



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Certifié conforme à l'original produit

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 38 du 17 mai 2024

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 13

CIRCULAIRE N° 505578/ARM/SSA/DFRI/DFC/BEF

relative au schéma directeur de la formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi du service de santé des armées 2024-2028.

Du 20 mars 2024

CIRCULAIRE N° 505578/ARM/SSA/DFRI/DFC/BEF relative au schéma directeur de la formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi du service de santé des armées 2024-2028.

Du 20 mars 2024

NOR A R M E 2 4 0 0 6 4 2 C

Référence(s) :

- Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 modifiée, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (1) (JO n° 167 du 22 juillet 2009, texte n° 1).
- Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 modifiée, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (1) (JO n° 172 du 26 juillet 2019, texte n° 3).
- Ordonnance n° 2021-961 du 19 juillet 2021 relative à la certification périodique de certains professionnels de santé (JO n° 167 du 21 juillet 2021, texte n° 34).

➤ [Instruction N° 4000/DEF/DCSSA/RH/ENS/3 du 07 février 2002 relative à la formation continue du personnel du service de santé des armées.](#)

- Décision du 14 février 2024 portant délégation de signature (direction centrale du service de santé des armées) (JO n° 40 du 17 février 2024, texte n° 25).
- Directive n° 16802/DEF/DCSSA/RH/PM/MP/MPVD du 2 octobre 2006 relative à l'organisation des parcours professionnels, des concours et de la formation continue pour les praticiens du service de santé des armées (n.i. BO ; n.i. JO).
- Le projet de santé « Ambition stratégique SSA 2030 ».

Pièce(s) jointe(s) :

Une annexe.

Texte(s) abrogé(s) :

- Circulaire N° 511502/DEF/DCSSA/RH/PF2R du 2 juin 2014 relative au schéma directeur de la formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi du service de santé des armées 2015-2020.

Référence de publication :

Préambule.

La formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi (FPCAE), dans laquelle s'inscrit le développement professionnel continu (DPC) et, à compter du 1^{er} janvier 2023, l'obligation de certification périodique pour certains professionnels de santé, participe à l'entretien d'un haut niveau des savoirs, savoir-faire et savoir-être dans les domaines d'exercice des personnels du service de santé des armées (SSA). Ce processus s'inscrit notamment dans une démarche continue d'amélioration de la qualité du service rendu aux patients et aux blessés et aux unités militaires soutenues. La FPCAE contribue à l'adaptation des soignants aux évolutions scientifiques et techniques, aux nouveaux emplois et aux changements de filières.

Le schéma directeur pour les années 2024 à 2028 est fondé sur des axes orientés vers les compétences, priorités en fonction des besoins du SSA tels que définis dans le projet de service « Ambition stratégique SSA 2030 », et tient compte des orientations nationales du développement professionnel continu et des orientations scientifiques définies par le conseil national de la certification périodique.

Il concerne l'ensemble du personnel de la fonction santé, qu'il soit militaire ou civil. Pour cette dernière catégorie, les procédures fixées par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) s'appliquent en priorité.

La FPCAE du personnel doit permettre l'adéquation entre l'emploi tenu et les compétences attendues à l'issue de la formation, selon les besoins du SSA et dans le cadre des obligations réglementaires. Elle doit permettre à chaque acteur au niveau individuel, mais aussi collectif, l'acquisition et le maintien tout au long de sa carrière, des compétences nécessaires à sa pratique professionnelle.

La FPCAE contribue à atteindre les objectifs fixés par le projet de service « Ambition stratégique SSA 2030 » en répondant aux trois lignes d'opérations définies : garantir un soutien médical de très haut niveau pour tous les engagements opérationnels, renforcer le soutien santé au plus près des forces armées sur le territoire national et disposer de personnels engagés.

Le dispositif de formation est centré sur :

- Les fondamentaux du SSA dont la raison d'être est le soutien des forces (formation opérationnelle et milieux ; prise en charge, soins et réhabilitation du militaire blessé ; prise en charge des problèmes psychologiques et psychiatriques liés à la projection ; sélection et suivi médical du personnel militaire) ;
- La coopération internationale ;

- La prise en compte de l'apparition de nouveaux schémas émergents : nouvelles modalités conflictuelles ; nouveaux métiers de la santé ; nouveaux matériels ; développement du numérique, dans l'exercice professionnel au quotidien sur le territoire national comme en opérations, mais également dans le domaine de l'enseignement (simulation, enseignement à distance, ...) ;
- L'intensification des collaborations pédagogiques avec le monde civil, dans un cadre interministériel plus large ;
- La qualité attendue du management et du commandement, à tous les niveaux, dans chaque domaine d'emploi et dans chaque filière.

