

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°34 du 11 septembre 2009

PARTIE PERMANENTE

Armée de terre

Texte n°11

INSTRUCTION N° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS

relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées.

Du 24 août 2009

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE TERRE : bureau « politique des métiers et des formations associées ».

INSTRUCTION N° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées.

Du 24 août 2009

NOR D E F T 0 9 5 2 0 0 2 J

Pièce(s) Jointe(s) :

Trois annexes et quatre appendices.

Texte abrogé :

Instruction n° 700/DEF/EMAT/PRH/DS du 26 avril 1999 (BOC, p. 2847. ; BOEM 763.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 763.1

Référence de publication : BOC N°34 du 11 septembre 2009, texte 11.

Préambule.

La présente instruction explicite le dispositif permettant de concevoir et mener la politique des métiers et des formations associées dans l'armée de terre. Cette politique s'inscrit dans la lignée du plan de modernisation de la fonction personnel du début des années 2000 qui a placé les métiers et les compétences au cœur des ressources humaines (RH), sa déclinaison en gestion étant une gestion par métier.

Cette politique des métiers couvre l'intégralité des domaines de spécialités et s'applique à l'ensemble des populations du groupe origine « terre » : militaires de carrière et sous contrat, volontaires, réservistes, employés au sein de tous les budgets opérationnels de programme (BOP). Elle s'applique également au personnel civil du groupe origine « secrétariat général pour l'administration » (SGA) employé par les BOP terre, sous couvert de la politique définie par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD).

Les activités professionnelles exercées au sein de l'armée de terre sont reliées par une table de correspondance aux familles et filières professionnelles définies au sein du référentiel des emplois de la défense (REDEF) et celles du référentiel du personnel civil de mise en oeuvre du répertoire pour la gestion anticipée des emplois (MORGANE). Le bureau politique des métiers et des formations associées (BPMF) de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) assure pour l'armée de terre le rôle de conseiller coordonnateur ministériel de certaines familles ou filières professionnelles du REDEF. À ce titre, il conseille les autorités sur l'évolution qualitative des emplois et leur description dans les référentiels.

Les activités professionnelles du personnel de l'armée de terre, civil y compris, sont décrites dans le référentiel des métiers, des compétences et de la formation, connu sous son appellation de TTA 129. Ce référentiel, mis à jour et diffusé chaque début d'année civile, constitue le langage commun à l'ensemble des acteurs travaillant sur les ressources humaines et l'organisation. Il est le référentiel unique de l'organisateur, de l'employeur, du gestionnaire, du formateur et de l'administré avec lequel est décrit le besoin en organisation sous la forme de document unique d'organisation (DUO) (CREDO), se caractérise la ressource en gestion (CONCERTO), se conçoivent et se conduisent les actes de gestion [service de la gestion du personnel (SGP) de la DRHAT et gestionnaires locaux] et les actions de formation [sous-direction de la formation et des écoles (SDFE) de la DRHAT], se construisent les parcours professionnels. S'agissant du personnel civil, il est établi une

correspondance avec le référentiel ministériel MORGANE avec lequel la ressource civile est caractérisée en gestion [système d'information des ressources humaines (SIRH) ALLIANCE]. Le TTA 129 permet ainsi de développer une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, pour faire évoluer les compétences humaines du personnel du groupe origine « terre » d'aujourd'hui afin de satisfaire les besoins des armées de demain.

La politique des métiers évolue afin de s'adapter aux besoins nouveaux en compétences et en formations associées. Il s'agit de pouvoir caractériser leur impact RH sur les métiers et les compétences : s'adossant à l'expérience du terrain, transposer en langage et logique RH les besoins opérationnels ou fonctionnels et rendre ces mêmes besoins compatibles avec les impératifs et contraintes RH de l'armée de terre.

Le dispositif, mis en place à cet effet, repose principalement sur :

- l'identification claire des acteurs, de leurs rôles respectifs et des structures collectives de travail ;
- la reconnaissance du rôle central du pilote de domaine de spécialités, véritable force de proposition, chargé d'assurer la synthèse et la cohérence de l'ensemble des travaux liés à son domaine ;
- l'animation du réseau d'acteurs et le respect rigoureux des procédures et des échéances ;
- la volonté de valoriser la démarche d'évaluation, en y associant étroitement les employeurs directement concernés par les métiers et la formation.

Après avoir présenté le cadre général de ce dispositif, cette instruction en explicite l'organisation générale et en décrit les procédures de mise en œuvre.

1. CADRE GÉNÉRAL.

1.1. Définition.

L'armée de terre a réparti l'ensemble des activités professionnelles de son personnel dans de grandes familles professionnelles appelées domaines de spécialités.

Les domaines de spécialités sont constitués naturellement de métiers, appelés aussi filières pour bien traduire la notion dynamique d'itinéraire, de parcours professionnel au profit des individus.

Une filière, caractérisée par sa nature et son type, regroupe des fonctions partageant un socle commun de compétences. Ainsi, il propose en général des parcours professionnels continus et complets.

