

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°54 du 23 décembre 2010

PARTIE PERMANENTE

Armée de terre

Texte n°10

INSTRUCTION N° 730/DEF/RH-AT/PMF/DS

relative au domaine de spécialités « gestion des ressources humaines » 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 23 novembre 2010

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

INSTRUCTION N° 730/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au domaine de spécialités « gestion des ressources humaines » 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 23 novembre 2010

NOR D E F T 1 0 5 2 6 7 1 J

Références :

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° 1220/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 23 juin 2010 (BOC N° 31 du 30 juillet 2010, texte 5. ; BOEM 311-0.2.2.2).

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

Texte abrogé :

Instruction n° 730/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 2576/DEF/EMSAM/DEP du 24 mai 2004 (BOC, 2004, p. 3274. ; BOEM 341.4.1.1, 763.2.14.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 341.4.1, 763.2.14.1

Référence de publication : BOC N°54 du 23 décembre 2010, texte 10.

Préambule.

Cadre général.

La gestion des ressources humaines est une fonction majeure et essentielle dans une armée de terre professionnelle. En effet, elle permet à celle-ci de faire face à un enjeu de portée stratégique : disposer de la ressource humaine adéquate tant sur le plan quantitatif que qualitatif afin de pouvoir répondre au contrat opérationnel qui lui est fixé. De plus, la fonction ressources humaines (RH) opère dans un contexte toujours plus contraint : l'optimisation de cette ressource doit être systématiquement recherchée du fait de la concurrence dans le recrutement, des problématiques de fidélisation et d'un cadre financier étroit.

Créé dans le cadre du dispositif de conception des métiers et des cursus de formation associés, le domaine de spécialités (DS) « gestion des ressources humaines » (GRH) regroupe tous les acteurs, civils ou militaires, responsables de la politique et de la gestion des ressources humaines agissant depuis le niveau de conception jusqu'au niveau d'exécution situé au sein des formations.

Le personnel militaire qui compose le DS GRH est issu à la fois du recrutement initial et du personnel ayant eu une première expérience dans les forces. Cette mixité est synonyme de connaissances, de maturité et d'aguerrissement, contribuant ainsi à une gestion des ressources humaines au plus près des besoins de l'armée de terre et à la permanence de son action, que ce soit au quartier ou lors d'engagements opérationnels.

Place de l'instruction de domaine de spécialités.

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 (instruction de 1^{re} 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 de domaine de spécialités.

La présente instruction a pour objet de présenter le domaine GRH, de décrire l'organisation de son dispositif de pilotage, 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 du domaine GRH.

1. DESCRIPTION DU DOMAINE.

1.1. Présentation générale du domaine.

Le domaine GRH regroupe l'ensemble des fonctions qui contribuent à gérer et à administrer le personnel tout au long de sa carrière et à développer ses compétences, de manière à fournir à l'employeur la ressource humaine nécessaire et adéquate en volume, en qualification et dans la durée, pour l'exécution de son contrat opérationnel.

Le champ d'action du domaine couvre donc les activités professionnelles concourant à la conception, la mise en œuvre et l'exécution de la politique des ressources humaines de l'armée de terre appliquée au personnel d'active et de réserve, civil ou militaire.

Le domaine GRH recouvre les fonctions liées à la politique des effectifs et du personnel, à la gestion et l'administration de ce personnel, à la chancellerie. Il comprend également des métiers spécifiques relatifs à l'environnement humain ou à la condition du personnel, à la chaîne recrutement, à la chaîne reconversion, à la chaîne du service national et à la chaîne action sociale des armées (ASA).

1.2. Limites du domaine.

Ne relèvent pas du domaine :

- la formation du personnel ;
- l'administration générale et financière, la comptabilité ;
- le personnel pour lequel les ressources humaines ne constituent que des compétences d'adaptation à une fonction relevant d'un autre domaine de spécialités ;
- les archivistes et documentalistes ;
- le service des affaires pénales militaires.

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 GRH comporte trois types de filière mais seuls les deux premiers offrent des itinéraires professionnels complets :

- conception ;
- mise en œuvre ;
- exécution.

Le type de filière « conception » est armé par du personnel officier de recrutement direct, semi-direct ou semi-direct tardif, rang ou officier sous contrat spécialiste, sortant de formation initiale ou rejoignant le domaine en cours de carrière, 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 ou corps de troupe (semi-direct, rang, titre étranger) sortant de formation initiale ou rejoignant le domaine en cours de carrière, et par du personnel civil de catégorie B.