Le pilotage de la fonction formation nécessite, quant à lui, une connaissance des moyens à investir par axe de formation au regard du besoin et du personnel bénéficiaire de la formation. Il est assuré par la direction de la formation, de la recherche et de l'innovation (DFRI).

L'école du Val-de-Grâce (EVDG), opérateur de la formation continue et d'adaptation à l'emploi pour le personnel du SSA, est chargée de la mise en œuvre du présent schéma directeur de la FPCAE.

Ces axes sont déclinés par l'EVDG en catalogue d'actions de formations. Ce catalogue tient compte des besoins du SSA exprimés par :

- La sous-direction « Études et politiques des ressources humaines » de la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) ;
- La division Opérations de la DCSSA ;
- La division « Santé de défense » de la DCSSA ;
- La DFRI ;
- Les autorités d'emploi du SSA (médecine des forces, direction des hôpitaux des armées, direction des approvisionnements en produits de santé, direction des systèmes informatiques et numériques en santé) ;
- mais également par les prescriptions réglementaires s'appliquant à tous les professionnels de santé, notamment au travers du DPC et de la certification périodique.

Ce catalogue tient également compte des recommandations issues des études et rapports établis par l'inspection du SSA.

1. LES OBJECTIFS DU SCHEMA DIRECTEUR.

Le plan d'action, destiné à améliorer la performance globale du SSA, s'articule autour de sept objectifs prioritaires :

- assurer la tenue du contrat opérationnel confié au SSA ;
- assurer le soutien au quotidien des forces armées, de la sélection à la réhabilitation ;
- se préparer aux différentes hypothèses de crise pouvant impliquer le SSA, dans la logique du continuum temps de paix-temps de crise, sur le territoire national ou à l'extérieur ;
- être en mesure de s'adapter et de durer, dans un cadre ministériel comme interministériel, ou par les engagements politiques de la France à l'international ;
- prendre en compte l'expansion du numérique, au travers de ses opportunités comme de ses menaces ;
- disposer d'une communauté de professionnels de santé en capacité d'honorer les obligations légales d'exercice de leur profession sur le territoire français ;
- disposer d'un haut encadrement militaire sélectionné et formé.

La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, dite « loi HPST », définit l'importance du DPC dans le parcours des professionnels de santé médicaux et paramédicaux. La FPCAE, au sein de laquelle s'inscrit le DPC (voir préambule), nécessite la mise en œuvre de parcours professionnels adaptés aux besoins du SSA.

De même, à compter du 1^{er} janvier 2023, la certification périodique des professionnels de santé s'appliquera pour les sept professions à ordre. Ce dispositif, introduit par la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, et réaffirmé par l'ordonnance n° 2021-961 du 19 juillet 2021 relative à la certification périodique de certains professionnels de santé, concernera également le personnel de santé correspondant à ces professions et géré par le ministère des armées. Débordant la seule dimension de la formation, cette dernière en reste cependant une part significative et doit être prise en considération dans les objectifs prioritaires du FPCAE.

L'ensemble des acteurs doit anticiper les obligations réglementaires de formation liées à son exercice. Ces compétences doivent obligatoirement être acquises et enregistrées.

L'EVDG, organisme de développement professionnel continu du SSA, a pour rôle, entre autres, d'assurer la traçabilité et le suivi des actions de formation relevant du DPC.

Pour les personnels concernés par le DPC et la certification périodique, le temps nécessaire à la réalisation des actions de formation obligatoires devra être inclus dans le calendrier d'emploi des intéressés, à la hauteur des exigences prévues pour leur profession. Les formations réalisées en sus des obligations liées au DPC et à la certification périodique feront l'objet d'une analyse particulière entre la DFRI et les employeurs ou gestionnaires, pour répondre au mieux aux intérêts de chacun.

Pour les professionnels ne relevant pas du DPC et de la certification périodique, chaque personnel doit pouvoir justifier d'au moins une action de formation supérieure ou égale à 2 jours tous les trois ans.

