

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***



**Edition Chronologique n°36 du 24 août 2012**

**PARTIE PERMANENTE**

Armée de terre

Texte n°16

**INSTRUCTION N° 512/DEF/RH-AT/PMF/DS**

relative au domaine de spécialités « combat et techniques du génie » et la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire et du personnel civil du domaine.

*Du 25 juin 2012*

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

**INSTRUCTION N° 512/DEF/RH-AT/PMF/DS relative au domaine de spécialités « combat et techniques du génie » et la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous contrat, volontaire et du personnel civil du domaine.**

*Du 25 juin 2012*

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

---

*Références :*

Instruction n° 955/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 14 janvier 2009 (BOC N° 8 du 13 février 2009, texte 4 ; BOEM 770.1.1).

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

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

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

*Texte abrogé :*

Instruction n° 512/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 2582/DEF/ESAG/DEP/PIL/GEN du 25 mai 2005 (BOC, 2005, p. 3375 ; BOEM 341.4.1.1, 763.2.5.1).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 341.4.1.1, 763.2.5.1

*Référence de publication :* BOC N°36 du 24 août 2012, texte 16.

---

**Préambule.**

La présente instruction définit la conception des métiers, des parcours professionnels et de la formation individuelle de spécialité du personnel appartenant au domaine de spécialités combat et techniques du génie (GEN). Elle précise le rôle des acteurs concernés, les structures et les procédures de travail propres au domaine de spécialités GEN et concerne tous les officiers, les sous-officiers, les militaires du rang (MDR) et le personnel civil du domaine.

Cette instruction se situe au deuxième niveau dans l'articulation des textes infra réglementaires entre, d'une part, l'instruction transverse de premier niveau relative au dispositif de conception des métiers et des formations associées et, d'autre part, les instructions d'application qui détaillent respectivement pour les officiers, les sous-officiers, les MDR et le personnel civil pour chacune des filières, les objectifs, le contenu et l'organisation des différentes formations de spécialités.

**1. DESCRIPTION DU DOMAINE.**

**1.1. Présentation générale du domaine.**

Chargé principalement de coordonner les actions du génie militaire, le domaine de spécialité GEN comprend l'ensemble des métiers qui concourent à l'appui direct au combat, à l'appui général à la force et à la recherche du renseignement milieu terrain.

Toutes les activités professionnelles exercées par ce personnel sont identifiées, avec celles des autres domaines de spécialités, dans le référentiel des emplois et des métiers en vigueur dans l'armée de terre, mis à jour annuellement.

## **1.2. Limites du domaine.**

### ***1.2.1. Ce qui appartient au domaine.***

Le domaine de spécialités GEN peut être défini à partir des missions relevant de l'appui direct au combat, de l'appui général à la force et de la recherche du renseignement milieu terrain :

- la participation au combat de contact ;
- l'appui à la mobilité ;
- l'appui à la contre mobilité ;
- l'appui au déploiement de la force, dont l'aide au déploiement d'urgence et le soutien au stationnement ;
- l'appui aux déplacements ;
- l'appui au retrait de la force.

La participation au combat de contact recouvre :

- la participation au combat interarmes ;
- l'appui à des opérations particulières relevant des opérations amphibies ou aéroportées ;
- l'engagement en milieu spécifique (confiné, urbain, montagne).

L'appui à la mobilité recouvre :

- l'ouverture d'itinéraires ;
- les franchissements tactiques, dont l'aide au franchissement ;
- le contre-minage.

L'appui à la contre mobilité recouvre :

- la réalisation de complexes d'obstacles ;
- la réalisation d'obstacles ponctuels.

L'appui au déploiement de la force, dont l'aide au déploiement d'urgence et le soutien au stationnement recouvre :

- les actions de protection ;
- le déminage et la dépollution ;
- le rétablissement et l'aménagement des infrastructures opérationnelles ;
- les actions d'installation rapide des premiers éléments d'une force projetée.

