

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°50 du 26 novembre 2010

PARTIE PERMANENTE

Armée de terre

Texte n°5

INSTRUCTION N° 380169/DEF/RH-AT/PMF/DS

relative au domaine de spécialités « soutien de l'homme » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil du domaine.

Du 5 novembre 2010

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

INSTRUCTION N° 380169/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au domaine de spécialités « soutien de l'homme » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil du domaine.

Du 5 novembre 2010

NOR D E F T 1 0 5 2 5 3 6 J

Références :

Instruction n° 30550/DEF/DCCAT/ORH/PM du 1er juillet 2002 (BOC, 2002, p. 5507. ; BOEM 550.2.1).

Instruction n° 13012/DEF/RH-AT/PRH/S-OFF du 5 mai 2009 (BOC N° 18 du 29 mai 2009, texte 34. ; BOEM 771.1).

Instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS du 24 août 2009 (BOC N° 34 du 11 septembre 2009, texte 11. ; BOEM 763.1).

Instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 2 février 2010 (BOC N° 8 du 26 février 2010, texte 10. ; BOEM 771.1).

Instruction n° 953/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 8 juillet 2010 (BOC N° 35 du 27 août 2010, texte 4. ; BOEM 771.2).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 341.4, 763.2.1.1

Référence de publication : BOC N°50 du 26 novembre 2010, texte 5.

Préambule.

Cadre général.

Créé dans le cadre du dispositif de conception des métiers et des cursus de formation associés, le domaine de spécialités (DS) « soutien de l'homme » (SDH) regroupe l'ensemble des emplois et des fonctions tenus par le personnel de l'armée de terre assurant le soutien de l'homme, du niveau de la conception jusqu'au niveau d'exécution, dans les armées, directions ou services dans lesquels ou au profit desquels il est employé.

Place de l'instruction du domaine.

Cette instruction se situe au deuxième niveau dans l'architecture des textes réglementaires, entre, d'une part, l'instruction transverse de premier niveau relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées (cf. instruction de 3^e référence) et, d'autre part, les instructions d'application qui décrivent, selon les filières et pour chaque catégorie de population, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialité.

Toutes les activités professionnelles exercées au sein du domaine sont rassemblées dans le référentiel des métiers, des compétences et de la formation de l'armée de terre (TTA 129), mis à jour annuellement.

Objet de l'instruction du domaine.

Elle a pour objet de présenter le domaine SDH, de décrire l'organisation de son dispositif de pilotage et d'en préciser les parcours professionnels et les formations associées.

Elle concerne les officiers, les sous-officiers, les militaires du rang ainsi que le personnel civil des catégories A, B et C et le personnel civil ouvrier (PCO) du domaine SDH.

1. DESCRIPTION DU DOMAINE.

1.1. Présentation générale du domaine.

Le domaine SDH regroupe l'ensemble du personnel militaire et civil de l'armée de terre chargé :

- de la conception, de la réalisation, et du maintien en condition des matériels de restauration d'infrastructure et de campagne, ainsi que des matériels majeurs de campagne du service du commissariat des armées (SCA), et de la formation des électromécaniciens frigoristes ;
- de la gestion administrative des approvisionnements du commissariat relevant de l'armée de terre (matériel de campagne, habillement, couchage et vivres), du stockage et de la distribution d'eau potable, ainsi que la mise en œuvre et l'entretien du premier échelon des matériels de campagne du commissariat relevant de l'armée de terre ;
- des maîtres ouvriers ;
- de la restauration, de l'hôtellerie et des loisirs, y compris le service de coiffure ;
- du contrôle qualité relevant des laboratoires du SCA ;
- de la recherche et du développement en matière d'habillement, d'équipements spécifiques et de matériel de soutien de l'homme, relevant du SCA.

1.2. Limites du domaine.

Le domaine ne comprend pas :

- la poste et la trésorerie aux armées ;
- la démarche qualité visant aux certifications de type ISO ;
- les métiers relevant du soutien administratif, tels que le secrétariat, le vagemestre et l'impression.

1.3. Présentation générale des types de filière.

Les métiers du domaine sont regroupés en « filières » pour traduire l'idée de parcours professionnel. Une filière se caractérise par deux notions importantes : son type (lié à la catégorie de personnel employé dans la filière) et sa nature (spécialité du domaine).

Le domaine SDH comporte trois types de filière, qui offrent des itinéraires professionnels :

- conception ;
- mise en œuvre ;
- exécution.

