

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***



**Edition Chronologique n°34 du 10 août 2012**

**PARTIE PERMANENTE**

**Armée de terre**

**Texte n°37**

**INSTRUCTION N° 754/DEF/EMAT/PRH/DS**

relative à la formation individuelle de spécialité des officiers de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil de catégorie A du domaine de spécialités « gestion des ressources humaines ».

*Du 17 juillet 2012*

ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE : bureau « planification des ressources humaines ».

**INSTRUCTION N° 754/DEF/EMAT/PRH/DS relative à la formation individuelle de spécialité des officiers de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil de catégorie A du domaine de spécialités « gestion des ressources humaines ».**

*Du 17 juillet 2012*

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

---

*Références :*

Instruction n° 955/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 14 janvier 2009 (BOC N° 8 du 13 février 2009, texte 4 ; BOEM 770.1.1).

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° 730/DEF/RH-AT/PMF/DS du 23 novembre 2010 (BOC N° 54 du 23 décembre 2010, texte 10 ; BOEM 341.4.1, 763.2.14.1).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Une annexe.

*Texte abrogé :*

Instruction n° 754/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 2597/DEF/EMSAM/DEP du 24 mai 2004 (BOC, 2004, p. 3283 ; BOEM 341.4.1.1, 763.2.14.2).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 341.4.1.1, 763.2.14.2

*Référence de publication :* BOC N°34 du 10 août 2012, texte 37.

---

**Préambule.**

La gestion des ressources humaines est une fonction majeure dans une armée de terre professionnalisée. Cette fonction est d'autant plus essentielle qu'une optimisation de la ressource doit être systématiquement recherchée compte tenu notamment du contexte économique et financier actuel.

Le domaine de spécialités « gestion des ressources humaines » (GRH) regroupe tous les acteurs responsables de la politique et de la gestion des ressources humaines agissant à partir du niveau central jusqu'au niveau local. Dans une logique d'environnement opérationnel et de compétences techniques, le commandement et la GRH trouvent tout naturellement leur place dans les formations de l'armée de terre et dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD).

La présente instruction se situe en aval de l'instruction citée en troisième référence qui présente le domaine GRH, décrit l'organisation de ce dispositif et décline les formations des cursus de formation associées. Elle a pour objet de présenter les modalités de la formation de spécialité des officiers de carrière, sous contrat, volontaires ou de réserve, ainsi que du personnel civil de catégorie A. Elle donne par ailleurs les objectifs de formation en termes d'initiation à la GRH dispensée dans le cadre des formations de cursus des autres domaines de spécialités.

**1. DESCRIPTION DES CURSUS DE FORMATIONS.**

## **1.1. Présentation des filières.**

Les officiers et le personnel civil de catégorie A servant dans le domaine « gestion des ressources humaines » appartiennent au type de filière « conception » et peuvent servir dans deux natures de filières distinctes.

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

La nature de filière « GRH » qui offre un déroulement de carrière complet regroupe les fonctions liées à :

- la politique des parcours professionnels ;
- la gestion des ressources humaines ;
- le pilotage ressources humaines (RH) et l'organisation ;
- la gestion et le suivi des effectifs ;
- la chaîne commandement et la chancellerie ;
- l'administration du personnel civil ;
- la chaîne du service national.

### ***1.1.2. La nature de filière « environnement des ressources humaines ».***

La nature de filière « environnement des ressources humaines » (ERH) qui n'offre pas de parcours professionnel complet et ne dispose pas de ressource GRH rattachée, regroupe les fonctions correspondant à des activités périphériques de la GRH relatives au recrutement, la reconversion, la chaîne de l'action sociale et la condition du personnel.

Cette nature de filière « vide de ressource » est armée en gestion en priorité par des officiers GRH mais aussi par du personnel provenant de l'ensemble des domaines de spécialités de l'armée de terre après avoir reçu une formation d'adaptation GRH.