Le type de filière « exécution » accueille des militaires du rang (MDR) rejoignant le domaine en cours de carrière et dans lequel ils poursuivent leur itinéraire professionnel. Il est également ouvert au personnel civil de catégorie C.

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

- gestion des ressources humaines (GRH) ;
- administration du personnel (ADP) ;
- chancellerie (CHA) ;
- environnement ressources humaines (ERH).

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 1^{re} référence. Quelques aspects spécifiques au DS GRH méritent cependant d'être précisés.

2.1.1. *Les organismes amont.*

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

Parmi ses organismes, sont particulièrement sollicités : la DRHAT, le centre de pilotage et de conduite du soutien de l'état-major des armées (EMA/CPCS), l'inspection de l'armée de terre (IAT), le secrétariat général pour l'administration (SGA), et notamment la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), la direction du service national (DSN) et l'agence de reconversion de la défense (ARD), et enfin le service du commissariat des armées (SCA).

Le rôle des organismes amont est fixé par l'instruction de 1^{re} 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 GRH et de la diversité des employeurs.

2.1.3. Le pilote de domaine de spécialités.

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

Son rôle est défini dans l'instruction de 1^{re} 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), 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 (EMS), le correspondant est le collège de l'enseignement supérieur de l'armée de terre (CESAT).

Le centre de formation au management de la défense (CFMD), au titre de son offre de formations relatives aux ressources humaines, est un acteur du domaine.

2.1.6. Les employeurs.

D'une façon générale, tous les employeurs du personnel du domaine GRH donnent 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 rôle des directeurs des ressources humaines (DRH) ou des responsables des ressources humaines (RRH) à l'échelon local est sur ce point essentiel.

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.

Les pilotes des autres domaines de spécialités peuvent être impliqués par analogie de leur mission avec celle du pilote du domaine GRH.

2.2. Structures.

Le comité de pilotage (COPIL) du domaine GRH 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 1^{re} référence.

Le COPIL 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 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 bureau politique des ressources humaines (DRHAT/BPRH) ;
- le bureau ingénierie des processus (DRHAT/BIP) ;
- le bureau condition du personnel-environnement humain (DRHAT/BCP-EH) ;
- la sous-direction recrutement (DRHAT/SDR) ;
- le représentant de l'IAT ;
- le SGA, notamment la DSN, la DRH-MD, l'ARD ;
- le SCA ;
- d'autres pilotes de domaines ;
- autant que de besoin, les représentants d'autres organismes de formation en charge des enseignements GRH ;
- 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 1^{re} 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 GRH 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 GRH est constitué des quatre natures de filière suivantes.

3.1.1. *La nature de filière « gestion des ressources humaines ».*

Le personnel du type de filière conception a vocation à servir dans l'ensemble des natures de filière qui composent le domaine GRH. 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, à l'exception de celles de la nature de filière ERH.

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

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

3.1.2. *La nature de filière « administration du personnel ».*

La nature de filière ADP regroupe des fonctions ayant une nette implication dans la gestion des effectifs et des compétences. Elle concerne donc majoritairement le personnel employé sur des fonctions qui nécessitent le déploiement de compétences touchant au cœur de la gestion des ressources humaines.

Elle est ouverte, en types de filière exécution et mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant de NF 1c 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 « chancellerie ».*

La nature de filière CHA regroupe le personnel ayant à traiter de gestion individuelle et administrative dans les principaux volets suivants : notation, avancement, décorations, discipline, statuts.

Ce personnel sert dans des cellules bien identifiées aux trois échelons que sont : le corps de troupe ou la formation administrative (niveau chef de corps), l'état-major tête de chaîne (niveau fusionneur) et l'administration centrale (niveau décideur).

Elle est ouverte, en type de filière mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant de NF 3a à NF 3b pour le personnel militaire et de NR 22 à NR 23 pour le personnel civil.

3.1.4. La nature de filière « environnement ressources humaines ».

La nature de filière ERH regroupe les fonctions correspondant à des activités périphériques de la gestion des ressources humaines (environnement humain, condition du personnel, recrutement, reconversion, chaîne sociale, ...), qui ne requièrent ni ne permettent d'acquérir de compétences du cœur de métier GRH.

La nature de filière ERH n'offre pas de parcours professionnel et ne dispose pas de ressource rattachée.

Elle est ouverte au personnel civil et au personnel militaire des types de filières conception, mise en œuvre et exécution.

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 ou de cursus du domaine GRH, leur permettant d'évoluer au sein du domaine.

