



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## **BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES**



### **Édition Chronologique n° 31 du 18 avril 2025**

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 26

#### **INSTRUCTION N° 700/ARM/RH-AT/SDEP/BPMF**

relative au dispositif de gouvernance des métiers dans l'armée de terre.

Du 17 mars 2025

## INSTRUCTION N° 700/ARM/RH-AT/SDEP/BPMF relative au dispositif de gouvernance des métiers dans l'armée de terre.

Du 17 mars 2025

NOR A R M T 2 5 5 1 6 4 7 J

### Référence(s) :

- ↳ [Instruction N° 955/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 14 janvier 2009 relative à la formation des officiers d'active.](#)
- ↳ [Instruction N° 210214/ARM/SGA/DRH-MD du 18 juillet 2019 relative à l'organisation, à la gouvernance et aux processus de la fonction ressources humaines au sein du ministère des armées.](#)
- ↳ [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.](#)
- ↳ [Instruction N° 954/ARM/RH-AT/PRH/SOFF du 03 mai 2024 relative au parcours professionnel des sous-officiers d'active de l'armée de terre.](#)
- ↳ [Instruction N° 900/DEF/RH-AT/PRH/ES du 05 avril 2017 relative à la politique générale de la formation dans l'armée de terre.](#)
- ↳ [Instruction N° 506403/ARM/CCF du 14 juin 2024 relative à l'organisation et aux attributions du commandement du combat futur.](#)

### Pièce(s) jointe(s) :

Deux annexes.

### Texte(s) abrogé(s) :

- ↳ [Instruction N° 700/ARM/RH-AT/SDEP/BPMF du 20 juin 2019 relative au dispositif de gouvernance des métiers dans l'armée de terre.](#)

### Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [630.1](#).

### Référence de publication :

BOC n°31 du 18/4/2025

## PREAMBULE.

La gouvernance ministérielle des métiers est pilotée par la direction des ressources humaines du ministère des armées. S'appuyant sur les familles professionnelles et les filières professionnelles, elle surplombe la gouvernance des métiers de l'armée de terre (adT), plus ancienne, stable et structurée autour de domaines de spécialité et d'inter-domaines.

La direction des ressources humaines de l'armée de terre assure la cohérence entre ces deux niveaux de gouvernance, la reconnaissance des besoins et impératifs de l'adT au niveau ministériel ainsi que la prise en compte des souhaits et contraintes des employeurs de personnel terre. La présente instruction ne s'applique qu'au personnel militaire terre.

Cinq principes fondamentaux prévalent dans la politique des métiers :

- **Anticipation** pour bâtir un vivier de compétences long à constituer. Anticiper est un impératif qui implique un éclairage précis en amont sur l'évolution du besoin à moyen terme. La cartographie des emplois et des compétences (CARTEC) - qui succède au référentiel des emplois en organisation (REO) année (A)+6 - contribue à cet éclairage ;
- **Cohérence** entre les besoins des employeurs, les ressources humaines (RH) disponibles et les capacités de recrutement et de formation. Les modèles RH catégoriels (officiers, sous-officiers et militaires du rang) et leur déclinaison au sein des familles professionnelles (FP) et filières professionnelles (FiP) sont aussi des gages de cohérence ;
- **Viabilité** : Les travaux de viabilisation de la CARTEC A+6 visent à s'assurer que les besoins en organisation décrits sont soutenables en gestion (mise à poste de la RH escomptée) ;
- **Lisibilité** par la formalisation de parcours professionnels et de maquettes (officiers brevetés et diplômés techniques, sous-officiers de niveau fonctionnel supérieur, temps de responsabilité) ;
- **Efficience** par un processus de formation au juste besoin et à temps, par l'adéquation entre la ressource affectée et les qualifications requises sur le poste occupé. La numérisation de l'espace de formation (NEF) concourt à l'efficacité accrue de la formation, au même titre que l'adaptation réactive aux demandes d'évolution des employeurs et des attentes du personnel à poste (évaluation à froid).

Après un rappel de la gouvernance ministérielle des métiers, la présente instruction précise celle de l'adT et en définit l'organisation, les procédures avant de détailler la coordination indispensable entre les acteurs du pilotage des métiers au sein de l'adT.

## 1. LA GOUVERNANCE MINISTÉRIELLE DES MÉTIERS.

Pilotée par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRHMD), la gouvernance ministérielle des métiers (cf. instruction de 2<sup>ème</sup>

référence) vise à assurer l'adéquation globale entre les besoins en compétences actuels et futurs exprimés par les employeurs et la ressource dont disposent les gestionnaires pour les satisfaire dans la durée.

A cette fin, la gouvernance ministérielle des métiers se structure autour de **trois piliers** majeurs :

- un référentiel des emplois ministériels (REM) ;
- un réseau d'acteurs ministériels ;
- des instances ministérielles de pilotage et de décision.

### **1.1. Le référentiel des emplois ministériels (REM).**

Le REM définit quatre niveaux :

1. la famille professionnelle (FP) qui regroupe une ou plusieurs filières professionnelles (FIP) ;
2. la filière professionnelle regroupe un ensemble d'emplois type défense (ETD) ;
3. l'ETD regroupe les emplois type REM (ETR) ;
4. l'ETR, maille de description la plus précise du REM, est le niveau de description des postes au sein de la CARTEC. L'ETR décrit une situation générique de travail.

