

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 33 du 4 juillet 2014**

**PARTIE PERMANENTE**

**Armée de terre**

**Texte 9**

**INSTRUCTION N° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES**  
relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers.

*Du 3 juin 2014*

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

**INSTRUCTION N° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers.**

*Du 3 juin 2014*

NOR D E F T 1 4 5 0 9 8 2 J

---

*Références :*

Instruction n° 2608/DEF/CAB du 18 février 2008 (BOC N° 22 du 13 juin 2008, texte 2 ; BOEM 300.4.5).

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

Instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 17 mai 2011 (BOC N° 25 du 24 juin 2011, texte 13 ; BOEM 771.1).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Quatre annexes.

*Texte abrogé :*

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

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 763.1

*Référence de publication :* BOC n° 33 du 4 juillet 2014, texte 9.

---

**Préambule.**

La présente instruction a pour but d'exposer le dispositif de gouvernance des métiers dans l'armée de terre. Elle place les métiers et les compétences au cœur de la gestion des ressources humaines (RH), déclinée dans une logique de parcours professionnels.

Caractérisant les besoins opérationnels et fonctionnels en compétences grâce à un langage RH commun <sup>(1)</sup>, la gouvernance des métiers a pour objet de rendre ces besoins compatibles avec les impératifs de la politique des ressources humaines, notamment des politiques catégorielles, et les contraintes d'effectifs et de masse salariale de tous les centres financiers (CF) employant du personnel groupe origine « terre », puis de coordonner leur impact sur les métiers, les parcours professionnels, la formation, la gestion et le recrutement.

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

Ainsi, le bureau politique des métiers et des formations associées (BPMF) de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT) agit à triple titres. Outre l'anticipation des besoins en compétences et la définition de la politique des métiers pour l'armée de terre (dans le TTA 129), il pilote les travaux dans les familles professionnelles (FP) dont l'armée de terre a la responsabilité dans le référentiel des emplois ministériels (REM). Il est aussi le garant auprès de la DRH-MD de la prise en compte du besoin en compétences de la population du groupe origine « terre » des autres FP, de la cohérence des métiers et parcours professionnels ainsi que de leur incidence en matière de gestion et de formation. Pour cela, le réseau de la gouvernance des métiers inclut des organismes amont, des pilotes de métiers (PILMET), des pilotes de domaine de spécialités (PILDOM), des pilotes de gestion (PILGES), des pilotes de formation (PILFORM), et, *in fine*, les acteurs de la formation et les employeurs.

Le référentiel métiers (TTA 129), mis à jour et diffusé chaque début d'année civile, constitue le langage commun à l'ensemble des acteurs travaillant sur les ressources humaines et l'organisation. Il est le référentiel unique de l'organisateur, de l'employeur, du gestionnaire, du formateur et de l'administré avec lequel :

- est décrit le besoin en organisation sous la forme de référentiels en organisation (REO) à l'aide de l'outil CREDO ;
- se construisent les parcours professionnels et s'élaborent les fiches métiers recrutement ;
- se conçoivent et se conduisent les actes de gestion [sous-direction gestion (SDG) de la DRH-AT et gestionnaires locaux] et les actions de mise en formation ;
- s'élaborent et se conduisent les actions de formation de cursus et d'adaptation [sous-direction de la formation (SDF) de la DRH-AT].

Il est relié par une table de correspondance aux familles et filières professionnelles définies au sein du REM, tenue à jour par le BPMF, et du référentiel du personnel civil de mise en œuvre du répertoire pour la gestion anticipée des emplois (MORGANE).

Le BPMF conseille les autorités sur l'évolution qualitative des emplois et leur description dans les référentiels. Le dispositif, mis en place à cet effet, repose principalement sur :

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

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

## 1. CADRE GÉNÉRAL.

### 1.1. Définition.

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

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

caractérisée par sa nature et son type, regroupe des emplois-types gestion (ETG) partageant un socle commun de compétences. Ainsi, elle constitue un niveau d'agrégation de parcours professionnels continus et complets.

La notion de conduite et d'animation de la gouvernance des métiers recouvre donc :

- la définition des métiers et leur référencement dans le TTA 129 ou dans le REM sous le pilotage respectivement de la DRH-AT et de la DRH-MD ;
- leurs modes d'alimentation incluant les réorientations nécessaires et/ou les passerelles possibles ;
- la définition des parcours professionnels selon une logique RH et financière transverse ;
- l'anticipation des impacts métiers en gestion et recrutement ;
- l'organisation des cursus de formation, pour les différents métiers, et les niveaux de qualification correspondants ;
- la définition des conditions de candidature et de préparation aux examens, cours et stages, et celles d'attribution des diplômes ;
- la description du rôle des différents acteurs impliqués.

### **1.2. Objectifs généraux.**

La gouvernance des métiers, dimension qualitative des métiers et compétences au cœur de la RH, concourt à l'atteinte de trois objectifs généraux :

- l'adaptation des compétences RH et des processus RH associés nécessaires aux besoins des armées, directions ou services employant du personnel groupe origine « terre », dans le respect des politiques catégorielles RH de l'armée de terre comme des politiques RH du niveau supérieur ;
- la cohérence d'ensemble entre la masse salariale, l'organisation, la politique RH, le recrutement, la formation et la gestion ;
- la mise à disposition d'un langage RH unique et commun à tous, qui trouve dans l'immédiat sa concrétisation dans la réalisation et l'actualisation du TTA 129, puis, lors de son entrée en service, dans la réalisation et l'actualisation du REM, sous le pilotage de la DRH-MD.

### **1.3. Principes de gouvernance métiers.**

La gouvernance des métiers repose sur cinq grands principes :