La notion de conception des métiers et des formations associées recouvre :

- la définition des domaines de spécialités et leur périmètre ;
- la description de métier(s) spécifique(s) ou filière(s) au sein de chaque domaine, ainsi que les modes d'alimentation de ces filières incluant les réorientations nécessaires et/ou les passerelles possibles ;
- l'organisation des cursus de formation, pour les différentes filières, et les niveaux de qualification correspondants ;
- la définition des objectifs généraux et particuliers de la formation de spécialités ;
- la définition des conditions de candidature et de préparation aux examens, cours et stages, et celles d'attribution des diplômes ;
- la description du rôle des différents acteurs impliqués.

1.2. Objectifs généraux.

La politique des métiers et des formations associées, dimension qualitative des métiers et compétences au cœur de la RH, répond à trois objectifs généraux :

- l'adaptation des compétences RH et des formations associées nécessaires aux besoins des armées, dans le respect des politiques catégorielles RH ;
- la cohérence d'ensemble entre l'organisation, la politique RH, la gestion et la formation ;
- la mise à disposition d'un langage RH unique et commun à tous, qui trouve sa concrétisation dans la réalisation et l'actualisation du référentiel des métiers, des compétences et de la formation de l'armée de terre (TTA 129).

1.3. Principes politiques.

La politique des métiers repose sur six grands principes :

Anticipation : un vivier de compétences est long à constituer, dure longtemps et nécessite du temps pour évoluer. L'anticipation doit donc être un souci permanent. Cela implique de se tenir étroitement informé sur la préparation de l'avenir, en ayant notamment une connaissance claire de l'évolution du besoin à court terme (2 ans) et l'éclairage le plus précis possible à moyen terme (5 ans).

Cohérence : elle est d'abord assurée par la prise en compte conjointe des contraintes et impératifs, dans les limites des ressources financières allouées, de l'organisation voulue par les chefs d'état-major et les responsables de BOP, des ressources disponibles en gestion (immédiatement et à 5 ans) ainsi que des besoins et capacités en formation. Elle est assurée ensuite entre les modèles RH catégoriels (officiers, sous-officiers, militaires du rang) et leur déclinaison dans et entre les domaines de spécialités.

Viabilité : elle est réalisée au sein de chaque filière de chaque domaine, en prenant en compte la totalité du personnel géré par la DRHAT (tous BOP). Pour le personnel civil employé par l'armée de terre, elle est effectuée au niveau des domaines de spécialité. Elle s'adosse autant que possible à des normages et se synthétise dans les parcours professionnels. Les travaux de viabilisation visent à mettre en adéquation le besoin décrit en organisation dans les DUO ou les référentiels en organisation (REO), avec l'évolution prévisible de la ressource en gestion et la viabilité des parcours professionnels, et à vérifier la bonne utilisation des compétences par les employeurs. Ils se traduisent par des ordres et consignes RH donnés à l'ensemble des BOP.

Attractivité : elle se traduit au sein des parcours professionnels par la diversité des fonctions possibles et la progression dans ces fonctions (indicatif pour le personnel civil), intégrant pour le personnel militaire une première, une deuxième voire une troisième partie de carrière et identifiant notamment des temps de commandement ou de responsabilité.

Lisibilité : elle se traduit tout d'abord par l'affichage de tous les parcours professionnels, quels que soient le domaine et la catégorie, au sein du TTA 129 consultable par tous, ensuite par l'utilisation de marquants dans les DUO pour certains postes remarquables : temps de commandement (TC) ou temps de responsabilité (TR), diplôme technique (DT), marquant EXP pour les majors, enfin dans la recherche du maximum de pérennité de ces postes.

Rentabilisation : elle se traduit par une politique de formation au juste besoin et juste coût et par l'emploi du personnel sur des postes correspondant à ses compétences intrinsèques.

2. ORGANISATION DU PROCESSUS.

Le schéma d'ensemble du dispositif de conception des métiers et des formations associées présenté en annexe I synthétise les différentes parties qui suivent.

2.1. Les acteurs.

2.1.1. Les organismes amont.

Ils travaillent en amont :

- sur les facteurs d'évolution de la doctrine et de l'emploi des forces : centre de doctrine et d'emploi des forces (CDEF) ;
- sur la préparation de l'avenir à l'état-major de l'armée de terre (EMAT) : tous les bureaux métiers de l'EMAT. Le bureau organisation (B.ORG), de par ses attributions, tient notamment un rôle éminent ;
- sur la politique des ressources humaines de l'armée de terre : le(s) bureau(x) en charge de la politique des ressources humaines militaires et civiles de la DRHAT.

Ils préparent l'avenir sur les moyens à long terme (5-15 ans), en particulier pour la conduite des programmes d'armement et les grandes politiques RH catégorielles, et parfois sur le plus court terme, dans le cas de besoins opérationnels non programmés.

Ils participent à la définition des besoins généraux en ressources humaines, sous l'angle des compétences, à partir des évolutions attendues : compétences, profils, volumes, lieu et délai.