L'appui aux déplacements recouvre :

- le rétablissement, le maintien, voire la création de plate-formes aéroportuaires ;
- le rétablissement, le maintien, voire la création de voies de communications routières et ferroviaires.

L'appui au retrait de la force recouvre :

- la restitution aux autorités locales et nationales des infrastructures occupées par les forces.

### ***1.2.2. Ce qui n'appartient pas au domaine.***

Les spécialités et l'ensemble des activités relevant du domaine « techniques d'opérations d'infrastructure » (TOI), à savoir :

- la réalisation d'ouvrages, de bâtiments et de travaux publics (construction, réhabilitation et entretien spécialisé de l'infrastructure) ;
- la surveillance, la conservation, l'entretien et l'aménagement du domaine immobilier du ministère de la défense.

Les spécialités et l'ensemble des activités relevant du domaine « sécurité » (SEC), à savoir :

- la participation à la protection des personnes, des biens et de l'environnement en collaboration avec les services publics (lutte contre l'incendie et le secours aux personnes sinistrées par exemple) ;
- la conception et la mise en œuvre des mesures administratives et techniques de prévention dans les organismes de l'armée de terre.

Les activités relevant :

- des services administratifs et financiers ;
- de la gestion des ressources humaines ;
- du soutien du matériel : nucléaire, radiologique, biologique, chimique (NRBC), les systèmes de communication, la maintenance des véhicules et engins et des équipements spécifiques.

### **1.3. Présentation générale des filières.**

Le domaine de spécialités GEN est constitué de trois types de filière : « conception » (C), « mise en œuvre » (M) et « exécution » (X) .

Le type de filière C accueille dans leur premier emploi de jeunes officiers sortant de formation initiale ainsi que les officiers issus du corps des sous-officiers. Il leur offre ensuite des parcours professionnels complets correspondant au potentiel de chacun. Au sein de ce type de filière, pour les officiers, il existe une seule nature de filière : techniques du génie.

Le type de filière M accueille dans leur premier emploi de jeunes sous-officiers de recrutement direct ou semi-direct, ainsi que les sous-officiers de recrutement rang. Leur offrant ensuite des parcours professionnels complets, il conduit les meilleurs sous-officiers aux fonctions de chefs de section. Au sein de ce type de filière, il existe trois natures de filière.

Le type de filière X accueille dans leur premier emploi de jeunes engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) ou de jeunes volontaires de l'armée de terre (VDAT). Il leur offre ensuite des parcours professionnels complets et permet aux meilleurs EVAT d'accéder aux corps des officiers et des sous-officiers. Ce type de

filière regroupe les mêmes natures de filière que pour le type de filière M.

Le domaine de spécialités GEN se décline en quatre natures de filières :

- techniques du génie (GEN C) ;
- combat du génie (CGE) : filière mise en œuvre et exécution (M+X) ;
- déploiement lourd et études (DLE) : filière mise en œuvre et exécution (M+X);
- énergie et électromécanique appliquée (EEA) : filière mise en œuvre et exécution (M+X).

## 2. DISPOSITIF DE PILOTAGE PROPRE AU DOMAINE.

Le dispositif de pilotage permet d'assurer la pérennité et l'évolution du domaine. Il est défini par l'instruction n° 700/DEF/RH-AT/PMF/DS du 24 août 2009.

Il a pour objectif :

- de réaliser un réseau stable mettant à contribution, de façon périodique, les organismes de veille chargés de définir les évolutions (techniques, d'organisation, d'emploi) ;
- de recueillir et analyser régulièrement les informations émises par ces organismes (documents de suivi de programme, comptes rendus de commission logistique intégrée, directives de formation, etc) ;
- d'en déduire les évolutions nécessaires pour les spécialités et la formation (parcours professionnels, cursus de formation, volumes de personnel, moyens pédagogiques et financiers, etc) ;
- d'évaluer l'adaptation des spécialités et de la formation aux besoins opérationnels.

### 2.1. Acteurs et rôles.

La sous-direction des études et de la politique (SDEP) de la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) définit la politique des ressources humaines et l'évolution du dispositif de suivi des métiers.