### **1.2. Les acteurs de la gouvernance ministérielle des métiers.**

Les principaux acteurs de la gouvernance ministérielle des métiers sont :

- la DRHMD, autorité fonctionnelle renforcée pour la RH du ministère des armées (MINARM) ;
- le responsable ministériel de famille professionnelle (RMFP) ;
- les conseillers coordonnateurs ministériels de famille et filière professionnelle (CCMFP et CCMFIP) ;
- les gestionnaires d'armée et experts métiers : issus des armées, directions et services (ADS), ils assistent les CCMFP et FIP dans leurs travaux de description et d'actualisation des emplois de leur périmètre d'expertise.

Au titre de leur expertise métier, des commandeurs de l'adT assurent des fonctions de RMFP, CCMFP et CCMFIP.

Les instances de la gouvernance ministérielle des métiers s'organisent sur 2 axes :

#### 1. Métiers-Compétences :

- Le comité directeur du référentiel des emplois ministériels (CODIR REM) ;
- Le comité de pilotage de famille professionnelle (COPIL FP) ;
- La commission métiers ;
- Le comité de suivi de la ressource (CSR) ou point de situation RH.

#### 2. Formation :

- Le comité de coordination de la formation (CCf) ;
- La commission spécialisée de la formation ;
- La commission d'adaptation de la formation.

## **2. LA GOUVERNANCE DES MÉTIERS DANS L'ADT.**

### **2.1. Généralités.**

La gouvernance des métiers dans l'adT concourt à l'atteinte de trois objectifs généraux :

1. la traduction dans le REM des besoins opérationnels et fonctionnels en emplois types et compétences ;
2. la cohérence des besoins en compétences exprimés par les employeurs avec la politique des ressources humaines de l'adT, dans le cadrage fixé en effectifs et masse salariale ;
3. la cohérence de ces mêmes besoins avec les parcours professionnels du personnel militaire (PM) terre.

La gouvernance des métiers dans l'adT s'applique à toutes les populations gérées par la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) : militaires de carrière et sous contrat, volontaires et réservistes employés dans les organismes du ministère et hors ministère des armées.

### **2.2. Les acteurs de la gouvernance des métiers dans l'adT.**

Outre les organismes amont, la gouvernance des métiers de l'adT est organisée par un réseau de pilotes : métier (PILMET), domaine (PILDOM), gestion (PILGEST), formation (PILFORM), organisation (PILORG) et référent de composante (REFCOMP).

Dans la mesure du possible, les différentes fonctions de « pilote » ne sont pas cumulables au sein d'une même cellule, ni par une même personne.

#### **2.2.1. Les organismes amont.**

Ayant un rôle de prospective, les organismes amont informent les PILDOM des évolutions à incidence RH (doctrine, emploi, technologie, organisation, formation, etc.). Ces organismes sont :

- l'état-major de l'adT (EMAT) ;
- le commandement de la force et des opérations terrestres (CFOT) ;
- la structure intégrée du maintien en condition opérationnelle des matériels terrestres (SIMMT) ;
- le commandement de l'aviation légère de l'adT (COM ALAT) ;
- le commandement du combat futur (CCF) ;
- la sous-direction des études et de la politique (SDEP) de la DRHAT.

### 2.2.2. Les pilotes de métiers.

La gouvernance des métiers de l'adT est conduite par les PILMET de la DRHAT/SDEP/bureau politique des métiers et des formations associées (BPMF), conformément aux directives de politique des métiers de la DRHMD.

Au titre de la gouvernance des métiers terre, le PILMET :

- contribue aux travaux de politique des métiers de l'adT ;
- veille à la prise en compte des implications métiers dans toutes les études conduites par les bureaux de l'EMAT et autres organismes du MINARM, en pilotant ou contribuant en tant que de besoin aux groupes de travail (GT) RH dédiés ;
- anime le réseau des pilotes (de domaine, de gestion, de formation et d'organisation) en veillant au respect de la politique RH de l'adT par les différentes parties et à la cohérence entre domaines. La méthodologie à appliquer et le calendrier de ces travaux font l'objet d'une directive annuelle au réseau des pilotes émanant de la sous-direction des études et de la politique (SDEP)/BPMF ;
- valide les travaux des PILDOM dont les directives de domaine et assure annuellement avec pôle gestion du personnel (PGP) les travaux de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) et la mise à jour du guide de classification de la ressource ;
- est membre de droit des comités de pilotage (COFIL) RH terre ;
- valide la position de l'adT auprès des instances ministérielles à la suite des propositions d'évolution des emplois et compétences et des formations associées présentées en COFIL RH terre.

Au titre de la gouvernance ministérielle des métiers, le BPMF est garant de la bonne prise en compte par la DRHMD des besoins, contraintes et impératifs de l'adT.

En qualité de représentant du gestionnaire terre (*i.e.* la DRHAT), le BPMF :

- participe au niveau ministériel aux travaux liés aux métiers et compétences du PM terre ;
- représente la DRHAT aux instances de la gouvernance ministérielle ;
- participe à la désignation des experts métiers de l'adT et à la proposition du PM terre pour tenir la fonction de CCMFP ou CCMFIP ;
- conseille les experts métiers dans l'expression de leurs besoins.

