

PERRIN Bernard

14, Allée des Mimosas
35690 ACIGNÉ

06 87 01 31 13

perrinbm@sfr.fr

BILAN PROFESSIONNEL & PERSONNEL

Edition septembre 2022

Ce document a été initialisé à l'occasion du stage de reconversion ARCO effectué en 2004. Je viens de le compléter pour qu'il puisse apparaître sur le site GDG (*Éloge1 si DCD*) et être mis à la disposition des AET35 (*Éloge2 si DCD*) et de ma famille. J'ai gardé le plan initial pour les dernières affectations, puis j'ai repris ce que j'avais rédigé sur mon site Internet : <https://www.bp1.fr/index.html> Menu Bernard, le Militaire

Sommaire

SOMMAIRE	2
SUPPORT N°1 : FORMATION INITIALE & PROFESSIONNELLE	4
SUPPORT N°2 : DESCRIPTION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	7
SUPPORT N°2A : Analyse de l'expérience professionnelle de 1998 à 2004 à l'ESAT	8
Poste n°2A1 de 2001 à 2004 : Chef de Bureau contrôle de gestion	9
Réalisation n°2A11 : Tableau de bord Intranet	11
Réalisation n°2A12 : Fiches internes d'activité	12
Poste n°2A2 de 1998 à 2001 : Commandant d'un organisme multi-techniques	13
Réalisation n°2A21 : Informatisation dans la production et les services de la DFGM	16
SUPPORT N°2B : Analyse de l'expérience professionnelle de 1988 à 1998 à la DCMAT	17
Poste n°2B1 de 1988 à 1998 : Chef de la Section administration du système existant	18
Réalisation n°2B11 : Maintenance des applications informatiques	21
Réalisation n°2B12 : Évolution des applications informatiques	22
Réalisation n°2B13 : Informatisation de l'Outre-mer	23
SUPPORT N°2C : Analyse de l'expérience professionnelle de 1986 à 1988 à l'ESEAT	25
Poste n°2C1 de 1986 à 1988 : Formation de l'Ingénieur	25
SUPPORT N°2D : Analyse de l'expérience professionnelle de 1982 à 1986 au CEAT	26
Poste n°2D1 de 1982 à 1984 : Officier de marque	27
Poste n°2D2 de 1984 à 1986 : Rédacteur Formation Initiale des sous-officiers	27
SUPPORT N°2E : Analyse de l'expérience professionnelle de 1979 à 1982 à l'EAABC/DSM	28
Poste n°2E1 de 1979 à 1982 : Services Techniques d'une École	28
SUPPORT N°2F : Analyse de l'expérience professionnelle de 1975 à 1979 à la 414ème CLRM	29
SUPPORT N°2G : Analyse de l'expérience professionnelle de 1973 à 1975 au 8ème RD	30
Poste n°2G1 de 1973 à 1975 : Chef d'un groupe de Pelotons de Chars de Combat	30
SUPPORT N°2H : Analyse de l'expérience professionnelle de 1972 à 1973 à l'EAABC	32
Poste n°2H1 de 1972 à 1973 : Formation Initiale de Spécialité	32
SUPPORT N°2I : Analyse de l'expérience professionnelle de 1970 à 1972 à l'ESM	33
Poste n°2I1 de 1970 à 1972 : Formation Initiale de l'Officier	33
SUPPORT N°2J : Analyse de l'expérience scolaire de 1959 à 1970 en EMP	35
Poste n°2J1 de 1959 à 1968 : De la 6ème à la Terminale à l'EMP des Andelys	35
Poste n°2J2 de 1968 à 1970 : En corniche à l'EMP d'Aix-en-Provence	35
SUPPORT N°2K : Analyse de l'expérience scolaire de 1954 à 1959 à Vernon	36
SUPPORT N°2L : Analyse de l'expérience en maternelle de 1952 à 1954 à Rastatt	37
SUPPORT N°3 : CENTRES D'INTÉRÊT & ACTIVITÉS EXTRA PROFESSIONNELLES	38

SUPPORT N°4 : BILAN PERSONNEL	40
SUPPORT N°5 : EXPÉRIENCE PLUS & EXPÉRIENCES MOINS	42
Les actions / réalisations qui m'ont le PLUS intéressé	43
Les actions / réalisations qui m'ont le MOINS intéressé	45
SUPPORT N°6 : SYNTHÈSE DE COMPÉTENCES	46
ANNEXES : POUR UN EMPLOI À LA RETRAITE	48
Projet professionnel	49
CV : Mon projet, l'assistance au pilotage par le contrôle de gestion	52
LM1 : Lettre à la Caisse d'Épargne	53
LM2 : Lettre au Rectorat	54
ANNEXES ARCO (AIDE À LA RÉDACTION)	55
Quelques définitions	56
Liste des verbes d'action	57
Comportements individuels	58
Comportements relationnels	58
Comportements d'encadrement	58
Capacités mentales	59
Comportements liés à la motivation	59

SUPPORT N°1

Formation initiale & professionnelle

❖ Formation scolaire et/ou supérieure, acquise à titre civil et militaire

Année	Intitulé et durée de la formation	Contenu et niveau	Connaissances acquises
1952	École maternelle à HERVILLY 80 et RASTATT (RFA)	Jusqu'à « Mat Sup »	
1954	École élémentaire publique César Lemaître à VERNON 27	Du CP au CM2	
1959	École Militaire Préparatoire de LES ANDELYS 27	De la 6ème à la terminale Baccalauréat C	<i>La Démerde</i>
1968	École Militaire Préparatoire d'AIX-EN-PROVENCE 13	Maths Sup - Maths Spé	<i>Hélas Théorie des ensembles</i>
1970	École Spéciale Militaire de Saint-Cyr (ESM) – 2 ans – COËTQUIDAN 56	Officier de l'Armée de Terre (recrutement direct) Diplôme universitaire d'études scientifiques (DUES)	Chef de section toutes armes
1972	École d'application de l'Arme Blindée Cavalerie – 1 an - SAUMUR		Chef de peloton de chars de combat
1976	École Supérieure et d'Application du Matériel (ESAM) – 4 mois - BOURGES	Intégration dans le Service du Matériel	Officier de la spécialité maintenance des matériels (3 ^{ème} échelon de réparation)
1979	École Supérieure et d'Application du Matériel (ESAM) – 4 mois - BOURGES	Cours des capitaines	Commandement d'une unité élémentaire de l'Arme du Matériel
1986	École Supérieure de l'Électronique de l'Armée de Terre (ESEAT) – 2 ans - RENNES	Diplôme technique électronique et informatique (DTEI) = Diplôme d'ingénieur système	Essentiellement informatiques : Débuts de la micro-informatique, gros systèmes (MITRA 725), différents systèmes d'exploitation et langages de programmation
1988	École d'État-Major (EEM) – 2 mois - COMPIEGNE	Complément militaire au DTEI	Officier d'état-major
2001	Centre des Hautes Études de l'Armement (DGA/CHEAr) – 2 semaines - VILLEBON 92	Formation à la pratique du contrôle de gestion	- Situation dans son poste et dans l'organisation du contrôle de gestion - Organisation de l'environnement de travail - Prise en main du système d'information de pilotage et des outils informatiques mis à disposition - Recueil, contrôle, organisation et présentation des informations et indicateurs du domaine

❖ Stages de formation professionnelle de courte durée

Année	Intitulé et durée de la formation	Contenu et niveau	Connaissances acquises
1974	Compagnie Renforcée de Réparation du Matériel (CRRM) VERDUN – 1 jour -		Officier optique des corps de troupe
1976	École Supérieure et d'Application du Matériel (ESAM) – 15 jours - BOURGES		Officier de sécurité radiologique
1977	École Supérieure et d'Application du Matériel (ESAM) – 1 mois - BOURGES	Préparation au concours de passage au grade d'ingénieur de 1ère classe	Culture générale
1991	Société DATAID – 2 jours -		Méthodologie de développement de projets
1993	Service Central des Approvisionnements (SCA)		Méthode MERISE
1995	Société ORSYS – 2 jours -		Techniques réseaux
1995	Société GED Systèmes – 2 jours -		Perfectionnement WORD6
1995	Service Central des Systèmes de Sécurité des Systèmes d'Information (SCSSI) – 1 jour – ISSY LES MOULINEAUX		Sensibilisation à la sécurité des systèmes d'information
1996	Société GED Systèmes – 2 jours -		Perfectionnement EXCEL5

❖ Connaissance des langues étrangères

Langue 1 : Anglais connaissance limitée (certificat militaire de langue de niveau 1 en 1970)

Langue 2 : Allemand de la 4^{ème} à la 1^{ère}

Je n'ai jamais séjourné dans les pays concernés.

J'ai fait 14 ans d'anglais scolaire. Sans être mauvais, je suis resté à un piètre niveau, bien qu'ayant aimé son apprentissage.

Par exemple, je n'ai jamais compris les chansons anglaises (*ce n'est pas vraiment un malheur, vue la qualité des paroles !*), comme d'ailleurs beaucoup de chansons françaises, tout simplement en raison d'une mauvaise oreille qui ne me donnait qu'un faible niveau d'intelligibilité.

Il n'y a qu'une personne que je comprenais bien : c'était Yasser Arafat !

SUPPORT N°2

Description de l'expérience professionnelle ...

N°2A de 1998 à 2004 à l'ESAT à Cesson-Sévigné
N°2B de 1988 à 1998 à la DCMAT à Malakoff
N°2C de 1986 à 1988 à l'ESEAT à Cesson-Sévigné
N°2D de 1982 à 1986 au CEAT à Paris
N°2E de 1979 à 1982 à l'EAABC à Fontevraud
N°2F de 1975 à 1979 à la 414ème CLRM/414ème BCS à Laon-Couvron
N°2G de 1973 à 1975 au 8ème RD à Morhange
N°2H de 1972 à 1973 à l'EAABC à Saumur
N°2I de 1970 à 1972 à l'ESM à Coëtquidan

... et avant

N°2J : de 1959 à 1970 en EMP aux Andelys et à Aix-en-Provence
N°2K : en école primaire de 1954 à 1959 à Vernon
N°2L : en école maternelle de 1952 à 1954 à Rastatt (FFA)

SUPPORT N°2A : Analyse de l'expérience professionnelle de 1998 à 2004 à l'ESAT

ORGANISME D'AFECTATION	École Supérieure et d'Application des Transmissions (ESAT)
▪ Mission de l'organisme	La mission de l'ESAT est de former les cadres militaires et civils aptes à servir et manœuvrer les moyens de transmissions (systèmes d'information et de communication – SIC, guerre électronique – GE) déployés sur le territoire national et sur les théâtres d'opérations en appui au commandement.
	Formation au premier emploi - Formation opérationnelle initiale des officiers comme chef de section dans les domaines des télécommunications tactiques et stratégiques et de la guerre électronique. - Formation technique initiale des sous-officiers, engagés volontaires de l'Armée de Terre, agents techniques civils de catégorie C dans les domaines télécommunications, guerre électronique et informatique.
	Spécialisation L'école délivre à des officiers deux diplômes techniques : - Ingénieur en informatique et en électronique - Spécialiste en management des systèmes d'information.
	Perfectionnement - Perfectionnement des officiers : Chef de corps de l'arme, officiers supérieurs et commandants d'unité. - Préparation au brevet supérieur de technicien de l'Armée de terre pour les sous-officiers. - Formation de technicien supérieur pour les personnels civils contrôleurs de catégorie B. - Perfectionnement de personnels civils agents techniques de catégorie C.
▪ Localisation géographique	Deux sites : - Quartier Leschi, avenue de la Touraudais à CESSON SEVIGNE (35690) - Quartier Ferrié, route de Fougère à LAVAL (53000)
▪ Effectif total de l'organisme	- 650 cadres permanents : ▪ 480 personnels militaires ▪ 170 personnels civils - 3000 stagiaires par an (nombre moyen journalier : 620)

Deux postes détenus à l'ESAT sont décrits dans les pages suivantes :

- ❖ Poste n°2A1 de 2001 à 2004 : Chef de Bureau contrôle de gestion
- ❖ Poste n°2A2 de 1998 à 2001 : Commandant de division (DFGM)

Poste n°2A1 de 2001 à 2004 : Chef de Bureau contrôle de gestion

- **Intitulé du poste :** Chef du Bureau contrôle de gestion (BCG)
- **La mission du poste :** assurer la « fonction permanente d'assistance professionnelle au pilotage, pour la mise en œuvre des dispositifs - en particulier du système d'information et des pratiques d'animation - qui permettent d'appréhender et d'améliorer la performance » (définition officielle du contrôle de gestion au Ministère de la défense - MAP 2000)
 - ❖ Animer les dialogues de contrôle de gestion de l'ESAT avec le CoFAT et la RTNO
 - ❖ Participer au pilotage de l'ESAT
 - ❖ Commander le personnel du Bureau contrôle de gestion
- ❖ **Objectifs concrets** rattachés à la mission
 - ❖ Participer à la déclinaison des directives des organismes de niveau supérieur
 - ❖ Constituer les indicateurs quadrimestriels pour le CoFAT et semestriels pour la RTNO, le cas échéant
 - ❖ Établir le compte organique de l'école
 - ❖ Assister et participer à la définition des objectifs et indicateurs propres à l'ESAT
 - ❖ Concevoir le tableau de bord du commandant de l'école et en proposer les évolutions
 - ❖ Organiser le travail du bureau
 - ❖ Gérer le personnel du bureau
 - ❖ Animer le réseau des correspondants
- ❖ **Actions à mener** c'est-à-dire actions permettant d'atteindre les objectifs
 - ❖ *Permanent*
 - Assister le commandement dans l'analyse des objectifs CoFAT et RTNO
 - Recueillir les informations nécessaires à l'établissement des indicateurs
 - Analyser et expliquer les résultats avant leur envoi au CoFAT et à la RTNO, le cas échéant
 - Recueillir les informations nécessaires à l'établissement du compte organique
 - Valider le compte organique de l'année A-1 avant envoi au CoFAT.
 - ❖ *Occasionnelles* : Chercher à rationaliser les systèmes d'information de l'organisme
 - Par un dialogue avec les utilisateurs qui alimentent le Bureau contrôle de gestion en informations afin de redresser les erreurs qui s'insèrent
 - En persuadant les propriétaires d'applications et les chefs de services de l'opportunité de faire évoluer leur application et en assurant une assistance méthodologique pour l'expression des demandes de maintenance et d'évolution, le cas échéant
 - En demandant directement au support technique des applications les requêtes qui seraient nécessaire de réaliser au profit du Bureau contrôle de gestion
- **Moyens mis à disposition**
 - ❖ *Moyens humains*

Le turn-over est assez important. Les personnels sont souvent peu expérimentés, le contrôleur de gestion doit alors s'impliquer fréquemment dans la partie technique de leur travail. Les capacités d'adaptation et de pédagogie sont alors essentielles.

Les fiches de poste et les fiches de tâche ont été créées dès mon arrivée puis tenues à jour concernant le chef de bureau et son personnel.

 - Effectif total : 2
 - Répartition qualitative
 - 1 personnel civil, de catégorie B, féminin
 - 1 personnel militaire sous-officier, féminin
 - Métiers prévus en organisation (TTA 129)
 - PC : Filière PILOTAGE-CONTRÔLE DE GESTION 8 (code 750), Clair Fonction : DIV3 TRAITANT CG (code 5679)
 - PM : Filière PILOTAGE-CONTRÔLE DE GESTION 6 (code 749), Clair Fonction TRAITANT CONTROLE DE GESTION (code 5679)
 - ❖ *Moyens matériels et techniques*

Postes de travail informatiques sous environnement Windows et Office (EXCEL)

Les postes de travail qui doivent pouvoir accéder à de nombreuses applications de gestion de l'organisme (requêtes préprogrammées ou particulières) doivent rester performants. L'attention du chef de bureau doit être permanente et les contacts auprès du Service informatique avec l'assistance utilisateur sont permanents.