L'école du génie (EG), en sa qualité de pilote de domaine de spécialités, constitue le niveau de cohérence et de synthèse de l'ensemble des études (doctrine, organisation, gestion, formation) portant sur le domaine de spécialités GEN. À ce titre, elle exerce un rôle majeur de maintien de la cohérence opérationnelle au milieu des acteurs de différents niveaux répartis au sein de trois sphères.

La première sphère concerne les organismes de veille qui travaillent sur les facteurs d'évolution de la doctrine, de l'emploi des forces, des systèmes d'armes (emploi, matériels futurs) et de l'organisation :

- l'état-major de l'armée de terre (EMAT) ;
- la section technique de l'armée de terre (STAT) ;
- la division doctrine du centre de doctrine d'emploi des forces (CDEF).

La deuxième sphère est celle des acteurs chargés de concevoir et de faire évoluer les métiers et les formations associées :

- le bureau politique des ressources humaines (BPRH) de la SDEP ;
- le bureau politique des métiers et des formations associées (BPMF) de la SDEP.

Ils travaillent sur le moyen terme et parfois sur le court terme dans le cadre d'adaptations ponctuelles sur les compétences.

Le rôle du pilote de domaine est d'assurer la cohérence et la synthèse de l'ensemble des études portant sur le domaine. Il est ainsi le point de passage obligé de toute proposition d'évolution des métiers, des parcours professionnels ou des cursus de formation associés à son domaine.

La troisième sphère concerne les acteurs chargés de mettre en œuvre la politique définie en amont, par les acteurs de la deuxième sphère, par un travail conduit sur le court et le moyen terme :

- le bureau appuis de la DRHAT (DRHAT/B.appuis) ;
- la sous-direction de la formation de la DRHAT (DRHAT/SDF).

## **2.2. Structures.**

Le comité de pilotage du domaine constitue une structure de synthèse et de proposition des évolutions jugées nécessaires pour les métiers, les parcours professionnels et les cursus de formation.

Il est présidé et animé par le pilote de domaine de spécialités et se compose de membres permanents et de membres occasionnels des trois niveaux, dont la participation est définie en fonction de l'ordre du jour.

## **2.3. Procédures.**

L'anticipation des évolutions est assurée par le pilote de domaine avec le concours des organismes de veille de la première sphère.

Après analyse du besoin par métiers, compétences, niveaux ou catégories, les dossiers d'évolution sont constitués par le pilote de domaine.

La décision d'évolution des métiers et des parcours professionnels associés, après étude et proposition lors du comité de pilotage (COPIL), relève de la DRHAT *via* la commission de validation des métiers (CVM) ou la commission permanente de la formation (CPF) en fonction des sujets traités.

La mise à jour du référentiel des emplois et des métiers est réalisée par le BPMF sur proposition du pilote de domaine.

La validation des actions de formation est réalisée par la DRHAT/SDF, après approbation par la DRHAT/BPMF en COPIL.

La rédaction et l'actualisation des instructions relatives au domaine de spécialités GEN incombent au pilote de domaine, qui les soumet pour signature au général SDEP de la DRHAT avec les avis formels des acteurs de la troisième sphère.

## **3. DESCRIPTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES FORMATIONS ASSOCIÉES.**

### **3.1. Présentation détaillée des filières.**

#### **3.1.1. Filière de type conception.**

Le type de filière C regroupe le personnel officier du domaine et comporte des fonctions du niveau fonctionnel (NF) 4. à 6a.