## **1.2. Présentation des cursus de formation.**

Le domaine GRH prévoit des formations de cursus destinées aux officiers du corps technique et administratif (CTA) et aux officiers d'active en école des services (OAES). A été décidée la création du corps des officiers spécialistes de l'armée de terre « COSAT » en lieu et place du CTA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il comporte également des formations d'adaptation qui préparent le personnel, militaire et civil, à son emploi immédiat.

Le dispositif est complété par l'attribution de qualifications qui sanctionnent des acquis antérieurs dans des fonctions du domaine GRH.

Enfin, des actions de formation continue permettent de réactualiser les connaissances des acteurs RH durant l'exercice de leurs fonctions.

À noter : compte tenu de l'importance de la gestion des ressources humaines dans le cadre d'une armée professionnelle et de la nouvelle organisation de structures embasées (GSBdD), la majorité des officiers de l'armée de terre reçoivent à un moment de leur carrière une formation GRH « d'aide au commandement », notamment en école d'application au cours de la formation de spécialité initiale, puis à l'occasion du cours des futurs commandants d'unité (CFCU), et enfin lors du stage d'information des chefs de corps.

## 2. OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE LA FORMATION.

Toutes les actions de formation du domaine GRH ont pour but de donner, puis de compléter à chaque niveau les connaissances et savoir-faire techniques de la gestion du personnel, pour tenir une fonction dans le domaine ou une fonction requérant de bonnes connaissances GRH dans un autre domaine.

## 3. DESCRIPTION DES ACTIONS DE FORMATION.

### 3.1. Formation de cursus.

Il n'existe qu'une seule formation de cursus « GRH » pour les officiers : il s'agit de la formation dispensée au cours d'application GRH de l'école d'administration militaire (EAM).

Elle vise à donner de très bonnes connaissances de la culture du domaine aux jeunes officiers du domaine GRH et à les préparer à l'exercice des responsabilités de leur premier emploi dans un service administration du personnel (SAP) en GSBdD, dans les cellules responsables des ressources humaines (RRH) des régiments de l'armée de terre, des organismes de formation (ODF) et des états-majors.

### 3.2. Formation « gestion des ressources humaines » pour les officiers des autres domaines de spécialités.

#### 3.2.1. Formation de spécialité en école d'application.

Ne constituant pas une action de formation proprement dite du domaine GRH, cette formation est incluse dans les programmes des actions de cursus. Elle vise à faire acquérir les connaissances élémentaires en termes de gestion des ressources humaines avant une première affectation dans une formation de l'armée de terre ou dans un GSBdD. Les principaux statuts, les parcours professionnels et la présentation des documents de gestion constituent le cœur de cette formation que suivent tous les officiers en école d'application.

#### 3.2.2. Formation de spécialité des futurs commandants d'unité.

Ne constituant pas une action de formation proprement dite du domaine GRH, cette formation est incluse dans les programmes des actions de cursus. Elle vise à renforcer les connaissances en termes de gestion des ressources humaines nécessaires au commandement d'une unité élémentaire de l'armée de terre. Les statuts, les parcours professionnels, les documents de gestion et le déroulement des grands actes de gestion (notation, avancement, orientation, mise en formation) constituent le cœur de cette formation. Tous les officiers appelés à prendre le commandement d'une unité élémentaire reçoivent cette formation.

#### 3.2.3. Information des chefs de corps et des commandants de formation administrative.

Elle vise à sensibiliser les futurs chefs de corps et les commandants de formation administrative sur les mécanismes principaux de la gestion, et sur le rôle central du chef de corps et des commandants de formation administrative. Leurs responsabilités dans la conduite des actes de gestion, en particulier notation, avancement, orientation et affectation constituent le cœur de cette formation.

Tous les officiers désignés pour prendre le commandement d'un organisme suivent cette formation.

### 3.3. Formations d'adaptation.

#### 3.3.1. Formation complémentaire des officiers sous contrat spécialistes.

Les officiers sous contrat (OSC) du domaine GRH suivent une formation complémentaire au regard de leur cursus universitaire qui vise à leur donner les bases de la GRH appliquée à l'environnement militaire. Cette formation les prépare à l'exercice des responsabilités de leur premier emploi dans les SAP des GSBdD, dans les cellules RH des états-majors ou en administration centrale.