Le type de filière « conception » est armé par du personnel officier issu de tous les corps statutaires d'officiers de l'armée de terre et par du personnel civil de catégorie A.

Le type de filière « mise en œuvre » est armé par du personnel sous-officier de recrutement direct, semi-direct, ou rang et par du personnel civil de catégorie B.

Le type de filière « exécution » est armé par du personnel militaire du rang (MDR), du personnel civil de catégorie C et du personnel civil ouvrier.

Le domaine comprend six natures de filière dont l'articulation est détaillée au point 3.1. :

- soutien de l'homme (SDH) ;
- électromécanicien frigoriste (EMF) ;
- gestion administrative des approvisionnements (GAP) ;
- maître ouvrier (MOU) ;
- restauration, hôtellerie, loisirs (RHL) ;
- laboratoire qualité (LAB).

2. DISPOSITIF DE PILOTAGE PROPRE AU DOMAINE.

2.1. Acteurs et rôles.

La sous-direction des études et de la politique de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT/SDEP) définit la politique des ressources humaines et l'évolution du dispositif de suivi des métiers. Le rôle des différents acteurs du dispositif de pilotage d'un domaine est défini de manière exhaustive dans l'instruction de 3^e référence. Quelques aspects spécifiques au domaine de DS SDH méritent cependant d'être précisés.

2.1.1. *Les organismes amont.*

Les directions, services, inspection ou chaînes décrivant des fonctions du DS SDH en volume important sont des interlocuteurs privilégiés du pilote de domaine de spécialités, assurant une fonction de veille pour le domaine.

Parmi ces organismes, sont particulièrement sollicités : l'état-major de l'armée de terre (EMAT), en particulier pour tout ce qui touche à la doctrine et à la logistique, la DRHAT, le centre de pilotage et de conduite du soutien de l'état-major des armées (EMA/CPCS), le centre interarmées de coordination de la logistique des opérations (CICLO), l'inspection de la fonction personnel de l'armée de terre (IAT/IFP), le secrétariat général pour l'administration (SGA), et notamment la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), le service du commissariat des armées (SCA), le centre de la doctrine d'emploi des forces (CDEF).

Le rôle des organismes amont est fixé par l'instruction de 3^e référence. Il consiste en particulier à :

- tenir informé périodiquement le pilote avec le souci d'anticipation, des évolutions de tous ordres (doctrine, emploi, technologie, organisation) pouvant se traduire en incidences ressources humaines (RH) sur les compétences, les métiers et la formation ;
- participer aux travaux communs.

2.1.2. *Le pilote de métier.*

Le pilote de métier de l'armée de terre joue un rôle majeur dans les missions conduites par le pilote de domaine, en particulier compte tenu de l'aspect transverse du DS SDH et de la diversité des employeurs.

2.1.3. *Le pilote de domaine de spécialités.*

Le pilote du domaine de spécialités SDH est l'officier commandant l'école d'administration militaire (EAM) de l'armée de terre.

Son rôle est défini dans l'instruction de 3^e référence. Il doit cependant être tout particulièrement attentif au maintien de la cohérence de son domaine de spécialités compte tenu de l'importance des effectifs servant en dehors du budget opérationnel de programme (BOP) terre.

2.1.4. Les gestionnaires.

Le service de la gestion du personnel de la DRHAT (DRHAT/SGP), responsable de la gestion individuelle et collective du personnel militaire du domaine (pilote de gestion), à l'exception de celle des maîtres ouvriers (gérés par la direction centrale du service du commissariat des armées), est l'interlocuteur privilégié du pilote de domaine en matière de connaissance de la ressource.

La DRHAT, notamment le bureau personnel civil (BPC), sous réserve des attributions de la DRH-MD, du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et des autorités déléguées, participe à la gestion des effectifs et à l'administration du personnel civil employé par l'armée de terre.

2.1.5. Les acteurs de la formation.

La sous-direction de la formation et des écoles (DRHAT/SDFE), avec le pilote de formation et les organismes de formation du domaine de spécialités, sont les correspondants privilégiés du pilote de domaine en matière d'évolution des actions de formation (AF), en particulier pour l'élaboration des AF devant être présentées en commission permanente de la formation (CPF).

Pour les AF de l'enseignement militaire supérieur, le correspondant est le collège de l'enseignement supérieur de l'armée de terre (CESAT).