3.2.2. Type de filière mise en œuvre.

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) de la nature de filière ADP. 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 sa nature de filière ADP.

En cas d'échec à la FS 1, les prescriptions contenues au point 2.6.8.6. de l'instruction de 2^e référence sont applicables. Le sous-officier peut se voir notamment accorder une réorientation vers un autre domaine.

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. L'engagé volontaire de l'armée de terre (EVAT) du domaine GRH, recruté en qualité de sous-officier rang dans le domaine GRH, a suivi la formation d'adaptation au poste NF 1c. Le suivi d'une nouvelle AF n'est donc pas requis.

Lorsqu'il remplit les conditions de candidature, le sous-officier peut accéder à la formation du deuxième niveau. 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 (FG2) 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 des natures de filière ADP ou CHA.

Les sous-officiers titulaires du BSTAT ADP et qui seront affectés pour la première fois sur un emploi de chancellerie suivront obligatoirement la formation d'adaptation « chancellerie ». Par ailleurs, en cas de mutation vers un emploi de chancellerie de niveau intermédiaire ou supérieur, ils suivront une formation d'adaptation les préparant à la spécificité de leur emploi.

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. Type de filière exécution.

Le cursus de formation du militaire du rang du DS GRH débute au NF 1c, à l'issue du processus d'orientation en vigueur dans l'armée de terre. Ce cursus ne concerne que la nature de filière ADP.

Tous les militaires du rang peuvent demander une réorientation vers le DS GRH. Néanmoins, le militaire du rang du DS GRH sera préférentiellement choisi parmi les militaires du rang ayant suivi des actions de formations de cursus ou des formations d'adaptation de type « secrétariat ».

Ces militaires du rang, orientés sur un parcours long dans le DS GRH, doivent suivre la formation d'adaptation de leur nouveau domaine de spécialités, afin de détenir les compétences nécessaires pour tenir un poste NF 1c du domaine.

3.2.4. Formations d'adaptation.

La formation de cursus des officiers, des sous-officiers et des militaires du rang peut être complétée par des actions de formation d'adaptation à un emploi précis ou destinées à acquérir des connaissances ciblées relatives aux évolutions des procédures de gestion.

La formation d'adaptation revêt un caractère particulièrement important au sein du domaine GRH en raison de sa vocation de domaine d'accueil de seconde partie de carrière mais également du fait du mode d'armement des postes de la nature de filière ERH.

3.3. Passerelles intra-domaine et inter-domaines.

Des réorientations peuvent intervenir en cours de carrière à l'intérieur du DS GRH ou d'un domaine de spécialités vers un autre.

Les sous-officiers souhaitant rejoindre le DS GRH, ou changer de filière à l'intérieur du DS GRH, devront déposer une demande de réorientation. L'agrément de cette demande par le gestionnaire déclencherà :

- 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 éventuel 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 GRH, est en principe déjà titulaire d'un certificat de qualification technique supérieure (CQTS). Il change de type de filière et reçoit en complément une formation de spécialité du domaine GRH.

Le DS GRH est un domaine d'accueil pour les militaires du rang au NF 1c.

3.4. Titres ou 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 et une nature de filière. Les qualifications sanctionnent une expérience acquise dans un emploi identifié (expérience assortie ou non d'une formation d'adaptation), ceci uniquement pour les natures de filière CHA, ADP ou GRH. La nature de filière ERH ne permet ni l'attribution d'une qualification GRH pour les officiers ni l'attribution d'une QAP pour les sous-officiers.

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 2^e référence, en annexe VI. de l'instruction de 4^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 (CNCP). 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 de premier niveau a pour objet de préparer le personnel à tenir sa première fonction dans le domaine GRH.

La formation de spécialité de deuxième niveau a pour objet de faire acquérir au personnel les connaissances approfondies spécifiques à la nature de filière ADP et de développer sa 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 (CHA ou ADP) ;

- 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. Responsabilité 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 GRH.

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.

La DRHAT, notamment le BPC, sous réserve des attributions de la DRH-MD, du SPAC et des autorités délégataires, fusionne les besoins en formation GRH du référentiel des actions de formation (RAF-TTA 162) et du 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 GRH de catégorie A et B et maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du domaine GRH de catégorie A.

Le CCF est maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du domaine GRH 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.

5. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction n° 730/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 2576/DEF/EMSAM/DEP du 24 mai 2004 relative au domaine de spécialités « gestion des ressources humaines » 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 est abrogée.

Pour le ministre d'État, ministre de la défense et des anciens combattants et par délégation :

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

Bruno HOUSSAY.