

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 55 du 8 décembre 2016

PARTIE PERMANENTE
Armée de terre

Texte 9

INSTRUCTION N° 730/DEF/RH-AT/EP/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 20 octobre 2016

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE TERRE.

INSTRUCTION N° 730/DEF/RH-AT/EP/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 20 octobre 2016

NOR D E F T 1 6 5 1 9 6 6 J

Références :

Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO n° 240 du 16 octobre 2007, texte n° 32 ; signalé au BOC 16/2008 ; BOEM 241.3.1) modifié.

Instruction n° 955/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 14 janvier 2009 (BOC N° 8 du 13 février 2009, texte 4 ; BOEM 640.1.1).

Instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES du 3 juin 2014 (BOC n° 33 du 4 juillet 2014, texte 9 ; BOEM 630.1) modifiée.

Instruction n° 953/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 12 juillet 2016 (BOC n° 42 du 15 septembre 2016, texte 16 ; BOEM 641.2).

Instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/SOFF du 16 septembre 2016 (BOC n° 44 du 29 septembre 2016, texte 4 ; BOEM 641.1).

Pièce(s) Jointe(s) :

Trois annexes.

Texte abrogé :

Instruction n° 730/DEF/RH-AT/PMF/DS du 23 novembre 2010 (BOC N° 54 du 23 décembre 2010, texte 10 ; BOEM 241.4.1, 630.2.14.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 241.4.1, 630.2.14.1

Référence de publication : BOC n° 55 du 8 décembre 2016, texte 9.

SOMMAIRE

Préambule.

1. DESCRIPTION DU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

1.1. Présentation générale du domaine.

1.2. Limites du domaine.

1.3. Présentation générale des natures de filière.

2. DISPOSITIF DE PILOTAGE PROPRE AU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

2.1. Acteurs et rôles.

- 2.1.1. Les organismes amont.
- 2.1.2. Le pilote de métiers.
- 2.1.3. Le pilote de domaine de spécialités gestion des ressources humaines.
- 2.1.4. Les gestionnaires.
- 2.1.5. Le pilote de formation.
- 2.1.6. Les employeurs.
- 2.2. Le comité de pilotage.
 - 2.2.1. Membres de droit.
 - 2.2.2. Membres consultatifs.
- 3. DESCRIPTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES.
 - 3.1. Présentation détaillée des natures de filière.
 - 3.1.1. La nature de filière « gestion des ressources humaines ».
 - 3.1.2. La nature de filière « administration du personnel ».
 - 3.1.3. La nature de filière « chancellerie ».
 - 3.1.4. La nature de filière « environnement ressources humaines ».
 - 3.2. Présentation des formations associées aux parcours professionnels et aux types de filière.
 - 3.3. Passerelles intra-domaine et inter-domaines.
- 4. FORMATION DE SPÉCIALITÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL.
 - 4.1. La formation des officiers.
 - 4.2. La formation des sous-officiers.
 - 4.3. La formation des militaires du rang.
 - 4.4. La formation du personnel civil.
- 5. ORGANISATION DE LA FORMATION.
- 6. TEXTE ABROGÉ.
- 7. PUBLICATION.

ANNEXE(S)

ANNEXE I. SCHÉMA D'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE CONCEPTION DES MÉTIERS ET DES PROCESSUS ASSOCIÉS APPLIQUÉS AU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

ANNEXE II. ACTEURS MAJEURS DU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

ANNEXE III. LISTE DES CENTRES DE FORMATION DELEGUÉS ET ASSOCIÉS.

Préambule.

Le domaine de spécialités gestion des ressources humaines (DS GRH) regroupe tous les acteurs, militaires et civils, responsables de la politique et de la mise en œuvre de la GRH agissant à partir du niveau central jusqu'au niveau local. Évoluant dans un contexte ministériel et interarmées, mais définitivement ancrée dans une logique opérationnelle terre, la GRH reste indissociable du commandement dont elle est l'un des piliers essentiels ; elle trouve tout naturellement sa place dans les états-majors, directions et services, dans les formations de l'armée de terre et dans les groupements de soutien de base de défense (GSBdD).

L'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES du 3 juin 2014 modifiée, relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers définit le dispositif général de gouvernance au sein des métiers de l'armée de terre.

Le personnel militaire qui compose le DS GRH est issu à la fois du recrutement initial et du recrutement en deuxième partie de carrière de personnel ayant eu une première expérience dans les forces.