Leur rôle est d'informer périodiquement les pilotes de domaine de spécialités, avec le souci d'anticipation, des évolutions de tous ordres (doctrine, emploi, technologie, organisation, politique RH catégorielle...) pouvant se traduire en incidences RH sur les compétences, les métiers et la formation.

2.1.2. Le pilote des métiers de l'armée de terre.

Le pilotage des métiers de l'armée de terre est réalisé au sein du bureau politique des métiers et des formations associées de la DRHAT (DRHAT/BPMF) qui conçoit et anime la politique des métiers et le pilotage de la mise en formation de l'ensemble du personnel géré par la DRHAT. Pour ce qui concerne le personnel civil, il s'appuie sur l'expert métier PC.

À ce titre, le pilote des métiers :

- participe en interarmées et au niveau ministériel aux travaux relatifs aux politiques métiers compétences et aux référentiels RH et pilote les travaux pour lesquels l'armée de terre est coordonnateur ministériel de familles professionnelles ;
- anime le réseau des pilotes de domaine en veillant, en cohérence avec la politique RH du ministère de la défense, à la bonne application de la politique générale RH de l'armée de terre par et entre domaines de spécialités, au respect des échéances et à la qualité des travaux. La méthodologie à appliquer et le calendrier annuel de ces travaux font l'objet d'une directive annuelle aux pilotes de domaine de spécialités diffusée par la DRHAT/BPMF ;
- veille à la bonne prise en compte des implications RH métiers dans les travaux menés par l'armée de terre ;
- adapte et fait évoluer les compétences RH nécessaires aux besoins des armées, notamment en fonction de l'impact de leurs évolutions sur les métiers et la formation, dans le respect des politiques catégorielles RH ;
- pilote la viabilisation des DUO au travers des ordres et consignes RH, afin de mettre en adéquation le besoin décrit en organisation, avec l'évolution prévisible de la ressource en gestion et la viabilité des parcours professionnels ;

- valide en amont les propositions d'évolutions d'action de formation et de diplômes présentées en commission permanente de la formation ⁽¹⁾ [présentation et validation obligatoire en comité de pilotage ⁽²⁾] ;
- s'assure de la cohérence du dispositif au regard des ressources budgétaires disponibles ;
- administre et actualise annuellement les données du référentiel des métiers, des compétences et de la formation de l'armée de terre (TTA 129) ;
- réalise la synthèse du plan de migrations de la population (modification de tout couple emploi-fonction) au bénéfice de l'organisation et de la gestion.

2.1.3. Les pilotes de domaine de spécialités.

Un organisme pilote de domaine de spécialités constitue le niveau de cohérence et de synthèse de l'ensemble des études (doctrine, organisation, gestion, formation) portant sur le domaine de spécialités considéré. L'autorité qui le commande est le pilote de domaine en titre, assistée dans cette mission, pour les fonctions opérationnelles, par une direction des études et de la prospective.

Le pilote de domaine de spécialités est le point de passage obligé pour toute proposition d'évolution (création, suppression, modification) des métiers ou des formations associées de son domaine.

À ce titre, le pilote de domaine de spécialités est :

- le spécialiste de l'armée de terre pour son domaine de spécialités, et ainsi une référence, développant une vision globale et prospective de son domaine ;
- un animateur de réseau, en liaison avec le pilote des métiers, le pilote de gestion, le pilote de formation, les organismes amont intéressés et les principaux employeurs de sa ressource ;
- un organisateur de groupes d'étude et des comités de pilotage ;
- un échelon de synthèse et une force de propositions, afin de faire évoluer à temps et avec pertinence les métiers et la formation de son domaine.

Pour tenir son rôle, le pilote de domaine de spécialités :

- recueille et analyse les informations sur les besoins en compétences métiers à moyen et long termes, liés aux réflexions conduites dans l'armée de terre (études de doctrine, documents de suivi de programme, comptes-rendus de commissions, ...). S'adossant à l'expérience du terrain, il transpose en langage et logique RH les besoins opérationnels ou fonctionnels et rend ces mêmes besoins compatibles avec les impératifs et contraintes RH de l'armée de terre ;
- constitue et gère les groupes de travail correspondant aux besoins d'étude sur les métiers et les formations associées ;
- veille à la cohérence, à la viabilité, à l'attractivité et à l'actualisation des parcours professionnels de son domaine ;
- programme, prépare, organise et préside les comités de pilotage, puis soumet ses conclusions à la validation de l'échelon central (DRHAT/BPMF) ;
- propose à la décision de la DRHAT/BPMF les évolutions métiers de son domaine et réalise le plan de migrations de la population de son domaine de spécialités. Après présentation en comité de pilotage et approbation de la DRHAT/BPMF, il élabore les demandes d'évolution des actions de

formation et les adresse à la DRHAT/SDFE pour instruction dans le cadre de la commission permanente de la formation (CPF) ; la procédure générale d'instruction des évolutions est présentée en annexe IV ;

- actualise le TTA 129 en tout ce qui concerne son domaine (dictionnaires des compétences, fiches de fonction, parcours professionnels, maquette des qualifications particulières) ;
- actualise les tableaux de correspondance des fonctions du TTA 129 avec les référentiels REDEF et MORGANE ;
- propose l'actualisation des temps de responsabilité de son domaine ;
- assure les travaux d'écriture et de mise à jour de l'instruction de domaine et des instructions d'application, qui définissent les métiers et les formations associées du domaine ;
- organise le recueil de l'avis des employeurs sur leur satisfaction des parcours professionnels et des cursus de formation, au regard des besoins opérationnels à honorer ;
- viabilise les DUO et les REO, par le biais des ordres et consignes RH, en liaison étroite avec le(s) pilote(s) de chantier et les employeurs.