2.1.6. Les employeurs.

D'une façon générale, les employeurs du personnel du domaine SDH apportent au pilote de domaine une vision complète du domaine (retour sur la qualité de la formation dispensée, nouveaux besoins en compétence, déroulements de carrière).

Le bureau soutien (B.SOUT) de l'EMAT est, sous cet aspect, un interlocuteur permanent du pilote de domaine.

2.1.7. Autres interlocuteurs.

Les cellules organisation des différents BOP, notamment le bureau organisation (B.ORG) de l'état-major de l'armée de terre (EMAT), décrivent leurs référentiels en organisation à court terme (un an) et moyen terme (cinq ans). Elles définissent ainsi les structures d'emploi du personnel du domaine.

2.2. Structures.

Le comité de pilotage (COFIL) du domaine SDH est la structure de synthèse, de concertation et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour le bon fonctionnement du domaine. Son rôle est défini dans l'instruction de 3^e référence.

Le COFIL est la seule structure décisionnelle en matière d'évolution du domaine et ses conclusions sont validées par la DRHAT/SDEP.

Il se réunit deux fois par an au minimum, au printemps et en automne. Présidé par le pilote de domaine, il est par ailleurs composé des membres de droit suivants :

- les pilotes de métier (personnel militaire et personnel civil - DRHAT/SDEP) ;

- le pilote de gestion (DRHAT/SGP) ;
- le pilote de formation (DRHAT/SDFE) ;
- le représentant de l'EMAT/B.ORG ;
- le représentant de l'EMAT/B.SOUT ;
- le représentant du CESAT.

La participation des membres occasionnels suivants peut être sollicitée par le pilote de domaine en fonction de l'ordre du jour et à titre consultatif :

- le SGA, notamment la DRH-MD ;
- le SCA ;
- d'autres pilotes de domaines ;
- autant que de besoin, les représentants d'autres organismes de formation en charge des enseignements SDH ;
- autant que de besoin, les représentants d'autres grands organismes employeurs ou experts, notamment l'EMA/CPCS.

2.3. Procédures (calendrier, organisation du travail).

Les procédures applicables sont fixées par l'instruction de 3^e référence.

L'anticipation des évolutions est assurée par le pilote de domaine avec le concours des organismes de veille.

Après analyse du besoin par métiers, compétences, niveaux ou catégories, les dossiers d'évolution sont constitués par le pilote de domaine.

La décision d'évolution des métiers et des cursus de formation associés, après étude et proposition par le COPIL, relève de la DRHAT *via* la commission de validation des métiers (CVM) ou la CPF en fonction des sujets traités.

La mise à jour du TTA 129 est réalisée par la DRHAT/SDEP, sur proposition du pilote de domaine.

La mise en œuvre des actions de formation est réalisée par la DRHAT/SDFE et/ou le CESAT. Dans le premier cas, les modifications des actions de formation sont instruites par la DRHAT/SDFE, après approbation par la DRHAT/SDEP en COPIL, et validées par le général SDFE en CPF.

La rédaction et l'actualisation des instructions relatives au domaine SDH incombent au pilote de domaine, qui les soumet pour signature au général sous-directeur des études et de la politique de la DRHAT.

3. DESCRIPTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES.

3.1. Présentation détaillée des natures de filière.

Le domaine SDH est constitué des six natures de filière suivantes.

3.1.1. La nature de filière « soutien de l'homme ».

Le personnel du type de filière conception a vocation à servir dans l'ensemble des natures de filière qui composent le domaine SDH. Par extension, il est créé une nature de filière particulière qui regroupe, pour ce type de filière uniquement, toutes les fonctions de conception sans distinction des natures de filière du domaine.

Son appellation et son trigramme d'identification sont identiques à ceux du domaine.

La nature de filière SDH comporte des fonctions allant du niveau fonctionnel (NF) NF 4. à NF 6a pour le personnel militaire et du niveau de responsabilité (NR) NR 11 à NR 16 pour le personnel civil.

3.1.2. La nature de filière « électromécanicien frigoriste ».

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions concourant à la conception technique, la réalisation, au maintien en condition des matériels de restauration d'infrastructure et de campagne, ainsi que des matériels majeurs de campagne du SCA, et de la formation des électromécaniciens frigoristes.

Elle est ouverte, en types de filière exécution et mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant de NF 1a à NF 3b pour le personnel militaire et de NR 31 à NR 23 pour le personnel civil.