L'objet de la présente instruction est de préciser les attributions, l'organisation générale et les modalités de pilotage du DS GRH, ainsi que les parcours professionnels et les formations associées.

Cette instruction est complétée par des directives de formation qui détaillent, pour les différentes catégories de personnel, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialités.

1. DESCRIPTION DU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

1.1. Présentation générale du domaine.

Le DS GRH recouvre les fonctions liées à la politique des effectifs et du personnel, à la gestion et l'administration de ce personnel (dont la partie solde des droits financiers individuels), à la chancellerie. Il comprend également des métiers spécifiques relatifs à l'organisation, à l'environnement humain ou à la condition du personnel, ainsi qu'aux chaînes recrutement, reconversion, service national et action sociale des armées.

Le DS GRH a pour objectifs :

- d'assurer une cohérence de gestion du personnel apte à occuper les emplois dans les états-majors, les directions de service, les formations des forces et les organismes de soutien ;
- de former du personnel au cours d'actions de formation de cursus et d'adaptation ;
- de réaliser l'adéquation entre les emplois et la ressource en personnel qualifié ;
- d'offrir à ce personnel qualifié des parcours professionnels continus et complets ;
- de permettre une gestion prévisionnelle de ce personnel.

1.2. Limites du domaine.

Ne relèvent pas du DS GRH :

- la formation militaire du personnel ;

- l'administration générale, le budget et les finances ;
- 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.

1.3. Présentation générale des natures de filière.

Le DS GRH présente différents parcours professionnels reposant sur quatre natures de filières :

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

La description des filières fait l'objet du point 3.1. de la présente instruction.

2. DISPOSITIF DE PILOTAGE PROPRE AU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

2.1. Acteurs et rôles.

2.1.1. Les organismes amont.

Les organismes amont sont chargés de préparer l'avenir du DS GRH (1 à 5 ans) parfois à plus long terme (5 à 15 ans).

Les directions, services ou chaînes décrivant des fonctions du DS GRH sont des interlocuteurs privilégiés du pilote de domaine de spécialités. Ils jouent un rôle important dans les travaux qui conditionnent l'avenir du domaine.

Parmi ces organismes, sont particulièrement sollicités :

- la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) ;
- le centre de doctrine et d'enseignement du commandement (CDEC) ;
- le bureau organisation de l'état-major de l'armée de terre (EMAT/BORG) ;
- les différentes sous-directions de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT) ;
- la direction du service national (DSN) ;
- l'agence de reconversion de la défense (ARD) ;
- la sous-direction de l'action sociale (SA2P/AS).

Le rôle des organismes amont est fixé par l'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES du 3 juin 2014 modifiée, relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers.

2.1.2. Le pilote de métiers.

Le pilote de métiers du DS GRH de l'armée de terre, en raison de l'aspect transverse du DS GRH et de la diversité des employeurs, participe activement aux missions conduites par le pilote du DS GRH. Son rôle est défini dans l'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES du 3 juin 2014 modifiée, relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers.

2.1.3. Le pilote de domaine de spécialités gestion des ressources humaines.

Le pilote du DS GRH est le directeur des ressources humaines de l'armée de terre (DRH-AT).

Il représente le niveau de cohérence et de synthèse de l'ensemble des études portant sur ce domaine. Il est le point d'entrée pour toute proposition d'évolution (création, suppression, modification) des métiers ou des formations associées.

Son rôle est défini dans l'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES du 3 juin 2014 modifiée, relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers.

2.1.4. Les gestionnaires.

La sous-direction de la gestion du personnel de la DRH-AT/SDG (pilote de gestion) est l'interlocuteur privilégié du pilote du DS GRH en matière de connaissance de la ressource.

La gestion du personnel du DS GRH est effectuée par des bureaux de gestion de la DRH-AT/SDG différents selon les catégories de personnel et leur emploi intrinsèque principal (EIP) :

- l'ensemble des sous-officiers (à l'exclusion de la brigade de sapeur-pompier de Paris (BSPP) et de la légion étrangère) et des officiers est géré par le bureau logistique ressources humaines de la DRH-AT/SDG (DRH-AT/SDG/BLRH) ;
- l'ensemble des militaires du rang (MDR), sauf BSPP et légion étrangère, est géré par le bureau MDR de la DRH-AT/SDG (DRH-AT/SDG/BMDR) ;
- les sous-officiers et MDR servant au sein de la BSPP sont gérés par la division organisation des ressources humaines de l'état-major de la BSPP (EM BSPP/DIV ORH) ;
- le personnel servant à titre étranger est géré par la division des ressources humaines de la légion étrangère (DRHLE).