Des organismes pilotes sont désignés pour assurer la conception des actions de formation inter-domaines : troupes aéroportées, amphibie, montagne, outre-mer et commando.

2.1.4. Les pilotes de gestion.

Le pilotage de la gestion du personnel militaire est assuré par les bureaux de gestion (BG) de la DRHAT.

Le pilote de gestion est l'expert gestion du personnel des domaines dont il a la responsabilité, auprès des organismes ayant à en connaître (membres de droit des comités de pilotage notamment).

Responsable de la synthèse de la ressource, il élabore les objectifs de gestion à cinq ans dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle définie. Il participe à l'évolution des fonctions, de l'organisation, des qualifications et des actions de formation, en liaison avec les pilotes de domaine ou inter domaines et de chantiers respectifs ; il en est le garant du réalisme et de la faisabilité en gestion. Il coordonne les flux résultants des actes de gestion collectifs du cycle annuel (recrutement, mise en formation, orientation).

2.1.5. Les pilotes de formation.

Le pilotage de la formation est assuré par la sous-direction de la formation et des écoles de la DRHAT qui met en oeuvre, anime et conduit la politique de formation définie par la sous-direction des études et de la politique (SDEP) de la DRHAT.

Les pilotes de formation contribuent à l'établissement de la cohérence de la formation de spécialité à dispenser et au respect du principe de la juste suffisance qui repose sur les notions de finalité (compétences à détenir dans le ou les prochains emplois) et d'économie (non redondance par la prise en compte des acquis professionnels).

Ils participent le plus en amont possible aux travaux de conception des métiers et des formations associées que conduit chaque pilote de domaine avant leur présentation en comité de pilotage. Ils instruisent les dossiers d'évolution des domaines de spécialités sous l'angle de l'actualisation des actions de formation, avant leur présentation en commission permanente de la formation (CPF) : modifications, suppressions ou créations, en s'assurant de la cohérence et du respect des règles fixées (durée, coût, flux, faisabilité, ...).

La DRHAT/SDFE est responsable de l'actualisation du référentiel des actions de formation (RAF ou TTA 162) repris dans les tomes 3 et 4 du TTA 129 (actions de formations et diplômes). Les décisions d'évolution

prises lors des CPF ou suite à des procédures d'urgence permettent d'actualiser régulièrement le RAF.

2.1.6. Les employeurs.

Les principaux employeurs sont associés aux différents travaux des pilotes de domaines de spécialité, afin d'apporter leur expertise en matière d'emploi et exprimer leur besoin en compétences, aux plans opérationnel et fonctionnel.

Ils participent aux comités de pilotage autant que nécessaire, en tant que membres consultatifs.

2.2. Les structures de travail.

Outre les groupes de travail que constituent, chaque fois que nécessaire, les différents acteurs, trois principales structures, complémentaires, sont animées :

2.2.1. Le comité de pilotage.

Le comité de pilotage (COPIL) de domaine de spécialités est présidé par le pilote de domaine de spécialités. Il constitue une structure de synthèse et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour les métiers et les formations associées.

À ce titre, le comité de pilotage :

- se compose des membres de droit suivant : le pilote de domaine, le pilote de métier, le pilote de gestion, le pilote de formation, le représentant de l'EMAT/B.ORG et au besoin l'expert métier PC ainsi que des membres consultatifs suivants [grands organismes employeurs, bureau(x) de l'EMAT concerné(s), inspection de l'armée de terre (IAT), centre de la doctrine d'emploi des forces (CDEF), experts, ...] en fonction du besoin et des dossiers présentés ;
- se réunit au minimum deux fois l'an, une fois à l'automne, une fois au printemps ;
- présente et propose à la validation de la DRHAT/BPMF le point de situation RH du domaine de spécialités, les résultats des études menées par les groupes de travail, notamment les évolutions à apporter aux métiers et aux formations associées, avant la commission permanente de la formation (CPF) suivante, et planifie les études à lancer ;
- contrôle, dans l'étude des évolutions, la prise en compte de l'ensemble des facteurs (cohérence des parcours professionnels et des formations associées, flux prévisionnels de gestion et de formation, incidences budgétaires, moyens pédagogiques, délais et calendriers de réalisation, ...) ;
- s'assure de la faisabilité et du réalisme en gestion et en formation, vis-à-vis de la DRHAT/SGP et SDFE des évolutions étudiées et proposées ;
- examine les mises à jour de l'instruction de domaine et des instructions d'application relatives à la formation individuelle de spécialités, qui suivent les décisions d'évolution des métiers et des formations associées prises par le DRHAT ;
- évalue la pertinence des évolutions des métiers et des actions de formation, déjà mises en œuvre, au regard des besoins opérationnels à honorer ; à ce titre, associe autant que de besoins les employeurs au comité de pilotage.