### 2.2.3. Les pilotes de domaine et d'inter-domaine.

Dans l'adT, l'entité pilotes de domaine de spécialité (PILDOM) et d'inter-domaine (PILITD) constitue le **niveau de cohérence et de synthèse de l'ensemble des études** (doctrine, organisation, recrutement, gestion, formation) relatives au domaine de spécialités (DS) considéré.

L'autorité qui la commande est le PILDOM - PILITD en titre, désigné en annexe I. et assisté au besoin dans sa mission par une direction ou un bureau des études et de la prospective (DEP/BEP). Le CCF exerce la direction des fonctions opérationnelles et dispose de fait d'une autorité fonctionnelle sur les DEP de l'adT (cf. instruction de 6<sup>e</sup> référence).

La responsabilité de PILDOM et PILITD peut relever d'un commandant de niveau divisionnaire, d'un organisme de formation ou de toute autre autorité désignée par le chef d'état-major de l'armée de terre (CEMAT). Au sein du réseau ministériel, le PILDOM ou PILITD exerce la fonction d'expert métier terre ou de CCMFIP, exceptionnellement celle de CCMFP ou de RMFP.

Les PILDOM - PILITD sont :

- les spécialistes de l'adT pour leur DS dont ils développent une vision globale et prospective ;
- associés aux travaux relatifs à l'évolution des métiers ou des processus associés (organisation, gestion, formation, recrutement) de leur domaine ;
- un échelon de synthèse et une force de proposition pour faire évoluer les métiers, les compétences associées, les parcours et la formation de leur domaine.

Au titre de la gouvernance des métiers terre, le PILDOM - PILITD :

- organise et préside les COFIL RH terre puis en soumet les conclusions à l'échelon politique (DRHAT/SDEP) sous la forme d'un procès-verbal ;
- propose à la SDEP/BPMF l'actualisation des données relatives à son domaine (emplois du REM, parcours professionnels (PP), qualification particulière (QP), viabilisation de la CARTEC A+6, maquette brevet (BVT) et diplôme technique (DT), temps de responsabilité valorisé de 1<sup>er</sup> niveau (TRV1), niveau fonctionnel supérieur (NFS), formation, etc.) ;
- définit, dans les consignes de norme de l'EMAT/bureau organisation (BORG), les normes des structures et des postes de son DS proposées à la description dans les CARTEC. Ces normes sont mises à jour annuellement en tant que de besoin. Après les avoir soumises pour analyse au

PILMET, le PILDOM les fait valider par le PILORG ;

- élabore les demandes d'évolution des actions de formation (AF) selon les besoins des employeurs (dont les brigades). Après recueil de l'avis du PILMET, il les adresse à son PILFORM pour instruction et au pôle formation (PFORM) dans le cadre de la commission permanente de la formation (CPF) ;
- réalise les revues d'AF et de programmes de ses organismes de formation (ODF) et centre de formation délégué (CFD) ;
- rédige les protocoles de formation en liaison avec son PILFORM ;
- assure les travaux d'actualisation de la directive de domaine et des directives particulières qui définissent les métiers et les processus associés ;
- organise et pilote les groupes de travail liés aux besoins d'études spécifiques ;
- participe aux travaux relatifs à la certification professionnelle (CP) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- favorise la promotion de son DS par la participation à des actions de recrutement (plaquettes de présentation au profit de la chaîne recrutement, journée d'orientation en formation initiale, etc) ;
- élabore la planification annuelle de formation de son domaine et en assure la conduite au moyen du calendrier des actions de formation (CAF) ;

En matière de mise en formation pour les formations d'adaptation (FA) de domaine, le PILDOM réalise la mise en formation du personnel militaire terre (PM TER) pour toutes les FA de son domaine sous couvert des directives spécifiques du PGP de la DRHAT.

Le PILITD exerce les mêmes missions restreintes au périmètre de la formation.

Dans la conduite de leurs travaux, les PILDOM et PILITD associent systématiquement les employeurs du MINARM pour apporter leur expertise en matière d'emploi et exprimer leurs besoins en compétences. En outre, les employeurs participent aux COPIL RH terre autant que nécessaire.

#### **2.2.4. Les pilotes de gestion.**

Au sein de la DRHAT, le PGP assure le pilotage de la gestion dont les pilotes de gestion (PILGEST) sont les experts de la gestion du PM terre des DS dont il a la responsabilité.

Chaque PILGEST :

- est membre de droit des comité de pilotage (COPIL) RH terre ;
- coordonne les flux résultant des actes de gestion collectifs du cycle annuel (recrutement, mise en formation, orientations, départs incités, etc).Le bureau coordination mobilité synthèse (BCMS) de PGP en assure la coordination entre DS ;
- participe aux travaux RH (viabilisation, maquettes BVT DT TRV1, etc.) pour garantir le vivier en gestion ;
- élabore les objectifs de gestion à 6 ans gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et contribue aux travaux GPRH de la DRHMD ;
- contribue à faire évoluer les emplois (détermination du marquant de gestion spécifique), l'organisation et les actions de formation, en liaison avec le réseau des pilotes ;
- renseigne les indicateurs de domaine auxquels contribueront les autres acteurs du réseau.

#### **2.2.5. Les pilotes de formation.**

La politique générale de formation des militaires de l'adT est définie par le CEMAT sur proposition du COM-DRHAT (cf. instruction de 5<sup>ème</sup> référence relative à l'organisation de la formation dans l'adT). Le COM-DRHAT est garant de la cohérence RH d'ensemble, assurée par l'échelon politique (SDEP) sur les piliers recrutement, formation et gestion.