La sous-direction des études et de la politique de la DRH-AT (DRH-AT/SDEP), notamment le bureau personnel civil (DRH-AT/SDEP/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. Le pilote de formation.

Au sein du commandement RH-Formation (COM RH-FORM), le pilote de formation est le correspondant privilégié du pilote du DS GRH. Il est plus particulièrement chargé de :

- recevoir toutes les procédures d'évolution (création, suppression, modification) d'actions de formation (AF), préparées par le pilote du DS GRH et les instruire pour vérifier leur faisabilité et les valider. Les évolutions d'AF sont approuvées lors des comités de pilotage RH (COPIL RH). La synthèse est présentée annuellement lors de la commission permanente de la formation (CPF) présidée par le général COM RH FORM ;
- mettre à jour, en liaison avec le pilote du DS GRH, le référentiel des actions de formation (RAF).

2.1.6. Les employeurs.

D'une façon générale, les retours des employeurs du personnel du DS GRH permettent au pilote du DS GRH d'avoir une vision complète du domaine (retour sur la qualité de la formation dispensée, nouveaux besoins en compétence, déroulements de carrière).

Le rôle des responsables des ressources humaines [chef du service administration du personnel (SAP), directeur des ressources humaines (DRH), responsable ressources humaines (RRH)] à l'échelon local est sur ce point essentiel.

2.2. Le comité de pilotage.

Présidé par le pilote du DS GRH, le COPIL GRH constitue une structure de synthèse et de proposition d'évolutions jugées nécessaires pour les métiers et les processus associés.

Son rôle est défini dans l'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/ES du 3 juin 2014 modifiée, relative au dispositif provisoire de gouvernance des métiers.

2.2.1. Membres de droit.

Les membres de droit sont :

- le pilote de métiers ;
- le pilote du DS GRH ;
- l'EMAT/BORG ;
- le pilote de gestion DRH-AT/SDG (BLRH et BMDR) ;
- le pilote de formation ;
- l'enseignement militaire supérieur scientifique et technique (EMSST).

2.2.2. Membres consultatifs.

Les membres consultatifs sont les suivants :

- le bureau politique des ressources humaines de la DRH-AT/SDEP (DRH-AT/SDEP/BPRH) ;
- le bureau condition du personnel-environnement humain de la DRH-AT/SDEP (DRH-AT/SDEP/BCP-EH) ;
- le bureau ingénierie des processus du service pilotage de la performance de la DRH-AT (DRH-AT/SPP/BIP) ;
- la sous-direction du recrutement (DRH-AT/SDR) ;
- les organismes de formation GRH (Cours GRH, école des fourriers de Querqueville et 4^e régiment étranger) ;
- tout organisme susceptible d'apporter une expertise ou un avis ponctuel.

3. DESCRIPTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES.

3.1. Présentation détaillée des natures de filière.

Le DS GRH comprend quatre natures de filière :

- gestion des ressources humaines (GRH) de type conception ;
- administration du personnel (ADP) de types mise en œuvre et exécution ;
- chancellerie (CHA) de type mise en œuvre ;
- environnement ressources humaines (ERH) de types conception, mise en œuvre et exécution.

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

Cette nature de filière regroupe toutes les fonctions de conception à l'exception de celles de la nature de filière ERH.

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

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 n'est composée que de fonctions d'exécution et de mise en œuvre, accessibles au personnel militaire du NF 1c au 3b et au personnel civil du NR 31 au 23.

3.1.3. *La nature de filière « chancellerie ».*

La nature de filière CHA regroupe le personnel ayant à traiter des volets suivants : notation, avancement, décorations et discipline.

Ce personnel sert dans des cellules bien identifiées aux quatre niveaux que sont :

- le niveau hiérarchique initial [organisme d'administration (OA)/formation d'emploi (FE)] ;
- le niveau hiérarchique intermédiaire [autorité immédiatement supérieure (AIS)] ;
- le niveau hiérarchique final [tête de chaîne (TDC)] ;
- le niveau central décisionnaire (DRH-AT).

Elle est ouverte uniquement en type de filière mise en œuvre, au personnel militaire et civil, allant du NF 3a au 3b (niveau fonctionnel supérieur) pour le personnel militaire et du NR 22 au 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, etc.), 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 militaire et civil des types de filières conception, mise en œuvre et exécution.