Ils doivent être inscrits par la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) à la première formation GRH qui suit leur formation initiale conformément aux dispositions prévues dans l'instruction de première référence.

### ***3.3.2. Action de formation « chef de bureau de gestion et chef de bureau administration du personnel ».***

Destinée aux officiers ou au personnel civil de catégorie A affectés dans un emploi de chef de bureau gestion du personnel (BGP) ou chef de bureau administration du personnel (SAP) dans les GSBdD ou dans les états-majors, cette formation vise spécifiquement l'acquisition des connaissances indispensables pour tenir cette fonction, que ce soit dans la gestion individuelle ou dans la satisfaction des besoins RH de l'unité.

Cette formation est sanctionnée par une attestation de « formation chef de bureau de gestion du personnel » ou « formation chef de bureau administration du personnel ».

### ***3.3.3. Action de formation « directeur des ressources humaines et chef de service administration du personnel ».***

Elle est destinée aux officiers ou au personnel civil de catégorie A tenant ou devant tenir des fonctions de « directeur des ressources humaines » (DRH) ou de « chef de service administration du personnel » (SAP) dans les GSBdD et « responsable des ressources humaines » (RRH) au sein des formations de l'armée de terre. Cette action de formation est également suivie par les diplômés techniques GRH après leur scolarité en organisme civil.

### ***3.3.4. Autres formations d'adaptation.***

D'autres formations spécifiques sont prévues :

- formation du personnel nouvellement affecté sur une fonction GRH ;
- formation dédiée au recrutement ;
- formation continue des acteurs RH ;
- formations liées à la reconversion.

## **4. ORGANISATION DE LA FORMATION.**

### **4.1. Acteurs et rôles.**

#### ***4.1.1. Élaboration des programmes de formation.***

Le programme des formations est établi conjointement par l'EAM, le pilote du domaine GRH et la sous-direction de la formation (SDF) de la DRHAT. Les actions de formation et les diplômes associés sont répertoriés dans le descriptif de formation du référentiel des métiers de l'armée de terre. Les objectifs, contenus, programmes et conditions de candidature sont détaillés dans le référentiel des actions de formation. Ces deux référentiels sont mis à jour annuellement.

#### ***4.1.2. Réalisation de la formation.***

La SDF est chargée de la mise en œuvre de la formation des officiers du domaine GRH en liaison avec l'EAM.

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

L'expression de besoin est adressée à la SDF deux ans avant l'année de formation. Lors de la réception du calendrier des actions de formation (CAF), au cours de l'année précédant l'année de formation, la DRHAT

affine son expression des besoins, et les unités proposent les candidatures. En fonction des places offertes et après étude des dossiers, la DRHAT éditte les décisions d'admission en formation. La SDF ou l'EAM (par délégation) délivrent les diplômes.

#### 5. QUALIFICATIONS « GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ».

Sanctionnant une expérience passée et une expertise dans le domaine GRH, les qualifications GRH des premier, deuxième et troisième degrés sont attribuées annuellement, par la sous-direction gestion (SDG) de la DRHAT, à l'issue d'un recensement de tous les officiers d'active ayant accompli trois années dans une fonction identifiée dans le domaine GRH à un niveau fonctionnel donné, ou sur un formulaire unique de demande (FUD) adressé par voie hiérarchique.

Les modalités d'attribution de ces qualifications sont mentionnées en annexe.