❖ *Moyens financiers*

Le chef du Bureau contrôle de gestion ne détient qu'un petit budget de fonctionnement (consommables de bureau, informatiques et frais de déplacements) – en fait un droit de tirage à partir de besoins exprimés en début de chaque exercice.

▪ **Modes de fonctionnement**

❖ *Travail individuel*

Analyses de situations, analyses de risques, conception

❖ *Travail en équipe*

Compréhension de l'application des comptes organiques

❖ *Relations hiérarchiques*

Le contrôleur de gestion dépend directement du colonel adjoint de l'ESAT qui lui donne les objectifs internes à suivre et avec qui il concerte au niveau école.

Il y a un conseil de gestion par quadrimestre au cours duquel sont exposés au Général et à l'État-Major les analyses, les résultats et les propositions.

❖ *Relations fonctionnelles*

• Internes

- Commandant en second
- Directeur de la formation
- Directeur général de l'administration et des ressources
- Directeur des études et de la prospective

• Externes

- Chef de la cellule contrôle de gestion du CoFAT
- Chef du bureau pilotage de la RTNO
- Le contrôleur de gestion prépare en relation avec le Contrôleur de gestion du CoFAT et le Bureau pilotage de la RTNO les directives que leurs généraux respectifs donneront à l'ESAT pour l'exercice à venir.

❖ *Le site Intranet du BCG*

À mon arrivée en poste, seul le Général et son Adjoint disposaient des informations périodiques du BCG via des tableaux papiers intégrés au tableau de bord du Général (meuble avec panneaux sur glissières).

Très vite, je suis passé du mode confidentiel, au mode restreint puis à la communication générale au sein de l'ESAT par la création de pages Contrôle de gestion intégrées au site Intranet de l'ESAT.

J'étais le support fonctionnel et technique de ces pages qui, d'une manière synthétique voulaient montrer les directives CoFAT, RTNO et ESAT, les écarts avec les objectifs donnés, les explications et les propositions du contrôleur de gestion.

▪ **Autonomie :**

L'autonomie est très grande.

Le contrôleur de gestion, placé dans la cellule de commandement de l'école, est sous les ordres du colonel adjoint. Il ne donne jamais de directives ni d'ordres. Il fait des propositions dans le cadre du pilotage. Le cas échéant, il fait part de ses projets aux directeurs pour recueillir leurs avis.

Persuasion, démonstration, diagnostic, discussion et incitation constituent les méthodes de base du contrôleur de gestion. Savoir naviguer en ambiance polémique, conflictuelle est essentiel dans cette fonction.

Tous les sujets pour lesquels les commandements extérieurs (CoFAT et RTNO) et internes (général) ont défini des objectifs peuvent être abordés par le contrôleur de gestion.

Évidemment le CoFAT souhaitait le maximum de temps imputé à la mission en limitant dans ses directives les missions hors formation à 5%. La quasi-totalité des fiches internes d'activité (FIA) visait à mesurer par rapport à 5% ce qui exacerbait les rédacteurs. Le répertoire des activités hors mission a fait couler beaucoup d'encre.

À mon départ, le nouveau système EMAT de FIA a fait capoter le système CoFAT, donc le mien, et mis enfin les Services administratifs au travail avec l'arrivée des FIA préventives qui devaient structurer le budget !

Le travail est rythmé par le calendrier des réunions de gestion : comité et conseil de gestion pour le CoFAT, revues groupées pour la RTNO et réunions de conseil de gestion quadrimestrielles à l'école.

Réalisation n°2A11 : Tableau de bord Intranet

- **Localisation géographique** : Site de CESSON SEVIGNÉ

- **Contexte**

- ❖ Prise de fonction le 1^{er} septembre 2001
- ❖ Mise en œuvre des directives particulières du CoFAT pour le cycle de pilotage 2002 – 2003 : passage d'un tableau de bord papier à un tableau de bord de type Intranet

- **Actions conduites**

J'ai proposé cette réalisation dans le plan d'action du BCG pour 2002 :

"En parallèle avec la mise en place des procédures liées au nouveau cycle de pilotage (2002 - 2003), réaliser un tableau de bord consultable à partir des postes de travail informatiques, au profit du général et des responsables de l'école (commandement, directeurs, chefs de bureau, de service et commandants de division), comprenant :

- un volet ESAT
- un volet CoFAT
- un volet RTNO

J'ai fait approuver la maquette par le conseil de gestion de l'ESAT, à l'occasion du bilan du 1^{er} quadrimestre 2002.

- **Résultats qualitatifs et / ou quantitatifs** : La mise en œuvre opérationnelle a été faite dès le début du deuxième quadrimestre 2002.

- **Bilan des connaissances, compétences et aptitudes** (mises en œuvre pour cette réalisation)

- ❖ *Connaissances utilisées*

- Bureautique Excel et traitement de bases de données (datamining)
- Générateur de pages Intranet (Dreamweaver)
- Connaissance du fonctionnement de l'École
- *Compétences mises en œuvre*
- Créativité
- Affinité pour les chiffres
- Souci du détail
- Assimilation à l'entreprise : Capacité à s'identifier volontiers aux intérêts et aux problèmes de la société et à les accepter

- ❖ *Aptitudes révélées*

- Initiative / capacité : Influencer plutôt que subir les événements, repérer et exploiter les opportunités, déclencher les actions nécessaires.
- Analyse des problèmes : Efficacité dans l'identification des problèmes, la recherche des données pertinentes, et la découverte des causes possibles.
- Contrôle : Capacité à apprécier le besoin de contrôle des actions ou des personnes, et à exercer ce contrôle.

Réalisation n°2A12 : Fiches internes d'activité

- **Localisation géographique** : Site de CESSON SEVIGNÉ
- **Contexte**
 - ❖ Prise de fonction le 1^{er} septembre 2001
 - ❖ Amélioration d'un premier système de fiches internes d'activité (2002 - 2003)
 - ❖ Réalisation d'un nouveau système de fiches internes d'activité, pour le 1^{er} janvier 2004, sous contrainte d'une norme d'échange avec l'extérieur et malgré l'immobilisme des services administratifs
- **Actions conduites**
 - ❖ Je me suis investi dans l'apprentissage du langage de programmation d'Excel (VBA)
 - ❖ J'ai saisi l'opportunité offerte par le commandement de l'École (DGAR/CDC) pour améliorer le produit : intégration d'une codification permettant de saisir les coûts et activités liées aux actions de formation
 - ❖ J'ai développé la modification fonctionnelle et logicielle
 - ❖ J'ai été amené à négocier avec les différents utilisateurs pour leur montrer l'intérêt du nouveau système
 - ❖ J'ai mené une assistance des responsables pour qu'un maximum de fiches soit produit
- **Résultats qualitatifs et / ou quantitatifs** :

Les informations recueillies dans les bases quadrimestrielles et annuelles (2002 et 2003) ont permis une meilleure assistance au pilotage.

Les coûts réels enregistrés dans le domaine de la formation ont permis d'affiner les clés de répartition nécessaires à l'élaboration des comptes organiques.
- **Bilan des connaissances, compétences et aptitudes** (mises en oeuvre pour cette réalisation)
 - ❖ *Connaissances utilisées*
 - Bureautique (Windows, Excel)
 - ❖ *Compétences mises en oeuvre*
 - Adaptabilité : Aptitude à maintenir son efficacité vis-à-vis de changements d'environnement, de tâches, de responsabilités ou d'interlocuteur.
 - Persistance : Capacité à rester efficace dans des situations répétitives, décevantes et/ou hostiles.
 - ❖ *Aptitudes révélées*

Tolérance à la pression : Aptitude à conserver ses performances sous pression, malgré les oppositions, et à contrôler son comportement et garder son sang-froid dans des situations critiques.

Poste n°2A2 de 1998 à 2001 : Commandant d'un organisme multi-techniques

- **Intitulé du poste :** Commandant de la Division formation générale & multimédia (DFGM)
- **La mission du poste**

Le commandant de la Division formation générale & multimédia est directement subordonné au directeur général de la formation (DGF). Il coordonne les activités de la division dans les différents domaines sur les sites de Cesson-Sévigné et de Laval :

 - ❖ COURS : Formation à l'exercice de l'autorité (FEXA), Éducation physique et sportive (EPMS), Langues, Emploi des armes, Droits des conflits armés, Auto/Groupes électrogènes, Combat, Instruction armement/tir audiovisuel, Identification, NBC) ;
 - ❖ PRODUCTION : Audiovisuel, Imprimerie ;
 - ❖ SERVICES : Centre de documentation, Diffusion audiovisuelle, Photographie.
- **Organisation**

La Division formation générale & multimédia est organisée en dix sections :

 - ❖ 1 section commandement (secrétariat {en commun avec la division emploi} + comptable matériels) ;
 - ❖ 1 cours de formation à l'exercice de l'autorité (FEXA) réparti sur Cesson et Laval ;
 - ❖ 1 cours éducation physique militaire et sportive (EPMS) réparti sur Cesson et Laval ;
 - ❖ 1 cours langues (anglais) réparti sur Cesson et Laval ;
 - ❖ 1 cours emploi des armes (EDA) sur le site de Cesson ;
 - ❖ Des cours TTA (DCA, Combat, Auto/GE, AIT/Identification, NBC) sur le site de Laval ;
 - ❖ 1 section de production audiovisuelle (vidéo) ;
 - ❖ 1 section diffusion & multimédia (diffusion ESAT, photo ESAT et soutien informatique DFGM + SIAM niveau école) ;
 - ❖ 1 centre de documentation (livres, Internet, films vidéo et CD-ROM) ;
 - ❖ 1 point d'impression (imprimerie, papier et photocopieurs).
- **Actions permanentes**
 - ❖ Élaboration du schéma directeur audiovisuel de l'école (équipement et production) en liaison avec tous les organismes de l'école, de l'arme et de la section de production audiovisuelle. Proposition à l'approbation du DGF ;
 - ❖ Conception et suivi des projets divers (équipements multimédias de la salle de cinéma, des salles de cours de l'école, équipement d'impression...) en liaison avec le COFAT, la RTNO de RENNES, le BEDAT, le BOSI, les utilisateurs ... ;
 - ❖ Élaboration du budget en liaison avec le secrétariat et les différentes sections. Proposition à l'approbation du DGF ;
 - ❖ Suivi de la comptabilité des matériels en liaison avec le comptable de la DFGM et les spécialistes concernés du corps (ST, SA) ;
 - ❖ Élaboration de la notation annuelle des personnels officiers, sous-officiers et civils de la division, en liaison avec les chefs de section pour leurs subordonnés ;
 - ❖ Prise de connaissance et suivi de tous les dossiers traités au niveau de la division quel que soit le domaine abordé, en liaison avec les spécialistes concernés. A cet effet, les chefs de section l'invitent aux activités de lancement et d'approbation de leurs projets (vidéogrammes, photo, magazines PIA, photocopieurs, informatique, évolutions matérielles Cinéma Sabatier, bibliothèque, ...).
- **Actions occasionnelles**
 - ❖ Traitement du courrier et rédaction des correspondances diverses ;
 - ❖ Participation à des réunions diverses au niveau de l'école ou à l'extérieur de l'école ;
 - ❖ Établissement des contacts divers avec le commandement, les autres organismes de l'école et à l'extérieur de l'école ;
 - ❖ Établissement des contacts avec les personnels des différentes sections de la division dans le cadre de relations humaines normales et dans celui du contrôle des travaux ;
 - ❖ Élaboration des programmes de visites de la division ;
 - ❖ Orientation de ses personnels aux échéances réglementaires ;
 - ❖ Préparation des travaux concernant le Plan Annuel de Mutations en liaison avec la DGF et le B.Pers ;
 - ❖ Planification des permissions des cadres, conformément aux directives particulières du DGF et/ou du chef de corps ;
 - ❖ Suivi des travaux d'infrastructure en liaison avec le correspondant infrastructure de la division.
- **Moyens mis à disposition**
 - ❖ *Moyens humains*

- Effectif total : 70 dont 10 personnels féminins
- Répartition qualitative
 - 15 Off
 - 25 S/off
 - 3 EVAT
 - 8 Appelés
 - 19 Personnels civils de catégories B et C
- Métiers prévus en organisation (TTA 129)
 - Secrétaire
 - Comptable
 - Formateurs (Combat, NBC, Auto-Engins, sport, langues, FEXA, Droit des conflits armés)
 - Audiovisuel
 - Imprimeurs
 - Documentalistes

❖ *Moyens matériels et techniques*

- Audiovisuel
 - Gestion du parc de l'ESAT (professionnel et grand public : montage vidéo, montage son, régies, studios, salles dédiées, appareils photo, vidéo projecteurs, ...)
 - Passage de la technologie audiovisuelle sur bande magnétique à la technologie informatique
 - Passage de la photographie argentique à la photographie numérique (impulsion de départ)
- Imprimerie
 - Gestion du parc de photocopieurs de l'ESAT (marché de renouvellement)
 - Passage de l'imprimerie traditionnelle (photomontage sur calques et offset) à la publication assistée par ordinateurs
 - Réalisation d'une application informatique de gestion du PIA (Microsoft Access)
- Centre de documentation
 - Passage de la gestion par fiches à la gestion informatisée avec le système documentaire BCDI (20 000 références)
- Enseignement assisté par ordinateur (EAO)
 - Centre de développement EAO (extinction progressive)
 - Salles EAO
- Langues
 - Laboratoires de langues
 - Mise en œuvre de la formation par EAO (Auralang)
- Équipements de sport (intérieur et extérieur)
- Équipements Auto et groupes électrogènes
- Équipements NBC

❖ *Moyens financiers*

25 lignes budgétaires de budget de fonctionnement pour 1,5 MF (2000)

▪ **Modes de fonctionnement**

❖ *Travail individuel*

Beaucoup de travail d'organisation générale, le fonctionnement étant souvent du type client/fournisseur. Investissement dans l'évolution des équipements de production et de gestion, des applications et des méthodes de travail en phase avec les progrès liés à l'informatique (connaissance de la bureautique, travail sur le réseau, partage des données, renouvellement des photocopieurs de l'ESAT avec mise en réseaux).

❖ *Travail en équipe*

Action permanente de recherche de cohésion entre les personnels.

❖ *Relations hiérarchiques*

Le commandant de la Division formation générale & multimédia est directement subordonné au Directeur général de la formation (DGF).

❖ *Relations fonctionnelles*

- Internes
 - Cabinet
 - Commandant en second
 - Chef de corps - OSA
 - Directeur de la formation
 - Directeur général de l'administration et des ressources
 - Directeur des études et de la prospective
 - ACRI - OCI
 - Toutes divisions

- Détachement Laval
- Externes
 - CoFAT/ Cellule de production audiovisuelle
 - SEDAT (Section d'EDitions de l'Armée de terre)
 - RTNO/ Commissariat

❖ **Autonomie**

Grande autonomie pour un organisme de services

- Grosse division
- Diversité des missions
- Répartition sur les deux sites
- Du personnel spécialisé, hors des domaines TEL, MSI et RGE de l'ESAT, qualifié
- Beaucoup d'équipements techniques et d'organisation
- Pas de grandes études cérébrales (sauf FEXA)

▪ **Localisation géographique**

- ❖ Site de CESSON SEVIGNE
- ❖ Site de LAVAL

▪ **Contexte**

Prise de fonction le 1^{er} juillet 1998

Un vrai temps de commandement, contrairement à celui que j'ai connu comme capitaine, faisant appel à toute mon expérience et mes compétences passées avec des évolutions majeures tant en plans de charge qu'en équipement, surtout informatique.

