

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 30 du 20 juillet 2017**

**PARTIE PERMANENTE**  
**Marine nationale**

**Texte 5**

**INSTRUCTION N° 18/ARM/DPMM/FORM**

relative à l'organisation et au fonctionnement du retour d'expérience de la formation des marins.

*Du 7 juin 2017*

**INSTRUCTION N° 18/ARM/DPMM/FORM relative à l'organisation et au fonctionnement du retour d'expérience de la formation des marins.**

*Du 7 juin 2017*

NOR A R M B 1 7 5 1 2 8 3 J

---

*Références :*

- a) Instruction n° 16/DEF/DPMM/SDC du 1er juillet 2014 (BOC n° 40 du 13 août 2014, texte 17 ; BOEM 222.1.3.3, 642.1.1).
- b) Instruction n° 10/DEF/EMM/ORG du 31 mars 2016 (BOC n° 27 du 23 juin 2016, texte 8 ; BOEM 112.6, 642.1.1).
- c) Instruction n° 5/DEF/EMM/PIL/ADT du 21 octobre 2016 (BOC n° 3 du 19 janvier 2017, texte 10 ; BOEM 112.1, 140.1) modifiée.
- d) Instruction n° 575/DEF/EMM/PIL du 6 avril 2017 (BOC n° 25 du 15 juin 2017, texte 9 ; BOEM 112.1, 140.1).
- e) Instruction n° 0-12473-2017/DEF/DPMM/DIR du 9 mai 2017 (BOC n° 25 du 15 juin 2017, texte 12 ; BOEM 110.3.3.3, 112.6).
- f) Circulaire n° 16/DEF/DPMM/FORM du 26 janvier 2015 (BOC n° 13 du 19 mars 2015, texte 19 ; BOEM 222.1.3.3, 642.1.1.1).
- g) Directive n° 0-43150-2010 DEF/DPMM du 8 novembre 2010 (n.i. BO).
- h) Décision du 13 juillet 2016 (n.i. BO ; JO n° 164 du 16 juillet 2016, texte n° 43).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Trois annexes.

*Texte abrogé :*

Instruction n° 18/DEF/DPMM/FORM du 27 janvier 2014 (BOC n° 15 du 28 mars 2014, texte 14 ; BOEM 642.1.1.1).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 642.1.1.1

*Référence de publication :* BOC n° 30 du 20 juillet 2017, texte 5.

---

**1. OBJECTIF.**

Le retour d'expérience (RETEX) de la formation des marins participe au processus visant à l'optimisation du parcours de développement de compétences pour répondre au besoin des forces, en se focalisant sur la part prise par les écoles dans ce parcours.

Sous la responsabilité de la direction du personnel militaire de la marine (DPMM), l'organisation du RETEX de la formation est mise en œuvre par les écoles et par les autorités de domaine de compétences (ADC).

**2. DÉFINITIONS.**

La qualité du RETEX repose sur un dialogue permanent entre les employeurs, les écoles, les ADC et la direction du personnel militaire de la marine (DPMM), selon le schéma de principe décrit en annexe I.

Deux types de RETEX sont à considérer.

### **2.1. Le retour d'expérience à chaud.**

Ce RETEX est interne aux écoles. Il vise à mesurer instantanément la qualité d'une formation délivrée et à pouvoir l'améliorer par un dialogue direct entre élèves et instructeurs. Le compte rendu de fin d'instruction des écoles (CRFI) en est le support privilégié. Il est transmis à la DPMM et aux ADC. Son contenu est décrit dans la directive de référence g).

### **2.2. Le retour d'expérience à froid.**

Ce RETEX vise à mesurer l'adéquation de la formation délivrée aux besoins des forces et des employeurs. Il implique les écoles, les élèves, les unités d'affectation et les ADC. Il permet d'identifier un éventuel écart entre les compétences délivrées en école et les besoins des forces et juge ainsi de la pertinence de la formation.

Ce RETEX est alimenté par des processus concourants :

- la fiche d'évaluation des compétences (FEC). Elle évalue l'adaptation à l'emploi d'un individu après une période significative (classiquement 6 mois) d'observation sur son unité d'affectation. La conception d'une FEC est décrite en annexe II. ;
- le dialogue avec les autorités d'emploi, notamment lors des réunions forces – écoles – ADC dont le compte-rendu de réunion est adressé à la direction du personnel militaire de la marine, bureau des écoles et de la formation (DPMM/FORM), en qualité de secrétariat permanent du comité directeur compétences (CODIR COMP) ;
- le RETEX non-dédié à la formation (rapport de fin de commandement, rapport de fin de mission, rapport d'inspection, etc.).