3.2. Présentation des formations associées aux parcours professionnels et aux types de filière.

Les cursus de formation du DS GRH sont conformes aux cursus en vigueur. Ils peuvent être complétés par des actions de formation d'adaptation à un emploi précis ou en vue d'acquérir des connaissances ciblées relatives aux évolutions des procédures de gestion.

La formation d'adaptation (FA) revêt un caractère particulièrement important au sein du DS 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. Certaines FA peuvent être dispensées au sein d'organismes n'appartenant pas à l'armée de terre.

La formation du personnel de la filière conception comporte pour les officiers, conformément à l'instruction n° 955/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 14 janvier 2009 relative à la formation des officiers d'active :

- la formation initiale des officiers de spécialité GRH, appartenant au corps technique et administratif de l'armée de terre ;
- la formation initiale des officiers sous contrat spécialistes (OSC/S) du domaine, permettant l'adéquation de leur formation universitaire au cadre spécifique de l'armée de terre, puis des FA du DS GRH, leur permettant d'évoluer au sein du domaine ;
- la FA des officiers recrutés en deuxième partie de carrière, ou des personnels civils rejoignant le domaine.

La formation du personnel de la filière mise en œuvre comporte pour les sous-officiers, conformément à l'instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/SOFF du 16 septembre 2016 relative à la formation individuelle des sous-officiers :

- la formation de spécialité visant à l'acquisition de l'ensemble des connaissances communes au domaine de spécialités ;
- une formation complémentaire de la nature de filière pour la formation de deuxième niveau ;
- une FA à la fonction si nécessaire.

La formation du personnel MDR de la filière exécution est définie par l'instruction n° 953/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 12 juillet 2016 relative à la formation individuelle des militaires du rang de l'armée de terre. Le cursus de formation du MDR 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. Les MDR, orientés sur un parcours long dans le DS GRH, doivent obligatoirement suivre la FA de leur nouveau domaine de spécialités, afin de détenir les compétences nécessaires pour tenir un poste NF 1c du domaine.

3.3. Passerelles intra-domaine et inter-domaines.

Le DS GRH étant un domaine d'accueil, des réorientations peuvent intervenir en cours de carrière à l'intérieur du DS GRH ou en provenance d'autres DS, pour toutes les catégories de personnel.

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 déclenchera :

- le changement d'EIP et d'emploi intrinsèque secondaire (EIS) ;
- le changement de domaine de gestion et de bureau de gestion ;

- le suivi éventuel d'une FA ;
- la mise à poste.

À l'issue de deux années d'expérience, la qualification d'acquis professionnels (QAP) pourra leur être attribuée.

Le MDR d'un autre domaine, recruté en qualité de sous-officier rang dans le DS 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 MDR au NF 1c.

4. FORMATION DE SPÉCIALITÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL.

Pour ce qui concerne les formations de spécialité GRH, les contenus de formation sont établis conjointement par le pilote de domaine de spécialités et les organismes de formation. Ces contenus pédagogiques sont articulés en modules, chacun décliné en composantes, matières, sous matières et cours associés. Leur architecture est décrite dans les fiches du référentiel des actions de formation (RAF) sous l'application S@GAIE II.

4.1. La formation des officiers.

Le personnel militaire qui compose le domaine est issu à la fois du recrutement initial et du personnel ayant eu une première expérience dans les forces.

La formation de spécialité GRH et la formation initiale officier GRH sont des formations qui visent à donner aux officiers les connaissances fondamentales, législatives et réglementaires et à les former aux outils spécifiques de la gestion des ressources humaines militaires, afin de développer leurs capacités d'analyse et de conseil dans le cadre de leur préparation à l'exercice des responsabilités d'un premier emploi sur une fonction NF 4. du domaine.

Les FA à l'emploi visent à donner aux officiers les connaissances de la gestion et des outils des ressources humaines de leur niveau et les préparer à l'exercice des responsabilités sur une fonction NF 5a du domaine.

La formation de spécialité GRH est valorisée, en cas de réussite aux examens, par la délivrance d'une licence d'administration publique (LAP) métier de la défense. Toutes les AF sont sanctionnées par l'attribution d'un diplôme et d'une attestation de stage.

4.2. La formation des sous-officiers.

Le cursus de formation des sous-officiers du DS GRH est conforme au cursus général défini dans l'instruction n° 954/DEF/RH-AT/PRH/SOFF du 16 septembre 2016 relative à la formation individuelle des sous-officiers.

4.3. La formation des militaires du rang.

Le cursus de formation des MDR du DS GRH est conforme au cursus général défini dans l'instruction n° 953/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 12 juillet 2016 relative à la formation individuelle des militaires du rang de l'armée de terre.