2. LES AXES DE FORMATION.

Les axes sont des « axes orientés compétences ».

Ces compétences sont classées au titre du schéma directeur de la formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi en quatre catégories.

2.1. Les domaines de compétences.

Il s'agit des domaines identifiés au titre des parcours professionnels par le SSA et qui répondent aux besoins identifiés du soutien santé des forces. Ces domaines de compétences (DC) de la médecine appliquée aux armées coïncident également avec une offre de formation adaptée. Les compétences liées sont acquises tout au long de la carrière professionnelle.

Les domaines de compétences sont les suivants (certains domaines peuvent comporter des options, non reprises ici) :

- médecine générale appliquée aux armées ;
- médecine et chirurgie hospitalières appliquées aux armées ;
- médecine en situation d'urgence ;
- protection de la santé des forces armées ;
- expertise médicale et contentieux ;
- médecine aéronautique et spatiale ;
- médecine hyperbare et de la plongée ;
- hygiène nucléaire et radioprotection médicale ;
- gestion sanitaire des risques et événements nucléaires, radiologiques, biologiques et chimiques ;
- médecine de prévention, santé au travail et ergonomie ;
- techniques d'état-major ;
- systèmes d'information de santé ;
- odontologie dans les armées ;
- domaines de la pharmacie hospitalière et non hospitalière: production, approvisionnement et sécurisation des produits de santé ;
- toxicologie environnementale ;
- santé publique vétérinaire et santé animale ;
- formation et entraînement par la simulation ;
- domaine de recherche en contre-mesures médicales des agressions NRBC ;
- domaine de recherche en neurosciences et sciences cognitives ;
- domaine de recherche en physiologie intégrée.

2.2. Les compétences transversales.

Il s'agit de compétences partagées par une part importante du personnel, voire tout le personnel, à des degrés de maîtrise différents en fonction des emplois tenus :

- préparation opérationnelle, incluant les moyens modernes de simulation en santé ;
- prise en charge de l'urgence ;
- médecine tropicale et en ambiance climatique extrême ;
- apprentissage, perfectionnement, entretien des connaissances en langues étrangères ;
- prise en compte du risque nucléaire, radiologique, biologique, chimique et explosif (NRBCE) ;
- droit, éthique et déontologie ;
- gestion du patient dans le cadre du parcours coordonné de soins ;
- vigilance dans les pratiques (identitovigilance, ...) ;
- communication et relations publiques ;
- mixité, parité, laïcité et lutte contre les discriminations et les violences sexistes ou à caractère sexuel ;
- pilotage et contrôle de gestion ;
- audit et qualité ; sécurité des pratiques et qualité, en métropole et en opérations extérieures ;
- prévention et gestion des risques ;
- hygiène, sécurité et conditions de travail ; hygiène hospitalière ;
- écoresponsabilité et développement durable ;
- hygiène numérique et cybervigilance ;
- systèmes d'informations métier ;
- bureautique ;
- connaissance de l'histoire militaire ;
- sciences fondamentales et culture générale.

2.3. Les compétences détenues par des familles professionnelles.

Il s'agit des principales familles professionnelles (FP) issues du référentiel des emplois ministériel (REM) impliquant du personnel du SSA. Seules les familles professionnelles disposant d'un effectif suffisant en termes de pilotage apparaissent ci-dessous :

- enseignement, formation, élèves et cadres en écoles ;
- ressources humaines ;
- santé ;
- santé, sécurité au travail et environnement ;
- logistique *supply chain* ;

- sécurité, secours et incendie ;
- systèmes d'information et de communication ;
- achats ;
- administration générale, management et emplois transverses ;
- aide à la décision ;
- finances ;
- affaires juridiques ;
- infrastructures et politique immobilière ;
- exploitation nucléaire de défense ;
- communication ;
- documentation, archives et patrimoine.

Chaque famille professionnelle est confrontée à des problématiques de formation dépendant du contexte d'emploi. Le rôle des responsables de domaines de compétence est, ici, prépondérant pour l'identification des forces et faiblesses en termes de maîtrise des compétences-clefs de la famille professionnelle.

2.4. Les compétences spécifiques.

Ces compétences sont liées à des enjeux de santé publique ou de la défense.