Au titre des interdomaines outre-mer (OME), amphibie (PHI), montagne (MTN), troupes aéroportées (TAP) et commando (CDO), le pilote inter domaines organise un comité de pilotage autant que de besoin.

2.2.2. La commission permanente de la formation.

La commission permanente de la formation (CPF) est présidée par le général sous-directeur de la formation et des écoles de la DRHAT et rassemble la DRHAT/SDEP et SGP, le CDEF et l'ensemble des pilotes de domaine de spécialités. Elle constitue une structure de validation des évolutions d'actions de formation (création, modification, fermeture) validées préalablement en comité de pilotage. Elle est garante de la cohérence du dispositif de formation de l'armée de terre.

Ses attributions sont de trois ordres :

- diffuser l'information auprès des pilotes de domaines de spécialités afin de leur donner une vision transverse du cadre dans lequel s'effectue la mise en œuvre de la formation ;
- valider les évolutions (création, modification, fermeture) des actions de formation ;
- assurer l'adéquation entre les besoins en formation et les ressources financières allouées, afin de permettre la programmation et la conduite des actions de formation.

Le rôle et le fonctionnement de la CPF sont décrits dans une charte spécifique, diffusée sous timbre de la DRHAT/SDFE.

2.2.3. La commission de validation des métiers.

La commission de validation des métiers (CVM) est présidée par le général SDEP de la DRHAT. Sa finalité est de valider les points majeurs de toutes les évolutions métiers et compétences de l'armée de terre, de réaliser un bilan des travaux majeurs annuels et de faire un point de situation des grandes études en cours ainsi que des grands travaux à venir.

La CVM est réunie annuellement ou dès que les circonstances l'exigent.

Elle rassemble, outre la DRHAT/BPMF, les bureaux de l'EMAT ou de la DRHAT impliqués, les experts jugés nécessaires et au besoin le ou les pilotes de domaine de spécialités concernés par l'ordre du jour, sur demande de la DRHAT.

3. LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES : ARCHITECTURE ET RESPONSABILITÉS.

3.1. Architecture des textes réglementaires.

Le dispositif de conception des métiers et des formations associées s'inscrit dans une architecture cohérente de textes réglementaires à trois niveaux, dont le schéma d'ensemble est décrit en annexe II :

- *1er niveau* : la présente instruction qui définit l'économie générale du dispositif et son organisation, ainsi que les trois instructions catégorielles (officiers, sous-officiers et militaires du rang) relatives à la formation individuelle ;
- *2e niveau* : l'instruction de domaine de spécialités, de portée générale, qui définit la conception des différentes filières et de la formation individuelle de spécialités du personnel, les acteurs concernés, les structures et les procédures de travail, propres au domaine. Un canevas de cette instruction figure à l'appendice III.A. L'instruction de domaine respecte l'instruction transverse du 1er niveau ;
- *3e niveau* : les instructions « d'application » qui détaillent, par domaine, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialités. Suivant ses propres spécificités, un domaine s'appuie soit sur une seule instruction, couvrant l'ensemble des catégories, soit sur plusieurs instructions liées chacune à une catégorie (officiers, sous-officiers, militaires du rang). Les canevas de ces instructions figurent aux appendices III.B., III.C. et III.D.

L'instruction de domaine et les instructions d'application sont complétées, en tant que de besoin, par des circulaires de mise en œuvre émises par les acteurs responsables de la gestion et de la formation du personnel.

3.2. Élaboration, agréments, signature et parution.

Les instructions de domaine et les instructions d'application sont élaborées et saisies sous « BOREALE » par les pilotes de domaines, conformément au manuel d'utilisateur, dans le respect des quatre instructions de premier niveau.

Qu'elles soient de domaine ou d'application, elles doivent ensuite avoir reçu l'agrément des pilotes de gestion et pilotes de formation.

Elles sont enfin présentées à la signature ou au visa du général SDEP de la DRHAT par les pilotes métiers.

Elles paraissent sous le timbre de la DRHAT/BPMF. Le double timbre n'est utilisé que pour les instructions impliquant une autorité extérieure à l'armée de terre.

4. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction n° 700/DEF/EMAT/PRH/DS du 26 avril 1999 relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées est abrogée.