L'autorité fonctionnelle du COM-DRHAT s'applique à tous les ODF de l'adT, y compris ceux qui ne relèvent pas de son autorité organique. Au titre du magistère sur la formation, le COM-PFORM exerce une autorité fonctionnelle déléguée du COM-DRHAT sur les ODF.

##### **2.2.5.1. Le commandement du pôle formation (COM PFORM).**

Au titre de ses prérogatives en matière de formation, le COM PFORM :

- représente le COM DRHAT au CCf,
- préside le forum de la formation ;
- préside la séance plénière de la commission permanente de la formation (CPF) ;
- administre le référentiel des actions de formation (RAF/TTA 162) via le système d'informations (SI) S@GAIE ;
- pilote l'élaboration annuelle de la planification de la formation de chaque DS (CAF) et en suit la conduite, en lien avec les PILDOM ;
- conçoit et développe la NEF en liaison avec les ODF de l'adT ;
- met en œuvre la politique de valorisation des compétences professionnelles (CP-VAE).

##### **2.2.5.2. Le référent de composante (REFCOMP).**

Responsable de la coordination transverse et du pilotage de la composante, le REFCOMP :

- fait évoluer et actualiser le référentiel de sa composante en liaison avec les domaines concernés (associés en qualité de référents matières) ;
- accompagne les ODF dans la mise en place des évolutions et fait procéder à d'éventuels arbitrages par le COM PFORM dans le cadre du

forum FORM ;

- s'assure de l'intégration dans le SI S@GAIE (parties RAF et CAF) des évolutions induites par le référentiel ainsi que du respect des référentiels par les différents acteurs, en particulier dans le cadre de l'étude des propositions d'évolution d'AF.

### 2.2.5.3. Le pilote de formation.

Au sein de leur commandement respectif [pôle formation (PFORM), commandement de la force et des opérations terrestres (CFOT), COMALAT principalement]), les PILFORM veillent à l'application et à la déclinaison de la politique de formation dans la description des AF des DS dont ils ont la responsabilité. Ils participent et contribuent aux travaux des groupes de travail formation (GT FORM) liés à l'arrivée de nouveaux matériels ou à l'évolution des viviers RH. Ils participent aux revues d'AF et de programmes et valident les procédures d'évolution.

Au titre de la gouvernance des métiers terre, pour son portefeuille de DS, le PILFORM :

- est membre de droit des COPIL RH terre ;
- est un relais et point de convergence privilégié des ODF dont il constitue un référent multi-champs ;
- veille à l'application et à la déclinaison de la politique de formation de l'adT dans la description des AF des DS dont il a la responsabilité ;
- s'assure du respect du continuum et de la cohérence de la formation dans la dynamique des PP (complémentarité/progressivité des formations générale, de spécialité, initiale et complémentaire) ;
- veille à la cohérence des directives de domaine et des directives particulières ou protocoles avec les directives générales de formation en vigueur (référentiels de composantes, ordre à la formation, référentiel d'entraînement des FT, etc.) ;
- veille à la cohérence et à la soutenabilité du besoin en formation avec les ressources allouées à chaque domaine (budget, instructeurs, moyens de formation, etc.) ;
- valide dans le SI S@GAIE les procédures d'évolution (PE) des actions de formation des DS dont il a la responsabilité, avant activation par le PFORM, en liaison avec l'expression des besoins en compétences réalisée par les employeurs et les brigadiers de l'adT de combat ;
- participe et contribue aux travaux des GT FORM associés aux programmes d'armement, à des études RH et à l'arrivée de nouveaux matériels en vue d'élaborer les futures formations et de déterminer les besoins en moyens d'instruction ;
- participe et contribue à la réalisation des revues de programmes et/ou d'AF organisées par le PILDOM, qu'elles relèvent des ODF ou des CFD ;
- participe autant que de besoin aux commissions spécialisées de la formation (CSF) et aux CAF pour les spécialités concernées afin de garantir les besoins de l'adT ;
- participe autant que de besoin aux différentes comitologies comprenant un aspect formation pour les domaines et inter-domaines (ITD) de l'adT ainsi qu'aux GT pour les ITD interarmées [GT1 RH FORM des comités exécutifs (COEX)] ;
- participe et contribue aux travaux préparatoires de la CPF ;

### 2.2.6. Les pilotes d'organisation.

La fonction organisation garantit le lien entre le contrat opérationnel fixé à un employeur, les ressources accordées, la politique RH et la GPRH qui doivent rendre possible la satisfaction du besoin RH. L'objectif est la capacité à réaliser la mission sous contrainte de ressources.

Dans le cadre des directives de la DRHMD, chaque ADS propose annuellement son organisation à travers la CARTEC qui fixe l'architecture des unités et leur allocation en postes.

Chaque année, deux CARTEC distinctes sont élaborées :

- la CARTEC A+1 tient compte des besoins immédiats des employeurs et est la référence pour allouer la ressource physique disponible par les gestionnaires RH selon les priorités fixées par le ministère auprès des employeurs de proximité à travers les dialogues de gestion, la mobilité et le recrutement.