- Prise en charge des troubles psychiques post-traumatiques ;
- Prise en compte des risques psycho-sociaux ;
- Conduites addictives ;
- Prévention et contrôle des risques sanitaires (toxicologie environnementale, épidémiologie et médecine du travail : accidents liés à la pratique sportive, au surpoids, au stress) ;
- Maîtrise du risque infectieux ;
- Prévention et gestion des risques ;
- Prise en charge de la douleur ;
- Médecine physique, réadaptation et appareillage des blessés.

Cette liste est susceptible d'être mise à jour régulièrement en fonction de l'évolution du contexte du monde de la santé, de la géopolitique et des engagements de la France.

Au final, chaque personnel du SSA, ou y étant en emploi, quel que soit son statut, est susceptible de bénéficier d'une action de formation, soit au titre de sa famille professionnelle et/ou du domaine de compétence, soit au titre d'une compétence transversale ou spécifique.

3. MODALITES PARTICULIERES.

3.1. Modalités de réalisation des actions de formation.

3.1.1. Actions de formation collective.

Elles relèvent de quatre types :

- actions dispensées par les organismes de formation internes du SSA : ces actions sont à privilégier pour l'acquisition ou le perfectionnement des compétences transversales ou relevant des pôles de compétences spécifiques du SSA. Ce mode doit être limité à des actions à forte valeur ajoutée du service et inexistantes par ailleurs ;
- actions organisées localement avec des formateurs internes : ce mode est à privilégier pour l'acquisition de compétences collectives dépendantes de l'organisation. Cependant, afin de garantir des actions de formation de qualité pour tous, il est demandé à chaque établissement dispensateur de formation d'adresser à l'EVDG ses projets de formation (objectifs du programme de formation, planning prévisionnel, public cible, intervenants, etc.). Ces actions seront, le cas échéant, mutualisées et réalisées localement avec des équipes pédagogiques du SSA en fonction des besoins des établissements.

Ce concept de formation sous la tutelle fonctionnelle de l'EVDG permettra, dans un principe d'optimisation des ressources et de valorisation des personnels formateurs impliqués, d'optimiser les coûts et de les faire agréer à terme. Ces formations seront alors inscrites au catalogue des formations proposées ;

- actions inscrites aux catalogues de formation du ministère : en fonction de la catégorie du personnel demandeur, de la nature et du niveau du coût de la formation demandée, la DFRI ou l'EVDG sera l'organisme chargé de la régulation des demandes et des mises en formation. Ce mode est à privilégier pour les compétences relevant de familles professionnelles communes ou spécifiques aux armées ;
- actions organisées avec l'appui de prestataires du secteur concurrentiel : comme à l'alinéa précédent, selon la catégorie du personnel demandeur, la nature et le coût de la formation sollicitée, la DFRI ou l'EVDG sera l'organisme référent pour ces actions externalisées au profit du SSA.

3.1.2. Actions de formation individualisée.

Elles peuvent être diplômantes ou non. Ces actions visent avant tout à l'acquisition de compétences de haut niveau répondant aux besoins du service. En dehors des cursus, elles sont déléguées aux chefs d'établissements sous réserve du respect des critères suivants :

- cohérence avec l'emploi tenu ;
- absence du service inférieure à 20 demi-journées ;
- coût unitaire inférieur à 600 € HT ;
- budget délégué au titre de la formation à l'établissement suffisant ;
- ville universitaire la plus proche de la garnison.

L'accès aux formations universitaires des cycles licence, master et doctorat (LMD) ou ne respectant pas les critères ci-dessus, doit être soumis au visa préalable obligatoire de la DFRI.

3.1.3. Participation à des réunions scientifiques (séminaires, congrès, ...).

Ces participations sont autorisées sous réserve du caractère formateur démontré des dites réunions scientifiques. Les frais inhérents à ces participations sont à la charge des établissements.

Les réunions scientifiques présentant un intérêt pour le SSA seront portées à la connaissance de la DFRI par les responsables de domaines de compétence et diffusées après validation par la DFRI. Dans ce cas particulier, la DFRI pourra étudier un dispositif d'inscription centralisé à son niveau pour le personnel concerné par ces réunions.

La participation à des réunions scientifiques à l'étranger ne peut être autorisée que par la DFRI, après avis d'opportunité recueilli auprès de la DCSSA.