3.1.3. La nature de filière « gestion administrative des approvisionnements ».

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions concourant à la réception, au stockage, à la gestion quantitative et qualitative, au conditionnement et à la distribution des denrées, matières, effets, produits et matériels relevant du SCA ainsi qu'à la mise en œuvre et l'entretien du premier échelon des matériels de campagne du SCA.

Elle est ouverte, en types de filière exécution et mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant de NF 1a à NF 3b pour le personnel militaire et de NR 31 à NR 23 pour le personnel civil.

3.1.4. La nature de filière « maître ouvrier ».

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions concourant à l'entretien et à la réparation des effets d'habillement et de campement (tissu et cuir), à la réalisation de tenues de sortie et de cérémonie ainsi que d'accessoires de la tenue, au profit des unités et/ou des parties prenantes individuelles, à titre de première dotation ou à titre onéreux.

Elle est ouverte uniquement en type de filière mise en œuvre, au seul personnel militaire, aux NF 3a et NF 3b.

3.1.5. La nature de filière « restauration hôtellerie loisirs ».

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions concourant à fournir aux ayants droit du ministère de la défense des prestations de service dans les domaines de l'alimentation (élaboration, préparation, distribution de repas et service en salle), de l'hôtellerie (logement des ayants droit dans des immeubles gérés par le ministère à l'occasion de leurs déplacements), et des loisirs (prestations concourant à la condition du personnel et à caractère socioculturel).

Elle est ouverte, en types de filière exécution et mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant de NF 1a à NF 3b pour le personnel militaire et de NR 31 à NR 23 pour le personnel civil.

3.1.6. La nature de filière « laboratoire qualité ».

Cette nature de filière regroupe l'ensemble des fonctions concourant au contrôle de la qualité des denrées, produits, matières et matériels achetés ou produits par les services pourvoyeurs.

Elle est ouverte, en types de filière exécution et mise en œuvre, au seul personnel civil, du NR 31 au NR 23.

3.2. Présentation des formations associées au parcours professionnel.

Les formations sont décrites au référentiel des actions de formation (RAF - TTA 162) et planifiées, chaque année, au calendrier des actions de formation (CAF).

Certaines actions de formation d'adaptation peuvent être dispensées au sein d'organismes n'appartenant pas à l'armée de terre.

3.2.1. Type de filière conception.

Le domaine est constitué d'officiers issus de l'ensemble des corps statutaires.

Les officiers du domaine peuvent tenir des postes lui appartenant et progresser généralement dans celui-ci en bénéficiant de formations d'adaptation et/ou de cursus.

Les officiers sous contrat spécialistes (OSC/S) du domaine bénéficient d'une formation (AF d'adaptation) permettant l'adaptation de leur formation universitaire au cadre spécifique de l'armée de terre, puis des formations d'adaptation du domaine SDH, leur permettant d'évoluer au sein du domaine.

3.2.2. Types de filière mise en œuvre.

À l'exception des maîtres ouvriers, régis par l'instruction de 1^{re} référence, le cursus de formation des sous-officiers est le suivant.

À l'issue de la formation générale de premier niveau (FG 1), sanctionnée par l'attribution du certificat militaire du 1^{er} degré (CM 1), le sous-officier de recrutement direct ou semi-direct suit une formation de spécialité de premier niveau (FS 1) pour les natures de filière RHL, EMF et GAP. La réussite à cette FS 1 attribue au candidat le certificat technique du 1^{er} degré (CT 1). L'obtention du certificat de vérification d'aptitude au premier niveau (CVA 1), destiné à s'assurer de l'aptitude à tenir un emploi de NF 2, lui permet d'obtenir alors le brevet de spécialiste de l'armée de terre (BSAT) de la nature de filière concernée.

En cas d'échec FS 1, les prescriptions contenues au point 2.6.8.6. de l'instruction de 4^e référence sont applicables. Le sous-officier peut se voir notamment accorder une réorientation vers un autre domaine ou vers une autre nature de filière du domaine SDH.

Le sous-officier issu du recrutement rang se voit attribuer le brevet supérieur d'expérience professionnel (BSEP) et peut exercer une fonction du NF 2.

Lorsqu'il remplit les conditions de candidature, le sous-officier de recrutement direct et semi-direct (*a contrario* du sous-officier rang) peut accéder à la formation du deuxième niveau dans les filières RHL, EMF et GAP.