Cet impératif permet à la DRHAT d'établir le plan annuel de mutation A+1 dans le respect du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires.

- la CARTEC A+6 définit l'organisation future, cible les besoins en postes de chaque employeur et éclaire les PILMET dans leurs analyses, les PILDOM dans leurs travaux et le gestionnaire sur le cadencement des besoins en RH, en recrutement et en formation.

Cette maquette constitue la référence qui guide les GPEEC des gestionnaires et la GPRH ministérielle. Sa double soutenabilité financière [(maquette établie sur la base de la trajectoire de référence des effectifs (TRE)] et RH [soutenabilité établie lors des travaux de viabilisation et d'ajustement annuel de la programmation militaire (A2PM)] conditionne la cohérence entre les besoins exprimés et les ressources nécessaires et disponibles.

La majorité de la RH terre étant employée dans le domaine fonctionnel (DF) terre, les PILORG impliqués dans la gouvernance des métiers terre appartiennent au bureau organisation (BORG) de l'EMAT. Les domaines décrits principalement dans le DF d'un employeur extérieur à l'adT ne peuvent prétendre à un PILORG. Les employeurs concernés, membres des comités de pilotage (COPIL) RH TERRE apportent autant que de besoin leur expertise au réseau des pilotes RH TERRE. Ainsi, les domaines techniques d'opérations d'infrastructure (TOI) et restauration hôtellerie loisirs (RHL) sont concernés avec le service d'infrastructure de la Défense (SID) et le service du commissariat des armées (SCA) comme employeurs respectifs.

Au titre de la gouvernance des métiers terre, le PILORG :

- est membre de droit des COPIL RH terre ;
- veille à la cohérence entre la politique RH proposée par la DRHAT et la politique d'organisation arrêtée par le CEMAT ;
- étudie et propose à l'arbitrage les demandes d'évolutions des CARTEC (créations, suppressions, transferts et transformations de postes) formulées par la chaîne d'organisation ;
- participe à la viabilisation de la CARTEC A+6 sous la conduite du BPMF ;
- est associé aux études ayant des répercussions sur la description de l'organisation.

### 2.3. Les instances de la gouvernance des métiers dans l'adT.

#### 2.3.1. Le comité de pilotage des ressources humaines de domaine.

Le COPIL RH terre, présidé par chaque PILDOM, constitue une structure de synthèse et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour les métiers et les processus associés. Sa dénomination pourrait évoluer pour tenir compte des nouvelles règles de fonctionnement de l'armée de terre de combat.

Le COPIL RH terre se compose des membres de droit suivants :

- le pilote de métiers (DRHAT/SDEP/BPMF) ;
- le pilote de gestion (DRHAT/PGP) ;
- le pilote de formation (CFOT, PFORM, COM ALAT principalement ou CCF selon les domaines) ;
- le pilote d'organisation (EMAT/BORG) ;
- la DCSID pour le domaine TOI (absence de PILORG) ;
- la DCSCA pour le domaine RHL (absence de PILORG).

Suivant l'ordre du jour, le COPIL RH terre, peut associer les membres consultatifs suivants :

- les représentants des bureaux experts de l'EMAT ;
- le pôle recrutement jeunesse (PREJ) de la DRHAT, en appui du PILGEST pour le recrutement direct ;
- le CCF ;
- les employeurs ;
- l'inspection de l'adT (IAT) ;
- les organismes experts des spécialités concernées ;
- les représentants des ODF des spécialités concernées.

Le COPIL RH terre annuel de chaque DS et ITD :

- se tient au 1<sup>er</sup> semestre entre mi-mars et mi-mai, à une date fixée en concertation avec BPMF ;
- présente un point de situation général du domaine concerné (problématiques de métiers, de formation, de gestion ou de recrutement) ;
- présente les données chiffrées du domaine ;
- examine les évolutions métiers nécessaires et les soumet à la validation de la SDEP ;
- présente et décide de la validation des demandes d'évolution des AF provenant des différentes brigades, exposées en amont lors de la réunion plénière du conseil de formation des brigades ;
- examine les mises à jour nécessaires de la directive de domaine et des directives particulières de formation.

#### 2.3.2. La commission permanente de la formation (CPF).

La CPF est l'instance technico-fonctionnelle qui garantit la cohérence du dispositif de formation de l'adT. Tout au long du cycle, elle instruit les évolutions d'AF des DS et ITD, validées en amont en COPIL RH terre. La CPF met à jour le référentiel des AF de l'adT.

Sous la présidence du COM PFORM, la CPF réunit en séance plénière une fois par an (fin juin) l'ensemble des PILMET, PILGEST, PILFORM ainsi que des représentants des commandements responsables de formation [(CFOT, COM ALAT, CCF, centre de l'enseignement militaire supérieur-terre (CEMS-T)) et de la SDEP pour :

- présenter le cadre ministériel dans lequel la formation de l'adT est mise en œuvre (intégration des travaux conduits en interarmées dans le cadre du CCF) ;
- dresser un bilan par domaine des évolutions (créations, fermetures, modifications) d'AF de l'année écoulée et les perspectives par DS en termes d'évolution future de leur dispositif de formation ;
- donner des consignes générales d'élaboration et de conduite du CAF pour les commandements responsables des budgets journée de stage indemnisée (JSI).