▪ **Actions conduites**

- ❖ Gestion des parcs audiovisuels et de photocopieurs
- ❖ Automatisation et évolution des métiers
- ❖ Développement du marché de renouvellement de 10 photocopieurs (rédaction du CCTP)
- ❖ Modernisation des moyens d'instruction (mise en place de nombreux vidéo projecteurs)
- ❖ Utilisation de ressources réseaux pour automatiser le suivi budgétaire de la division
- ❖ Création d'une base de photos numériques consultables sur Intranet

▪ **Résultats qualitatifs et / ou quantitatifs**

Malgré les très bons résultats, pour des raisons de gains en organisation, la DFGM a été dissoute à l'été 2001.

▪ **Bilan des connaissances, compétences et aptitudes**

- ❖ *Connaissances utilisées*
 - Méthodes associées au développement des systèmes d'information
 - Méthodologies de suivi de projets
 - Marchés publics (CCTP)
- ❖ *Compétences mises en œuvre*
 - Planification et organisation : Capacité à établir efficacement les séquences d'actions (pour soi ou pour d'autres) permettant d'atteindre l'objectif.
 - Développement des collaborateurs : Capacité à développer les compétences et savoir-faire de ses collaborateurs, par la formation aux activités du poste, la responsabilisation et la reconnaissance.
 - Capacité à travailler en équipe : Volonté de participer, en tant que membre, à un groupe dont on n'est pas nécessairement le leader. Capacité à contribuer effectivement, même si le résultat n'est pas d'un intérêt direct pour soi.

❖ *Aptitudes révélées*

Jugement : Capacité à évaluer les données et le déroulement des actions et à parvenir à des décisions logiques par une approche impartiale et rationnelle.

SUPPORT N°2B : Analyse de l'expérience professionnelle de 1988 à 1998 à la DCMAT

ORGANISME D'AFFECTATION	Centre d'Études et de Développement Informatiques du Matériel de l'Armée de Terre (CEDIMAT) pour emploi à la Direction Centrale du Matériel de l'Armée de Terre (DCMAT) / Sous-Direction Informatique (SDI)
▪ Mission de l'organisme	La mission de la DCMAT est d'assurer au profit des forces en tout temps et en tous lieux la dotation, la gestion et la mise à disposition des matériels et des munitions nécessaires pour effectuer leurs activités d'entraînement et opérationnelles. Son domaine d'action concerne les matériels complets, les pièces de rechanges et les munitions, sur lesquels sont pratiquées les activités suivantes : - la remise en état, - la réalisation, la gestion, le stockage, la distribution et l'élimination, - le conseil en assistance-maintenance. La mission de la Sous-Direction Informatique se décompose principalement en : - Mise au point de l'architecture technique - Administration du système d'information - Formations, Tests, Déploiement et interopérabilité - Moyens Budget, Formation et Ressources Humaines - Assurance qualité et sécurité informatique - Administration du système d'information existant - Pilotage - Satisfaction du besoin des utilisateurs, en garantissant : - Un référentiel fiable - Le respect des spécifications techniques - La fourniture d'une documentation de ravitaillement de qualité
▪ Localisation géographique	DCMAT : 27, Boulevard de Stalingrad Fort de Vanves 92 MALAKOFF CEDIMAT : Camp de Satory
▪ Effectif total de l'organisme	DCMAT : Estimé à 500 CEDIMAT : Estimé à 100

Poste n°2B1 de 1988 à 1998 : Chef de la Section administration du système existant

- **Intitulé du poste :** Chef de la Section administration du système existant
- **La mission du poste :**
En 10 ans, les missions et les moyens associés ont évolué. Ainsi, sont notés sans idée de durée les missions les plus importantes qui m'ont été confiées.
- **Objectifs concrets** rattachés à la mission
 - ❖ Manager le système informatique existant
 - ❖ Étudier, proposer et faire réaliser les évolutions des applications informatiques centrales et nationales du Matériel
 - ❖ Piloter les actions de maintenance des applications informatiques centrales et nationales du Matériel
 - ❖ Assurer la réalisation des plans de bureautique du Matériel
 - ❖ Gérer les liaisons de transmission de données du Matériel (RETINAT et TRANSPAC)
- **Actions à mener** c'est-à-dire actions permettant d'atteindre les objectifs
 - ❖ *Permanent*
 - Mettre en charge le CEDIMAT et les cellules informatiques des DIRMAT de missions permanentes ou ponctuelles
 - Garder un relationnel étroit avec les acteurs informatiques centraux, nationaux et régionaux
 - Passation de marchés informatiques en tant que chef de projet
 - Validation d'analyses fonctionnelles
 - ❖ *Occasionnelles*
 - Responsable des projets informatiques de passage à l'an 2000
 - Responsable des projets informatiques de passage à l'euro
 - Bascule informatique Armée 2000
 - Migration du système informatique d'infrastructure et du système informatique opérationnel à l'occasion du projet SIS92 (dont Outre-mer)
 - Marché de migration du système GEMAPAL (gestion des matériels de parachutage et de largage)
 - Passage de REFORG à CREDO
 - Création d'une salle de vidéocommunication avec le CEDIMAT, ce dernier ayant déménagé à Bourges

J'étais affecté au Centre d'Études et de Développement Informatiques du Matériel de l'Armée de Terre (CEDIMAT) pour emploi à la Direction Centrale du Matériel de l'Armée de Terre (DCMAT) / Sous-Direction Informatique (SDI). Je portais l'insigne de la DCMAT.

La mission de la DCMAT est d'assurer au profit des forces en tous temps et en tous lieux la dotation, la gestion et la mise à disposition des matériels et des munitions nécessaires pour effectuer leurs activités d'entraînement et opérationnelles

Son domaine d'action concerne les matériels complets, les pièces de rechanges et les munitions, sur lesquels sont pratiquées les activités suivantes :

- la remise en état
- la réalisation, la gestion, le stockage, la distribution et l'élimination
- le conseil en assistance-maintenance

La mission de la Sous-Direction Informatique se décompose principalement en :

- Mise au point de l'architecture technique
- Administration du système d'information
- Formations, Tests, Déploiement et interopérabilité
- Moyens Budget, Formation et Ressources Humaines
- Assurance qualité et sécurité informatique
- Administration du système d'information existant
- Pilotage
- Satisfaction du besoin des utilisateurs en garantissant un référentiel fiable, le respect des spécifications techniques et la fourniture d'une documentation de ravitaillement de qualité

La DCMAT était à l'époque au Fort de Vanves à Malakoff dans les Hauts-de-Seine (92). Mon bureau était à 10 minutes à pied, ce qui était très appréciable dans la région parisienne. On habitait au 44, avenue Marcellin

Berthelot à Châtillon.

Le CEDIMAT était à l'époque au Camp de Satory près de Versailles (78)

Mon poste détenu à la DCMAT était [Chef de la Section Administration du Système Existant](#)

En 10 ans, les missions et les moyens associés ont évolué. Ainsi, sont notés sans idée de durée les missions les plus importantes qui m'ont été confiées.

- Manager le système d'information existant, c'est à dire tout le système d'applications antérieur à la mise opérationnelle du nouveau ou futur Système d'information de la maintenance de l'armée de terre (SIMAT)
- Étudier, proposer et faire réaliser les évolutions des applications informatiques centrales et nationales du Matériel
- Piloter les actions de maintenance des applications informatiques centrales et nationales du Matériel
- Assurer la réalisation des plans de bureautique du Matériel
- Gérer les liaisons de transmission de données du Matériel (RETINAT et TRANSPAC)
- Mettre en charge, de missions permanentes ou ponctuelles, le CEDIMAT et les cellules informatiques des Directions régionales (DIRMAT)
- Garder un relationnel étroit avec les acteurs informatiques centraux, nationaux et régionaux
- Passer certains marchés informatiques en tant que chef de projet
- Valider les analyses fonctionnelles relatives au système en exploitation

Mes grandes missions occasionnelles ont été :

- Migration du système informatique d'infrastructure et du système informatique opérationnel à l'occasion du projet SIS92 (dont l'Outre-mer)
- Bascule informatique dite "Armée 2000". Il s'agissait, en particulier, suite à la suppression de la région militaire de Bretagne, de transférer la gestion sur les autres régions, le point dur ayant été la gestion des matériels complets
- Passage à l'an 2000 et à l'euro. J'ai été chargé dès 1996 de l'approche méthodologique d'ensemble
- Marché de migration du système GEMAPAL (gestion des matériels de parachutage et de largage)
- Passage de REFORG à CREDO. Le changement de codification des formations a eu un impact très important sur l'ensemble des applications informatiques de l'État-Major de l'Armée de Terre et en particulier sur la gestion des matériels dits "complets". Il y a eu une remise en question globale de nombreuses applications développées en Cobol sur systèmes DPS du Bull
- Mise au point des procédures et formats d'échange de données entre les ordonnateurs secondaires et les trésoriers payeurs généraux (TPG)
- Automatisation de la gestion des personnels civils ouvriers avec la Direction des personnels civils de la Défense
- Informatisation de l'Outre-mer- Conseil sur les structures d'unités de soutien et réglage des paramètres des systèmes informatiques et de transmissions de données pour les unités de maintenance mises en place dans le cadre des opérations extérieures (système UNIMAT)
- Informatisation de l'Outre-mer. Sans parler de tout l'intérêt qu'il y avait à rationaliser la gestion des approvisionnements et des activités d'ateliers dans toutes ces formations hors métropole, j'avais trouvé une diversion à mon travail de bureau de tous les jours en montant des missions d'automatisation à Djibouti, en Centrafrique, au Tchad, en Guyane, en Martinique, à la Réunion et en Côte d'Ivoire. Ce n'était pas une mince affaire : justifier la nécessité pour obtenir l'accord de la DCMAT et de l'EMAT, trouver les financements, les équipements et surtout les bonnes équipes (tensions entre le CEDIMAT et la DIRMAT IDF à prendre en compte). Évidemment le chef, moi, faisait toujours partie de la mission ...

Le travail a toujours été très varié et tout compte fait, plaisant avec le recul. J'avais une grande autonomie dans les études lancées, toujours associée à la justification des choix auprès du sous-directeur informatique et parfois au cours de réunions de plus haut niveau (migrations et grosses évolutions de systèmes, missions Outre-mer, ...)

La procédure de fiches de présentation d'État-Major pour présenter un projet ou rendre compte d'une activité était impérative.

Au bout de huit ans, n'ayant plus aucun moyen en personnels pour réaliser pourtant de grosses évolutions, compte tenu de la montée en puissance des études du futur système d'information de la maintenance de l'armée de terre (SIMAT), je n'ai plus trouvé beaucoup d'intérêt. Il paraît qu'on ne pouvait pas me laisser partir. J'ai mis deux ans pour obtenir ma mutation à l'ESAT en 1998. 10 ans à la DCMAT, ce n'est pas rien !

- **Moyens à disposition**
 - ❖ *Moyens humains*
Effectif : 1 personne (moi)
 - ❖ *Moyens matériels et techniques*
Micro-informatique
 - ❖ *Moyens financiers*
 - Suivant l'année de 0,3 à 2 M€ pour les plans de bureautique
 - Non suivis directement pour les réseaux de transmission de données

- **Modes de fonctionnement**
 - ❖ *Travail individuel*
La quasi-totalité des activités repose sur un investissement individuel
 - ❖ *Travail en équipe*
Bonnes relations entretenues avec les autres chefs de section
 - ❖ *Relations hiérarchiques*
Sous-directeur informatique
 - ❖ *Relations fonctionnelles*
 - Autres sections de la SDI (Budget, Système futur SIMAT, ...)
 - Sous-directions de la DCMAT, CEDIMAT, DIRMAT/BOSI, SCA/SDI, SCG/Achats
 - ❖ *Autonomie*
 - Grande autonomie dans les études lancées, mais gros travail de justification auprès du Sous-directeur informatique ou parfois au cours de réunions de haut niveau (migrations et grosses évolutions de systèmes, missions Outre-mer, ...)
 - La procédure de fiches de présentation d'Etat Major pour réaliser des comptes-rendus ou des propositions est impérative.
 - Niveau de proposition (pas de signature)

Réalisation n°2B11 : Maintenance des applications informatiques

- **Localisation géographique** : Fort de Vanves à Malakoff & CEDIMAT à Satory
- **Contexte**
 - ❖ Prise de fonction le 1^{er} septembre 1988. Mon Ordre de Mutation m'affecte au Centre d'études et de développement informatique du matériel de l'armée de terre (CEDIMAT), en résidence à la Direction centrale du matériel de l'armée de terre (DCMAT) à Malakoff (= temps de troupe).
 - ❖ La maintenance des applications informatiques centrales et nationales est sous la responsabilité des supports techniques, c'est-à-dire du CEDIMAT.
- **Actions conduites**

En cas d'anomalie sur une application nationale, une demande de maintenance est adressée pour action au CEDIMAT et pour information à la DCMAT/SDI/Systèmes Existants (=moi).
Étant du CEDIMAT, et aussi pour me faire connaître, je me rendais à Satory 2 à 3 fois par mois pour faire le point sur l'avancement des actions de maintenance, afin de faire suivant l'importance un retour vers mon chef et les supports fonctionnels qui se trouvent pratiquement tous à la DCMAT.
- **Résultats qualitatifs et / ou quantitatifs** :

Le système a bien fonctionné tant que la ressource affectée au Système existant, au départ une centaine, a été suffisante, environ 5 ans. Plus les études sur le SIMAT, le futur Système d'information de la maintenance de l'AT, avançaient, moins j'avais de personnel pour ma mission. Ainsi, au bout de 10 ans, en 1998, je n'avais plus que 2 personnes en support technique au CEDIMAT, alors que le SIMAT a été pleinement opérationnel qu'en 2005 (estimation personnelle).
- **Bilan des connaissances, compétences et aptitudes**
 - ❖ *Connaissances utilisées*
 - Bureautique Excel et traitement de bases de données (datamining)
 - Méthodologies de suivi de projets
 - ❖ *Compétences mises en œuvre*
 - Souci du détail
 - ❖ *Aptitudes révélées*
 - Persistance : Capacité à rester efficace dans des situations répétitives, décevantes et/ou hostiles.
 - Analyse des problèmes : Efficacité dans l'identification des problèmes, la recherche des données pertinentes, et la découverte des causes possibles.
 - Contrôle : Capacité à apprécier le besoin de contrôle des actions ou des personnes, et à exercer ce contrôle.