- anticipation : un vivier de compétences est long à constituer, dure longtemps et nécessite du temps pour évoluer. L'anticipation doit donc être un souci permanent. Cela implique de se tenir étroitement informé sur la préparation de l'avenir, en ayant notamment une connaissance claire de l'évolution du besoin à court terme (deux ans) et l'éclairage le plus précis possible à moyen terme (cinq ans) ;
- cohérence : elle est d'abord assurée par la prise en compte conjointe des contraintes et impératifs, de l'organisation voulue par les chefs d'état-major et les responsables de CF, des ressources humaines et financières en gestion mais aussi prévisionnelles (immédiatement et à cinq ans), des besoins et capacités en formation et recrutement. Elle est assurée ensuite entre les modèles RH catégoriels (officiers, sous-officiers, militaires du rang) et leur déclinaison dans et entre les filières professionnelles ;
- viabilité : pour le personnel militaire, elle est réalisée au sein de chaque métier, en prenant en compte la totalité du personnel géré par la DRH-AT (tous CF employeurs). Elle s'adosse autant que

possible à des normages en organisation et se synthétise dans les parcours professionnels du référentiel métiers en vigueur. En intégrant une première, une deuxième voire une troisième partie de carrière et en identifiant notamment des temps de commandement ou de responsabilité, la diversité des emplois possibles et la progression induite assurent l'attractivité de ces parcours et participent à leur viabilité. Les travaux de viabilisation visent à mettre en adéquation le besoin décrit en organisation dans les REO A +5 avec l'évolution prévisible de la ressource en gestion dans les parcours professionnels existants et à vérifier la bonne utilisation des compétences par les descripteurs. Ils se traduisent par des ordres et consignes RH pour le personnel du groupe origine « terre » donnés à l'ensemble des CF ;

- lisibilité : elle se traduit tout d'abord par l'affichage de tous les parcours professionnels, quels que soient le métier et la catégorie, au sein du référentiel métiers en vigueur consultable par tous, par l'utilisation de marquants dans les REO [expérimenté (EXP) pour les majors, qualifications particulières (QP)] par l'élaboration de maquettes pour certains postes [temps de responsabilité (TR), diplôme technique (DT), brevetés (BVT)] et enfin dans la recherche de pérennité de ces postes ;

- rentabilisation : elle se traduit par une gouvernance de formation au juste besoin et juste coût, tant pour les formations de cursus que pour les formations d'adaptation, et par l'emploi du personnel sur des postes correspondant aux compétences acquises pour une durée compatible avec le coût de cette formation. Cette formation est donc individualisée autant que possible. Les dispositifs de gouvernance, de numérisation [numérisation de l'espace de formation (NEF)] et d'individualisation de la formation pilotés par la SDF participent de cette rentabilisation.

## 2. ORGANISATION DU PROCESSUS.

Le schéma d'ensemble du dispositif de gouvernance des métiers et des processus associés présenté en annexe I., est explicité dans les différentes parties qui suivent. Il est valable quelque soit le référentiel utilisé.

### 2.1. Les acteurs.

#### 2.1.1. Les organismes amont.

Ils travaillent :

- sur les facteurs d'évolution de la doctrine et de l'emploi des forces : le centre de doctrine et d'emploi des forces (CDEF) ;

- sur la préparation de l'avenir de l'armée de terre : le commandement des forces terrestres (CFT), l'état-major du service de la maintenance industrielle terrestre (EM SMITer), les bureaux de l'état-major de l'armée de terre (EMAT). Le bureau organisation (BORG), de par ses attributions, tient un rôle éminent, car il synthétise sous contrainte financière l'expression des besoins fonctionnels des CF terre ;

- sur la gouvernance des ressources humaines de l'armée de terre : la sous-direction des études et de la politique (SDEP) de la DRH-AT ;

- sur les besoins en formations : la SDG et les employeurs pour le besoin présent, la SDF et les directions des études et de la prospectivité (DEP) pour le besoin futur ;

- sur la répartition des moyens alloués à la mise en œuvre de la politique de formation : la SDF.

Le collège de l'enseignement supérieur de l'armée de terre (CESAT) met en œuvre la politique de formation de l'enseignement militaire supérieur définie par la DRH-AT/SDEP.

Les organismes amont préparent l'avenir à long terme (cinq-quinze ans). Ils interviennent parfois, sur le plus court terme, dans le cas de besoins opérationnels non programmés. Ils participent à la définition des besoins

généraux en ressources humaines à partir des évolutions attendues : compétences, profils, volumes, lieux et délais.

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

### *2.1.2. Le pilote de métiers de l'armée de terre.*

La gouvernance des métiers de l'armée de terre est réalisée au sein du BPMF qui la conçoit et l'anime en liaison avec les sous-directions de la DRH-AT. Pour ce qui concerne le personnel civil, il s'appuie sur le bureau personnel civil de la DRH-AT.

À ce titre, le pilote de métiers :

- est garant de la cohérence pendant la phase de montée en puissance du référentiel ministériel, entre deux référentiels métiers : le REM et le TTA 129 ;
- participe en interarmées et au niveau ministériel aux travaux relatifs aux métiers, compétences et référentiels RH. Il peut être nommé par le BPMF comme coordonnateur ministériel de familles ou de filières professionnelles au titre du REM. À ce titre, il pilote les travaux de ces familles ou filières et anime le réseau des experts référents du REM. Il saisit la DRH-MD conformément aux procédures édictées par celle-ci pour tout ce qui concerne le REM dès qu'il s'agit de travaux ayant un impact en recrutement, gestion, formation, parcours professionnels, évolution des métiers du personnel groupe origine « terre » ;
- anime le réseau des pilotes de domaine de spécialités en veillant au respect des politiques RH du ministère de la défense et de l'armée de terre par et entre spécialités. La méthodologie à appliquer et le calendrier de ces travaux font l'objet d'une directive annuelle aux pilotes des domaines de spécialités diffusée par la DRH-AT/BPMF ;
- veille à la bonne prise en compte par les niveaux supérieurs des implications RH métiers dans les travaux menés pour l'armée de terre ;
- adapte et fait évoluer les compétences RH nécessaires aux besoins des armées et prend en compte l'impact de leurs évolutions sur le recrutement, la gestion, les métiers et la formation, dans le respect des politiques catégorielles RH ;
- pilote la viabilisation des REO au travers des ordres et consignes RH, afin de mettre en adéquation le besoin décrit en organisation avec l'évolution prévisible de la ressource en gestion et la viabilité des parcours professionnels ;
- valide les propositions d'évolutions d'actions de formation (AF) et de diplômes présentées en comité de pilotage RH, en particulier les créations ou suppressions d'AF liées à la dynamique des parcours professionnels ;
- administre et actualise annuellement les données du TTA 129 ;
- participe à l'actualisation du REM selon les procédures fixées par la DRH-MD et porte auprès de celle-ci la totalité des besoins de l'armée de terre en qualité d'employeur, de pourvoyeur et de responsable de la politique « métier » ;
- réalise le plan de migrations des ETG du TTA 129 au bénéfice de l'organisation et de la gestion et propose celui des emplois-types REM (ETR) à la DRH-MD.

### *2.1.3. Les pilotes de domaines de spécialités.*

Est appelé « domaine de spécialités » un regroupement de spécialités constituant un niveau de cohérence. Il s'appuie sur les filières du TTA129.