## 3. MÉTIERS ET PROCESSUS ASSOCIÉS.

### 3.1. Métiers et organisation.

#### 3.1.1. Le guide des ressources humaines terre.

Le guide des métiers est actualisé chaque année par la DRHMD pour éclairer la chaîne organisation du ministère des armées dans ses travaux de description des CARTEC à l'aide des emplois du REM. Pour les employeurs de personnel terre, le BPMF complète et précise ce guide

ministériel des métiers par un guide RH terre utilisable pour les travaux de description des CARTEC A+6 puis A+1.

Le guide RH terre détaille les consignes à appliquer pour garantir la qualité des travaux conduits et la mise en cohérence entre les descriptions des employeurs et les directives politiques de la DRHAT. Le guide contient :

- les consignes générales et particulières par famille professionnelle du REM A+1 ;
- les évolutions et le bon usage des emplois types REM (ETR).

Le guide RH terre précise les consignes générales et particulières par FP du REM A+1 ainsi que les évolutions et le bon usage des ETR en description.

### **3.1.2. La viabilisation de la CARTEC A+6.**

Si la maquette A+6 permet aux employeurs du ministère des armées d'exprimer leurs besoins quantitatifs et qualitatifs à moyen terme, elle permet surtout aux gestionnaires RH d'en étudier la réalisation dans le cadre de la GPEEC. Evoluant année après année, la CARTEC A+6 permet d'alimenter la GPRH du ministère en offrant aux gestionnaires RH une véritable perspective dans la conduite de leurs travaux RH pour générer les viviers de compétences nécessaires.

Afin de rendre cette CARTEC A+6 cible soutenable à terme en gestion, il est nécessaire de la viabiliser, en s'assurant de sa cohérence avec la capacité des gestionnaires à générer la ressource souhaitée, tant quantitativement (volume), que qualitativement (niveau de qualification).

Processus ministériel, piloté par la DRH-MD, la viabilisation se conçoit comme une analyse comparative des CARTEC et des modèles RH, indépendamment de l'état de la ressource, afin d'étudier leur compatibilité ou le caractère réaliste des besoins exprimés par les employeurs. Il a pour but de s'assurer que les modèles de gestion répondent aux besoins exprimés en CARTEC dans la durée.

Le processus ministériel de viabilisation poursuit une double ambition :

- évaluer la pertinence des politiques RH et des règles de gestion associées ;
- aider les employeurs à mieux caractériser leurs besoins en PM et personnel civil (PC).

La viabilisation est donc un travail d'analyse qualitative de la description du besoin opérationnel ou fonctionnel que le BPMF conduit en liaison avec les PILDOM, PILORG et les employeurs.

Les conclusions de la viabilisation se traduisent par :

- des mesures de correction politiques à la DRHAT (nature de recrutement, volume des réorientations, armement du plan d'encadrement, etc.) pour adapter la RH au besoin exprimé par les employeurs ;
- une adaptation de la formation pour répondre au besoin de compétences des employeurs ;
- des recommandations (dépyramidage ou repyramidage de postes) faites aux employeurs pour décrire leurs postes en intégrant les contraintes du gestionnaire (cadrage budgétaire, viabilité de chaque FIP).

Après le lancement des travaux de viabilisation par la DRHMD, le processus fait l'objet d'une note BPMF au réseau des pilotes et des employeurs, diffusée en fin de cycle d'élaboration de la CARTEC A+6.

## **3.2. Métiers et gestion.**

### **3.2.1. Les viviers de gestion.**

A la DRHAT, un vivier de gestion est un ensemble de PM terre aptes à tenir plusieurs emplois qui requièrent des compétences communes. Ce vivier est identifié avec un marquant de gestion commun. La constitution d'un vivier permet aux gestionnaires de réaliser les actes de gestion individuelle et collective, d'analyser l'adéquation entre la ressource et les besoins, en particulier dans le cadre de la viabilisation du REO, et, *in fine*, de conduire une GPEEC.

Dans le REM, les viviers de gestion du PM terre sont identifiés au moyen d'un marquant de gestion spécifique (MGS) en rapport avec l'emploi intrinsèque principal (EIP), lien entre le personnel et son DS de rattachement.

La classification de la ressource en gestion est pilotée par le BCMS du PGP, qui édite un guide à cet effet, mis à jour annuellement en tant que de besoin par les PILMET.

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

- par les bureaux de gestion de la DRHAT pour les officiers (OFF) et sous-officiers (SOF) ;
- par les formations administratives pour les militaires du rang (MDR), sous la supervision du bureau de gestion MDR de la DRHAT.

### **3.2.2. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.**

La GPEEC est une méthode de gestion anticipative des RH qui consiste à comparer les besoins en organisation avec la ressource employable en termes quantitatifs et qualitatifs, sur un cycle pluriannuel de six ans. La GPEEC vise à orienter les actes de gestion (recrutements, mises en

formation, réorientations, attributions d'aides au départ, primes de fidélisation, etc.) pour favoriser l'adéquation de la ressource aux besoins exprimés par les employeurs dans la CARTEC A+6. La GPEEC tient compte des paramètres statutaires, réglementaires et financiers ainsi que des directives politiques de la SDEP.

La GPEEC du PM terre est conduite par le PGP (cellule GPEEC du BCMS et les pilotes de gestion).