3.1.4. Validation des acquis de l'expérience.

Cette modalité, externe au SSA et diplômante, peut être intéressante pour reconnaître d'emblée un niveau de compétences ou après un complément de formation. Le personnel pouvant bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être accompagné dans sa démarche de constitution des dossiers nécessaires.

Les demandes de VAE doivent apparaître distinctement des autres demandes de formation. Elles sont analysées dans un premier temps par la DFRI, en lien, selon que de besoin, avec la fonction RH et les employeurs. En cas de validation, l'accompagnement est assuré par l'EVDG.

Les principales modalités de réalisation sont présentées par axe en annexe.

3.1.5. Maintien des compétences.

C'est une modalité essentielle de garantie du niveau des compétences dans le secteur de la santé. Les stages réalisés dans cette perspective seront réalisés de préférence dans les établissements du SSA ou dans les organismes associés tels que la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) ou le bataillon des marins pompiers de Marseille (BMPM). La mise en œuvre est du ressort des chefs d'établissements. Ces actions doivent faire l'objet d'un suivi particulier, notamment dans le cadre de la certification périodique.

3.2. Catalogue des actions de formation.

L'EVDG est chargée, en liaison avec les organismes de formation du SSA, de décliner le schéma directeur en catalogue d'actions de formation. Ce catalogue est limité aux actions internes au SSA et aux partenaires institutionnels. Il est accessible sur Intranet et est actualisé une fois par an.

3.3. Formateurs internes.

L'EVDG coordonne la formation médico-opérationnelle et s'appuie pour cela sur le collège des titulaires de chaire. La formation est dispensée par les professeurs agrégés du Val de Grace, les chargés d'enseignement, praticiens militaires d'active ou de réserve, les personnels para et périmédicaux d'active ou de réserve. L'EVDG s'inscrit dans une politique de formation de formateurs dans ses domaines de compétence. Chaque personnel volontaire et investi dans le domaine de la formation est susceptible de se faire connaître et de s'intégrer dans le réseau pédagogique animé par l'EVDG.

3.4. Mesures financières.

Les crédits délégués aux établissements sont établis par la DFRI et réévalués annuellement. Ces crédits doivent être utilisés dans l'intérêt du service, dans le cadre des projets d'établissement et au profit de l'ensemble du personnel.

3.5 Moyens numériques et simulation de l'EVDG.

L'EVDG dispose d'un département de l'enseignement numérique et de la simulation qui s'inscrit totalement dans la démarche ministérielle de « formation par le numérique (FPN) ». L'outil GEDISSA ouvert à tous les personnels du SSA ainsi qu'à tous les stagiaires formés par l'EVDG est une plateforme d'enseignement qui offre toutes les possibilités d'un Learning Management System (LMS) avec notamment l'accès à des classes virtuelles synchrones ou asynchrones, des bases documentaires et des parcours pédagogiques de type Massive Open Online Course (MOOC) ou Small Private Online Course (SPOC).

La FPN est également particulièrement présente dans les activités de simulation à travers l'utilisation d'outils de réalité virtuelle, de serious game mais aussi d'environnement immersif multisensoriel.

4. MISE EN APPLICATION.

Il est rappelé l'importance de :

- l'entretien de formation qui doit être préparé par les deux parties, chacune étant force de proposition, et s'appuyer sur une analyse des compétences à détenir au regard du poste détenu et/ou futur. L'approche par les compétences doit permettre au personnel de développer son projet de formation au regard des besoins du service ;
- la responsabilisation des bénéficiaires et de leur hiérarchie dans le respect des plans de formation ;
- la responsabilisation de la hiérarchie dans la communication aux différents échelons du présent schéma directeur en cohérence avec le projet d'établissement ;
- la diffusion de cette circulaire à l'ensemble du personnel.

5. ABROGATION.

La circulaire N° 511502/DEF/DCSSA/RH/PF2R du 2 juin 2014 relative au schéma directeur de la formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi du service de santé des armées 2015-2020 est abrogée.

6. PUBLICATION.

La présente circulaire est publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre des armées et par délégation :

*La médecin général inspecteur,
directrice de la formation, de la recherche et de l'innovation,*

Nathalie KOULMANN.

ANNEXE

ANNEXE.

SCHÉMA DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE ET D'ADAPTATION À L'EMPLOI 2024-2028.