Réalisation n°2B12 : Évolution des applications informatiques

- **Localisation géographique** : Fort de Vanves à Malakoff & CEDIMAT à Satory
- **Contexte**
 - ❖ Prise de fonction le 1^{er} septembre 1988. Mon Ordre de Mutation m'affecte au CEDIMAT, en résidence à la DCMAT à Malakoff (= temps de troupe).
 - ❖ L'évolution des applications informatiques centrales et nationales est sous la responsabilité des supports fonctionnels, c'est-à-dire à la Direction centrale du matériel de l'armée de terre (DCMAT).
- **Actions conduites**

En cas d'anomalie sur une application centrale ou nationale, une demande d'évolution est adressée pour action au support fonctionnel et à la DCMAT/SDI/Systèmes Existants (=moi) et pour information au CEDIMAT. La coordination et la bonne entente entre chaque partie prenante sont essentielles. Les interactions, à mon initiative, sont laissées non formelles. Suivant le cas, une analyse fonctionnelle de l'évolution est adressée à SDI/SE (=moi) qui l'étudie et le CEDIMAT est mis en charge. La décision finale fait souvent l'objet de réunions au CEDIMAT.
- **Résultats qualitatifs et / ou quantitatifs** :

Le système a bien fonctionné tant que la ressource affectée au Système existant, au départ une centaine, a été suffisante, environ 5 ans. Plus les études sur le SIMAT, le futur Système d'information de la maintenance de l'AT, avançaient, moins j'avais de personnel pour ma mission. Ainsi, au bout de 10 ans, en 1998, je n'avais plus que 2 personnes en support technique au CEDIMAT, alors que les études SIMAT qui faisaient régulièrement évoluer la réglementation nécessitaient de grosses évolutions sur les fonctionnalités approvisionnement et travaux.

À la fin de mon mandat, tous les organismes étant dotés des nouveaux équipements informatiques « Sys92 », j'ai animé une réunion avec le DCMAT, afin de ne garder qu'une de deux applications UNIMAT pour les unités ou ERM/ERGM pour les établissements, avec moult tableaux avantages/inconvénients. Je n'étais plus là pour la décision.
- **Bilan des connaissances, compétences et aptitudes**
 - ❖ *Connaissances utilisées*
 - Bureautique Excel et traitement de bases de données (datamining)
 - Méthodologies de suivi de projets
 - ❖ *Compétences mises en œuvre*
 - Souci du détail
 - ❖ *Aptitudes révélées*
 - Persistance : Capacité à rester efficace dans des situations répétitives, décevantes et/ou hostiles.
 - Analyse des problèmes : Efficacité dans l'identification des problèmes, la recherche des données pertinentes, et la découverte des causes possibles.
 - Contrôle : Capacité à apprécier le besoin de contrôle des actions ou des personnes, et à exercer ce contrôle.

Réalisation n°2B13 : Informatisation de l'Outre-mer

▪ Localisation géographique :

- ❖ Fort de Vanves à Malakoff
- ❖ CEDIMAT à Satory
- ❖ CDM Ile-de-France
- ❖ EMAT/BSI
- ❖ Outre-mer

▪ Contexte

- ❖ Prise de fonction le 1^{er} septembre 1988. Mon Ordre de Mutation m'affecte au CEDIMAT, en résidence à la DCMAT à Malakoff (= temps de troupe).
- ❖ La maintenance des équipements des unités de présence et les organismes prépositionnés (Outre-mer, Afrique, ...) coûte autant que la 1^{ère} Région Militaire.

▪ Actions conduites

- ❖ Préparation et réalisation des missions d'informatisation d'organismes de maintenance situés en Afrique et dans les départements d'Outre-mer
 - Convaincre la Direction de la nécessité d'assurer ces missions
 - Recherche du financement
 - Inscription en programmation
 - Choix des équipiers répartis entre les personnels du CEDIMAT représentant le support national des applications et la DIRMAT/Ile de France direction fonctionnelle des organismes de maintenance pour l'Outre-mer
- ❖ Réalisations proprement dites
 - Guyane – Martinique (5/1992)
 - Évolution de l'application UNIMAT du 9°BIMA/DST à Cayenne
 - Établissement d'un système de transmissions de données opérationnel sur les deux sites
 - Initialisation de l'application UNIMAT au 33°BIMA/DST de Fort de France
 - République Centrafricaine (11/1993):
 - Évolution de l'application UNIMAT du DST à Bangui
 - Initialisation de l'application UNIMAT du DST de Bouar
 - Tchad (11/1993) :
 - Évolution de l'application UNIMAT du DST à N'Djamena
 - Djibouti (12/1994): opération SIS92
 - Migration de système (SFENA vers BULL) et d'application (UNIMAT vers ERM) au 10BCS/DST
 - Initialisation du dépôt de munitions (GTSM)
 - Établissement d'un système de transmissions de données opérationnel via le système SYRACUSE
 - Réunion (12/1994):
 - Migration de système (SFENA vers BULL) et d'application (UNIMAT vers ERM) au BCS/DST
 - Côte d'Ivoire (11/1996):
 - Initialisation de l'application UNIMAT au 23°BIMA/DST de Port-Bouët (Abidjan)

▪ Résultats qualitatifs et / ou quantitatifs :

Le système a bien fonctionné tant que la ressource affectée au Système existant, au départ une centaine, a été suffisante, environ 5 ans. Plus les études sur le SIMAT avançaient, le futur Système d'information de la maintenance de l'AT, moins j'avais de personnel pour ma mission. Ainsi, au bout de 8 ans, en 1996, je n'avais plus que 4 personnes en support technique au CEDIMAT, alors que le SIMAT n'a été pleinement opérationnel qu'en 2005 (estimation personnelle).

▪ Bilan des connaissances, compétences et aptitudes

- ❖ *Connaissances utilisées*
 - Bureautique Excel et traitement de bases de données (datamining)
 - Méthodologies de suivi de projets
- ❖ *Compétences mises en œuvre*
 - Souci du détail
- ❖ *Aptitudes révélées*
 - Persistance : Capacité à rester efficace dans des situations répétitives, décevantes et/ou hostiles.

- Analyse des problèmes : Efficacité dans l'identification des problèmes, la recherche des données pertinentes, et la découverte des causes possibles.
- Contrôle : Capacité à apprécier le besoin de contrôle des actions ou des personnes, et à exercer ce contrôle.

SUPPORT N°2C : Analyse de l'expérience professionnelle de 1986 à 1988 à l'ESEAT

ORGANISME D'AFECTATION	École Supérieure de l'Électronique de l'Armée de Terre
▪ Mission de l'organisme	L'ESEAT est chargée de dispenser aux cadres de l'Armée de Terre (officiers, sous-officiers, personnels féminins, personnels civils des armées) orientés vers une formation de techniciens, une instruction d'électronique générale complétée par des travaux pratiques. Elle doit également assurer la formation pratique des personnels des transmissions et des personnels des autres armes orientées vers les spécialités informatiques dont l'instruction incombe à l'arme des transmissions.
▪ Localisation géographique	Cesson-Sévigné (35) et Laval (53)
▪ Effectif total de l'organisme	En 1981, l'ESEAT forme 1288 stagiaires en 77 stages différents.

Poste n°2C1 de 1986 à 1988 : Formation de l'Ingénieur

❖ **Objectifs concrets** : Obtenir le Diplôme Technique en Électronique et en Informatique qui attribue le titre d'ingénieur de l'Armée de Terre reconnu par la Commission des Titres.

❖ **Actions à mener** : Travailler pendant deux ans

Au cours du 2ème trimestre 1986, j'ai appris que j'étais admis au Diplôme Technique (DT). Il me restait à choisir ma scolarité. Étant donné que j'habitais à Sait-Maure, c'est à dire à une bonne heure de l'École Militaire, il n'était pas souhaitable que je prenne le COSAT, le cours d'armement normalement destinés aux officiers du Matériel. J'ai donc opté pour une scolarité, en fait une ville où je ne perdrais pas mon temps en déplacements boulot-dodo : le DT électronique et informatique à Rennes (Cesson-Sévigné).

Domicilié à Thorigné-Fouillard, je n'étais qu'à 10 minutes de l'ESEAT. C'était parti pour deux années d'études. Peu, très peu d'activités mili. C'était 99,..% de la pompe.

Mimi avait pris une disponibilité pour "suivre son mari". Cela tombait bien, elle a ainsi pu consacrer tout son temps à Lucie, notre fille née le 3 mars 1986. Pour moi, de la maison, je ne voyais bien souvent que mon bureau, sous les toits.

Nous étions 22 stagiaires, d'armes et d'origines diverses.

Dès le début des cours, j'ai bien vu que j'avais déjà un handicap. L'informatique n'était pour moi qu'une vocation récente. Pratiquement tous les autres étaient déjà initiés. J'ai eu du mal à comprendre à quoi servait le DOS (Disk Operating System) ! M'enfin, pris par le jeu, je m'y suis mis. J'ai assez vite acheté mon 1er ordinateur, un 8086 avec deux lecteurs de disquettes 5'1/4, puis j'y ai mis un disque dur de 20 Mo. Waouh !

L'électronique, même décalage avec les autres. Je m'y suis mis aussi.

À force de bosser, il y en avait pour qui les cours suffisaient amplement, j'ai compris des choses, ça m'a intéressé et j'ai terminé les deux années dans de bonnes conditions.

J'étais devenu ingénieur système, un vrai, reconnu par la commission des titres.

SUPPORT N°2D : Analyse de l'expérience professionnelle de 1982 à 1986 au CEAT

ORGANISME D'AFFECTATION	Commandement des Écoles de l'Armée de Terre
▪ Mission de l'organisme	Le CEAT est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et du soutien de la formation dans l'Armée de terre. Il comprend : - Les lycées militaires - Les écoles de formation initiale - Les écoles d'application - Les écoles ou centres spécialisés
▪ Localisation géographique	Caserne Lourcine – Port Royal - Paris
▪ Effectif total de l'organisme	Environ 100 personnes

Le passage de l'EAABC au CEAT, l'échelon du dessus, a représenté, en fait, un des plus gros changements de ma carrière puisque je quittais ma période d'exercice actif de la maintenance de niveau du corps de troupe pour virer définitivement dans des fonctions d'officier d'état-major. Je passais des grands espaces, du terrain et des ateliers aux bureaux.

J'étais affecté au Bureau Emploi Formation (BEF) dont le chef de 1983 à 1985 était le colonel PARISOT. Il a été apprécié de tous grâce à ses capacités de patron et de meneur d'hommes (et de femmes). Il y avait beaucoup de personnes de qualité dans ce bureau, des secrétaires aux chefs de section ... Et je les remercie de m'avoir épaulé pour le travail et surtout lors de mon divorce (décision datant du vendredi 15 avril 1983, date à laquelle j'ai aussi décidé d'arrêter de fumer).

1984-1986 a été une période assez dure au cours de laquelle j'ai dû beaucoup travailler également à la maison à la préparation du concours d'accès au diplôme technique (DT). Au printemps 86, "Marchez soufflez PERRIN" (...), j'étais admis au DT.

C'est à cette époque (1982) que l'École interarmées du personnel militaire féminin (EIPMF) de Dieppe a été dissoute. C'était la féminisation dans les armées. Je me rappelle avoir étudié, par exemple, s'il était opportun d'ouvrir la spécialité "chaland" avec le risque de laisser pendant plus d'une journée un sergent féminin du Train isolé sur un chaland avec plusieurs hommes d'équipage.

Au BEF, nous avions une vie extra service tout à fait remarquable. Nous nous retrouvions, avec les familles, certains soirs ou pendant les week-ends pour des activités ludiques ou champêtres : Scrabble, crêpes party, rallyes touristiques ... J'ai même invité tout le BEF à notre mariage à Vernon (8 juin 1985) ...

Enfin, je remercie le général de ROCHEGONDE de m'avoir incité à déposer un recours auprès du Ministre de la Défense parce que je n'étais pas au tableau d'avancement de commandant pour 2006. C'est grâce à lui que je suis passé "hors créneau" l'année suivante.

Deux postes détenus au CEAT sont décrits dans les pages suivantes :

- ❖ Poste n°2D1 de 1982 à 1984 : Officier de marque
- ❖ Poste n°2D2 de 1984 à 1986 : Rédacteur Formation Initiale des sous-officiers

Poste n°2D1 de 1982 à 1984 : Officier de marque

Mon premier poste, à la section Formation armes et spécialités (FAS) avec le Colonel BOUVET comme chef, a été "Officier de marque" de certaines écoles + Officier des sports du CEAT (pour l'ensemble des écoles) :

- en 1982-83 : École d'application du Train (EAT) de Tours, École d'application des Transmissions (EATrs) de Montargis, École des sous-officiers d'active d'Agen, École supérieure et d'électronique de l'arme des Transmissions (ESEAT) de Cesson-Sévigné (Rennes), École militaire d'administration (EMAd) de Montpellier, Centre d'instruction spécialisé de l'Intendance (CISI) d'Auch, École nationale des élèves officiers de réserve du service de Santé des armées (ENEORSSA) de Libourne, École nationale des sous-officiers du service de Santé de l'armée de terre (ENSOSSAT) de Chateau-la-Foulonnerie (Orléans), Centre d'instruction du service de santé (CISS) de Nantes.

- en 1983-84, j'ai échangé les Écoles des Transmissions avec les écoles du Matériel : École supérieure et d'application du Matériel de Bourges et École de spécialisation du Matériel de l'armée de terre (ESMAT) de Châteauroux.

Je crois qu'on a essayé de me bahuter dès mon arrivée à la caserne Lourcine (Boulevard de Port-Royal à Paris) : "PERRIN, vous avez quinze jours pour rédiger les directives personnelles du général CEAT au commandant de l'EAT". Diantre, j'ai fait ce que j'ai pu, mais ce n'était sûrement pas ce qui a été envoyé ...

Officier de marque, ce n'était pas une sinécure. Il fallait connaître le plus d'informations possible sur chaque école. Formation des élèves, mais aussi tous les secteurs pour lesquels le CEAT avait des compétences (notations, budget, ...). Pour cela, il fallait se rendre régulièrement sur place. Vu le nombre d'écoles, j'étais constamment en voyage. Tout mon travail avait comme finalité l'accompagnement du général pour ses visites ou inspections. Là, il fallait que je prépare un dossier préalable, puis un compte-rendu, en relation avec les chefs de bureau concernés pour faire ressortir ce que le général CEAT pouvait réaliser au profit de ces écoles. Je n'étais pas au chômage. Deux années de pleine activité tout à fait profitables pour moi, sont passées très vite.

Poste n°2D2 de 1984 à 1986 : Rédacteur Formation Initiale des sous-officiers

Mon second poste a été adjoint au chef de la section Formation initiale des sous-officiers (FISO) avec le colonel DEMANGEL qui m'a toujours bien dirigé et épaulé. Je faisais la petite main pour assurer le remplissage des écoles. D'un côté, je devais connaître les capacités en modules de formation des écoles et de l'autre côté, je négociais comme je pouvais avec le bureau central des engagés de la direction des personnels militaires de l'armée de terre (DPMAT), voire avec le bureau instruction de l'état-major de l'armée de terre (EMAT) pour assurer un bon remplissage des stages à partir des besoins exprimés et des ressources.

Pendant cette période, j'ai également travaillé sur le statut des élèves de l'École nationale technique des sous-officiers d'active (ENTSOA) d'Issoire.

Je ne dis pas, mais ça représentait nombre de coups de téléphone et nombre de réunions ...

SUPPORT N°2E : Analyse de l'expérience professionnelle de 1979 à 1982 à l'EAABC/DSM

ORGANISME D'AFFECTATION	École d'Application de l'Arme Blindée Cavalerie/Détachement de Soutien du Matériel
▪ Mission de l'organisme	Partie Matériel des Services Techniques de l'EAABC
▪ Localisation géographique	Fontevraud
▪ Effectif total de l'organisme	Environ 150 personnes dont 60 du Matériel

Poste n°2E1 de 1979 à 1982 : Services Techniques d'une École

Au cours de ces trois années à l'École de Cavalerie, j'ai effectué mon temps de commandement de capitaine. Je commandais le Détachement de Soutien du Matériel. Mais, ce fut un temps de commandement tout ce qu'il y a de plus administratif. Pour preuve, je ne faisais pas partie des capitaines commandants de l'Arme. Je n'avais pas le droit de siéger aux grands rapports comme tel ... Ma véritable fonction était Adjoint au Chef des Services Techniques, chargé principalement des essences, munitions, de la formation militaire des personnels des ST situés à Fontevraud et de tout ce qui était secondaire ... Beaucoup de choses du genre "corvées", quoi.