Au titre de l'armée de terre, un organisme pilote de domaine de spécialités constitue le niveau de cohérence et de synthèse de l'ensemble des études (doctrine, organisation, gestion, formation) portant sur les spécialités considérées. L'autorité qui le commande est le pilote de domaine en titre, assistée autant que possible dans cette mission, pour les fonctions opérationnelles, par une direction des études et de la prospective (DEP). Ces études s'inscrivent dans deux grands champs d'action :

- expertise pour laquelle le PILDOM joue le rôle de conseiller du chef d'état-major de l'armée de terre pour tout ce qui relève du fonctionnement, de l'emploi et des évolutions de chacune des fonctions dont il constitue le niveau de cohérence ;
- pilotage RH des domaines de spécialités dont il a la charge.

Le PILDOM est le point de passage obligé pour toute proposition d'évolution (création, suppression, modification) des métiers ou des processus associés de ses spécialités.

À ce titre, le PILDOM est :

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

Pour tenir son rôle, le PILDOM :

- transpose en langage et logique RH les besoins opérationnels ou fonctionnels et rend ces mêmes besoins compatibles avec les impératifs et contraintes RH de l'armée de terre ;
- veille à la cohérence, à la viabilité, à l'attractivité et à l'actualisation des parcours professionnels de ses spécialités ;
- participe, selon les directives de la DRH-AT/SDF, aux travaux relatifs à la NEF ;
- constitue et gère les groupes de travail correspondant aux besoins d'étude sur les métiers et les processus associés ;
- programme, prépare, organise et préside les COPIL RH, puis soumet ses conclusions à la validation de l'échelon central (DRH-AT/BPMF pour la partie métier ; DRH-AT/SDF pour la partie formation) ;
- propose à la décision de la DRH-AT/BPMF les évolutions métiers de ses spécialités et réalise le plan de migrations au titre du TTA 129. Après présentation en COPIL RH et approbation conjointe de la DRH-AT/BPMF et de la DRH-AT/SDF, il élabore les demandes d'évolution des AF et les adresse à la DRH-AT/SDF pour instruction dans le cadre de la commission permanente de la formation (CPF). La procédure générale d'instruction des évolutions est présentée en annexe I. ;

- propose à la décision de la DRH-AT/BPMF les évolutions métiers de ses spécialités au titre du REM. Après présentation en COPIL RH de domaine et approbation de la DRH-AT/SDEP en commission de validation des besoins métiers (CVBM), il peut être amené, s'il est désigné expert référent de l'armée de terre pour certaines filières du REM, voire comme conseiller coordonnateur de filière professionnelle (CCMFiP) du REM, à porter les besoins qu'aura validés l'armée de terre en CVBM auprès des instances idoines du REM ;
- peut être désigné par la DRH-AT/SDF pour représenter l'armée de terre dans des commissions spécialisées de la formation (CSF). Il en rapporte alors la teneur des travaux et les conclusions aux acteurs du réseau métiers de ses spécialités ainsi que lors des COPIL RH ;
- propose l'actualisation des éléments concourant à l'évolution de ses spécialités (dictionnaires des compétences, fiches d'ETG ou d'ETR, parcours professionnels, maquette des qualifications particulières) ;
- actualise les tableaux de correspondance des fonctions du TTA 129 avec les référentiels REM et MORGANE ;
- propose notamment, dans le cadre de l'élaboration des maquettes, l'actualisation des temps de responsabilité de ses spécialités ;
- assure les travaux d'écriture et de mise à jour de l'instruction de spécialités et des directives qui définissent les métiers et les processus associés de ses spécialités ;
- organise le recueil de l'avis des employeurs sur leur satisfaction en besoin en compétences ;
- réalise la viabilisation des REO, par le biais des ordres et consignes RH, suivant les directives de la DRH-AT/BPMF, en liaison étroite avec le(s) pilote(s) de chantier et les employeurs ;
- priorise les formations à réaliser, en liaison avec les employeurs, de manière à respecter les crédits formation alloués par la SDF au domaine.

Outre les domaines de spécialités évoqués, il existe quatre inter-domaines (troupes aéroportées, amphibie, montagne et outre-mer) et un pôle de spécialisation (commando) pour lesquels des organismes pilotes désignés sont responsables de la conception, du suivi et de la mise en œuvre des actions de formation d'adaptation liées à leur milieu ou à leur expertise.

#### ***2.1.4. Les pilotes de gestion.***

Le pilotage de la gestion du personnel militaire est assuré par les bureaux de gestion (BG) de la DRH-AT/SDG. Le PILGEST est l'expert gestion du personnel des spécialités dont il a la responsabilité, auprès des organismes ayant à en connaître (membres de droit des COPIL RH terre, notamment).

À ce titre, le PILGEST :

- est responsable de la synthèse de la ressource ;
- élabore les objectifs de gestion à cinq ans dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle définie ;
- participe à l'évolution des ETG et des ETR, de l'organisation, des qualifications et des actions de formation, en liaison avec les PILDOM à qui il fournit les éléments de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) pour leur vision prospective et pilotes de chantiers respectifs, mais aussi avec les CF employeurs ;
- est le garant du réalisme et de la faisabilité en gestion ;

- coordonne les flux résultants des actes de gestion collectifs du cycle annuel (recrutement, mise en formation, orientation, départs incitatifs). La coordination globale est assurée par le bureau de la coordination des carrières et de la mobilité (BCCM) ;
- est l'interlocuteur privilégié des PILDOM et des pilotes de chantier, par le biais d'un dialogue permanent, pour anticiper les évolutions futures en vue d'étudier les impacts en termes de flux de gestion ;
- participe à la viabilisation des REO au travers des ordres et consignes RH ;
- propose, le cas échéant, aux différents CF employeurs la meilleure adéquation ressource/besoins, au vu des réalisations qualitative et quantitative de la ressource gérée ;
- assure la réalisation opérationnelle de la mise en formation pour la population gérée au sein de son bureau de gestion.

### *2.1.5. Les pilotes de formation.*

La politique de formation de l'armée de terre est définie par la SDEP.

Le bureau politique des ressources humaines (BPRH) est responsable de la conception des modèles RH de l'armée de terre et est chargé de la définition des parcours professionnels par catégorie de personnel. À ce titre, il participe aux études en matière de politique de recrutement, de formation et de rémunération.

Le BPMF définit et élabore les parcours professionnels par spécialité pour les différentes catégories en liaison avec la sous-direction de la gestion du personnel (SDG), le BPRH et les PILDOM. Il élabore la politique prévisionnelle des besoins en compétence des ressources humaines de l'armée de terre et participe à la réalisation des cycles de la GPEEC pilotés par la SDG de la DRH-AT. Il élabore la politique de formation par spécialité du personnel militaire de l'armée de terre.