## **3. NIVEAUX D'EXPLOITATION.**

Selon l'importance des modifications à apporter, ou des recommandations proposées par le processus RETEX, son exploitation se réalise à plusieurs niveaux :

- révision d'une pratique pédagogique ou amélioration d'un enseignement sans révision du contrat de formation (CDF) : l'exploitation reste interne à l'école ;
- révision d'un CDF : cela nécessite *a minima* une réunion force-école ;
- redéfinition majeure d'un mode d'acquisition de compétences, création ou abandon de champs de compétences : ce cas nécessite alors l'élaboration d'une étude d'opportunité conformément à la référence f) qui est étudiée par DPMM/FORM, puis arbitrée en comité du personnel (COPERS) et comité des ressources humaines (CO RH), qui reprennent à leur niveau les parcours de développement de compétences qui leur sont propres, ou en CODIR COMP pour les sujets inter organiques.

## **4. SYNTHÈSE ANNUELLE.**

En avril de chaque année, une synthèse annuelle unique du RETEX à chaud et à froid est établie par les écoles pour les formations dont elles sont responsables. Cette synthèse, élaborée par famille professionnelle, est envoyée aux ADC concernés et pour information à DPMM/FORM. Elles ont pour finalité de traduire un état des lieux, de rendre compte de l'impact des évolutions majeures déjà mises en œuvre et de proposer aux ADC des orientations à court et moyen terme pour alimenter la réflexion sur les parcours de développement des compétences.

## **5. TEXTE ABROGÉ.**

L'instruction n° 18/DEF/DPMM/FORM du 27 janvier 2014 relative à l'organisation et au fonctionnement du retour d'expérience de la formation des marins est abrogée.

## 6. PUBLICATION.

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

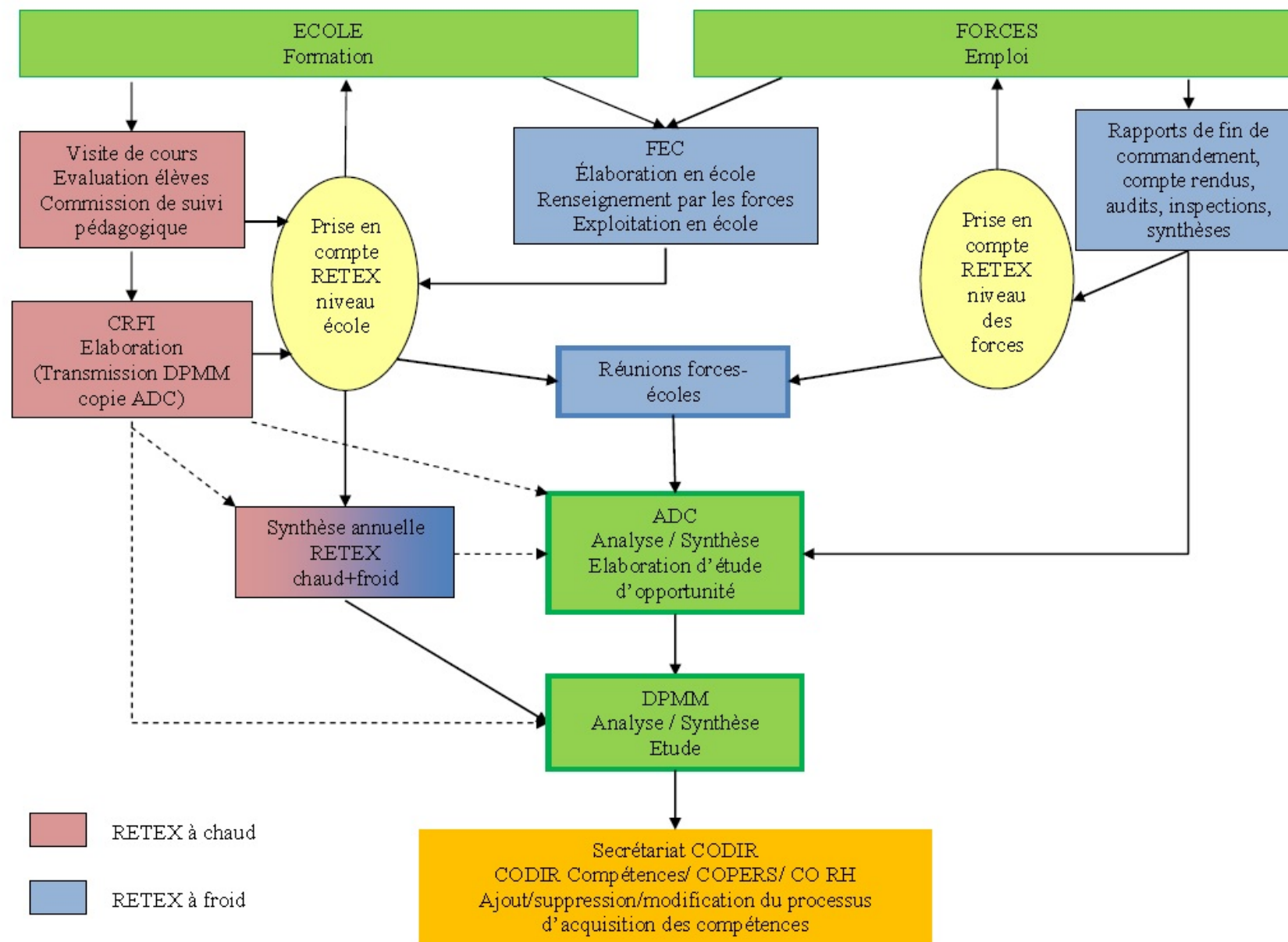
Pour la ministre des armées et par délégation,

*Le contre-amiral,  
adjoint au directeur du personnel militaire de la marine,*

Olivier DEVAUX.