Une des particularités résidait dans la fusion du 2ème échelon B (niveau corps de troupe) et du 3ème échelon de réparation. Coexistaient donc en plus de nombreux personnels civils, et cela sans aucun problème, des personnels de la Cavalerie et du Matériel. Peu d'unités avaient cette structure. L'ensemble fonctionnait très bien.

Bien loin de penser qu'un jour ce serait mon domaine, j'ai eu l'occasion de développer mon premier projet informatique. Ayant reçu un ordinateur qui équipe normalement les Établissements du Matériel, un SFENA CO 500 qui resta en kit pendant près d'un an dans un local de douches, évidemment fermé pour l'occasion. Ma mission donnée par le commandement du Matériel situé à Rennes était d'installer le plus tôt possible, parfaitement et sans aucune allocation financière cet ordinateur aux Services Techniques de l'école. J'ai donc organisé tout cela, pris les contacts nécessaires pour que le service du Génie transforme ce qui devait être un ancien poste de sécurité à l'entrée du quartier, obtenu miraculeusement des fonds de l'École. Tout cela m'a bien occupé, trouver les personnels, les former, organiser les lieux de saisies ... J'ai vu l'ensemble s'éveiller, se coincer, se décoincer, ... et enfin marcher disons-le, assez normalement au bout d'un an après l'inauguration. Je ne me rappelle pas avoir été remercié de ce que j'avais accompli.

Quel vilain souvenir du test "opérationnel" que le capitaine Commandant l'Escadron de Camp, le commandant d'unité des militaires des Services Techniques de Fontevraud, avait réalisé au lendemain de mon affectation. Il s'agissait d'une marche commando de 8 km, en treillis, rangers et sac à dos. À l'époque, gros fumeur peu entraîné, j'avais craché tous mes mégots ... et terminé pas vraiment dans les premiers comme j'aurais dû l'être. J'ai eu, par la suite l'occasion de me rattraper. En effet, le camp de Fontevraud s'y prêtait bien et comme mon chef, le lieutenant-colonel Maillard aimait bien courir, j'ai eu l'occasion de l'accompagner très souvent. On faisait au moins deux fois par semaine 10 ou 15 km, voire plus quand il a fallu s'entraîner au semi-marathon de l'EAABC, distance très à la mode à l'époque. Merci à mon chef qui m'avait donné le goût de la course de fond. Par la suite, jusqu'à ma retraite, j'ai toujours fait les efforts nécessaires pour manquer le moins possible les séances de sport qui contribuaient, au plan physique, à maintenir mon aptitude à faire campagne.

À cette époque, je préparais le Brevet Technique dont j'ai échoué à l'examen d'entrée, malgré tous les efforts...

SUPPORT N°2F : Analyse de l'expérience professionnelle de 1975 à 1979 à la 414^{ème} CLRM

ORGANISME D'AFFECTATION	414 ^{ème} Compagnie Légère de Réparation du Matériel du 414 ^{ème} Bataillon de Commandement et de Soutien
▪ Mission de l'organisme	Soutien 3 ^{ème} échelon de la 14 ^{ème} Brigade mécanisée
▪ Localisation géographique	Laon-Couvron (02)
▪ Effectif total de l'organisme	Environ 200 personnes

Poste n°2F2 de 1979 à 1982 : Chef de la Section Technique d'Emploi (STE)

J'ai été affecté à la 414^{ème} CLRM en été 1975, dans la même période où mon père, Ingénieur Général quittait le service actif, son dernier poste ayant été Commandant et Directeur du Matériel de la 2^{ème} Région Militaire. Je l'attendais depuis longtemps, ce moment où je rejoindrai le Matériel.

Bon, j'avais quitté le trou lorrain et en arrivant à Laon-Couvron, je me suis vite aperçu que je n'étais pas dans une région sèche, ensoleillée, en bord de mer, près de la montagne ...Je n'avais pas eu le choix de la garnison. J'étais tombé dans le pays de la haute patate, de la boue et du brouillard et j'ai vite vu qu'il fallait laisser tomber le côté touristique (quoique ...) pour m'appliquer à mon travail qui pendant quatre ans s'est toujours avéré passionnant.

Ma fonction était Chef de la section technique d'emploi (STE). J'étais l'adjoint technique du Commandant de la CLRM chargé des interventions de 3^{ème} échelon des matériels servis par la 16^{ème} Brigade mécanisée. Ce n'était pas rien : un superbe garage de 150 mécaniciens plein en permanence d'AMX30, d'AMX13, d'AMX10, de camions, de camionnettes, de jeeps, ...

Pendant la première année, tout en étant pseudo chef de la section de réparation des AMX30, j'étais en doublure du LTN VASTEL, titulaire du poste, que je n'aurais pas vraiment pu tenir car, après avoir pâli dans l'étude des différents textes réglementaires de réparation et d'approvisionnement du Matériel, j'ai effectué à l'ESAM de Bourges, de novembre 75 à février 76, un stage d'intégration dans le Matériel avec, d'ailleurs, de futurs grands responsables de l'Arme dont un directeur central.

Je dois énormément à mon premier commandant de compagnie, le Capitaine LAVERGNE, le phoque, un ancien, aussi pointilleux qu'expérimenté qui m'a tout appris et il faut le dire aussi à mon second commandant d'unité, le Capitaine DROUOT, entièrement orienté vers la communication du niveau Brigade, mais qui m'a laissé les coudées tout ce qui a de plus franches pendant mes deux dernières années.

Je remercie particulièrement les officiers (BEL, GRAPIN ...) et les sous-officiers (TATINCLAUX, SCIOT, DELMONT...) qui m'ont patiemment instruit et fait valoir dans un milieu où je débarquais avec le désir de bien faire. J'étais conscient de l'importance de la mission : décider de l'échange d'un moteur d'AMX30 estimé à l'époque à 500 000 de francs, accuser tel régiment d'être responsable d'une détérioration d'un moteur d'AMX13, rédiger les notes d'organisation de tout ou partie de la compagnie à l'occasion des nombreuses manœuvres, ... Je m'éclatais.

Les manœuvres étaient assez différentes que celles que j'avais effectuées dans la Basane. Par définition, la CLRM était implantée en périphérie du camp (Sissonne, Mailly ou Mourmelon) afin d'être assez près des sections de réparations accolées aux régiments et ouverte vers l'extérieur pour contrôler les mouvements d'approvisionnement avec les établissements du Matériel. Le bivouac était privilégié, car la vie y était plus libre. Mon rôle principal était de faire, en permanence, le tour des sections et des ateliers régimentaires pour régler les priorités de réparation et d'approvisionnement des équipements importants attendus sur le terrain. Il ne fallait pas cependant trop se faire piéger par l'accueil souvent chaud de mes correspondants

C'était pourtant l'époque où je fumais comme un pompier, mais jeune et pêcheur, je ne m'apercevais pas encore que m'intoxiquais à petit feu.

C'était encore l'époque où la secrétaire utilisait une machine à écrire mécanique et des stencils.

En 1979, la 14^{ème} Brigade mécanisée a fait place à la 8^{ème} Division et celui qui me succédait, héritait d'un temps de commandement de capitaine. La scoumoune pour moi, compte tenu de celui qui m'attendait à Saumur.

SUPPORT N°2G : Analyse de l'expérience professionnelle de 1973 à 1975 au 8ème RD

ORGANISME D'AFFECTATION	8ème Régiment de Dragons
▪ Mission de l'organisme	Régiment de Cavalerie mécanisé
▪ Localisation géographique	Morhange (57) de 1964 à 1977
▪ Effectif total de l'organisme	Estimation 600

Poste n°2G1 de 1973 à 1975 : Chef d'un groupe de Pelotons de Chars de Combat

Voilà comme cela, je suis arrivé, cet été 1973, à Morhange en Moselle, magnifique "port de pêche" situé loin de tout. Là-bas, en gros, il n'y avait que les militaires qui parlaient français. Voilà tous les ingrédients réunis pour créer une vie de garnison très riche. Nous étions toujours entre nous. Les fêtes aux mess officiers et sous-officiers étaient continues.

C'était l'époque où, en semaine le boulot quotidien commençait à 7h30 et terminait après 18h. On bossait tous les samedis matin. Pour faire quoi ? Pendant deux ans j'étais chef du 2ème groupe de pelotons au 1er escadron, ce qui me rendait responsable de 19 militaires et de 6 chars AMX13 /canon de 90mm. Au 8ème Régiment de Dragons, pour les pelotons de chars, c'était 100% sur les bouzins. Il fallait que ça marche pour les exercices et manœuvres qui à l'époque étaient nombreux.

N'oublions pas, j'avais choisi le Matériel en sortie de l'ESM. Mon contrat était de rester 3 ans dans la Cavalerie avant de rejoindre l'arme choisie. Eh alors ... Heureusement que mon char a été atteint d'un mal chronique qui l'a fait rester environ 6 mois à l'atelier régimentaire. Comme cela, j'ai pu bien apprendre le relationnel entre l'utilisateur et le réparateur ! Sans cela, il n'était pas prévu par le commandement de m'initier à ce type de relations. J'étais cavalier de base ...

Les camps de Sissonne, Mourmelon, Canjuers et Mailly, je les ai bien connus. Les exercices militaires et la vie en bivouac ont toujours été des moments forts.

J'ai le souvenir, un jour, d'avoir été chargé de piloter tous les chars de l'escadron vers le pas de tir sud de Mailly. Des pistes archi creusées par les chenilles d'AMX30, de l'eau à souhait dans les ornières et un brouillard à couper au couteau. J'ai dû me perdre un peu. Là où l'effet a été spectaculaire, c'est quand j'ai fait traverser la place d'arme du régiment par mes 13 chars !!! Je me suis évidemment fait retendre les bretelles. Le plus dur a été de payer le pot à tous les témoins de l'escadron et de l'état-major. Cela n'a pas amélioré ma notation qui est restée cavalièrement basse pendant ces deux années, même si j'étais arrivé 1er en test d'équipages en fin de période...

❖ **Objectif concret** : Les 4 places Matériel en sortie de Coët devaient amener les officiers à se confronter aux problèmes des utilisateurs d'équipements, ici les AMX13, avant de rejoindre le Matériel. En fait, c'était pour cacher que l'ESAM de Bourges n'avait pas envisagé le mélange Cyrards – Concours unique des services (CUS).

❖ **Actions à mener**

Assurer la formation et l'entraînement des appelés du contingent des 3ème et 4ème Pelotons qui globalement étaient des gars formidables.

Entretien des chars qui était le bouche trou dans les emplois du temps marqués par le répétitif.

Tirs individuel et canon. Course. Volley.

Relationnel pas toujours évident avec les sous-officiers.

Les aspirants chefs de mon deuxième peloton, ont toujours été formidables.

▪ **Moyens à disposition**

Effectif total : 13, soit 2 officiers (dont moi), 2 sous-officiers (MCH BALLESTER et MDL GARNERO), 2 sous-officiers appelés à former et 7 MDR

6 chars garés dans un hangar d'escadron à 3 km à l'extérieur du régiment et 1 marmon d'allègement

▪ **Modes de fonctionnement**

Il n'y avait aucune relation de travail hors de l'escadron.

J'ai connu deux capitaines commandants :

- Le capitaine BALP en fin de carrière qui donnait nettement sa préférence au 1^{er} groupe de pelotons commandés par des sous-officiers retailés et qui animait le bar de l'escadron.
 - Le capitaine MARJOLET, équitant, dont je n'appréciais pas son mode de commandement et qui visiblement ne m'appréciait pas non plus, étant donné la mauvaise notation qu'il m'avait laissée.
- Aucune autonomie dans le travail.

SUPPORT N°2H : Analyse de l'expérience professionnelle de 1972 à 1973 à l'EAABC

ORGANISME D'AFFECTATION	EAABC
▪ Mission de l'organisme	Formation des officiers et des sous-officiers de la Cavalerie
▪ Localisation géographique	Saumur (49)
▪ Effectif total de l'organisme	?

Poste n°2H1 de 1972 à 1973 : Formation Initiale de Spécialité

Après avoir choisi à Coët l'arme du Matériel, option Cavalerie, je me suis donc retrouvé à Saumur. Attention, le contrat ainsi passé a fait du Sous-lieutenant PERRIN un Cavalier pendant 3 ans : 1 an d'application et 2 ans en régiment. Le but était que ce futur officier et peut-être grand chef du Matériel apprenne bien comment utiliser les chars avant d'avoir à les réparer. Il paraît que ça fait devenir plus humble !

Alors au cours de ma première année de liberté de ma vie, j'ai pratiqué toutes formes de blindés, la moto et bien sûr, l'équitation. À propos de d'équitation, j'ai bien aimé, mais il faut bien avouer que je n'étais pas très doué. Trois fois par semaine, à 6 heures du matin, c'était manège ou carrière. Vu le train de vie diabolique, surtout en dehors des heures de service, j'étais souvent fatigué, ce qui allait très bien pour l'assiette ...

La moto, c'était super sympa. On faisait des circuits d'itinéraires (équivalent de la course d'orientation à pied) et surtout du cross. Le gros morceau était la préparation du Carrousel. Là, je n'ai vraiment pas eu de chance. Au bout d'une semaine d'entraînement, la BMW 600 sur laquelle on faisait l'équilibre, debout à quatre, de KERMABON, ROLLAND GENTILHOMME, est inopportunément sortie de la piste, ..., et je me suis retrouvé pour quelques temps en surveillance à l'hôpital de Nantes avec une fêlure du crâne. Je ne sais pas si depuis le temps, je m'en suis bien remis.

Je n'étais pas vraiment passionné par les blindés. Pas trop concerné, pas trop doué non plus là-dedans. J'ai été cavalièrement classé dernier de ma brigade. C'est comme cela que je me suis retrouvé au 8ème Régiment de Dragons à Morhange.

SUPPORT N°2I : Analyse de l'expérience professionnelle de 1970 à 1972 à l'ESM

ORGANISME D'AFFECTATION	École Spéciale Militaire
▪ Mission de l'organisme	Formation initiale des Officiers
▪ Localisation géographique	Coëtquidan
▪ Effectif total de l'organisme	?

Poste n°2I1 de 1970 à 1972 : Formation Initiale de l'Officier

En ce début du mois d'octobre 1970, le car qui nous avait récupéré en gare de Rennes se mit en route après que le chauffeur eut reçu cet ordre clair et bref : "Direction la Spéciale". Après un trajet qui me parut assez court, le car s'arrêta devant les bâtiments qui faisaient comme un peigne blanc. Nous descendîmes, le sac à la main et fumes accueillis par des militaires en képi, de notre âge. Aussitôt, je reconnus LALOUÉ, un de mes vieux copains des Andelys, en deuxième année de scolarité, et me dirigeais promptement vers lui en lui tendant la main.

- "Restez avec les autres, nous allons faire l'appel et vous affecter dans différentes sections ..."