La mise en œuvre de la politique de la formation est assurée par la sous-direction de la formation de la DRH-AT (DRH-AT/SDF) dans le cadre d'une directive de mise en œuvre de la formation émise sous son timbre.

Les PILFORM veillent à la mise en cohérence du besoin de formation et des ressources allouées à la chaîne formation. Dans le contexte actuel, cette démarche les amène notamment à s'assurer, en liaison avec la SDG, que les formations sont délivrées au juste besoin et juste à temps.

Le PILFORM participe, le plus en amont possible (notamment lors des réunions d'adaptation réactive), aux travaux de conception des métiers et des processus associés que conduit chaque PILDOM avant leur présentation en COPIL RH. Il instruit les dossiers d'évolution des spécialités, dans le cadre des travaux du comité de pilotage : modifications, suppressions ou créations, en s'assurant notamment de la cohérence des mesures proposées avec les ressources de la chaîne formation (budget, ressource en instructeurs, disponibilité des moyens de formation, etc.).

Par ailleurs le PILFORM :

- tient le rôle d'expert des domaines dont il a la charge auprès de la SDF et des organismes interarmées ou interministériels susceptibles d'impacter la formation [comité exécutif (COEX), commission spécialisée pour la formation (CSF), etc.] ;
- participe à l'élaboration des actions de mise en œuvre de la politique de formation définie par la DRH-AT et garantit la cohérence de cette politique ;

- veille à l'application de cette politique dans la description des actions de formation de cursus ou d'adaptation ;
- contrôle la cohérence des instructions de spécialités et des directives des pilotes de domaines de spécialités avec les directives générales en vigueur ;
- participe aux travaux des commissions associées aux programmes d'armement pour l'élaboration des futures formations et la détermination des besoins en moyens d'instruction.

Pour les AF de l'enseignement militaire supérieur, le correspondant est le CESAT.

#### **2.1.6. Les employeurs.**

Les principaux employeurs, notamment le CFT et l'EM SMITTER pour le budget opérationnel (BOP) terre sont associés aux différents travaux par les pilotes de spécialités, afin d'apporter leur expertise en matière d'emploi et exprimer leur besoin en compétences, aux plans opérationnel et fonctionnel. Ils participent aux COPIL RH terre autant que nécessaire.

### **2.2. Les structures de travail.**

Les instances de conception des métiers de niveau ministériel et leur mode de fonctionnement sont spécifiés dans des documents émis par la DRH-MD et ne sont donc pas détaillés dans la présente instruction. Outre les groupes de travail que constituent, chaque fois que nécessaire, les différents acteurs, trois principales structures, complémentaires, sont animées.

#### **2.2.1. Le comité de pilotage de spécialités.**

Le COPIL RH de domaine de spécialités est présidé par le pilote de domaine de spécialités. Il constitue une structure de synthèse et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour les métiers et les processus associés.

Le COPIL RH :

- se compose des membres de droit suivants :
  - le pilote de métiers (personnel militaire et personnel civil - DRH-AT/SDEP) ;
  - le pilote de gestion (DRH-AT/SDG) ;
  - le pilote de formation (DRH-AT/SDF) ;
  - le représentant de l'EMAT/BORG ;
  - le représentant du CESAT ;
  - les représentants des bureaux experts de l'EMAT ;
- en fonction de l'ordre du jour des membres consultatifs suivants :
  - la sous-direction recrutement de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT/SDR) ;
  - le CDEF ;
  - les grands organismes employeurs et/ou descripteurs ;

- l'inspection de l'armée de terre (IAT) ;
  - des organismes experts des spécialités concernées ;
  - les représentants d'organismes de formation des spécialités concernées ;
- se réunit deux fois par an au printemps et à l'automne, selon un tempo compatible avec le rythme de la commission permanente de la formation (CPF) et les travaux des instances ministérielles de conception des métiers. À l'appréciation du PILDOM, un seul COPIL par an peut être proposé à BPMF ;
- présente le point de situation RH des spécialités concernées et propose à la validation de la DRH-AT/SDEP les résultats des études menées, notamment les évolutions à apporter aux métiers et aux processus associés, avant la CPF et la CVBM suivantes ;
- planifie les études à lancer et s'assure de la prise en compte de l'ensemble des facteurs (cohérence des parcours professionnels et des processus associés, faisabilité et réalisme en gestion et en formation, etc.) ;
- examine les mises à jour de l'instruction de spécialités et des directives d'instruction, qui suivent les décisions d'évolution des métiers et des processus associés prises par les autorités décisionnelles (selon le cas, DRH-MD, DRH-AT) ;
- évalue la pertinence des évolutions des métiers et des actions de formation, déjà mises en œuvre, au regard des besoins opérationnels à honorer ;
- après une instruction préalable avec les différents acteurs, examine toutes les modifications d'AF de cursus ou d'adaptation, tant dans leurs durées que dans leurs contenus. Il en valide le fond. La validation formelle au COPIL conditionne leur inscription au référentiel des actions de formation (RAF) accessible par l'application SAGAIE ;
- examine les évolutions métiers au titre des référentiels en cours. En cas de validation, ces évolutions sont présentées en CVBM au général SDEP. Elles sont alors soumises à la décision du général SDEP (TTA 129) ou proposées au titre de l'armée de terre dans les instances de pilotage idoines du REM.

### ***2.2.2. La commission permanente de la formation.***

La CPF se réunit une fois par an en juin. Elle est présidée par le général sous-directeur de la formation de la DRH-AT et rassemble la DRH-AT/SDEP et SDG, le CDEF et l'ensemble des pilotes de domaine de spécialités. Elle constitue une structure de synthèse des évolutions d'actions de formation (création, modification, fermeture) validées préalablement en COPIL RH. Elle effectue cependant une validation de forme dans le référentiel SAGAIE. Elle est garante de la cohérence du dispositif de formation de l'armée de terre.

Ses attributions sont de trois ordres :

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

Le rôle et le fonctionnement de la CPF sont décrits dans une charte spécifique, diffusée sous timbre de la DRH-AT/SDF.

### **2.2.3. La commission de validation des besoins métiers.**

La CVBM est présidée par le général SDEP de la DRH-AT. Sa finalité est de valider les évolutions métiers et compétences de l'armée de terre au titre du TTA 129, de valider les besoins en évolutions métiers et compétences de l'armée de terre à soumettre à la DRH-MD au titre du REM, de réaliser un bilan des travaux majeurs annuels et de faire un point de situation des grandes études en cours et à venir.