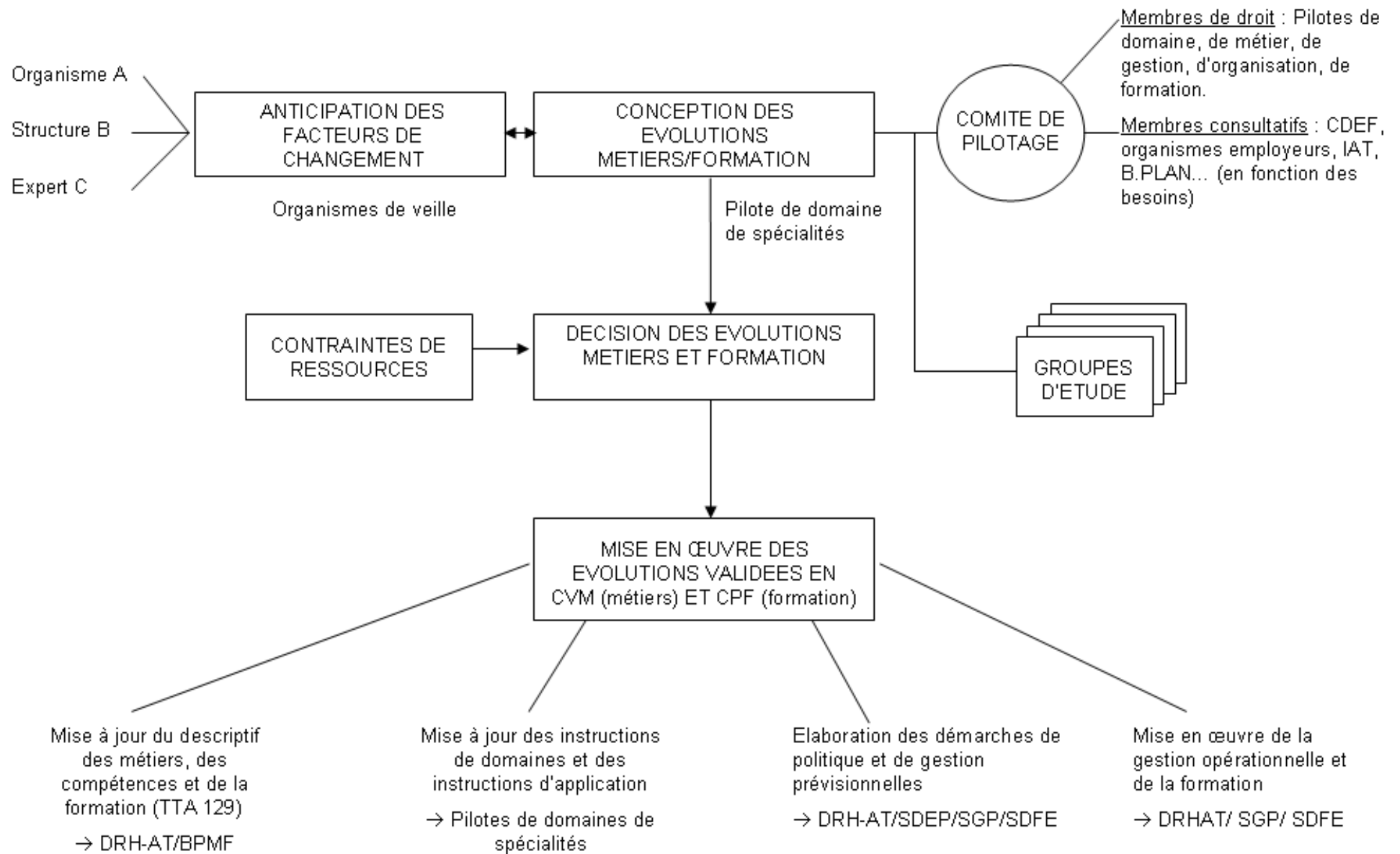
Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général,
sous-directeur des études et de la politique,*

Frédéric SERVERA.

