BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES

Edition Chronologique n°41 du 8 octobre 2010

PARTIE PERMANENTE
Armée de terre

Texte n°8

INSTRUCTION N° 2222/DEF/RH-AT/PMF/DS
relative au domaine de spécialités « sciences humaines » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat ou de réserve ainsi que du personnel civil du domaine.

Du *3 septembre 2010*

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

INSTRUCTION N° 2222/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au domaine de spécialités « sciences humaines » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat ou de réserve ainsi que du personnel civil du domaine.

Du 3 septembre 2010

NOR D E F T 1 0 5 2 1 2 4 J

Référence :

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

Pièce(s) Jointe(s) :

Deux annexes.

Texte abrogé :

Instruction n° 2222/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 990/DEF/EMAT/ORH/CRH du 20 octobre 2003 (BOC, 2003, p. 7669. ; BOEM 341.4.1.1, 763.2.22.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 341.4.1.1, 763.2.22.1

Référence de publication : BOC N°41 du 8 octobre 2010, texte 8.

Préambule.

Cadre général.

Créé dans le cadre du dispositif de conception des métiers et des cursus de formation associés, le domaine de spécialités (DS) « sciences humaines » (SHU) regroupe l'ensemble des emplois ayant pour objet de connaître, d'étudier, de comprendre et d'expliquer les activités humaines au sein de l'armée de terre sous différents angles, comme l'histoire, la sociologie, la psychologie ou la conservation du patrimoine militaire.

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 référence) et, d'autre part, l'instruction d'application qui décrit, pour le personnel concerné, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialités.

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 SHU, de décrire l'organisation de son dispositif de pilotage et d'en préciser les parcours professionnels et les formations associées.

Elle concerne les officiers ainsi que le personnel civil de catégorie A du domaine SHU.

1. DESCRIPTION DU DOMAINE.

1.1. **Présentation générale du domaine.**

Le domaine SHU rassemble le personnel officier de l'armée de terre et le personnel civil de la défense de catégorie A qui, en tant qu'historiens, conservateurs du patrimoine, sociologues ou psychologues, mettent en œuvre les méthodes et les outils propres à leur champ de compétences, en vue de fournir au commandement une expertise particulière.

1.2. **Limites du domaine.**

Le domaine SHU regroupe l'ensemble du personnel militaire et civil de l'armée de terre occupant des fonctions qui concourent à la définition, l'expression et la satisfaction des besoins du domaine (études, doctrine, organisation, moyens, personnel) :

- en sociologie générale et militaire ;

- en psychologie (du travail et des organisations), psychologie sociale, éventuellement psychologie expérimentale, psychologie différentielle ;

- en recherche, diffusion, édition et enseignement en matière d'histoire militaire ;

- en conservation du patrimoine militaire.

En sont exclus :

- les médecins psychologues et psychiatres du service de santé détenteurs de diplômes de psychologie clinique ou de psychopathologie ;

- les ergonomes (domaine systèmes d'armes) ;

- le personnel officier et sous-officier orienteurs des centres de recrutement [cœur de métier gestion des ressources humaines (GRH)].

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 personnels employés dans la filière) et sa nature (spécialité du domaine).

Le DS SHU ne comporte qu'une seule nature de filière dénommée « sciences humaines », et uniquement en type de filière « conception ». Elle est ouverte au personnel officier de recrutement direct et semi-direct, provenant du corps des officiers des armes, du corps des officiers du cadre spécial et du corps technique et administratif de l'armée de terre, en seconde partie de carrière, ainsi que par du personnel officier sous contrat et par du personnel civil de la défense de catégorie A, titulaires des diplômes de l'enseignement supérieur leur permettant d'occuper les fonctions du domaine.

Cette nature de filière est détaillée au point 3.1.

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 référence. Quelques aspects spécifiques au DS SHU méritent cependant d'être précisés.

2.1.1. ***Les organismes amont.***

Les directions, services, inspection ou chaînes décrivant des fonctions du DS SHU sont des interlocuteurs privilégiés du pilote 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), la DRHAT, le centre de pilotage et de conduite du soutien de l'état-major des armées (EMA/CPCS), l'inspection de la fonction personnel de l'armée de terre (IAT/IFP), le secrétariat général pour l'administration (SGA), et notamment la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA), le centre de doctrine et d'emploi des forces (CDEF).

Le rôle des organismes amont est fixé par l'instruction de 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 SHU.

2.1.3. ***Le pilote de domaine de spécialités.***

Le pilote du domaine de spécialités SHU est l'officier chef du bureau condition du personnel-environnement humain (BCP-EH) de la DRHAT.

Son rôle est défini dans l'instruction de référence.

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, en particulier le bureau personnel civil (BPC), sous réserve des attributions de la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) et des autorités délégataires, 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, tous les employeurs du personnel du domaine SHU 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).

2.1.7. ***Autres interlocuteurs.***

Les cellules organisation des différents budgets opérationnels de programme (BOP), notamment le bureau organisation (B.ORG) de l'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 (COPIL) du domaine SHU 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 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 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 SGA, et notamment le service historique de la défense (SHD) ;

- la délégation au patrimoine (DELPAT) de l'EMAT ;

- la sous-direction recrutement (SDR) de la DRHAT, et notamment le bureau études évaluations (BEE) ;

- le CDEF ;

- d'autres pilotes de domaines ;

- autant que de besoin, les représentants d'autres organismes de formation en charge des enseignements SHU.