La réussite à l'épreuve d'accès à la formation du deuxième niveau (EA 2) qui comprend deux unités de valeur (UV) de formation générale (FG) et une UV de formation de spécialité (FS), permet de suivre la formation générale de deuxième niveau (FG 2) et la formation de spécialité de deuxième niveau (FS 2). La réussite à l'ensemble de ces formations est sanctionnée par l'attribution du brevet supérieur de technicien de l'armée de terre (BSTAT) et permet de tenir un emploi de niveau fonctionnel NF 3a.

Les sous-officiers ayant satisfait aux épreuves de sélection professionnelle (ESP) ont accès aux emplois de responsabilités de niveau de fonction supérieur (NFS).

3.2.3. Types de filière exécution.

À l'issue de la formation générale initiale (FGI), le militaire du rang (MDR) suit la formation de spécialité initiale (FSI). Cette formation initiale est sanctionnée par l'attribution du certificat pratique (CP). Pour le DS SDH, les FSI sont au nombre de quatre :

- FSI « électromécanicien frigoriste » ;
- FSI « agent de service restauration, hôtellerie, loisirs » ;
- FSI « gestion administrative des approvisionnements » ;
- FSI « cuisinier ».

Il peut ensuite accéder à la formation élémentaire, qui comprend la formation générale élémentaire (FGE), sanctionnée par le certificat militaire élémentaire (CME), et la formation de spécialité élémentaire (FSE), sanctionnée le certificat technique élémentaire (CTE). Pour le domaine SDH, les FSE sont au nombre de cinq :

- FSE « électromécanicien frigoriste » ;
- FSE « agent de service restauration, hôtellerie, loisirs » ;
- FSE « gestion administrative des approvisionnements » ;
- FSE « cuisinier » ;
- FSE « boulanger ».

Ces FSE sont précédées d'un temps de mise en situation permettant d'évaluer les acquis professionnels après obtention du CP. La durée de cette période est laissée à l'appréciation du commandant de formation.

Le certificat de qualification technique (CQT) sanctionne l'acquisition des connaissances délivrées au cours de la formation élémentaire. Le CQT est attribué à tout caporal titulaire du CTE et du CME. Le CQT prend effet à l'instant où les trois conditions de grade et de certificats sont réunies.

Pour les MDR orientés vers cette voie, la formation supérieure conduit à l'attribution du certificat de qualification technique supérieur (CQTS) leur permettant ensuite d'être employés sur des postes de NF 1c.

3.3. Passerelles intra-domaine et inter-domaines.

Des réorientations peuvent intervenir en cours de carrière :

- à l'intérieur du domaine de spécialités ;
- d'un domaine de spécialités vers un autre.

Les sous-officiers souhaitant rejoindre le DS SDH devront déposer une demande de réorientation. L'agrément de cette demande par le gestionnaire déclenchera :

- le changement d'emploi intrinsèque principal (EIP) et d'emploi intrinsèque secondaire (EIS) ;
- le changement de domaine de gestion et de bureau de gestion ;
- le suivi d'une formation d'adaptation ;
- la mise à poste ;
- à l'issue d'une expérience de deux années, l'attribution d'une qualification d'acquis professionnels (QAP) pour les sous-officiers.

Le militaire du rang d'un autre domaine, recruté en qualité de sous-officier rang dans le domaine SDH, est en principe déjà titulaire d'un certificat de qualification technique supérieure (CQTS). Il change de type de filière et peut recevoir en complément une formation de spécialité du 1^{er} niveau du domaine SDH.

Les militaires du rang de tous domaines et de tous NF peuvent également être orientés vers le domaine SDH.

3.4. Titres et diplômes.

Les actions de formation relevant de l'enseignement militaire supérieur du premier degré (EMS 1) sont sanctionnées par l'attribution d'un diplôme technique (DT).

Les formations post-collège interarmées de défense (CID) spécialisées sont sanctionnées par l'attribution du diplôme de l'établissement d'enseignement concerné si la durée de la scolarité le permet, à l'exclusion de tout diplôme de l'enseignement militaire supérieur du second degré (EMS 2).

Les titres et diplômes sont répertoriés dans le TTA 129 et prennent la forme de diplômes, d'attestations de stage et/ou de qualifications.

Les diplômes sanctionnent une formation de cursus et permettent l'accès à des fonctions identifiées par un niveau de responsabilité précis.

Les qualifications, lorsqu'elles sont créées, sanctionnent une expérience acquise dans un emploi identifié (expérience assortie ou non d'une formation d'adaptation).

La certification des titres et des diplômes.