La CVBM est réunie annuellement ou dès que les circonstances l'exigent. Elle rassemble, outre la DRH-AT/BPMF, les bureaux de l'EMAT ou de la DRH-AT impliqués, les experts jugés nécessaires et au besoin le ou les pilotes de domaine de spécialités concernés par l'ordre du jour, sur demande de la DRH-AT.

Les conclusions de la CVBM font l'objet d'un procès-verbal qui constitue la position officielle de l'armée de terre en termes d'évolutions métiers à porter auprès des instances idoines du REM par les représentants de l'armée de terre.

## **3. STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION.**

### **3.1. La gouvernance haute.**

Le comité de coordination des ressources humaines de l'armée de terre (CCRHAT) est un comité consultatif, outil d'aide à la décision, dont l'objectif est de faciliter l'identification claire des enjeux stratégiques et de proposer des réponses adaptées au chef d'état-major de l'armée de terre (CEMAT), en évaluant la ressource disponible.

Le CCRHAT s'inscrit dans une logique de compétences, de parcours professionnels et de parcours général de formation. Il ne se substitue donc en aucun cas et d'aucune façon aux différentes commissions déjà existantes, ni à leurs procédures préparatoires bien établies et dont l'existence n'est nullement remise en cause, ni affectée par le fonctionnement de cette instance.

En fonction des sujets envisagés pour un CCRHAT, un comité de coordination (CoCoord) peut être initié.

### **3.2. La gouvernance intermédiaire.**

Le CoCoord est une structure d'aide à la décision du général major général de l'armée de terre (MGAT) activée uniquement en opportunité. Il se réunit au besoin entre deux comités de coordination des ressources humaines de l'armée de terre (CCRHAT) ou peut être saisi par le général adjoint commandant les écoles (GACE) à fin d'arbitrage suite à un incident de gestion ou de planification ou à une inadéquation entre les demandes de formation des armées, directions et services (ADS) et les ressources affectées.

La procédure de saisine est unique. Le travail préparatoire est initié par le BPRH de la DRH-AT, en liaison avec les sous-directions ou les entités concernées jusqu'à la création du bureau en charge du pilotage de la DRHAT. Il vise à définir si la nécessité de réunir le CoCoord est avérée et est réalisé en liaison avec les autres sous-directions de la DRH-AT, les employeurs de la ressource « terre » voire les autres ADS en fonction des sujets traités.

Le CoCoord est présidé par le MGAT qui décide des arbitrages ou transmet ses propositions au CCRHAT.

Les modalités de fonctionnement (procédure de saisine, membres de droit ou facultatifs, etc.) du CoCoord sont définies par une note sous timbre SDEP/BPRH (à terme, par le bureau en charge du pilotage de la DRH-AT).

### **3.3. La gouvernance basse.**

La construction et le pilotage du calendrier des actions de formation (CAF) font l'objet d'un travail collaboratif impliquant de nombreux acteurs qui, à un moment ou un autre, sont amenés à conduire une action déterminante. Pilotée par la SDF, la gouvernance basse recouvre l'ensemble de cette collaboration,

décomposable en plusieurs processus :

- l'actualisation du RAF : décrite sous timbre SDF dans la directive de mise en œuvre de la formation et précisée dans la charte de la CPF ;
- l'expression du besoin en formation (EBF) : décrite sous timbre SDG/BCCM dans une directive annuelle ;
- la planification et la conduite du calendrier des actions de formation (CAF) annuel : décrites sous timbre SDF dans la directive de mise en œuvre de la formation.

#### 4. LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES : ARCHITECTURE ET RESPONSABILITÉS.

##### 4.1. Architecture des textes réglementaires.

Le dispositif de gouvernance des métiers s'inscrit dans une architecture cohérente de textes réglementaires dont le schéma d'ensemble est décrit en annexe III. :

- les textes de conception métiers de niveau ministériel ;
- 1<sup>er</sup> niveau : la présente instruction qui définit l'économie générale du dispositif et son organisation, ainsi que les première, deuxième et troisième instructions de référence relatives à la formation individuelle des officiers, des sous-officiers et des militaires du rang de l'armée de terre ;
- 2<sup>e</sup> niveau : pour chaque domaine de spécialités, une instruction de portée générale précise les modalités spécifiques de mise en œuvre de la formation individuelle du personnel en son sein en conformité avec les instructions de premier niveau. Un canevas type de cette instruction est présenté en annexe IV. ;
- 3<sup>e</sup> niveau : en tant que de besoin, des directives non insérées au *Bulletin officiel des armées*, pourront être édictées par les acteurs responsables de la gestion ou de la formation du personnel (PILDOM, PILGEST).

L'évolution de l'architecture des textes infra-réglementaires relatifs à la politique des métiers et formations associées impose l'abrogation d'un certain nombre d'entre eux (principalement du troisième niveau). À cet effet, une instruction d'abrogations explicites paraîtra sous-timbre du général directeur des ressources humaines de l'armée de terre.

##### 4.2. Élaboration, agrément, signature et parution des textes.

Les instructions de deuxième niveau sont élaborées et saisies sous « Boréale » par les PILDOM, conformément au manuel d'utilisateur, dans le respect de la présente instruction et des instructions catégorielles. Elles doivent avoir reçu l'agrément formel des PILGEST et des PILFORM par une correspondance officielle. Elles sont présentées à la signature ou au visa du général SDEP de la DRH-AT par les PILMET. Elles paraissent au *Journal officiel* (JO) et au *Bulletin officiel* (BO) sous le timbre de la DRH-AT/BPMF.

Le double timbre n'est utilisé que pour les instructions impliquant une autorité extérieure à l'armée de terre. Les textes de 3<sup>e</sup> niveau sont élaborés par les PILDOM. Ils ne paraissent pas au BO et ne sont pas saisis sous « Boréale ». Ils restent cependant soumis au contrôle de la DRH-AT/SDF. Ils doivent respecter les textes de niveau supérieur et sont signés par le PILDOM.