2.3. **Procédures (calendrier, organisation du travail).**

Les procédures applicables sont fixées par l'instruction de 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 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 SHU 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 SHU ne recouvre qu'une seule nature de filière, appelée « sciences humaines » (SHU).

Toutefois, cette nature de filière se décline en quatre métiers différents :

- historien ;
- conservateur du patrimoine ;
- sociologue ;
- psychologue.

La nature de filière SHU comporte des fonctions allant du niveau fonctionnel (NF) NF4 à NF5c pour le personnel militaire et du niveau de responsabilité (NR) NR13 pour le personnel civil.

3.2. **Présentation des formations associées au parcours professionnel.**

Le domaine SHU est principalement un domaine d'accueil de deuxième partie de carrière pour les officiers de recrutement direct et semi-direct, à l'issue des cursus de l'enseignement militaire supérieur (EMS).

Il est également ouvert aux officiers sous contrat spécialistes (OSC/S) et au personnel civil de la défense de catégorie A, titulaires des diplômes de l'enseignement supérieur.

Les formations sont décrites au référentiel des actions de formation (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.

3.3. **Passerelles intra-domaine et inter-domaines.**

Ne disposant que d'un nombre de fonctions limité, différenciées selon les sciences humaines mises en œuvre, le domaine SHU ne permet pas toujours à lui seul un parcours professionnel continu et complet.

Aussi, des passerelles d'emploi vers d'autres domaines de spécialités peuvent être utilisées à chaque niveau de responsabilité, selon une logique de compétence.

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 prévus 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).

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.

Le détail de ces connaissances et savoir-faire techniques fait l'objet d'une instruction d'application.

4.2. **Types de formation.**

4.2.1. ***La formation du personnel militaire.***

Une instruction particulière définit les dispositions relatives aux formations dispensées aux officiers servant dans le domaine de spécialités SHU.

Ces formations sont décrites au référentiel des actions de formation (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 des 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 le BCP-EH, qui en tant que pilote de domaine de spécialités détermine et propose les objectifs et actions de formation spécifiques au domaine de spécialités SHU.

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

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° 2222/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 990/DEF/EMAT/ORH/CRH du 20 octobre 2003 relative au domaine de spécialités « sciences humaines » et à la formation individuelle de spécialités du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire ou de réserve et du personnel civil du domaine est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

Le colonel,
adjoint au sous-directeur « études politiques » de la direction des ressources humaines de l'armée de terre,

Denis PARMENTIER.

ANNEXE I.

SCHÉMA D'ENSEMBLE DU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS « SCIENCES HUMAINES ».

(Filière conception).

Niveaux fonctionnels (NF).	Fonctions.
5c.	Chef de bureau sciences humaines. / Chef de section sciences humaines. / Spécialiste en histoire.
5b.	Chef de section psychologue. / Chargé d'études référent sociologue. / Chef de section histoire. / Chargé d'études référent psychologue. / Conservateur référent.
5a.	Chargé d'études psychologue. / Chargé d'études sociologue. / Conservateur. / Chargé d'études histoire. / Professeur histoire géographie.
4.	Traitant psychologue confirmé. / Chargé de conservation. / Traitant histoire. / Traitant psychologue.

ANNEXE II.
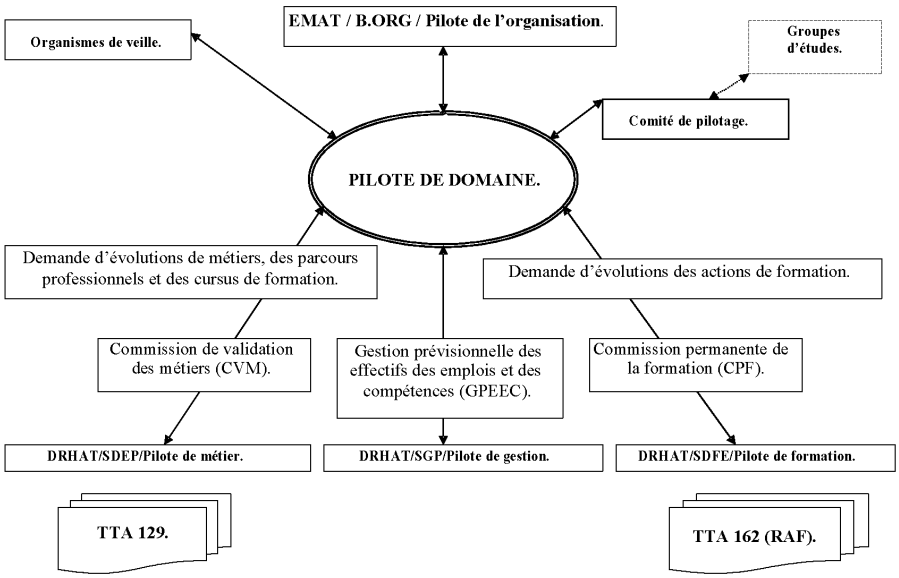
SCHÉMA DE CONCEPTION DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES DU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS « SCIENCES HUMAINES ».