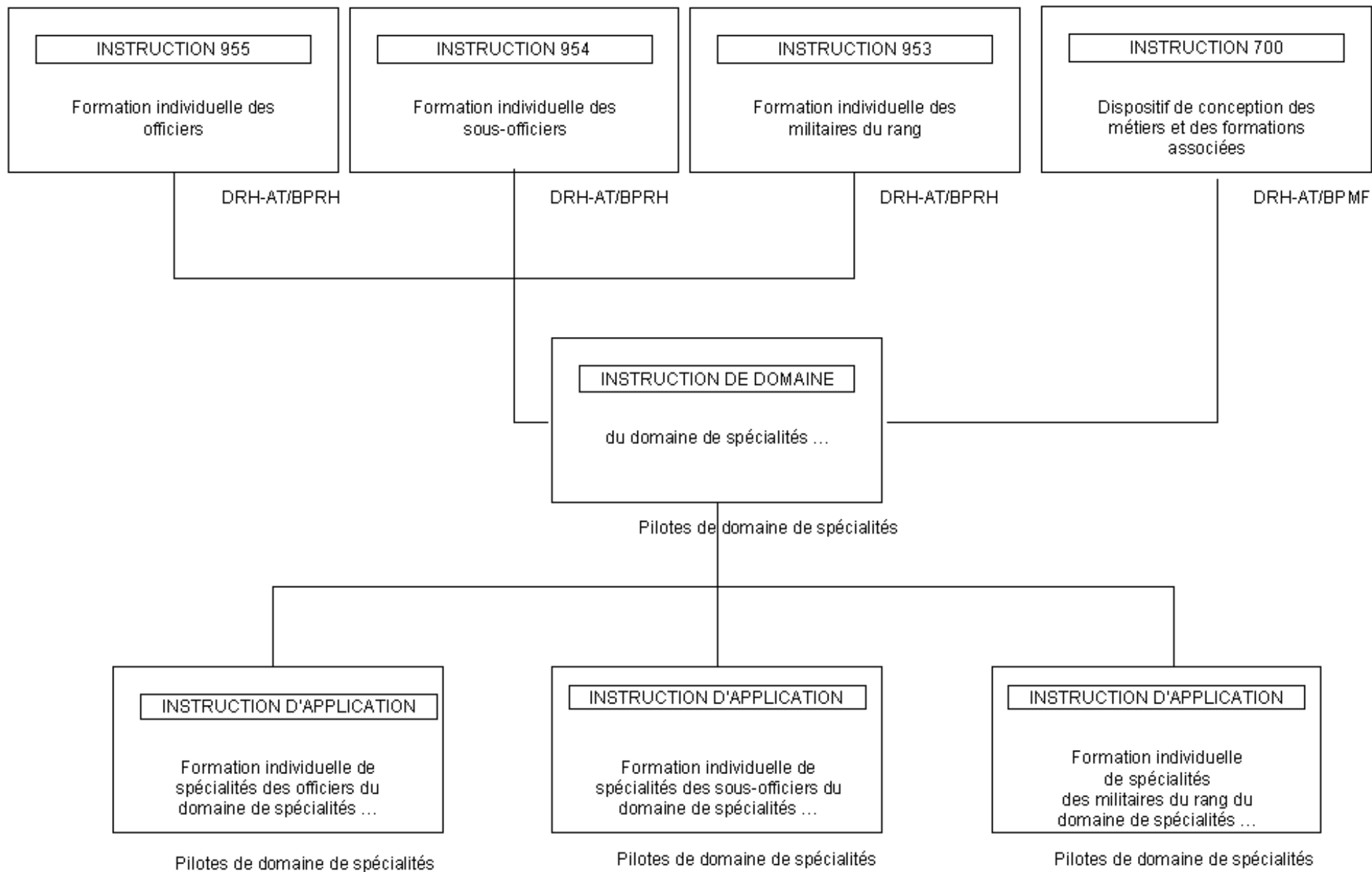
(1) Rôle de la commission permanente de la formation explicité au point 2.2.1.

(2) Rôle du comité de pilotage explicité au point 2.2.2.



ANNEXE II.

SCHÉMA D'ENSEMBLE DE L'ARCHITECTURE DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES POUR LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.



ANNEXE III.
CANEVAS DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES.

Appendice III.A. Canevas d'une instruction de domaine.

Appendice III.B. Canevas d'une instruction d'application officiers.

Appendice III.C. Canevas d'une instruction d'application sous-officiers.

Appendice III.D. Canevas d'une instruction d'application militaires du rang.

APPENDICE III.A.
CANEVAS D'UNE INSTRUCTION DE DOMAINE.

Préambule.

Cadre général.

Place de l'instruction de domaine dans le dispositif des textes traitant des métiers et de la formation.

Objet de l'instruction.

1. Description du domaine.

1.1. Présentation générale du domaine.

1.2. Limites du domaine (conformes au TTA 129).

1.3. Présentation générale des types de filières.

2. Dispositif de pilotage propre au domaine.

2.1. Acteurs et rôles.

2.2. Structures (comités de pilotage).

2.3. Procédures (calendrier, organisation du travail).

3. Description des parcours professionnels et des formations associées.

3.1. Présentation détaillée des filières (par type de filière).

3.2. Présentation des formations associées au parcours professionnel (par type de filière).

3.3. Passerelles intra-domaines et inter-domaines (proximité de compétences).

3.4. Titres ou diplômes.

4. Formation de spécialités par catégorie de personnel (officiers, sous-officiers, militaires du rang).

4.1. Buts généraux de la formation de spécialité.

4.2. Type de formation (cursus, adaptation, complémentaire, *cf.* TTA 129/tome 0).

4.3. Responsabilités de la préparation et de l'organisation de la formation.

4.4. Moyens humains, matériels et budgétaires.

5. Dispositions particulières.

6. Textes abrogés.

ANNEXE I. Schéma d'ensemble du processus appliqué au domaine.

ANNEXE II. Attributions des acteurs.

APPENDICE III.B.
CANEVAS D'UNE INSTRUCTION D'APPLICATION OFFICIERS.