#### 6. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction n° 754/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 2597/DEF/EMSAM/DEP du 24 mai 2004 relative à la formation individuelle de spécialité des officiers de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve, ainsi que du personnel civil de catégorie A du domaine de spécialités « gestion des ressources humaines » est abrogée.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

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

**Bruno HOUSSAY.**

ANNEXE.  
**MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES QUALIFICATIONS « GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ».**

**1. DÉTERMINATION DES DATES DE RÉFÉRENCE.**

La date de prise en compte pour le recensement des officiers susceptibles de se voir attribuer une qualification GRH (QGRH) est fixée entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, période qui correspond à la réalisation du plan annuel de mutation (PAM). Les cas particuliers (retour d'outre-mer...) seront étudiés par la DRHAT au cas par cas de façon à ne pas pénaliser les individus. Le recensement est effectué par la DRHAT entre le 15 septembre et le 15 décembre.

**2. DÉTERMINATION DES ANNÉES DE RÉFÉRENCE.**

À la date du recensement pour l'attribution d'une QGRH, seules les trois dernières années d'affectation sur une fonction GRH, durée minimale requise pour pouvoir être étudié, sont prises en compte.

Les officiers rang, les officiers d'active des écoles d'armes (OAEA) et les OAES ne peuvent prétendre à la prise en compte de leur expérience comme sous-officiers niveau fonctionnel (NF 3a) ou NF 3b dans le cadre de l'attribution de la QGRH 1.

L'affectation d'un officier sur deux fonctions GRH successives, identifiées à deux NF différents, est prise en compte :

- un officier ayant servi deux ans dans une fonction NF 4 et une année dans une fonction NF 5a se voit attribuer la QGRH 1 et son année passée dans la fonction NF 5a lui sera comptabilisée pour l'attribution future de la QGRH 2 ;
- un officier ayant servi deux ans dans une fonction NF 5a et une année dans une fonction NF 5b se voit attribuer la QGRH 2 et son année passée dans la fonction NF 5b sera comptabilisée pour l'attribution future de la QGRH 3.

**3. CONDITIONS TECHNIQUES D'ATTRIBUTIONS.**

Les conditions d'attributions sont cumulatives.

L'attribution ne concerne que les officiers d'active ayant accompli trois années dans une fonction identifiée dans le domaine GRH.

La QGRH 1 est attribuée au personnel ayant suivi l'une des actions de formation de cursus ou d'adaptation du domaine GRH inscrite au CAF de la DRHAT/SDF et destinée aux officiers occupant une fonction de NF 4.

La QGRH 2 est attribuée aux officiers de NF 5a ou de NF 5b :

- soit ayant suivi la formation de DRH, chef de SAP ou RRH ;
- soit étant détenteur d'une QGRH 1 ;
- soit ayant suivi une formation technique de niveau d'enseignement militaire supérieur de niveau 1 ou 2 (EMS1 ou EMS2) dans le domaine GRH ;

Pour les officiers ne pouvant répondre à aucune des trois conditions ci-dessus, ils devront avoir tenu successivement une fonction de NF 5a puis une fonction de NF 5b du domaine GRH, le tout couvrant une plage minimale de 6 ans.

La QGRH 3 est attribuée à tout officier ayant tenu une fonction du NF 5b ou NF 5c et détenteur soit d'un diplôme de l'EMS 2 soit d'une QGRH 2.

#### 4. PROCÉDURE.

L'identification des officiers réunissant les conditions est faite par les bureaux de gestion de la DRHAT et validée par le bureau administration-ressources humaines (AD-RH), gestionnaire du domaine GRH.

L'attribution (actualisation de la base de données et délivrance de l'attestation papier) est faite par les bureaux de gestion.

À la fin de la période de recensement (15 décembre), la liste du personnel susceptible de se voir attribuer la QGRH est adressée aux formations. Cette liste validée par la DRHAT (bureau AD-RH) est diffusée dans les formations par message.

Une demande individuelle (FUD) adressée par voie hiérarchique à la DRHAT entre la réception de cette liste et le 1<sup>er</sup> février permet d'étudier les cas particuliers. En cas de doute dans le NF d'une fonction (évolution annuelle du descriptif des métiers et des formations), la fonction figurant sur le bulletin de notes officiers pour la période considérée fait foi.

La liste définitive d'attribution des QGRH est diffusée avant le 1<sup>er</sup> mars par la DRHAT.

La qualification est attribuée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.