### 3.3. Métiers et formation.

#### 3.3.1. La formation.

La formation dans l'adT se décline en trois types :

- **la formation de cursus**, en école pour les cadres (en écoles et dans les unités pour les MDR) se décompose en **formation initiale** (générale et de spécialité) et en **formation complémentaire** (générale, de spécialité et supérieure) ;
- **la formation d'adaptation**, à un poste (ex : maitre de tir), à un matériel (ex : pilote GRIFFON), ou à un environnement (exemple : stage de formation aux opérations amphibie) ;
- **la formation continue**, à poste (en unité), qui permet d'acquérir des compétences, en cohérence avec une formation de cursus ou d'adaptation.

La continuité de la formation est l'alternance de passages en école (formations de cursus et d'adaptation) et de formation continue (en unité).

#### 3.3.2. La formation de spécialité.

Les formations de spécialité sont décrites au sein du RAF (TTA 162) et planifiées annuellement à travers le CAF. Elles peuvent être assurées de manière :

- centralisée au sein des ODF relevant du CFOT ou d'autres commandements [COMALAT, commandement des actions spéciales - terre (CAS-T), etc.] ;
- décentralisée dans les corps, au sein d'organismes de l'adT (CFD), au sein d'organismes relevant d'autres armées ou du ministère, ou encore au sein d'organismes extérieurs au ministère des armées (centres de formation associés, CFA).

#### 3.3.3. La certification professionnelle.

Les diplômes internes à l'adT peuvent devenir des diplômes reconnus par l'État grâce à un enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) soumis à l'accord de France compétences. Les organismes habilités à délivrer les CP du RNCP, dits organismes certificateurs, sont généralement les ODF.

Au titre de leur expertise métier, les PILDOM :

- sont responsables du développement de l'offre de CP et chargés d'élaborer les projets d'enregistrement, dont les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation ;
- sont les interlocuteurs des autres ADS en cas d'inscription mutualisée d'un titre au RNCP ;
- constituent le point de contact privilégié du PFORM qui a pour mission d'optimiser et de coordonner les projets de CP ainsi que de s'assurer du respect des critères d'enregistrement.

### 3.4. Métiers et recrutement.

Les plans de recrutement conduits par le PREC-J de la DRHAT sont élaborés conjointement avec la SDEP (données de politique catégorielle et de masse salariale), la chaîne des forces (expression des besoins en MDR), le PGP (expertise gestion), si nécessaire en lien avec le PFORM (expertise formation OFF et SOF).

La chaîne de recrutement se réfère à l'instruction n° 812/ARM/RH-AT/PRH/LEG du 16 décembre 2024 relative aux normes médicales d'aptitude applicables au personnel militaire de l'armée de terre (BOC n°101 du 27/12/2024). Cette instruction est actualisée périodiquement par la SDEP pour prendre en compte les demandes des PILDOM.

## 4. TEXTE ABROGÉ ET PUBLICATION.

L'instruction n° 700/ARM/RH-AT/SDEP/BPMF du 20 juin 2019 relative au dispositif de gouvernance des métiers dans l'armée de terre est abrogée.

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

*Le général de corps d'armée,  
commandant la direction des ressources humaines de l'armée de terre,*

Frédéric GOUT.

# ANNEXE

## ANNEXE I. PILOTES DE DOMAINE, D'INTER-DOMAINE ET DE FORMATION.

PILOTES DE DOMAINE.		
DOMAINE.		PILDOM EN TITRE.
<b>GRH.</b>	Gestion des ressources humaines.	Général commandant la direction des ressources humaines de l'armée de terre (COM DRHAT).
<b>ADM.</b>	Administration.	Général adjoint au général commandant la DRHAT.
<b>PBF.</b>	Pilotage comptabilité budget finances.	
<b>RAJ.</b>	Réglementation & activités juridiques.	
<b>RHL.</b>	Restauration hôtellerie loisirs.	

<b>RI.</b>	Relations internationales.	Officier général relations internationales de l'armée de terre (OGRI).
<b>AER.</b>	Aéromobilité.	Général commandant l'aviation légère de l'armée de terre (COM ALAT).
<b>MMA.</b>	Maintenance des matériels aéronautiques.	
<b>EPS.</b>	Entraînement physique, militaire & sportif.	Général commandant le pôle formation de la DRHAT (COM PFORM).
<b>INS.</b>	Instruction.	
<b>SHU.</b>	Sciences humaines.	Général commandant le pôle accompagnement de la DRHAT (DRHAT/PACC).
<b>SAR.</b>	Systèmes d'armes.	Général directeur de la section technique de l'armée de terre (DIR STAT).
<b>LOG.</b>	Soutien logistique des forces.	Général commandant l'école du train et
<b>MVT.</b>	Mouvements-ravitaillements.	

		de la logistique operationnelle (COM ETLO).
<b>SAN.</b>	Santé.	
<b>SDC.</b>	Soutien du combattant.	
<b>ART.</b>	Artillerie.	Général commandant l'école de l'artillerie (COM EA).
<b>BLD.</b>	Combat des blindés.	Général commandant l'école de cavalerie (COM EC).
<b>COM.</b>	Communication.	Chef du service d'information et de relations publiques de l'armée de terre (SIRPAT).
<b>DIV.</b>	Emplois communs / emplois interarmées.	Chef du bureau politique des métiers et des formations associées de la DRHAT (SDEP/BPMF).
<b>EMP.</b>	Emploi des forces.	Général commandant la force et les opérations terrestres (CFOT).
<b>GEN.</b>	Combat et techniques du génie.	