CATÉGORIE COMPÉTENCES.	LIBELLÉ LONG.	LIBELLÉ COURT.	PRIORITÉ 2024 -2028.
CT ⁽¹⁾	Préparation opérationnelle.	PREPA OPS	1
CT	Urgence.	URG	1
CT	Médecine tropicale.	MED/TROP	1
CT	Nucléaire radiologique biologique chimique.	NRBC	1
CT	Recherche clinique.	REC CLIN	1
CT	Gestion du patient.	GPAT	1
CT	Systèmes informations métier.	SIM	1
CT	Langues étrangères.	LE	1
CT	Sécurité et qualité des pratiques.	SECU QUAL	1
CT	Hygiène hospitalière.	HH	1
CT	Vigilance dans les pratiques.	VIGILPRAT	1
CT	Hygiène, sécurité et conditions de travail.	HSCT	1
CT	Hygiène numérique et cybervigilance.	SECU NUM	1
CT	Prévention et gestion des risques.	PGR	1
CT	Pilotage et contrôle de gestion.	CG	2
CT	Audit et qualité.	AQ	2
CT	Eco-responsabilité et développement durable.	DD	2
CT	Communication et relations publiques.	COM/RP	2
CT	Bureautique.	BUR	3

CT	Droit éthique et déontologie.	DED	2
CT	Mixité, parité, laïcité.	MIX	2
CT	Connaissance de l'histoire militaire.	HIST	2
CT	Sciences fondamentales et culture générale.	SC FOND	2
DC ⁽²⁾	Médecine des forces.	MDF	1
DC	Médecine hospitalière.	MHOSP	1
DC	Médecine en situation d'urgence.	URG	1
DC	Protection de la santé des forces armées.	PROFORSAN	1
DC	Médecine aéronautique et spatiale.	MED/AERO	1
DC	Hygiène nucléaire et radioprotection médicale.	RADIOP/H.NUCL	1
DC	Médecine hyperbare et de la plongée.	MED/PLONG	1
DC	Expertise médicale et contentieux.	EXPERTMEDCONT	1
DC	Gestion sanitaire des risques NRBC.	GEST NRBC	1
DC	Médecine de prévention.	PREV	2
DC	Techniques d'état-major	TEM	1
DC	Systèmes d'information de santé.	SYSIS	2
DC	Odontologie dans les armées.	ODONT	1
DC	Médecine vétérinaire.	MED VET	1
DC	Pharmacie hospitalière et non hospitalière.	PHARM	1
DC	Formation et entraînement par la simulation.	SIMU	2
DC	Contre-mesures médicales des agressions NRBC.	CM/AGR/NRBC	1
DC	Neurosciences et sciences cognitives.	NSC/COGN	1
DC	Physiologie intégrée.	PHYSIO	1

FP ⁽³⁾	Enseignement, formation, élèves et cadres.	ENS	1
FP	Santé.	SAN	1
FP	Santé, sécurité au travail et environnement.	SSTE	1
FP	Logistique <i>supply chain</i> .	LOG	1
FP	Sécurité, secours et incendie.	SSINC	2
FP	Systèmes d'information et de communication.	SIC	2
FP	Achats.	ACH	2
FP	Administration générale et management.	ADMGEN	1
FP	Aide à la décision.	DECIS	2
FP	Ressources humaines.	RH	1
FP	Affaires juridiques.	JUR	1
FP	Finances.	FIN	1
FP	Infrastructures	INFRA	2
FP	Exploitation nucléaire de défense.	END	2
FP	Documentation, archives et patrimoine.	DOC/ARCH/PATR	2
CS ⁽⁴⁾	Prise en charge des troubles psychiques post-traumatiques.	TPPT	1
CS	Conduites addictives.	ADDICT	2
CS	Risques psycho-sociaux.	RPS	1
CS	Maîtrise du risque infectieux.	RISQ INF	1
CS	Prévention et contrôle des risques sanitaires (toxicologie environnementale, épidémiologie et médecine du travail).	RISQUES SAN	2
CS	Prévention et gestion des risques.	PREV/GEST RISQ	2
CS	Douleur.	DOULEUR	2

CS	Réadaptation et appareillage	REHAB	3
----	------------------------------	-------	---

Notes

- ⁽¹⁾ CT : compétences transversales
- ⁽²⁾ DC : domaine de compétence
- ⁽³⁾ FP : famille professionnelle
- ⁽⁴⁾ CS : compétence spécifique