4.4. 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 définit 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 l'expérience ;
- les congés de formation professionnelle.

5. ORGANISATION DE LA FORMATION.

La DRH-AT/SDEP détermine la politique de la formation et élabore les directives correspondantes.

Le COM RH-FORM participe à l'élaboration et met en œuvre la politique de formation ainsi définie en liaison avec le bureau des études et de la prospective, détermine et propose les objectifs et actions de formation spécifiques au DS GRH.

Le CDEC met en œuvre la politique de formation de l'enseignement militaire supérieur définie par la DRH-AT/SDEP.

La DRH-AT/SDG, en liaison avec le pilote du DS GRH, décline les objectifs fixés par la DRH-AT/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 DRH-AT, notamment le bureau personnel civil (DRH-AT/SDEP/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 du texte toutes armes 162 (RAF-TTA 162) et du centre de formation de la défense (CFD) 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 DS GRH de catégorie B et C et maître d'œuvre pour la formation initiale du personnel civil du DS GRH de catégorie A.

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

6. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction n° 730/DEF/RH-AT/PMF/DS du 23 novembre 2010 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.

7. PUBLICATION.

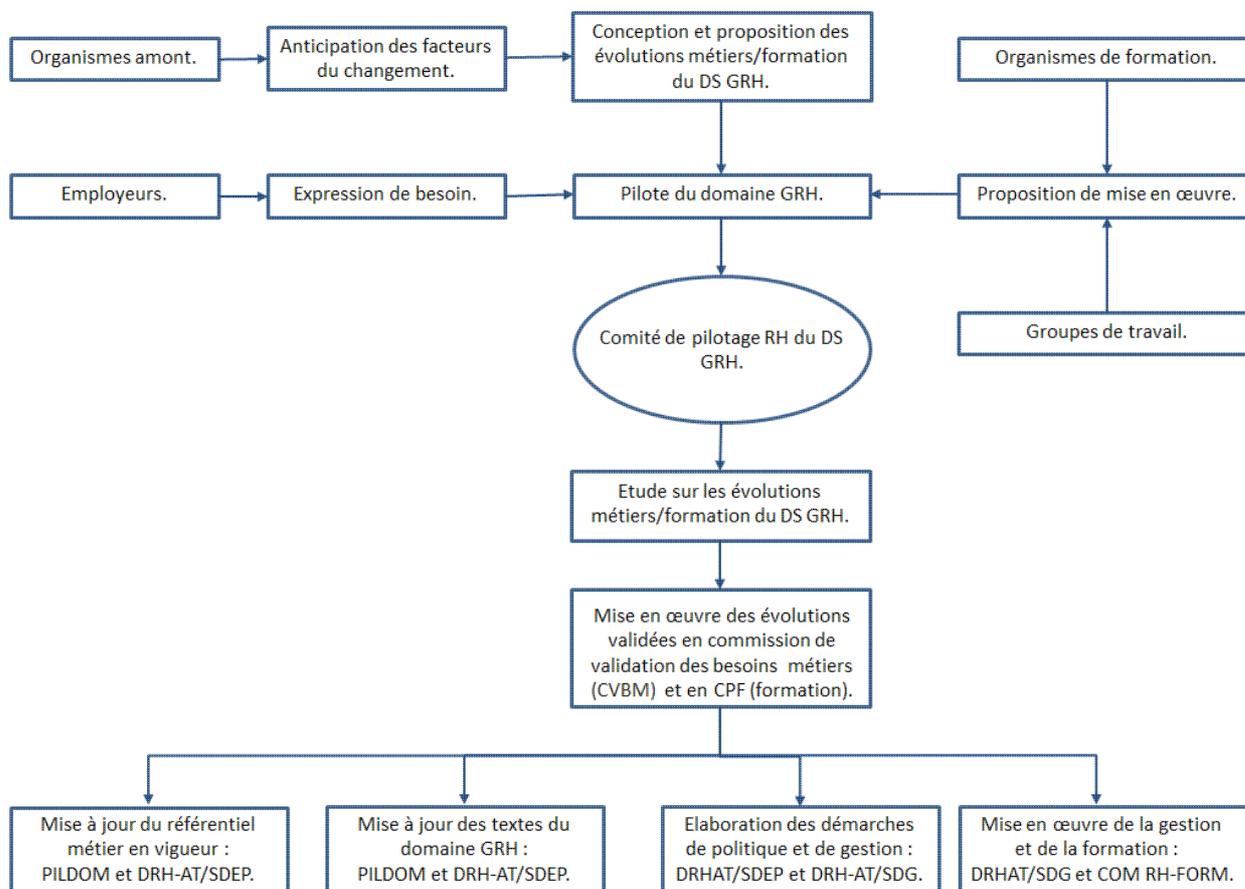
La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