<b>SEC.</b>	Sécurité.	Général commandant l'école du génie (COM EG).
<b>TOI.</b>	Techniques d'opérations et d'infrastructure.	
<b>NBC.</b>	Défense nucléaire biologique et chimique.	
<b>INF.</b>	Combat de l'infanterie.	Général commandant l'école de l'infanterie (COM EI).
<b>MAI.</b>	Maintenance.	Général commandant l'école du matériel (COM EcoMAT).
<b>MGF.</b>	Montagne grand froid.	Colonel commandant l'école militaire de haute montagne (EMHM).
<b>MUS.</b>	Musique.	Colonel commandant les musiques de l'armée de terre (COM MAT).
<b>NUM.</b>	Système d'information et de communication.	Général commandant l'appui terrestre numérique et cyber (CATNC).
<b>RGE.</b>	Renseignement et guerre électronique.	Général commandant les actions dans la profondeur et le renseignement (COM

CAPR).

Autorité fonctionnelle du maintien en condition opérationnelle terre (MCO-T), la SIMMT est garante du niveau de cohérence et de synthèse des travaux RH pour le MCO-T et la MAI de l'adT. Les protocoles n° 511506/ARM/DRHAT/PFORM du 4/11/2024 et n° 24-09071-D/ARM/SIMMT/SDPS du 7/10/2024 co-signés PFORM & SIMMT définissent les responsabilités et missions tant du PILDOM MAI que de la SIMMT et peuvent être mis à jour annuellement.

<b>PILOTES D'INTER-DOMAINES.</b>		
<b>INTER-DOMAINES.</b>		<b>PIL ITD EN TITRE.</b>
<b>CDO.</b>	Commando.	Chef de corps du centre national d'entrainement commando - 1 <sup>er</sup> CHOC (CNEC - 1 <sup>er</sup> CHOC).
<b>DRO.</b>	Drones.	Général commandant l'école d'artillerie (COM EA).
<b>OME.</b>	Outre-mer et étranger.	Général commandant l'école militaire de spécialisation de l'outre-mer et de l'étranger (EMSOME).
<b>PHI.</b>	Amphibie.	Général commandant la force et les opérations terrestres (CFOT).

<b>TAP.</b>	Troupes aéroportées.	Chef de corps de l'école des troupes aéroportées (ETAP).

<b>PILOTES DE FORMATION.</b>	
<b>DOMAINES ET INTER-DOMAINES.</b>	<b>PILOTE DE FORMATION EN TITRE.</b>
<b>AER MMA.</b>	Général commandant l'ALAT (COM-ALAT).
<b>ADM ART BLD COM EPS GEN GRH INF INS LOG MAI MVT MUS NBC PBF RAJ RGE RHL SAR SAN SDC SEC SIC SHU TOI.</b>	Général commandant le pôle formation de la DRHAT (PFORM).
<b>DRO.</b>	
<b>EMP MGF.</b>	Général commandant la force et les opérations terrestres (CFOT).
<b>CDO PHI TAP.</b>	
<b>Enseignement militaire supérieur (EMS)*.</b>	Général commandant le centre de l'enseignement militaire supérieur terre (CEMS-T)

Supérieur (E/S 1).

**OME.**

Général commandant l'EMSOME.

---

## Notes

\* Le périmètre de l'EMS est dorénavant dissocié du périmètre EMP qui relève désormais du COM CFOT.

Le CEMS-T est **responsable de l'EMS** et est **PILFORM EMS en titre**.

L'EMS ne constituant pas un domaine de spécialité au sens de la gouvernance RH ministérielle, il n'y a pas de PILDOM en titre, même si le CEMS-T exerce les missions FORM relevant d'un PILDOM. La gouvernance haute de l'EMS Terre est assurée par le **Conseil de Perfectionnement de l'EMS de l'adT** (CP EMSAT).

# ANNEXE

## ANNEXE II. CANEVAS D'UNE DIRECTIVE DE DOMAINE.

*Préambule.*

*Cadre général.*

*Objet de la directive de domaine.*

### **1. Description du domaine.**

1.1. Présentation générale du domaine.

1.2. Limites du domaine.

1.3. Présentation des types de filières.

### **2. Dispositif de pilotage propre au domaine.**

2.1. Acteurs et rôles.

2.1.1. Les employeurs.

2.1.2. Autres interlocuteurs.

2.2. Structures (comité de pilotage des ressources humaines Terre).

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).

### **4. Formation de spécialité du personnel officier.**

4.1. Formation de spécialité.

4.2. Formation des futurs commandants d'unité du domaine.

## **5. Formation de spécialité du personnel sous-officier.**

5.1. Formation de spécialité de 1<sup>er</sup> niveau.

5.2. Formation de spécialité de 2<sup>e</sup> niveau.

## **6. Formation de spécialité des militaires du rang.**

6.1. Formation initiale.

6.2. Formation élémentaire.

6.3. Formation supérieure.

## **7. Formations d'adaptation (généralités).**

Objectifs et sanction de la formation.

## **8. Centres de formations délégués et associés (généralités).**

8.1. Les CFD et CFA.

8.2. Objectifs et sanction de la formation.

## **9. Dispositions particulières.**

## **10. Textes abrogés.**