Je compris ainsi, ébahi par la fermeté de la voix qui me remit en place que le rêve était fini. J'étais arrivé à Saint-Cyr, école de formation des officiers de l'armée de terre où j'ai eu beaucoup de mal à me faire aux jeux de la double personnalité : celle du Service et celle du Hors Service. Ce jour-là, LALOUÉ était de service comme je l'ai connu souvent pendant ma première année, car il était ma gradaille, chef de chambre. Quand nous n'étions pas de service, il redevenait un copain, faut-il le dire quand même avec beaucoup plus de retenue de ma part ...

Ces quelques lignes auraient pu constituer le début de mes mémoires à Coët. Malheureusement, je m'arrête là, car ma faible mémoire et mon absence totale de capacités littéraires ne me permettent pas de construire un document concis et cohérent. Je ne relaterai donc, ici, que quelques souvenirs qui ne sont certainement pas le reflet d'une scolarité qui m'a fait passer du jeune à l'adulte et que j'ai globalement appréciée.

En quittant la Corniche à Aix (= Prépa Cyr = Maths Sup et Spé pour moi), j'avais un bon niveau d'études générales. Je dis franchement que, pendant deux ans à Coët, certes j'ai appris le métier d'officier apte à commander une section de combat d'Infanterie sur le terrain, mais en ce qui concerne les connaissances scientifiques, je n'ai absolument rien appris. Contrairement à moi, certains ont fait le trou en Pompe (cours académiques), surement les mêmes que ceux qui ont terminé Généraux. Cours sur les moteurs asynchrones, les transistors, la résistance des matériaux, cours d'histoire militaire ...J'étais tellement fatigué par les exercices nocturnes (dont le bahutage) et l'instruction militaire sur le terrain que je me retapais en faisant un petit somme dès que j'étais dans certaines salles de cours (réaction très vite pavlovienne). C'est ainsi que j'eus la satisfaction d'aller deux fois à l'Ours ("prison" de type assez particulier où nous purgions les grosses punitions).

Dès le début de ma scolarité, mon père qui était à l'époque le Chef du Bureau Instruction à la DCMAT, m'avait dit qu'en sortie de Saint-Cyr, j'aurai la possibilité de choisir le Matériel. Évidemment, cette information était très confidentielle. Que n'avais-je pas fait de le déclarer aussitôt au Vorace, le Lieutenant LAMOUR ! "Allons, PERRIN, à Saint-Cyr, on ne prépare pas les Services (...) Ici, on forme des officiers essentiellement destinés aux armes de mêlée".

J'ai effectué mon stage "de sergent", en fin de 1ère année, au 53ème RCT de Fribourg.

En fin de 2ème année, peu de temps avant l'amphi armes, l'information officielle arriva, donnant ainsi la possibilité à 4 élèves de choisir le Matériel. Ce fut le scoop qui malgré mon mauvais classement, me permit de choisir le Matériel ...

Hélas, comme l'ESAM de Bourges n'était pas préparée à accueillir des officiers Saint-Cyriens, les 4 Matériel ont dû intégrer des écoles d'application d'armes pour ensuite faire deux années de chef de section ou de peloton. Cette situation d'utilisateurs d'équipements lourds avait été jugée très formatrice pour des officiers qui par la suite comprendraient mieux pourquoi et comment ce qu'ils avaient à réparer était tombé en panne. J'ai pu choisir l'Arme Blindée Cavalerie.

Je suis sûrement maso, mais j'ai certainement préféré être bahuté que bahuter. Enfin, j'ai bien aimé les deux, ce qui est certainement dû à mon expérience d'ancien enfant de troupe.

Tout cela se passait la nuit sans que la programmation des activités officielle ne soit perturbée. Si on se salissait par hasard dans la boue, il fallait à tout prix nettoyer dans la foulée. Il faut dire que nous avions des salles d'eau, des pédiluves et des séchoirs correctement dimensionnés !

Il y avait des grands classiques comme le ramping dans des pistes à char toujours largement pourvues de boue, les passages dans le métro constitué par les égouts qui faisaient le tour des cours de rapport de chaque compagnie, ...

Le plus spectaculaire, c'était les "240", comme le nombre d'effets, à une certaine époque de l'histoire des Saint-cyriens, de chaque paquetage individuel. D'abord un 240 section (22 paquets), puis un 240 compagnie (66 paquets) et enfin le 240 bataillon où, pour ce dernier les 196 paquets sont mélangés dans la fosse du parcours du risque : il faut 3 jours pour que chacun retrouve ses affaires.

Plus cool, il y avait les turnes section, à disposition de la Fine, où là Affreux et Bazars apprennent à mieux se connaître autour de sketches parfois arrosés.

En plus des marches et des exercices de combat normaux, pendant la période de bahutage de la première année, la moindre sanction se transforme en une marche à faire souvent en compagnie de nombreux autres Petits Cos. Côte 123.0, Grande Bosse et le nec plus ultra pour les grands jours, le Bois du Loup (14 km aller-retour). Gare à celui qui n'a pas mis l'enveloppe timbrée à l'adresse des parents dans la poche droite et la boîte de cirage dans la poche gauche du sac à dos. Comme j'étais détenteur dépositaire de l'AA52, fusil-mitrailleur de 11 kg, j'avais la chance de lui faire prendre l'air de temps en temps. Au cours du premier trimestre de ma scolarité, si je me rappelle bien, j'étais le recordman de distance parcourue de la 7ème compagnie. La marche, c'est rudement formateur !

Des indisponibilités qui ne pardonnent pas :

- Un genou en compote au cours de vacances de neige mémorables à Seyne-les-Alpes
- Une cheville foulée en jouant au volley-ball (plâtre)
- Une opération de l'appendicite

Le Saint-Cyr des années 70 était une bonne école de la volonté et de la maîtrise. Que ce soit en matière de bahutage ou de formation militaire, il est certain qu'il faut en avoir subi ou réalisé 10 fois plus que ce qu'on est supposé devoir par la suite demander à nos subordonnés.

Les programmes de culture générale (la Pompe) étaient de haut niveau, bien que sans trop de cohérence entre les modules. Le gros défaut résidait dans l'alternance entre la Pompe et le Mili. En 1982, les rythmes de formation ont évolué. La scolarité est passée de deux à trois ans et des phases distinctes de formation militaire et de formation universitaire ont été instaurées. Il me semble que maintenant Saint-Cyr peut avoir la prétention de former globalement des officiers de qualité et de véritables ingénieurs, pour ce qui est des scientifiques.

SUPPORT N°2J : Analyse de l'expérience scolaire de 1959 à 1970 en EMP

ORGANISME D'AFFECTATION	Écoles Militaires Préparatoires
▪ Mission des organismes	Formation scolaire
▪ Localisation géographique	Les Andelys et Aix-en-Provence
▪ Effectif total de l'organisme	?

Ma période bleue a duré 11 ans

Inscrit sur les registres de l'Armée dès l'âge de 5 ans avec le statut d'enfant de troupe "dans la famille", mon père a été admis dès l'âge de 13 ans dans les Écoles Militaires Préparatoires, comme l'imposait la loi du 19 juillet 1884, d'abord à Saint-Hippolyte-du-Fort (1928-29) puis à Autun (1929-32).

Poste n°2J1 de 1959 à 1968 : De la 6ème à la Terminale à l'EMP des Andelys

Mon père m'avait promis la montre qu'il avait en Indochine si je réussissais le concours d'entrée Aux Andelys.

LA 59-60 : 6M1

LA 60-61 : 6M1

LA 61-62 : 5M1

LA 62-63 : 4M3

LA 63-64 : 3M3

LA 64-65 : 2M3

LA 65-66 : 1M3

LA 66-67 : 1C1

LA 67-68 : Terminale C

Bac C avec 3,5/20 à la dernière composition de maths¹. Il faut dire que le niveau était excessivement élevé.

Il n'y avait rien que des cracs dans ma classe ! Heureusement que l'examineur au Bac en maths était

Mr Vicenti que j'avais eu comme prof en 6M1 !

Vu mes deux redoublements, j'ai eu l'occasion d'être en classe avec beaucoup de monde. **122 EMP's** ont été au moins une fois en classe avec moi. L'idée de promotion n'a pas de sens pour moi aux Enfants de Troupe.

Surnom : " Perrine ".

8 ou 9 ans d'escrime. Je n'ai jamais pu toucher une balle de foot sans me faire mal. Je n'ai pas insisté dans les sports de ballon (nul, trop petit, fragile, ...)

Poste n°2J2 de 1968 à 1970 : En corniche à l'EMP d'Aix-en-Provence

Aix 68-69 : Sup1

Aix 69-70 : Spé8

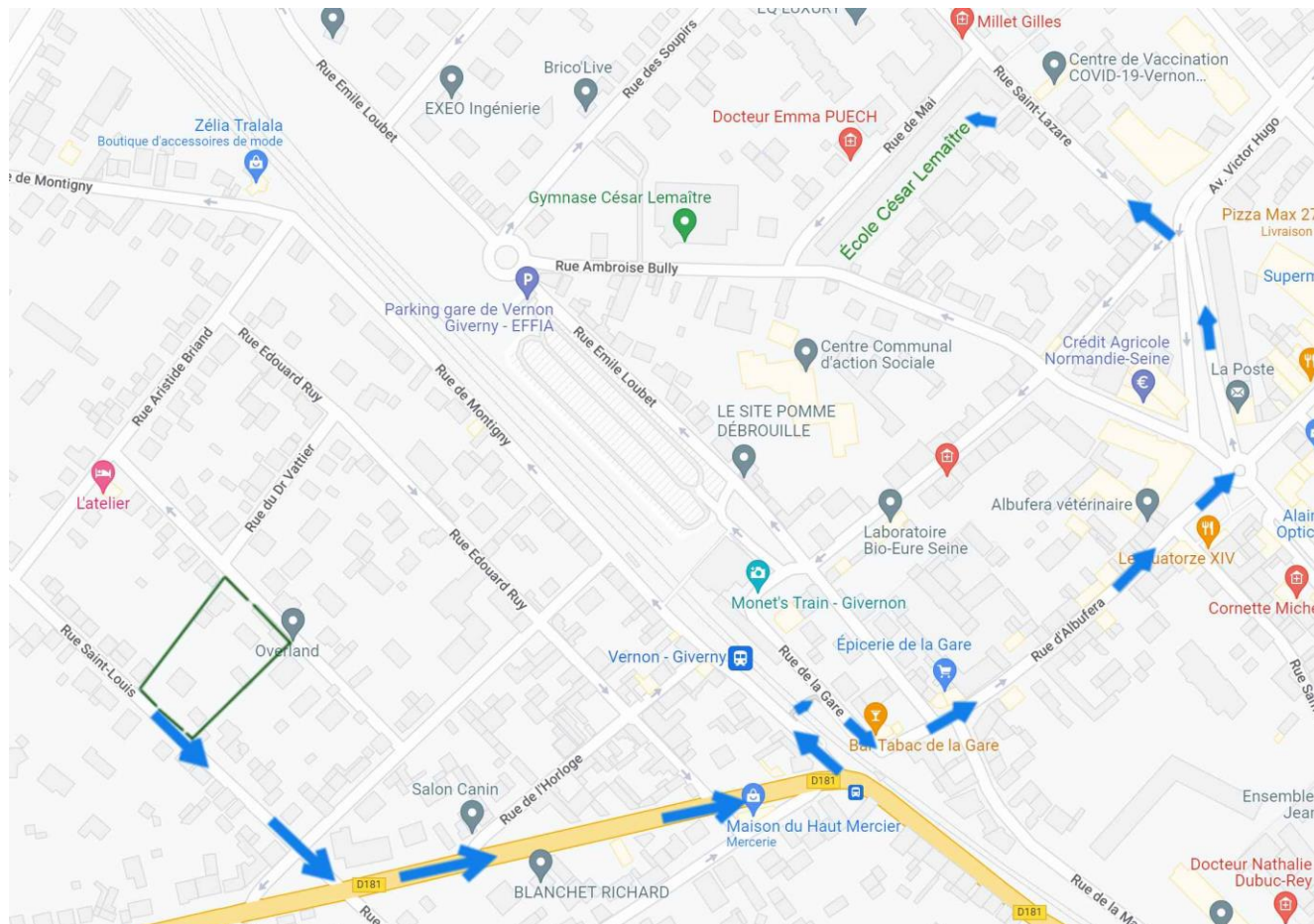
Réussite au concours de Saint-Cyr².

¹**Pas de vision de l'avenir.** J'ai eu la chance de réussir le bac C oral en 1968, passé à Évreux dans les conditions exceptionnelles de la « Révolution de 68 ». Que faire après ? J'aurais pu continuer dans le civil. Cette question n'a même pas été abordée avec mes parents qui, à l'époque, n'auraient pas eu de difficultés à être exonérés du remboursement du coût des études.

²**Pas de vision de l'avenir.** Pour moi, c'était dans la continuité que j'ai rejoint l'EMP d'Aix-en-Provence pour faire une Corniche (Math sup et Math Spé) avec quand même, à l'horizon, les concours d'accès aux grandes écoles militaires. C'est au cours de ces deux années que j'ai compris que certains étaient là-bas, « fanas mili » avec des idées et des connaissances très avancées sur l'armée. Pas moi, juste une suite normale ...

SUPPORT N°2K : Analyse de l'expérience scolaire de 1954 à 1959 à Vernon

ORGANISME D'AFFECTATION	École César Lemaître
▪ Mission des organismes	Formation élémentaire (primaire)
▪ Localisation géographique	Vernon (27) et parfois Hervilly (80)
▪ Effectif total de l'organisme	?



Il ne fallait pas prendre un autre chemin pour aller à l'école César Lemaître (**1km** qui me paraissait long !). Idem au retour, tout au moins dans les premiers temps.

54-55 : CP
 55-56 : CE1
 56-57 : CE2 Mme BERNARD
 57-58 : CM1
 58-59 : CM2 Mr TROVEL (en classe avec François OLDRÀ de la GDG)

J'ai été accueilli quelquefois par ma grand-mère maternelle, Mamie (Suzanne BASSET) qui tenait l'école à elle seule (+ le secrétariat de Mairie) à Hervilly (80)

SUPPORT N°2L : Analyse de l'expérience en maternelle de 1952 à 1954 à Rastatt

ORGANISME D'AFFECTATION	École maternelle ?
▪ Mission des organismes	Formation en maternelle
▪ Localisation géographique	Rastatt (FFA)
▪ Effectif total de l'organisme	?

Je ne me souviens pas grand-chose l'école, si ce n'est qu'il fallait traverser un petit bois, à pied, et que cela me faisait peur.

SUPPORT N°3

Centres d'intérêt & Activités extra professionnelles

▪ **Centres d'intérêt**

- ❖ Micro-informatique : conception - réalisation - utilisation
- ❖ Ce qui est technique et simple
- ❖ Activités manuelles : bricolage, jardinage, ...
- ❖ Photographie : prises de vues et travail de l'image
- ❖ Vidéo

▪ **Activités extra-professionnelles**

❖ **Activités :**

Activités	Rôle	Ce que cela m'a apporté (Motivation)
Gestion d'un magasin d'esthétique de 1979 à 1981 à Saumur (ex-épouse)	Décisions financières Comptabilité	Comptabilité commerciale Emploi de personnels Initiation aux affaires
Agence immobilière saisonnière de 1993 à 2000	Assistance aux placements de vacanciers (états des lieux d'entrée et de sortie)	Relation commerciale particulière
Gestion de biens immobiliers de 1974 à 1983 (ex-épouse)	Décisions financières Comptabilité	Relation avec syndicats de copropriété Initiation aux affaires

- Association des AET dans le 35
- Association GDG (Webmestre depuis 2021)
- Association ECTI de 2005 à 2021 inclus)
- Vie de famille étendue (perte nette d'intensité depuis la Covid)

❖ **Ce que j'ai appris :**

- La camaraderie
- La fidélité
- Le respect des autres

▪ **Sports**

- ❖ Footing maintenant Trotting 1h et assouplissements avec les bancs publics sur un parcours immuable depuis 22 ans à Acigné le long du Chevré et de la Vilaine pour remonter en ville
- ❖ Roller jusqu'en 2012
- ❖ VTT tous les dimanches avec les copains
- ❖ Ski depuis l'âge de 24 ans et maintenant à Bourg-Saint-Maurice (les Arcs) depuis 2015

SUPPORT N°4

Bilan personnel

BILAN PERSONNEL

1. **Intégrité** : Aptitude à respecter les normes sociales, d'organisation et d'éthiques dans l'exercice de la fonction.