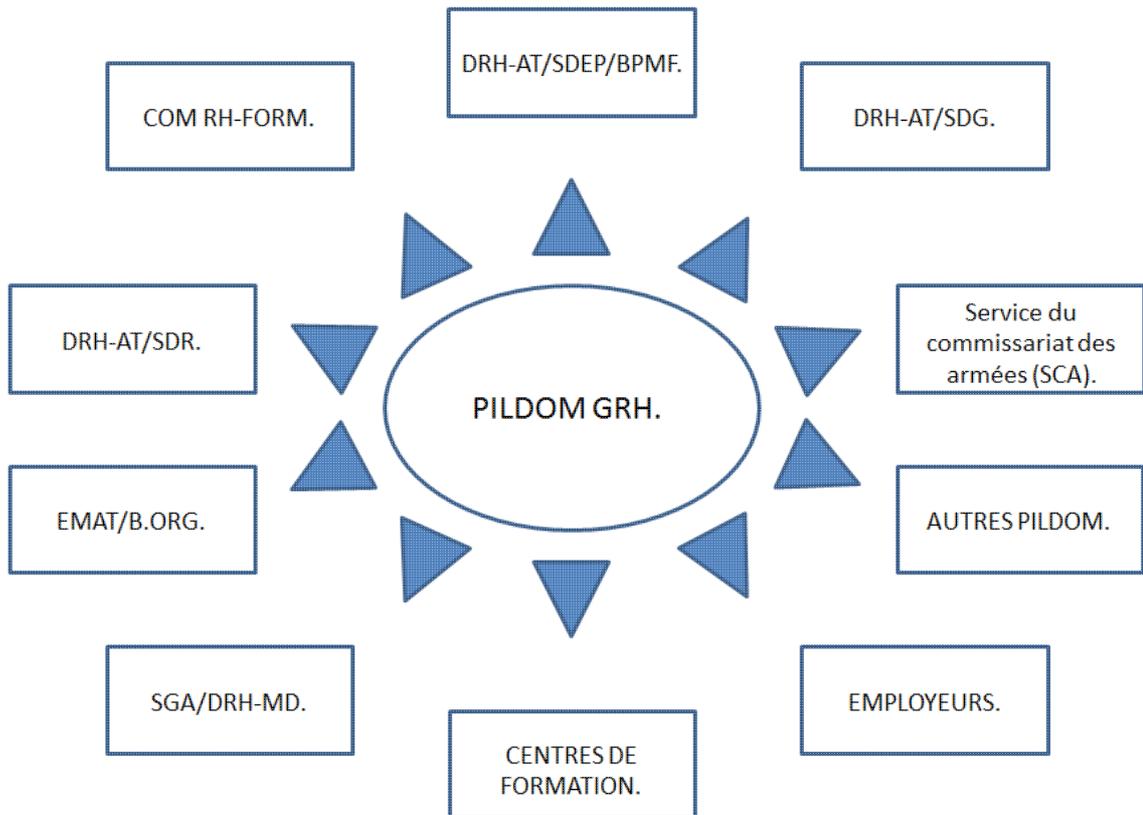
*Le général de brigade,
sous-directeur des études et de la politique,*

Christophe ABAD.

ANNEXE I.
SCHÉMA D'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE CONCEPTION DES MÉTIERS ET DES
PROCESSUS ASSOCIÉS APPLIQUÉS AU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES.



ANNEXE II.
ACTEURS MAJEURS DU DOMAINE DE SPÉCIALITÉS GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.



ANNEXE III.
LISTE DES CENTRES DE FORMATION DELEGUÉS ET ASSOCIÉS.

L'ensemble des formations du DS GRH est dispensé dans trois centres de formation :

- CGRH : cours gestion des ressources humaines, implanté au sein des ESCC, pour les officiers, les sous-officiers et le personnel civil ;

- EFQ : école des fourriers de Querqueville, pour les sous-officiers, les militaires du rang et le personnel civil ;

- 4^e RE : 4^e régiment étranger de Castelnaudary, régiment d'instruction de la légion étrangère, pour la formation des sous-officiers et des militaires du rang de la légion étrangère.

Certaines formations sont également dispensées au sein de la DRHAT à Tours.