#### **3.1.2. Filières de type mise en œuvre.**

Il existe trois natures de filière de type M :

- la nature de filière CGE regroupe tous les sous-officiers du domaine dont le métier est lié à la maîtrise des techniques et des savoir-faire nécessaires à l'accomplissement des missions d'appui direct au combat, d'appui général à la force et de la recherche du renseignement milieu terrain. Ils se trouvent essentiellement dans les régiments du génie ;

- la nature de filière DLE regroupe les sous-officiers du domaine dont le métier est lié à la maîtrise des techniques et des savoir-faire nécessaires à la réalisation d'études topographiques et de laboratoire routier, à l'élaboration des dossiers préalables à l'exécution d'un chantier de travaux publics ainsi que les techniques et les savoir-faire nécessaires à la conduite et à l'exécution de chantiers de travaux publics et de voie ferrée ;

- la nature de filière EEA regroupe les sous-officiers dont le métier est lié à la maîtrise des techniques et des savoir-faire nécessaires à la mise en œuvre et à l'entretien des matériels qui concourent à la production et à la distribution d'énergie électrique aux forces ainsi qu'à la mise en œuvre de machines de production d'eau.

En termes de parcours professionnels, la filière de type M comporte des fonctions allant du NF2. au NF3b.

### ***3.1.3. Filières de type exécution.***

Il existe trois natures de filière de type X :

- la nature de filière CGE regroupe les militaires du rang du domaine dont le métier est lié à la maîtrise des techniques et des savoir-faire nécessaires à l'accomplissement des missions d'appui direct au combat, d'appui général à la force et de la recherche du renseignement milieu terrain. Ils se trouvent essentiellement dans les régiments du génie ;

- la nature de filière DLE regroupe les militaires du rang dont le métier est lié à la maîtrise des techniques et des savoir-faire nécessaires à la fonction d'opérateur topographe, de dessinateur ou de laborantin routier au sein d'un bureau d'études de travaux publics, mais aussi les militaires du rang ainsi que le personnel civil de catégorie C destinés à tenir des fonctions de conducteur d'engin de travaux publics ou de spécialiste voie ferrée ;

- la nature de filière EEA regroupe les militaires du rang dont le métier est lié à la maîtrise des techniques et des savoir-faire nécessaires à la fonction d'opérateur sur les installations de production d'énergie ou de distribution d'eau.

En termes de parcours professionnels, la filière de type X comporte des fonctions allant du NF1a au NF1c. Le personnel civil peut être décrit sur des fonctions du niveau de responsabilité (NR) 31 à 33.

Les cursus de formation du domaine de spécialités GEN sont conformes aux cursus en vigueur pour les différentes catégories de personnel militaire de l'armée de terre.

Ils sont détaillés dans les instructions d'application réalisées par catégorie de personnel (officiers, sous-officiers et MDR).

### **3.2. Passerelles intra-domaines et inter-domaines.**

La proximité des compétences exigées pour différents métiers permet au personnel de changer de nature de filière ou de domaine. Pour cela, sous réserve d'accord de la sous-direction gestion du personnel (SDG) de la DRHAT, l'officier, le sous-officier ou le MDR doit avoir suivi et réussi une ou plusieurs actions de formation (AF) ou être engagé dans un cycle de qualification d'acquis professionnels (QAP) du domaine d'accueil. La durée des actions de formation est plus ou moins longue suivant le type de filière à laquelle appartient le personnel concerné.

### **3.3. Titres et diplômes.**

La qualification correspond au degré de maîtrise professionnelle de la personne, attestée par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou reconnue par l'expérience professionnelle. La qualification traduit la capacité individuelle à occuper un poste de travail. Elle détermine aussi l'emploi intrinsèque principal (EIP) de chaque personnel.

Les titres, attestations et diplômes en vigueur du domaine de spécialités GEN sont répertoriés dans le référentiel des emplois et métiers en vigueur dans l'armée de terre.

## **4. FORMATION DE SPÉCIALITÉS PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL.**

### **4.1. Buts généraux de la formation de spécialités.**

La formation de spécialités a pour but de faire acquérir, selon chaque niveau, les savoirs et les savoir-faire techniques et tactiques, au personnel officier, sous-officier ou MDR, de carrière ou sous contrat, pour qu'ils puissent tenir une fonction du domaine de spécialités.

La formation du personnel officier, sous-officier et MDR comporte des formations de cursus (FC) ou d'adaptation (FA). Les FC du domaine sont constituées de modules de formation adaptés aux niveaux d'emploi pouvant être complétés par des actions de FA afin de préparer le personnel concerné à tenir un emploi, à servir dans un environnement particulier ou à mettre en œuvre un matériel spécifique.