#### 5. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS du 24 août 2009 relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

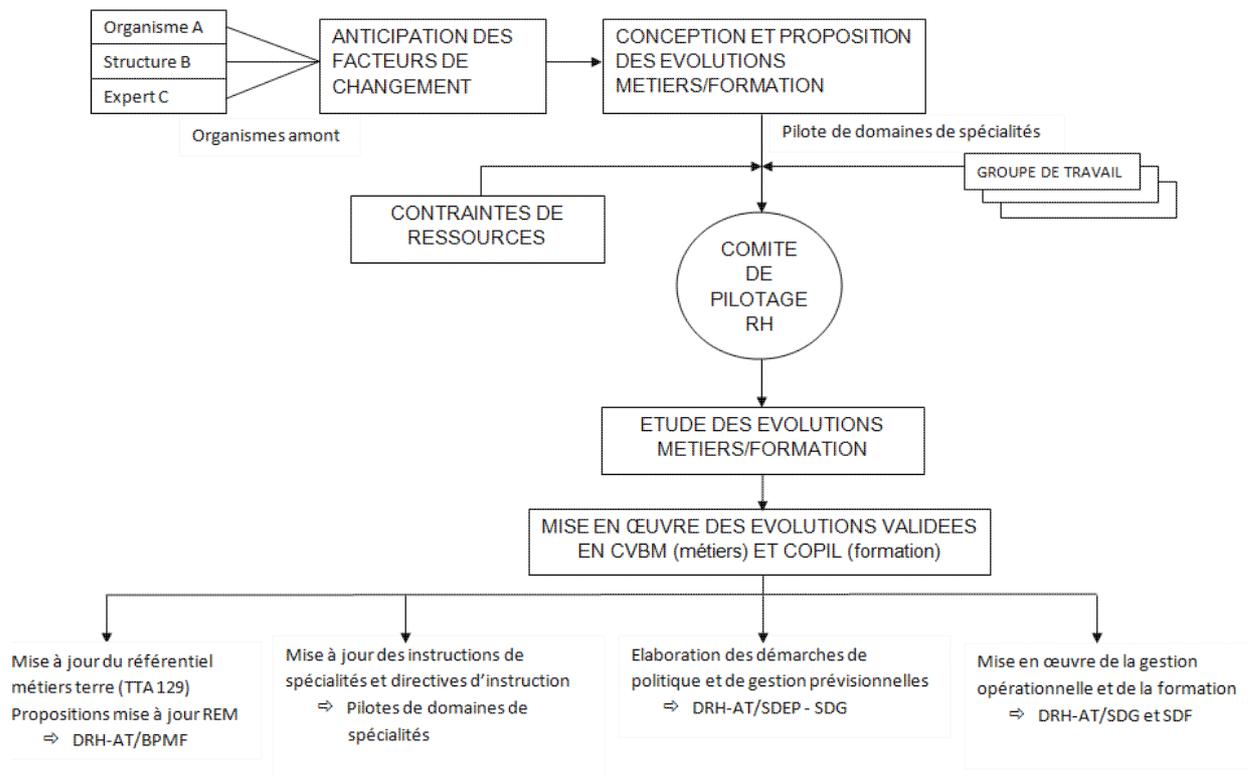
*Le général de brigade,  
sous-directeur des études et de la politique,*

Jean-Michel EGALON.

---

(1) Défini dans le référentiel des métiers, des compétences et de la formation (TTA 129) et à terme dans le référentiel ministériel des emplois et des métiers (REM).

**ANNEXE I.  
ORGANISATION DU PROCESSUS DE CONCEPTION DES MÉTIERS ET DES PROCESSUS ASSOCIÉS.**



## ANNEXE II. **MÉTIERS ET PROCESSUS.**

### 1. MÉTIERS ET FORMATION.

#### 1.1. La formation du personnel militaire.

Cette formation est conforme aux instructions de première, deuxième et troisième référence [officiers (OFF), sous-officiers (S/OFF) et militaires du rang (MDR)] relatives à la formation individuelle du personnel militaire.

La formation de spécialité comprend les types de formation suivants :

- l'acquisition des connaissances communes aux spécialités concernées à travers les formations de cursus. Certaines formations de cursus sont ouvertes au personnel civil ;
- l'acquisition des connaissances spécifiques à une spécialité à travers des formations d'adaptation. Ces formations d'adaptation regroupent deux notions : l'adaptation à l'environnement pour le personnel rejoignant une spécialité en cours de carrière et l'adaptation à une fonction, à un poste ou à un matériel servi. Certaines formations d'adaptation sont ouvertes au personnel civil.

Ces formations sont décrites au référentiel des actions de formation (RAF) - TTA 162 et planifiées, chaque année, au CAF, pour les formations centralisées.

#### 1.2. La formation du personnel civil.

Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 qui fixe les modalités d'application aux agents non titulaires et aux ouvriers de l'État ont redéfini la typologie des actions de formation pouvant être suivies par le PC autour de six axes :

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

La DRH-AT, 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 délégataires, fusionne les besoins en formation du RAF - TTA 162 pour le personnel civil affecté au sein de l'armée de terre et procède aux désignations dans la limite des actions de formation et des places ouvertes au personnel civil. De même, le BPC fusionne les besoins en formation du centre de formation au management de la défense (CFMD) du personnel civil affecté au sein de l'armée de terre.

La DRH-MD est maître d'ouvrage pour la formation initiale du personnel civil de niveau I et II. Le conseiller coordonnateur en formation (CCF) du centre ministériel de gestion (CMG) est maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil de niveau II et III.

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.

### **1.3. Moyens humains, matériels et budgétaires.**

La DRH-AT/SDF répartit les budgets de l'unité opérationnelle (UO)/DRH-AT Titre III formation et Titre V qui lui sont alloués par le bureau du pilotage des effectifs et de la masse salariale (BPEMS), responsable d'unité opérationnelle (RUO).

Les formations de spécialités peuvent être assurées selon le cas au sein des organismes de formation (OdF) relevant de la DRH-AT, centralisées ou décentralisées dans les corps au sein d'organismes de l'armée de terre [centre de formation délégué (CFD)], au sein d'organismes relevant des autres armées ou de la défense [centre de formation associé (CFA)] ou au sein d'organismes extérieurs à la défense.

Les CFD ou les CFA sont désignés par le PILDOM, après accord du CFT ou du SMITeR. Les textes de troisième niveau précisent leurs modalités spécifiques de fonctionnement.

Les renforcements en personnel et en matériel, pour la réalisation de certaines actions de formation au profit des organismes dépendant de la DRH-AT, sont planifiés dans le cadre de partenariats établis par la DRH-AT avec le CFT et le SMITeR.

### **1.4. Titres ou diplômes.**

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 attestations sanctionnent une formation d'adaptation et permettent aux titulaires d'exercer un emploi spécifique.

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 JO.