En référence aux principes et procédures de certification des titres et diplômes décrits en annexe III. de l'instruction de 4^e référence, en annexe VI. de l'instruction de 5^e référence et en application des articles 133. et 134. de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée, les titres et diplômes délivrés par l'armée de terre à l'issue des formations de spécialités peuvent être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC). Le cas échéant, ils sont inscrits sur la liste de certification matérialisée par la parution d'un arrêté au *Journal officiel*.

4. FORMATION DE SPÉCIALITÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL.

4.1. Buts généraux de la formation de spécialité.

La formation de spécialité a pour but de dispenser au personnel, à chaque niveau, les connaissances et les savoir-faire techniques pour qu'il puisse tenir de manière efficace un emploi dans son domaine de spécialités.

La formation de spécialité initiale a pour objet de préparer le personnel à tenir sa première fonction dans le domaine SDH.

Les formations de spécialité, élémentaire, de premier, et de deuxième niveau, ont pour objet de faire acquérir au personnel les connaissances approfondies spécifiques à leur nature de filière et de développer leur capacité à tenir des fonctions de responsabilité.

4.2. Types de formation.

4.2.1. La formation du personnel militaire.

La formation de spécialité comprend les types de formation suivants :

- la formation de base (connaissance du domaine) qui vise à l'acquisition des connaissances communes à l'ensemble des filières du domaine ;

- la formation complémentaire (connaissance du métier) qui vise à l'acquisition des connaissances spécifiques à une nature de filière ;
- la formation d'adaptation qui regroupe deux notions : l'adaptation à l'environnement pour le personnel rejoignant le domaine en cours de carrière et l'adaptation à une fonction ou à un poste.

Ces formations sont décrites au RAF - TTA 162 et planifiées, chaque année, au CAF.

4.2.2. La formation du personnel civil.

Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État a redéfini la typologie des actions de formation pouvant être suivies par le personnel civil autour de six axes de formation :

- la formation professionnelle statutaire ;
- la formation continue ;
- la formation de préparation aux examens et concours ;
- les bilans de compétences ;
- la validation des acquis de leur expérience ;
- les congés de formation professionnelle.

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

La DRHAT/SDEP détermine la politique de la formation et élabore les directives correspondantes.

La DRHAT/SDFE participe à l'élaboration et met en œuvre la politique de formation ainsi définie en liaison avec l'EAM, qui en tant que pilote de domaine de spécialités détermine et propose les objectifs et actions de formation spécifiques au domaine de spécialités SDH.

Le CESAT met en œuvre la politique de formation de l'enseignement militaire supérieur définie par la DRHAT/SDEP.

La DRHAT/SGP, en liaison avec le pilote de domaine, décline les objectifs fixés par la DRHAT/SDEP, en déduit le flux du personnel militaire à former, prononce la mise en formation et suit l'attribution des qualifications, diplômes et brevets. Pour la population des maîtres ouvriers, ces missions incombent au SCA.

La DRHAT, notamment le BPC, sous réserve des attributions de la DRH-MD, du SPAC et des autorités délégataires, fusionne les besoins en formation SDH du référentiel des actions de formation (RAF - TTA 162) et du centre de formation au management de la défense (CFMD) pour le personnel civil et procède aux désignations dans la limite des actions de formation et des places ouvertes au personnel civil.

Le conseiller coordonnateur en formation (CCF) du centre ministériel de gestion (CMG) prononce les décisions d'admission en formation des stages du RAF.

La DRH-MD est maître d'ouvrage pour la formation initiale du personnel civil du domaine SDH de catégorie A et B et maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du domaine SDH de catégorie A.

Le CCF est maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du domaine SDH de catégorie B et C.

Le CCF donne son agrément préalable à toute action de formation dès lors qu'elle nécessite des moyens financiers qui lui sont délégués par la DRH-MD.

4.4. Moyens humains, matériels et budgétaires.

Les formations du domaine peuvent être assurées selon le cas au sein des organismes de formation relevant de la DRHAT (notamment l'EAM et les écoles militaires de Bourges), au sein d'organismes de l'armée de terre, au sein d'organismes relevant des autres armées, interarmées ou de la défense (notamment à l'école des fourriers de Querqueville, à l'établissement spécialisé du commissariat des armées de Roannes ou au CFMD), ou au sein d'organismes extérieurs à la défense.

La validation des programmes est du ressort de la DRHAT/SDFE, en liaison avec le pilote de domaine de spécialités.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

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

Bruno HOUSSAY.