### **4.2. Type de formation.**

#### ***4.2.1. Formation de spécialité des officiers.***

Le type de filière C n'étant pas subdivisé en natures de filière, les officiers reçoivent une formation commune propre au domaine de spécialités GEN, à laquelle s'ajoute une formation destinée à les préparer au premier emploi qu'ils occuperont immédiatement après le stage de spécialisation.

##### ***4.2.1.1. Formation d'application.***

Elle vise à former des officiers à leur premier emploi de chef de section du génie. À l'issue du module de base présentant notamment tous les métiers du génie militaire, les stagiaires choisissent leur domaine de spécialités (soit poursuivre dans le domaine GEN, soit rejoindre le domaine SEC ou le domaine NRBC pour y continuer leur formation).

##### ***4.2.1.2. Cours de formation des futurs commandants d'unité.***

Son objectif est de préparer les jeunes capitaines au commandement d'une unité élémentaire. Après un module de base permettant d'acquérir tous les savoirs et savoir-faire communs au domaine de spécialités GEN, les stagiaires sont formés au commandement du type d'unité qui leur sera confié.

##### ***4.2.1.3. Qualification d'état-major.***

Les officiers n'ayant pas vocation à poursuivre dans la voie de l'enseignement militaire du deuxième degré (EMS2), peuvent accéder à une qualification particulière GÉNIE de deuxième niveau (QGEN2) dont l'objectif est d'offrir aux officiers en deuxième partie de carrière des compétences élargies sur la conception de l'appui génie d'une force projetée ou engagée en opérations.

#### ***4.2.2. Formation de spécialité des sous-officiers.***

Elle comporte un brevet supérieur de l'armée de terre (BSAT) de premier niveau et un brevet supérieur et technique de l'armée de terre (BSTAT) de deuxième niveau. Pour chaque niveau, elle comprend une formation s'articulant en un module de base, un module complémentaire et un ou plusieurs modules

d'adaptation.

Le module de base permet d'acquérir les connaissances communes au domaine de spécialités GEN.

Le module complémentaire est propre à chaque nature de filière. Il permet, à chaque niveau d'emploi, d'acquérir les connaissances spécifiques au métier.

Le module d'adaptation est une formation supplémentaire en vue d'acquérir la maîtrise d'un matériel particulier ou d'occuper une fonction spécifique.

#### *4.2.2.1. Formation de spécialité de premier niveau.*

La formation de spécialité de premier niveau (FS1) vise à faire acquérir aux sous-officiers de recrutement direct ou semi-direct les savoirs et les savoir-faire techniques et tactiques. Ces derniers leur permettent d'exercer une des fonctions définies en termes de premier emploi (NF2) au sein de chaque type de section du génie, voire de tenir les responsabilités de sous-officier subalterne au sein de cette même section.

#### *4.2.2.2. Formation de spécialité de deuxième niveau.*

La formation de spécialité de deuxième niveau (FS2) vise à faire acquérir aux sous-officiers les savoirs et les savoir-faire tactiques et techniques leur permettant de commander une cellule, jusqu'au niveau de la section.

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

La formation de spécialité des MDR comporte trois niveaux : initial, élémentaire et supérieur. Seuls les EVAT ont accès à ces trois niveaux, les VDAT ne pouvant dépasser le niveau élémentaire.

##### *4.2.3.1. Formation de spécialité initiale.*

La formation de spécialité initiale (FSI) permet aux MDR d'acquérir les connaissances techniques nécessaires à leur premier emploi.

##### *4.2.3.2. Formation de spécialité élémentaire.*

La formation de spécialité élémentaire (FSE) a pour but de permettre aux MDR de tenir une fonction d'un niveau supérieur à celle qu'ils tenaient après la FSI. Il peut s'agir soit de sanctionner l'expérience acquise dans le premier métier, ce qui permet alors de l'exercer à un niveau supérieur, soit de former le personnel à un nouveau métier.