## **2. MÉTIERS ET GESTION.**

### **2.1. La gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences.**

La gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) du personnel militaire de l'armée de terre est conduite et réalisée par la sous-direction gestion de la DRHAT (cellule GPEEC du bureau coordination des carrières et de la mobilité et PILGEST des bureaux de gestion).

Elle vise à orienter la réalisation des actes de gestion (recrutements, mise en formation, réorientations, attributions aides au départ ou primes de fidélisation) de manière à favoriser l'adéquation de la ressource gérée aux besoins, actuels et futurs, exprimés par les employeurs (à travers leurs REO A et A +5).

Elle tient compte de contraintes statutaires, réglementaires et financières ainsi que des directives politiques conçues par la SDEP de la DRHAT, plus particulièrement :

- l'utilisation de l'architecture du référentiel des métiers en vigueur pour l'armée de terre comme cadre d'analyse des emplois et de la ressource ;
- l'emploi de volumes de recrutements, d'avancements et d'aides au départ déterminés en fonction de la masse salariale, du contingentement et des modèles catégoriels garantissant la viabilité des pyramides fonctionnelles ;

- la mise en œuvre des parcours de carrière définis par le BPRH, eux-mêmes déclinés en parcours professionnels élaborés par la chaîne métier.

Premiers témoins de la mise en œuvre de ces éléments en gestion et experts de la ressource qu'ils suivent, les acteurs de la GPEEC peuvent être sollicités pour assurer un retour d'expérience ou réaliser des analyses prospectives sur des questions relatives à la politique RH, à l'organisation, à la politique des métiers ou à la méthodologie de gestion.

## **2.2. Les viviers de gestion.**

La détermination de « viviers de gestion » aptes à tenir plusieurs emplois demandant des compétences communes est le prérequis indispensable à la réalisation d'une gestion collective des compétences. L'utilisation d'un « marquant de gestion » commun pour désigner ces viviers de gestion et les groupes d'emplois correspondants permet l'analyse comparative des emplois et de la ressource, qui simplifie cette gestion collective des compétences.

Le cadre de gestion du personnel militaire de l'armée de terre, fondé sur l'architecture (domaine, filière, niveau fonctionnel) du référentiel des emplois, est défini par la sous-direction des études et de la politique de la DRH-AT.

Sa mise en œuvre en gestion, à travers la classification de la ressource, est pilotée par le bureau coordination des carrières et de la mobilité (BCCM) de la DRH-AT, qui édite un guide à cet effet.

L'attribution des marquants de gestion aux administrés, en fonction de leur qualifications et/ou d'une expérience professionnelle reconnue, est réalisée :

- par les bureaux de gestion de la DRH-AT pour le personnel officier et sous-officier ;
- par les organismes d'administration, sous la supervision de la DRH-AT, pour les militaires du rang.

Elle détermine l'employabilité des administrés et permet d'effectuer des regroupements utiles pour un certain nombre de processus de gestion conduits par la DRH-AT, en particulier la GPEEC et tous les leviers qui lui sont associés (recrutement, mise en formation, réorientation, aide au départ), la mobilité et l'avancement (critère de fusionnement).

## **2.3. La viabilisation des référentiels en organisation.**

Le processus de viabilisation des REO est un travail itératif annuel. Le rôle du BPMF consiste à mettre en adéquation le besoin décrit initialement en organisation dans les REO A +5 (tous CF) avec l'évolution prévisible de la totalité de la ressource terre en gestion, de manière à ce que les postes décrits dans les REO homologués permettent le déroulement d'un parcours professionnel théorique dans la filière et/ou le domaine considéré(e)(s) (tous CF employeurs confondus), dans le respect des contraintes globales financières et de gestion et sans dénaturer les organisations qui répondent par définition à un besoin.

Il est conduit en fonction de quatre piliers majeurs :

- le besoin en organisation, traduit dans le REO A +5 initial : cette traduction est par principe considérée comme strictement nécessaire à la réalisation du contrat opérationnel de chaque centre financier (CF) descripteur ;
- la politique de gestion de l'armée de terre, traduite selon trois modèles catégoriels, complétés par des contraintes globales quantitatives par niveau fonctionnel (NF), et par des contraintes sur les hauts de pyramides (colonels, NFS, NF1c) : cette traduction se concrétise notamment sous la forme de cibles de viabilisation par NF à atteindre, différentes en fonction des domaines de spécialités ou des filières ;

- les travaux de soutenabilité financière des REO conduits par la cellule coordination-soutenabilité du BPEMS et les contingentements liés à la masse salariale : ceux-ci impactent également le processus par une cible à atteindre par grade ou NF, le cas échéant déclinés par CF employeur de la ressource terre ;

- les besoins en gestion et les évolutions prévisibles de la ressource définis par les BG et BCCM.

Il se traduit par des ordres RH aux PILDOM qui les intègrent dans CREDO, selon un créneau fixé par la DRH-MD en liaison avec les pilotes fonctionnels CREDO des armées, directions ou services (obtention du REO viabilisé).

Après validation par les PILGEST puis par le BPMF, la chaîne ORG propose à la DRH-MD le REO viabilisé pour homologation.

#### **2.4. Métiers et recrutement.**

Les plans de recrutement mis en œuvre par la SDR sont élaborés conjointement par la SDEP (données de politique et de masse salariale), la chaîne des forces (expression des besoins en MDR), la SDG (expertise gestion, constitution des plans MDR), la SDF (expertise formation officier et sous-officier) et la SDR (expertise recrutement).