ANNEXE I.

**DESCRIPTION SCHÉMATIQUE DU PROCESSUS DE RETOUR D'EXPÉRIENCE DE LA FORMATION.**



## ANNEXE II. CONCEPTION DES FICHES D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES.

### 1. BUT.

La fiche d'évaluation des compétences (FEC) permet de mesurer la pertinence des enseignements délivrés en école au regard des compétences attendues dans l'emploi. Elle cible également l'employabilité réelle du marin et le temps nécessaire à son adaptation à l'emploi, au travers des fonctions tenues.

### 2. RÔLE.

La FEC est rédigée par l'école pilote de la formation sur la base de la documentation d'ingénierie de compétences et des objectifs de formation. Elle utilise un descriptif compréhensible par les employeurs pour évaluer en priorité les déficits de compétences et les délais d'autonomie sur les compétences clés.

La FEC est envoyée par l'école à l'organisme d'emploi six mois après la fin du cours.

Les employeurs veillent à ce que les deux parties des FEC soient renseignées et retournées aux écoles dans les trois mois qui suivent leur réception pour qu'elles en réalisent une synthèse et ainsi facilitent la tâche d'analyse de l'ADC. Les mesures correctives qui s'en suivent, que ce soit au niveau de l'école, de l'ADC ou de la DPMM, sont à leur tour évaluées de sorte que la boucle RETEX reste active en permanence.

Dans le cas d'un parcours multi-écoles [formation initiale équipage (FIE), formation élémentaire métier (FEM), formation initiale officiers marins- brevet d'aptitude technique (FIOM-BAT)], une FEC unique est constituée couvrant l'ensemble du parcours de formation, sous la responsabilité de la dernière école fréquentée par les élèves. Cette dernière assure également le recueil des FEC auprès des unités, et la retransmission vers les autres écoles des éléments qui leur sont propres.

### 3. COMPOSITION.

Il n'existe pas de modèle-type de FEC ni de support privilégié (papier ou dématérialisé). Les écoles élaborent la FEC qui correspond le mieux au type d'enseignement, aux spécificités du métier, voire aux particularités et contraintes des emplois tenus à l'issue de la formation.

La FEC est divisée en deux parties :

- la partie remplie par l'employeur qui apprécie le niveau de compétence du marin issu d'une formation de cursus. Le questionnaire est rempli par le chef de service ou de secteur et complété par une appréciation motivée du commandant d'unité. Il doit s'attacher à différencier ce qui relève du « savoir-faire » du marin évalué (sur lequel la formation reçue est déterminante), de son « savoir être » (personnalité et comportement de l'élève qui peuvent partiellement être modelés par le passage en école) et de son « savoir » (niveau général de connaissances académiques et culturelles sur lesquelles l'apport de la formation peut être faible), antérieur à la formation et donc à porter au crédit de l'intéressé et non de la formation ;

- la partie remplie par l'intéressé, d'autre part, qui apprécie l'adéquation de la formation qu'il vient de suivre au regard de sa première expérience. Le questionnaire est rédigé dans ce sens et ne doit pas donner lieu à une forme d'autoévaluation de l'élève.

Pour les cours à faible flux, les FEC peuvent être remplacées par un échange direct entre école et employeur. Ces échanges doivent cependant être formalisés et capitalisés.

Le niveau d'efficience du RETEX à froid est déterminé par la qualité du questionnaire associée au taux de retour des FEC vers les écoles. Les écoles doivent en conséquence vérifier régulièrement la pertinence des FEC qu'elles émettent, et les ADC exiger des unités qui leur sont subordonnées une participation volontariste à ce retour d'expérience.

ANNEXE III.  
**SYNTHÈSE ANNUELLE DU RETOUR D'EXPÉRIENCE DE FORMATION.**

La synthèse est élaborée par les écoles, par famille professionnelle.

Elle est limitée aux observations significatives sur la base d'éléments chiffrés.

Elle se compose :

- d'une partie RETEX à chaud comportant un bilan relatif au niveau des élèves à l'admission, à leur progression durant la formation et au niveau atteint au regard du référentiel de certification, ainsi que des éléments structurels relatés dans les CRFI ;

- d'un bilan synthétique des FEC de l'année et des comptes rendus de réunions forces-écoles-ADC.

La synthèse annuelle reprend la trame suivante :

1. Retour d'expérience à chaud :

- a) retour d'expérience en formation ;
- b) axes de réflexions ;
- c) actions réalisées,

2. Retour d'expérience à froid :

- a) taux de retour des FEC ;
- b) réunions forces-écoles-ADC ;
- c) axes de réflexions ;
- d) actions réalisées,

3. Bilan – Axes d'amélioration proposés.