##### *4.2.3.3. Certificat de qualification technique supérieur.*

Le certificat de qualification technique supérieur (CQTS) valide la parfaite maîtrise des savoir-faire du NF1b. Il permet la mise à poste sur un emploi de NF1c.

### **4.3. Responsabilités de la préparation et de l'organisation de la formation.**

#### *4.3.1. Généralités.*

La responsabilité de la définition des objectifs et des contenus des actions de formation (AF) incombe au pilote de domaine, qui valide les programmes de formation.

Suivant leur niveau et la nature de filière, certaines AF dispensées au personnel du domaine GEN sont délivrées dans les régiments ou dans les centres spécialisés du domaine, sous couvert de l'EG. Certaines AF particulières peuvent être dispensées par d'autres domaines de spécialités : infanterie (INF), logistique (LOG), NRBC et renseignement (RENS).

#### ***4.3.2. Formation du personnel de la filière conception et mise en œuvre.***

Plus particulièrement chargée de la formation de cursus et d'adaptation du personnel officier et sous-officier, l'EG décrit dans ses programmes le contenu des formations de spécialités conformément aux directives de la DRHAT/SDF. Les programmes sont actualisés et visés chaque année, avant le début du cycle scolaire de formation, par le général commandant l'EG.

La planification des actions de formation est validée par la DRHAT/SDF, en liaison avec le pilote de domaine et le DRHAT/B.appuis, selon les procédures et le calendrier définis dans la charte de fonctionnement de la commission permanente de la formation (CPF).

Certains centres de formation (régiments ou centres délégués) détenteurs d'équipements ou de capacités spécifiques peuvent délivrer des qualifications particulières par délégation de l'EG. Ils proposent alors les programmes de formation qui sont ensuite validés par le général commandant l'EG. Ils sont responsables de leur mise en œuvre.

L'attribution des titres et des diplômes incombe à l'EG pour les formations qui y sont dispensées. Les centres délégués attribuent, sous couvert de l'EG, les titres et diplômes pour les AF dont ils ont la charge.

#### ***4.3.3. Formation du personnel de la filière exécution.***

L'essentiel de la FSI, de la FSE et de la formation délivrant le CQTS du personnel MDR du NF1a au NF1c, est assuré dans les corps, sous la responsabilité des chefs de corps. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les corps peuvent regrouper leurs moyens ou assurer, à tour de rôle, la mission de formation par entente commune. Les titres et diplômes sont attribués par les chefs de corps.

La nécessité d'utilisation de moyens spécifiques d'instruction rares et coûteux (simulateurs de conduite, centrales électrogènes, ateliers du bâtiment) requiert pour certaines formations de regrouper le personnel stagiaire, pour toute ou partie du stage, sur des centres spécialisés disposant de ces moyens [EG, 13<sup>e</sup> régiment du génie (13<sup>e</sup> RG), 25<sup>e</sup> régiment du génie de l'air (25<sup>e</sup> RGA)]. Dans ce cas, les commandants d'organismes en charge de la formation attribuent les titres et diplômes à l'issue des formations dispensées.

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

Le renforcement en personnel et en matériel pour la réalisation de certaines actions de formation au profit des organismes dépendant de la DRHAT/SDF est planifié dans le cadre du partenariat entre le commandement des forces terrestres (CFT) et la DRHAT/SDF. Toutes les dispositions apparaissent alors dans la directive de programmation des forces terrestres (DPFT), qui traite du programme des activités d'aide à la formation et de préparation opérationnelle des forces terrestres.

### **5. TEXTE ABROGÉ.**

L'instruction n° 512/DEF/EMAT/PRH/DS - n° 2582/DEF/ESAG/DEP/PIL/GEN du 25 mai 2005 relative au domaine de spécialités « combat et techniques du génie » et à la formation individuelle de spécialité du personnel militaire de carrière, sous-contrat, volontaire, de réserve et du personnel civil du domaine est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

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

**Bruno HOUSSAY.**