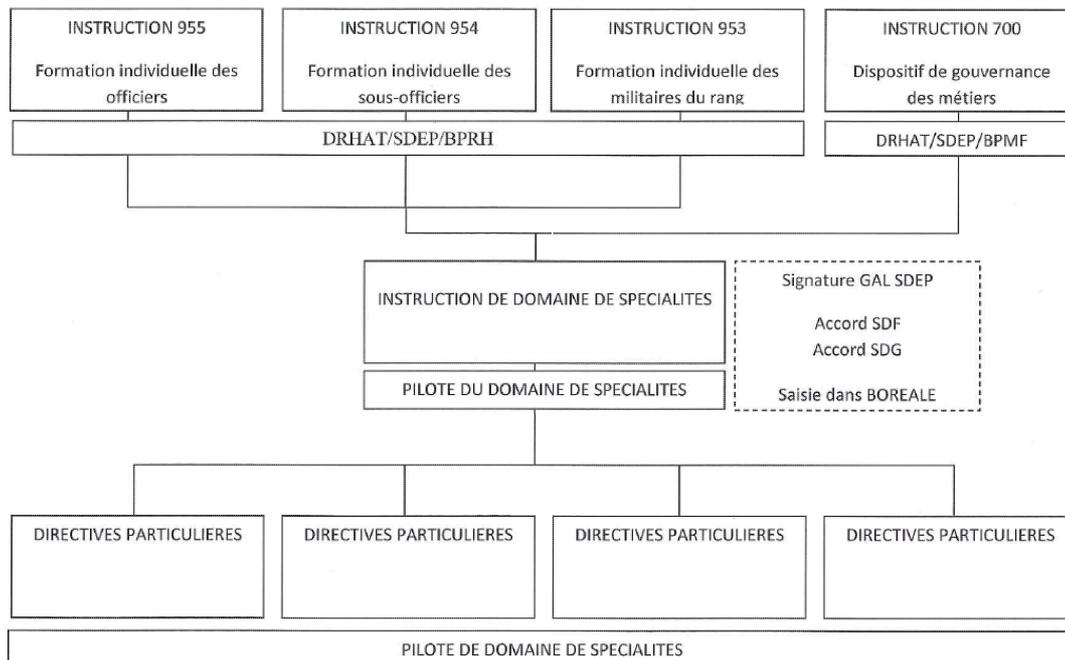
La SDR recrute pour l'école spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM) des officiers sur titre à BAC +5 et au niveau BAC. Elle recrute également sur dossier des officiers sous-contrat encadrement pour toutes les fonctions opérationnelles, des officiers sous contrat pilotes et des officiers sous contrat spécialistes dans de nombreux domaines de spécialités dont les fiches de poste sont rédigées par les employeurs.

Les sous-officiers de recrutement direct sont retenus sur dossier par la SDR qui réalise le plan de recrutement élaboré par la SDEP en coordination avec la SDG et les écoles de formation.

La SDR recrute les militaires du rang [(engagé volontaire de l'armée de terre (EVAT) et volontaire de l'armée de terre (VDAT)].

Pour recruter, la chaîne de recrutement se réfère d'une part à l'instruction n° 812/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 26 juin 2013 qui définit les normes médicales d'aptitude et d'autre part aux fiches métiers rédigées par les pilotes de domaines qui précisent les caractéristiques des profils des métiers des sous-officiers et des MDR (diplôme, aptitudes spécifiques).

**ANNEXE III.**  
**ARCHITECTURE DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES POUR LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE.**



ANNEXE IV.  
**CANEVAS D'UNE INSTRUCTION DE DOMAINE DE SPÉCIALITÉS.**

Préambule.

Cadre général.

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

Objet de l'instruction de spécialités.

1. Description du domaine de spécialités.

1.1. Présentation générale des spécialités.

1.2. Limites des spécialités (conformes au TTA 129).

1.3. Présentation générale des types de filières.

2. Dispositif de pilotage propre au domaine de spécialités.

2.1. Acteurs et rôles.

2.1.1. Les organismes amont.

2.1.2. Le pilote de métiers.

2.1.3. Le pilote du domaine de spécialités.

2.1.4. Le pilote de formation.

2.1.5. Les gestionnaires.

2.1.6. Les acteurs de la formation.

2.1.7. Les employeurs.

2.1.8. Autres interlocuteurs.

2.2. Structures (comité de pilotage RH).

2.2.1. Membres de droit.

2.2.2. Membres consultatifs (convocation).

2.3. Procédures (calendrier, périodicité, organisation du travail, procès-verbal).

3. Description des parcours professionnels et des formations associées.

3.1. Présentation détaillée des natures de filières.

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

3.3. Passerelles intra-domaines et inter-domaines.

#### 4. Formation de spécialités du personnel officier,

##### 4.1. Formation de spécialités en école d'arme.

###### 4.1.1. Objectifs de formation.

###### 4.1.2. Personnel concerné.

###### 4.1.3. Organisation et contenu de la formation.

###### 4.1.4. Sanction de la formation (notation, diplôme, échec à la formation).

##### 4.2. Formation des futurs commandants d'unité du domaine de spécialités.

###### 4.2.1. Objectif de formation.

###### 4.2.2. Personnel concerné.

###### 4.2.3. Organisation et contenu de la formation.

###### 4.2.4. Sanction de la formation (notation, diplôme, échec à la formation, saisie CONCERTO).

#### 5. Formation de spécialités du personnel sous-officier.

##### 5.1. Formation de spécialités de 1<sup>er</sup> niveau.

###### 5.1.1. Objectifs de formation.

###### 5.1.2. Personnel concerné.

###### 5.1.3. Organisation et contenu de la formation.

###### 5.1.5. Sanction de la formation (notation, diplôme, échec à la formation, saisie CONCERTO).

##### 5.2. Formation de spécialités de 2<sup>e</sup> niveau.

###### 5.2.1. Objectif de formation.

###### 5.1.2. Personnel concerné.

###### 5.1.3. Organisation et contenu de la formation.

###### 5.1.5. Sanction de la formation (notation, diplôme, échec à la formation, saisie CONCERTO).

#### 6. Formation de spécialités militaires du rang.

##### 6.1. Formation de spécialités initiale.

###### 6.1.1. Objectifs de formation.

###### 6.1.2. Personnel concerné.

###### 6.1.3. Organisation et contenu de la formation.

###### 6.1.6. Sanction de la formation (notation, diplôme, échec à la formation, saisie CONCERTO).

6.2. Formation de spécialités élémentaires.

6.2.1. Objectif de formation.

6.1.2. Personnel concerné.

6.1.3. Organisation et contenu de la formation.

6.1.6. Sanction de la formation (notation, diplôme, échec à la formation, saisie CONCERTO).

7. Formations d'adaptation (généralités).

7.1. Rôle des centres de formation délégués et associés.

7.2. Objectifs de formation.

7.3. Personnel concerné.

7.4. Organisation et contenu de la formation.

7.5. Sanction de la formation (notation, attestations, échec à la formation, saisie CONCERTO).

8. Organisation de la formation.

8.1. Acteurs et rôles.

8.2. Elaboration des programmes - révisions des contenus pédagogiques.

8.3. Commissions d'examen, diffusion des résultats.

8.4. Saisie des diplômes.

9. Dispositions particulières.

10. Textes abrogés.

ANNEXE I. Schéma d'ensemble du processus appliqué aux spécialités.

ANNEXE II. Attributions des acteurs.

ANNEXE III. Liste des centres de formations délégués et associés et procédure de désignation.

ANNEXE IV. Liste des formations de spécialités de cursus par catégorie.

ANNEXE V. Liste des qualifications particulières.