1. Description des parcours professionnels et des formations associées.
2. Objectifs généraux de la formation.
3. Description des actions de formation.
 - 3.1. Formation de spécialité en école d'arme.
 - 3.1.1. Objectif particulier de la formation.
 - 3.1.2. Personnel concerné.
 - 3.1.3. Contenu de la formation.
 - 3.1.4. Sanction de la formation :
 - principe de la notation ;
 - titre délivré ;
 - échec à la formation.
 - 3.2. Formation de spécialité des futurs commandants d'unité.
 - 3.2.1. Objectif particulier de la formation.
 - 3.2.2. Personnel concerné.
 - 3.2.3. Conditions particulières de candidature.
 - 3.2.4. Contenu de la formation.
 - 3.2.5. Sanction de la formation :
 - principe de la notation ;
 - titre délivré ;
 - échec à la formation.
 - 3.3. Information des chefs de corps.
 - 3.3.1. Objectif particulier de la formation.
 - 3.3.2. Personnel concerné (au titre de la formation initiale ou de réorientation).
 - 3.3.3. Conditions particulières de candidature.
 - 3.3.4. Contenu de la formation.
4. Organisation de la formation.
 - 4.1. Acteurs et rôles :

- élaboration des programmes de formation ;
- réalisation de la formation ;
- commission d'examen, diffusion des résultats et attribution des titres et insignes.

4.2. Procédures et calendrier de la préparation et de la conduite de la formation.

4.3. Moyens humains, matériels et budgétaires.

5. Dispositions communes ou dispositions particulières.

6. Textes abrogés.

ANNEXES (Éventuellement).

APPENDICE III.C.
CANEVAS D'UNE INSTRUCTION D'APPLICATION SOUS-OFFICIERS.

1. Description des parcours professionnels et des formations associées.

1.1. Présentation des filières.

1.2. Présentation des formations associées aux parcours professionnels.

2. Objectifs généraux de la formation.

3. Description des actions de formation.

3.1. Formation de spécialité de premier niveau.

3.1.1. Objectif particulier de la formation.

3.1.2. Personnel concerné.

3.1.3. Conditions particulières de candidature.

3.1.4. Nature des épreuves d'accès.

3.1.5. Contenu de la formation.

3.1.6. Sanction de la formation :

- principe de la notation ;

- titre délivré ;

- échec à la formation.

3.2. Formation de spécialité de deuxième niveau.

3.2.1. Objectif particulier de la formation.

3.2.2. Personnel concerné (au titre de la formation initiale ou de réorientation).

3.2.3. Conditions particulières de candidature.

3.2.4. Nature des épreuves d'accès.

3.2.5. Contenu de la formation.

3.2.6. Sanction de la formation :

- principe de la notation ;

- titre délivré ;

- échec à la formation.

4. Organisation de la formation.

4.1. Acteurs et rôles :

- élaboration des programmes de formation; - réalisation de la formation ;
- commission d'examen, diffusion des résultats et attribution des titres et insignes.

4.2. Procédures et calendrier de la préparation et de la conduite de la formation.

4.3. Moyens humains, matériels et budgétaires.

5. Dispositions communes ou dispositions particulières.

5.1. Homologation des titres et des diplômes.

5.2. Correspondance entre contenus de formations civiles et actions de formation militaires.

5.3. Prise en compte de la formation civile du personnel recruté.

6. Textes abrogés.

ANNEXES (Éventuellement).

APPENDICE III.D.
CANEVAS D'UNE INSTRUCTION D'APPLICATION MILITAIRES DU RANG.

1. Description des parcours professionnels et des formations associées.

1.1. Présentation des filières.

1.2. Présentation des formations associées aux parcours professionnels.

2. Objectifs généraux de la formation.

3. Description des actions de formation.

3.1. Formation de spécialité initiale.

3.1.1. Objectif particulier de la formation.

3.1.2. Personnel concerné.

3.1.3. Contenu de la formation.

3.1.4. Sanction de la formation :

- principe de la notation ;

- titre délivré ;

- échec à la formation.

3.2. Formation de spécialité élémentaire.

3.2.1. Objectif particulier de la formation.

3.2.2. Personnel concerné (au titre de la formation initiale ou de réorientation).

3.2.3. Conditions particulières de candidature.

3.2.4. Contenu de la formation.

3.2.5. Sanction de la formation :

- principe de la formation ;

- titre délivré ;

- échec à la formation.

3.3. Formation de spécialité de premier niveau.

3.3.1. Objectif particulier de la formation.

3.3.2. Personnel concerné (au titre de la formation de cursus ou de réorientation).

3.3.3. Conditions particulières de candidature.

3.3.4. Contenu de la formation.

3.3.5. Sanction de la formation :

- principe de la notation ;
- titre délivré ;
- échec à la formation.

4. Organisation de la formation.

4.1. Acteurs et rôles :

- élaboration des programmes de formation ;
- réalisation de la formation ;
- commission d'examen, diffusion des résultats et attribution des titres et insignes.

4.2. Procédures et calendrier de la préparation et de la conduite de la formation.

4.3. Moyens humains, matériels et budgétaires.

5 Dispositions communes ou dispositions particulières.

5.1. Homologation des titres et des diplômes.

5.2. Correspondance entre contenus de formations civiles et actions de formation militaires.

5.3. Prise en compte de la formation civile du personnel recruté.

6. Textes abrogés.