Tout niveau de responsabilité ne peut être dissocié de la notion d'exemplarité
Voir notations annuelles

2. **Ténacité** : Aptitude à s'accrocher à un problème ou à une ligne de pensée jusqu'à l'atteinte de l'objectif ou la mise en évidence que celui-ci n'est plus raisonnablement valable. Persévérance.

Voir notations annuelles

3. **Capacité à travailler en équipe** : Volonté de participer, en tant que membre, à un groupe dont on n'est pas nécessairement le leader. Capacité à contribuer effectivement, même si le résultat n'est pas d'un intérêt direct pour soi.

Je me suis toujours attaché à ne pas être sur un piédestal, mais à être un chef de service disponible et participant au travail de ses subordonnés quand la situation l'exigeait.

4. **Intelligence des organisations** : Capacité à percevoir l'impact et les implications des décisions ou des activités d'un service sur le reste de l'organisation.

Cette capacité reconnue par mes supérieurs m'a certainement valu d'être affecté au poste de contrôleur de gestion de l'ESAT pour assurer une assistance au pilotage pertinente.

5. **Affinité pour les chiffres** : Capacité à analyser, organiser et présenter des informations numériques, par exemple financières ou statistiques.

6. **Souci du détail** : Fait d'accepter et d'être capable de s'occuper des détails liés à une responsabilité.

7. **Esprit critique** : Capacité à tirer des conclusions objectives des faits et à raisonner logiquement en utilisant sa capacité d'interprétation et de jugement.

Cette capacité reconnue par mes supérieurs m'a certainement valu d'être affecté au poste de contrôleur de gestion de l'ESAT pour assurer une assistance au pilotage pertinente.

▪ **Contraintes** (géographiques, de famille, etc.) :

Mes activités futures devront tenir compte de ma domiciliation à ACIGNE (35690), ce qui n'exclut pas la mobilité sous forme de missions ponctuelles dans une zone de 100 à 150 km.

Dans ce cas, les contraintes seraient plutôt d'ordre technique (véhicule) et financier (rentabilité)

▪ **Motivations** :

Trouver un moyen d'être remplacé au PAM 2004 alors que pour pouvoir bénéficier d'une retraite maximale, je devais à tout prix partir à la limite d'âge du grade. Le projet de reconversion me permet le décompte d'annuités jusqu'au bout tout en étant rémunéré à taux plein.

Sans que je sois anxieux pour mon pouvoir d'achat par la suite, un emploi de quelques années ne peut qu'améliorer la situation. Ma fille aînée qui a pratiquement terminé ses études, reste à charge jusqu'à ce qu'elle trouve un emploi. Ma deuxième fille passe son bac et des études onéreuses sont envisageables.

Sensation de pouvoir apporter quelque chose grâce à mon expérience et à mes capacités.

Désir de ne pas manquer une opportunité de prolonger ma vie active et de ne pas me le reprocher par la suite.

SUPPORT N°5

Expérience PLUS & Expériences MOINS

Les actions / réalisations qui m'ont le PLUS intéressé

- ❖ Préparation et réalisation des missions d'informatisation d'organismes de maintenance situés en Afrique et dans les départements d'Outre-mer
 - Convaincre la Direction de la nécessité d'assurer ces missions
 - Recherche du financement
 - Inscription en programmation
 - Choix des équipiers répartis entre les personnels du CEDIMAT représentant le support national des applications et la DIRMAT/Ile de France direction fonctionnelle des organismes de maintenance pour l'Outre-mer
 - Réalisation proprement dite
 - Djibouti : Informatisation UNIMAT du DETALAT
 - République Centre Africaine :
 - Évolution de l'application UNIMAT du DST à Bangui
 - Initialisation de l'application UNIMAT du DST de Bouar
 - Tchad :
 - Évolution de l'application UNIMAT du DST à N'Djamena
 - Guyane – Martinique
 - Évolution de l'application UNIMAT du 9°BIMA/DST à Cayenne
 - Établissement d'un système de transmissions de données opérationnel sur les deux sites
 - Initialisation de l'application UNIMAT au 33°BIMA/DST de Fort de France
 - Djibouti : opération SIS92
 - Migration de système (SFENA vers BULL) et d'application (UNIMAT vers ERM) au 10BCS/DST
 - Initialisation du dépôt de munitions (GTSM)
 - Établissement d'un système de transmissions de données opérationnel via le système SYRACUSE
 - Réunion :
 - Migration de système (SFENA vers BULL) et d'application (UNIMAT vers ERM) au BCS/DST
 - Cote d'Ivoire :
 - Initialisation de l'application UNIMAT au 23°BIMA/DST de Port-Bouët (Abidjan)
- ❖ Inscription au Club de réflexion Bouhot & Legendre sur l'actualité informatique (une réunion mensuelle de 1996 à 1998)
 - Mise en relation avec les directeurs informatiques de grandes sociétés (VW France, France Télécom, Banques, ...)
 - Exposés de haut niveau (Bensoussan pour la partie juridique, CNIL, ...)
 - Étude des grands problèmes du moment (passage à l'an 2000, passage à l'euro)
- Mission d'officier de marque (=correspondant) d'écoles du Commandement des Écoles de l'Armée de Terre (CEAT) de 1982 à 1984
 - Préparation des visites et inspections, réalisation en accompagnement du général et rédaction du compte rendu de mission avec mise en charge des bureaux produits
 - Écoles
 - Train (EAT Tours)
 - Transmissions (ESOAT Agen, EATRS Montargis et ESEAT Rennes) 1982-1983
 - Santé (ENSOSSAT Orléans, CISS Nantes, ENORSSA Libourne)
 - Intendance (CISI Auch, EMAd Montpellier)
 - Matériel (ESAM Bourges, ESMAT Châteauroux) 1983-1984
- ❖ Création du site informatique du DSM de l'EAABC à Fontevraud en 1981 :
 - Projet essentiellement d'infrastructure, bien avant que je ne m'oriente vers l'informatique
 - Recherche de financement
 - Définition des actions à mener
 - Réalisation par elle même

- Représentant du Matériel de l'Armée de Terre dans le projet informatique d'évolution du référentiel d'organisation de l'Armée de Terre (passage de REFORG à CREDO)
 - Responsable de décisions impactant les applications de l'EMAT et du Matériel
 - Décorticage d'un imbroglio d'applications que peu de personnes maîtrisaient
 - Relationnel avec l'EMAT/BOSI et le CEDIMAT passionnant pour ces études
 - Réussite
- Représentant du Matériel de l'Armée de Terre dans le projet informatique de gestion/administration des personnels civils de la Défense (maître d'œuvre : DFP)
- Représentant du Matériel de l'Armée de Terre dans le projet de dialogue automatisé entre les ordonnateurs secondaires et les TPG (prémices de Nouvelle Dépense Locale NDL)
- Tuteur de stages de DT MSI
 - Migration en équipement et en applicatif de la bibliothèque municipale de Rambouillet
 - Automatisation de la mairie de Rambouillet
 - Automatisation du lycée de Bruz
 - Automatisation de l'école nationale de musique de Rennes

Les actions / réalisations qui m'ont le MOINS intéressé

- ❖ Comme tout jeune officier, passer du vouvoiement au tutoiement suivant qu'on était en service ou hors service.
- ❖ Temps de commandement au DSM de Fontevraud (EAABC) de 1979 à 1982
 - Pas de réelle responsabilité car, dans les faits, adjoint au chef des services techniques disposant lui-même des chefs de service (réparation, approvisionnement et gestion)
 - Tout le personnel militaire des Services techniques était sous l'autorité du capitaine commandant l'Escadron de Camp. Il me restait des missions du type « corvéable » : instruction militaire des cadres et du contingent.
 - Représentant du général commandant la région pour ce qui était de la sécurité routière, dans le secteur, j'avais, en fait, pour mission de contrôler les véhicules militaires ... et de demander des sanctions.
- ❖ Rédaction de la notation des personnels
- ❖ Faire des interventions en public (mes compétences d'orateur sont très limitées)
- ❖ Faire des présentations à des auditoires non concernés
 - Présentation du contrôle de gestion aux stagiaires du Cours de Futurs Commandants d'Unité (CFCU)
 - J'ai fait stopper ce type d'intervention qui m'était imposé en invoquant le fait que ce domaine n'était encore pas de la préoccupation d'une telle population
- Avoir la responsabilité, en tant que commandant de division de 1998 à 2001, de cours pour lesquels je n'avais aucune compétence (et de nature non technique)
 - Bien que m'y intéressant, je n'ai pu qu'exposer des points de vue relatifs à l'organisation, sans pouvoir intervenir dans le fond de ce qui était enseigné
 - Cours de Formation à l'Exercice de l'Autorité (FEXA), Cours Emploi Des Armes (EDA), Cours Langues (Anglais opérationnel)

SUPPORT N°6

Synthèse de compétences

SUPPORT N°6

DOMAINES DE COMPETENCES

1. Assistance au pilotage par le contrôle de gestion
2. Assistance utilisateurs en bureautique
3. Traitement de l'image numérique

Ces projets permettraient d'utiliser mes compétences décrites ci-dessous :

1. Mettre en œuvre les méthodes d'élaboration et d'interprétation de tableaux de bord de pilotage
2. Utiliser les outils de traitement de l'information (Internet, bases de données)
3. Utiliser les postes de travail informatique et les applications de bureautique (environnement Microsoft)

Je souhaite employer mes compétences :

- Comme responsable ou employé
- Dans l'administration ou dans le privé
- Comme salarié
- En Bretagne
- Avec un salaire pouvant être relativement modeste mais couvrant les investissements que je risque d'être amenés à faire (stages, achat de véhicule, ...)

ANNEXES : Pour un emploi à la retraite

ANNEXES : Pour un emploi à la retraite

- Projet professionnel
- CV : Mon projet, l'assistance au pilotage par le contrôle de gestion
- LM1 : Lettre à la Caisse d'Épargne
- LM2 : Lettre au Rectorat

Ces documents n'ont jamais été ni envoyés ni utilisés, ayant très tôt décidé de ne pas prendre de travail à la retraite.

Projet professionnel

Identité

Lieutenant-colonel PERRIN Bernard

Né le 21 janvier 1949 à HERVILLY (80) - 55 ans

Marié, 2 enfants

École supérieure et d'application des transmissions (ESAT) 35998 RENNES ARMEES

Domicilié au 14, allée des Mimosas à ACIGNE (35690)

Diplômes

Diplômes et brevets militaires

Diplôme technique électronique et informatique

ESM de Saint-Cyr option sciences

CML : 1^{er} degré complet Anglais

Diplômes civils

Ingénieur de l'armée de terre option électronique informatique (reconnu par la commission des titres)

Diplôme universitaire d'études scientifiques (DUES)

Bac C

Bilan professionnel

Principaux postes occupés dans la carrière

2001 : Chef du bureau contrôle de gestion de l'école supérieure et d'application des transmissions de l'armée de terre (ESAT/BCG)

1998 : Commandant de la division de la formation générale et multimédia de l'école supérieure et d'application des transmissions de l'armée de terre (ESAT/DFGM)

1988 : Chef de la section administration des systèmes existants à la sous direction informatique de la direction centrale du matériel de l'armée de terre (DCMAT/SDI)

1982 : Rédacteur au bureau enseignement formation du commandement des écoles de l'armée de terre (CEAT)

1979 : Adjoint au chef des services techniques de l'école de cavalerie (temps de commandement de capitaine au détachement de soutien du matériel de l'EAABC)

1975 : Chef de la section technique d'emploi de la 414^{ème} compagnie légère de réparation du matériel (adjoint technique du capitaine commandant la CLRM)

1973 : Chef d'un groupe de pelotons de chars AMX13 au 8^{ème} régiment de dragons

Acquis professionnels

Pendant les 34 ans de ma vie militaire, les diverses fonctions que j'ai exercées tant au plan humain qu'au plan technique sont des atouts pour ma reconversion.

Mes postes de début de carrière, jusqu'à mon temps de commandement de capitaine et récemment, mon temps de commandant de division à l'ESAT, m'ont initié puis confirmé à la conduite des hommes, qu'ils soient civils ou militaires, sur le terrain ou en infrastructure.

Mes postes au commandement des écoles de l'armée de terre (CEAT), à la direction centrale du matériel de l'armée de terre (DCMAT) et à l'école supérieure et d'application des transmissions (ESAT) m'ont appris à opérer dans un environnement d'état-major en modes relationnels directs ou par dossiers pour traiter d'affaires de plus en plus souvent techniques. Mes postes à la DCMAT et à l'ESAT m'ont plongé dans un monde où les systèmes d'information, la communication par réseau informatique et la bureautique tenaient une place importante.

Mon poste de contrôleur de gestion à l'ESAT s'est façonné à partir des expériences précédentes en matière de relations humaines et de connaissance des modes de production en organismes militaires.

Bilan personnel

Compte tenu de notre long séjour effectué en région parisienne, mon épouse et moi avons mené à terme un projet de délocalisation sur la région de Rennes en 1998.

Je suis marié avec 2 enfants.

Mon épouse a un poste d'assistante en recherche clinique, en CDI à l'hôpital Pontchaillou de Rennes, et espère toujours être réintégrée dans un poste de la fonction publique.

Nous sommes en accession à la propriété à ACIGNE

Mes principales activités privées s'orientent vers la meilleure harmonie possible au plan familial et avec nos amis

- jardin
- micro-informatique (aspect système et travail de l'image)
- VTT, roller

Je quitte l'armée, après une carrière que je juge réussie, avant d'atteindre la limite d'âge de mon grade le 20 janvier 2005.

A 55 ans, je souhaite prolonger ma vie active de 3 à 5 ans, en Bretagne dans les environs de Rennes et faire face :

- aux charges financières liées à la formation professionnelle et aux aléas de la vie pour mes deux filles ;
- aux charges financières liées à l'accession à la propriété et à l'acquisition des moyens matériels indispensables (voitures, micro-informatique, ...).

Je souhaite trouver un emploi de salarié qui corresponde à mes capacités et à mes goûts.

Descriptif de l'emploi envisagé

Le projet professionnel que je pense pouvoir aborder est « l'assistance au pilotage par le contrôle de gestion » qui me permettrait de mettre en œuvre les méthodes d'élaboration et d'interprétation des tableaux de bord de pilotage.

Assistant au contrôle de gestion – code ROME 32115 :

« Aide la direction dans l'orientation et le suivi de la stratégie qu'elle s'est fixée. Participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats. Établit le schéma directeur des budgets. Exerce en permanence une surveillance des indicateurs de gestion mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise, et fournit les informations à la direction. Apprécie les causes et les effets des écarts identifiés entre les objectifs et les réalisations. Peut proposer à la direction des actions correctives à mettre en œuvre. »

Mes compétences sont ajustées aux conditions générales de l'emploi :

Exploitation des éléments chiffrés (j'ai une bonne affinité pour les chiffres) ;

Connaissance des comptabilités analytiques (j'utilise actuellement la méthode des coûts complets pour déterminer le coût des stagiaires formés) ;

Entreprise de taille importante (l'ESAT a 650 personnels permanents, 3000 stagiaires par an avec une moyenne journalière d'élèves supérieure à 600) ;

Travail intensif par période (je prépare des reportings quadrimestriels) ;

Utilisation de programmes informatiques systématiques dans l'exploitation des données analysées.

Mon savoir-faire est directement utilisable dans des organismes publics ou privés importants traitant de formation continue des personnels.

Mon savoir-faire est transférable, après une période d'adaptation, en entreprise où le contrôle de gestion est d'avantage lié au suivi budgétaire que dans le public (définition des prix de revient et de vente d'un produit).

Justificatif de ma demande d'aide

Ayant validé mon projet professionnel et déterminé mes manques, je demande la possibilité de bénéficier du 30 août 2004 au 20 janvier 2005 d'une aide à la reconversion sous la forme d'une session d'accompagnement vers l'entreprise au CIR de PARIS.

Cette dernière me permettra de connaître l'entreprise civile et de bénéficier de temps et de conseils.

Possibilités de reclassement

Mon projet s'est déclaré assez récemment et, à l'exception du stage ARCO que je viens d'effectuer, je n'ai pas eu l'occasion de prendre contact avec le monde du travail.

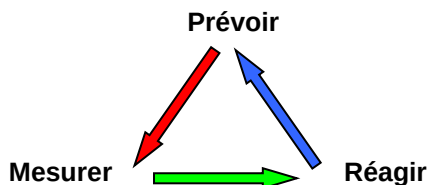
Compte tenu du nombre d'entreprises d'importance situées dans la région de Rennes, je ne doute pas qu'il existe le type d'emploi que je recherche.

Les intervenants de la société S2M qui ont animé le stage ARCO ont donné un avis clair :

« Mr PERRIN a besoin de confronter sa pratique à la connaissance des savoir-faire attendus dans le tissu économique régional. Une SAE lui permettra de clarifier les exigences de la fonction menée ».

Bernard PERRIN
14, allée des Mimosas
35690 ACIGNE

P° 06 87 31 01 13
perrinbm@bp1.fr



CV : Mon projet, l'assistance au pilotage par le contrôle de gestion

Ce que je sais faire

- Mener les dialogues de gestion
- Imaginer et tenir des tableaux de bord
- Tenir une comptabilité analytique du type coûts complets
- Ressortir les résultats des systèmes d'information de production
- Proposer des actions correctives
- Travailler en équipe
- Développer des projets informatiques suivant une méthodologie
- Résoudre les problèmes en situation conflictuelle

Mes qualités

- Intègre et exemplaire
- Tenace sans perdre en relationnel
- Disponible, tout au service de la réussite de l'entreprise
- Habile avec les chiffres et soucieux du détail
- Pragmatique

Mon expérience professionnelle

- 1973 à 1986 : 13 ans employés à la maintenance des matériels
- 1986 à 2004 : 18 ans appliqués aux systèmes d'information
 - 1988 à 1998 : Chef de la Section administration du système existant à la Sous direction informatique de la Direction centrale du Matériel de l'Armée de Terre
 - 2001 à 2004 : Contrôleur de gestion dans un organisme de formation militaire de 700 personnes, 250 stages par an, 3000 élèves par an, 600 stagiaires moyens journalier :
 - Création d'un tableau de bord sur Intranet avec Dreamweaver
 - Adaptation d'un système automatisé de prévisions et de comptes rendus d'activités

Ma formation

- 1972 : Ingénieur diplômé de l'École Spéciale Militaire de Saint-Cyr
- 1976 : Stage d'intégration dans l'Arme du Matériel
- 1988 : Ingénieur diplômé de l'Armée de Terre, option électronique et informatique
- 2001 : Stage de formation à la pratique du contrôle de gestion

Bernard PERRIN

Acigné, le 9 mai 2004

14, allée des Mimosas
35690 ACIGNE

D° 02 99 04 31 88

P° 06 87 31 01 13

B° 02 99 84 36 24

perrinbm@club-internet.fr

V/Réf : Offre APEC 5711386-2120-7161

LM1 : Lettre à la Caisse d'Épargne

Madame, Monsieur,

Vous recherchez un contrôleur de gestion pour l'établissement régional de la Caisse d'Épargne de Cesson Sévigné.

Aujourd'hui, contrôleur de gestion de l'école supérieure et d'application des transmissions de l'armée de terre de Cesson Sévigné, j'ai acquis une expérience dans l'assistance au pilotage parfaitement transposable à votre organisme.

S'agissant d'une création de poste, il me semble que vous recherchez un assistant capable d'assurer un dialogue de gestion initial, de percevoir les fonctionnalités de votre système d'information et de mettre en place un tableau de bord.

Je pense être l'homme de la situation étant donné que ces quinze dernières années j'ai assuré un poste en direction centrale, responsable de l'évolution d'applications informatiques importantes, j'ai participé à la mise en place du contrôle de gestion dans ma dernière affectation (comptabilité analytique, méthode des coûts complets) et j'ai réalisé, grâce à mes grandes connaissances en bureautique, le tableau de bord de mon école en Intranet (Excel, Dreamweaver).

Je propose de vous rencontrer afin de développer plus explicitement l'adéquation de mes compétences au poste offert.

Je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, l'expression de ma considération.

Bernard PERRIN
14, allée des Mimosas
35690 ACIGNE

D° 02 99 04 31 88
P° 06 87 31 01 13
B° 02 99 84 36 24
perrinbm@club-internet.fr

Rectorat d'académie
96, rue d'Antrain
35700 Rennes

à l'attention de
Mr, Mme
Contact me sera donné par mon réseau

Acigné, le mai 2004

LM2 : Lettre au Rectorat

Madame, Monsieur,

Un Rectorat d'académie me paraît présenter de nombreuses analogies avec la Commandement de la formation de l'armée de terre, notamment dans le domaine de la formation continue. La fonction d'assistance au pilotage par le contrôle de gestion devient maintenant une nécessité.

Aujourd'hui, contrôleur de gestion de l'école supérieure et d'application des transmissions de l'armée de terre de Cesson Sévigné, j'ai acquis une expérience que je pourrai très certainement adapter aux besoins de votre établissement, aussitôt mon départ à la retraite effectué.

Je souhaite ainsi, soit vous aider à bâtir un système de contrôle de gestion, soit renforcer une équipe déjà en place en y apportant une vision nouvelle.

Je propose de vous rencontrer pour obtenir, au moins, une information sur votre fonction de pilotage.

Le général ... m'appuie dans ma démarche.

Je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, l'expression de ma considération.

ANNEXES ARCO (Aide à la rédaction)

Quelques définitions

Action : Fait d'agir sur quelqu'un ou quelque chose.

Activité extra-professionnelle : Domaine ou activité qui suscite une action pérenne.

Aptitude : Savoir *être* (capacité qui repose sur une prédisposition innée ou acquise).

Connaissance : Savoir (ce que l'on sait pour l'avoir appris).

Centre d'intérêt : Domaine ou activité qui mobilise l'attention

Compétence : Savoir-faire (ce que l'on sait faire pour l'avoir pratiqué).

Mission : Responsabilité donnée à quelqu'un pour accomplir quelque chose.

Objectif : But à atteindre. Résultat que l'on se propose d'atteindre par une opération.

Réalisation : C'est une action spécifique que vous avez conduite à titre individuel ou collectif, pour répondre à une problématique ou à un objectif défini. Elle se différencie des missions habituelles liées au poste. Elle permet d'illustrer concrètement vos compétences et aptitudes, et de démontrer votre valeur ajoutée.

*Ex : Refonte d'un programme de formation
 Expérimentation d'un nouveau matériel
 Création d'un poste....
 Participation à un événement particulier.*

Résultat : Conséquence (positive ou négative) qualitative et/ou quantitative.

Tâche : Travail déterminé que l'on doit exécuter.

*
* *

Liste des verbes d'action

DECIDER	GERER	DIRIGER	ADMINISTRER	PRODUIRE
Arrêter Choisir Conclure Déterminer Éliminer Fixer Juger Opter Régler Résoudre Trancher...	Acquérir Amortir Budgéter Assainir Comptabiliser Consolider Économiser Enrichir Équilibrer Exploiter Gagner Investir Optimiser Rentabiliser...	Animer Commander Conduire Confier Définir Déléguer Gouverner Guider Impulser Inspirer Instituer Manager Piloter Présider...	Classer Compter Enregistrer Établir Gérer Inventorier Ranger Recenser Régir Répertorier...	Appliquer Effectuer Exécuter Faire Réaliser...
ORGANISER	COMMUNIQUER	DEVELOPPER	CHERCHIER	FORMER
Aménager Anticiper Arranger Coordonner Distribuer Établir Planifier Prévoir Programmer Répartir Structurer...	Dialoguer Discuter Échanger Écouter Exprimer Informar Interviewer Négocier Partager Rédiger Renseigner Transmettre...	Accroître Améliorer Augmenter Commercialiser Conquérir Élargir Étendre Déclencher Implanter Lancer Progresser Promouvoir...	Analyser Calculer Consulter Enquêter Etudier Examiner Expérimenter Observer Prospecter Rechercher Sonder...	Animer Apprendre Conduire Développer Éduquer Entraîner Éveiller Instruire Sensibiliser Transformer...
CONTROLLER	CREER	NEGOCIER	CONSEILLER	AUTRES
Apprécier Enquêter Éprouver Evaluer Examiner Expérimenter Mesurer Prouver Superviser Surveiller Tester Valider Vérifier...	Adapter Améliorer Concevoir Construire Découvrir Élaborer Imaginer Innover Inventer Renouveler Transformer Trouver...	Acheter Arbitrer Argumenter Conclure Consulter Convaincre Démontrer Discuter Influencer Persuader Placer Proposer Sélectionner...	Aider Clarifier Comprendre Diagnostiquer Éclairer Écouter Guider Inciter Orienter Préconiser Proposer Recommander...	<i>éventuellement à préciser</i>

Comportements individuels

Flexibilité : Aptitude à modifier son approche ou son style de façon à atteindre son but.

Adaptabilité : Aptitude à maintenir son efficacité vis-à-vis de changements d'environnement, de tâches, de responsabilités ou d'interlocuteur.

Ténacité : Aptitude à s'accrocher à un problème ou à une ligne de pensée jusqu'à l'atteinte de l'objectif ou la mise en évidence que celui-ci n'est plus raisonnablement valable. Persévérance.

Indépendance d'esprit : Les actions sont basées sur une conviction personnelle plutôt que sur le désir de plaire.

Adhésion : Adhésion aux politiques, projets et procédures de la société.

Intégrité : Aptitude à respecter les normes sociales, d'organisation et d'éthiques dans l'exercice de la fonction.

Capacité à prendre des risques : Faculté de prendre des risques calculés, de façon à obtenir des bénéfices ou des avantages identifiés.

Esprit de Décision : Aptitude à faire des choix, prononcer des jugements et mener des actions.

Tolérance à la pression : Aptitude à conserver ses performances sous pression, malgré les oppositions, et à contrôler son comportement et garder son sang-froid dans des situations critiques.

Comportements relationnels

Sociabilité : Capacité à se mêler aisément aux autres. Comportement de celui qui va au devant des autres, qui participe.

Impact : Capacité à créer une première impression favorable sur les autres et à maintenir cette impression.

Capacité à se faire accepter : Comportement qui consiste à s'intégrer dans un groupe et à y être apprécié.

Sensibilité interpersonnelle : Perception, compréhension et prise en compte des sensibilités et des besoins des autres.

Capacité à persuader : Capacité à présenter des faits ou des idées de façon claire et convaincante. Faculté à convaincre les autres de la validité de son point de vue, à obtenir leur accord sur ses plans, ses activités ou ses résultats.

Capacité à travailler en équipe : Volonté de participer, en tant que membre, à un groupe dont on n'est pas nécessairement le leader. Capacité à contribuer effectivement, même si le résultat n'est pas d'un intérêt direct pour soi.

Capacité à communiquer par écrit : Capacité à exprimer clairement ses idées par écrit.

Capacité à communiquer oralement : Capacité à s'exprimer efficacement vis-à-vis d'individus ou de groupes.

Écoute : Capacité à saisir ce qui est important dans ce que dit son interlocuteur. L'attitude générale et le type de questions montrent une « écoute active ».

Comportements d'encadrement

Planification et organisation : Capacité à établir efficacement les séquences d'actions (pour soi ou pour d'autres) permettant d'atteindre l'objectif.

Délégation : Capacité à faire faire des choses par les autres. Faculté à déterminer « quand, comment et à qui » déléguer.

Contrôle : Capacité à apprécier le besoin de contrôle des actions ou des personnes, et à exercer ce contrôle.

Leadership : Capacité à développer la méthode de travail d'un groupe, fédérer les énergies, tirer le maximum de ses ressources, afin de lui permettre d'atteindre ses objectifs le plus efficacement possible.

Assimilation à l'entreprise : Capacité à s'identifier volontiers aux intérêts et aux problèmes de la société et à les accepter.

Développement des collaborateurs : Capacité à développer les compétences et savoir-faire de ses collaborateurs, par la formation aux activités du poste, la responsabilisation et la reconnaissance.

Intelligence des organisations : Capacité à percevoir l'impact et les implications des décisions ou des activités d'un service sur le reste de l'organisation.

Attention à l'environnement : Aptitude de veille et d'analyse par rapport aux changements économiques, sociaux ou politiques susceptibles d'influer sur la fonction ou l'organisation.

Capacités mentales

Analyse des problèmes : Efficacité dans l'identification des problèmes, la recherche des données pertinentes, et la découverte des causes possibles.

Esprit critique : Capacité à tirer des conclusions objectives des faits et à raisonner logiquement en utilisant sa capacité d'interprétation et de jugement.

Affinité pour les chiffres : Capacité à analyser, organiser et présenter des informations numériques, par exemple financières ou statistiques.

Créativité : Capacité à imaginer des solutions dans les situations professionnelles. Capacité d'innovation capacité à identifier des solutions différentes des approches et méthodes traditionnelles.

Jugement : Capacité à évaluer les données et le déroulement des actions et à parvenir à des décisions logiques par une approche impartiale et rationnelle.

Capacité d'apprendre : Assimilation et application des éléments nouveaux découverts dans l'exercice de la fonction.

Souci du détail : Fait d'accepter et d'être capable de s'occuper des détails liés à une responsabilité.

Comportements liés à la motivation

Satisfaction personnelle : État de contentement lié à la réussite de la mission et à sa reconnaissance.

Ambition professionnelle : Volonté d'accéder à des niveaux de responsabilité supérieurs et concentration des efforts pour y parvenir.

Implication : Capacité à s'investir dans sa mission.

Exigence vis-à-vis du travail : Tendance à fixer des standards de résultats élevés pour soi-même, ses collaborateurs et les autres membres de l'organisation.

Energie : Capacité à établir et maintenir un niveau d'activité approprié, avec dynamisme et résistance.

Initiative / capacité : Influencer plutôt que subir les événements, repérer et exploiter les opportunités, déclencher les actions nécessaires.

Persistance : Capacité à rester efficace dans des situations répétitives, décevantes et/ou hostiles.