

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 22 du 17 mars 2023

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 6

INSTRUCTION N° 16/ARM/DPMM/SDREF

relative au processus d'élaboration et de validation des dispositifs de développement de compétences des cursus et des emplois dans la Marine.

Du 06 mars 2023

INSTRUCTION N° 16/ARM/DPMM/SDREF relative au processus d'élaboration et de validation des dispositifs de développement de compétences des cursus et des emplois dans la Marine.

Du 06 mars 2023

NOR A R M B 2 3 0 0 6 8 2 J

Référence(s) :

Voir annexe.

Pièce(s) jointe(s) :

une annexe.

Texte(s) abrogé(s) :

➤ [Instruction N° 16/ARM/DPMM/SDREF du 13 juillet 2021 relative au processus d'élaboration et de validation des dispositifs de développement de compétences.](#)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [642.1.1.1](#).

Référence de publication :

Préambule

La politique de développement des compétences de la Marine est fixée par le chef d'état-major de la Marine (CEMM) dans sa lettre de politique générale [référence i)]. Elle établit que « la Marine a choisi de placer la compétence au cœur de son organisation et d'en faire le ressort de son développement et de sa pérennité. [...] L'enjeu consiste donc à permettre à la Marine d'engendrer ses compétences aujourd'hui et demain ».

La présente instruction s'inscrit dans la mise en œuvre de cette politique et cadre le processus d'élaboration et de validation des dispositifs de développement de compétences (DDC) mis en œuvre par les autorités de domaine de compétences (ADC) et les écoles au titre de leurs responsabilités respectives [références f), h) et i)].

1. LES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

1.1. La génération des compétences

La compétence est définie comme l'ensemble combiné de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) mobilisé pour la réalisation d'une activité professionnelle dans un contexte d'emploi.

La génération des compétences vise à apporter une réponse adaptée aux besoins exprimés par les autorités de domaine général (ADG) et les autorités de domaine particulier (ADP) pour garantir la cohérence entre, d'une part, les ressources humaines, et d'autre part la doctrine, l'organisation et les équipements [référence h)].

À cette fin, les ADC, assistés des spécialistes en ingénierie des compétences placés sous leurs ordres, garantissent l'adéquation des compétences aux besoins des employeurs et assurent une double expertise :

- l'une relative aux ingénieries de compétences, de formation et de certification ;
- l'autre, relative aux emplois et parcours professionnels des marins.

Dans la marine, le DDC est défini comme étant le dispositif par lequel chaque marin développe des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être en lien avec ses activités professionnelles. Pour permettre la préparation individuelle et collective à l'emploi et au combat du marin, ce dispositif vise l'alternance entre la formation et l'apprentissage en milieu professionnel.

1.2. La formation professionnelle

Elle s'articule pour chacun des niveaux d'emploi autour de deux dominantes :

- la formation de cursus (formation initiale, formation élémentaire métier, brevet d'aptitude technique, brevet supérieur, stages de qualifications, enseignement militaire supérieur etc.), qui est construite à partir du besoin en compétences matérialisé dans un référentiel d'activités et de compétences (RAC) ;
- la formation continue (stages d'adaptation à l'emploi et stages divers), suivie par l'autorité d'emploi.

1.3. L'apprentissage en milieu professionnel

La compétence prend ses racines dans la formation professionnelle puis se développe dans l'emploi. Toutes les unités et organismes employant des marins sont des acteurs déterminants du développement des compétences. Il leur revient de prolonger la formation que reçoit un marin par un « apprentissage en milieu professionnel ». Les commandants de force maritime, les armées, directions et services, sont chargés d'organiser l'apprentissage professionnel par la formation interne, le compagnonnage et l'entraînement et s'appuient pour cela sur des référentiels qui leur sont propres.

1.4. Le parcours professionnel

Il correspond à une succession progressive de postes ou d'emplois qu'un marin doit tenir, au sein d'un cursus ou d'une filière, pour évoluer professionnellement. Le parcours professionnel en alternance (PPA) permet de développer les compétences à travers l'apprentissage en milieu professionnel et les formations en école, de les réinvestir et de varier les expériences. Socle de la formation continue modularisée (FCM) [référence n]), le PPA offre de la visibilité aux gestionnaires et aux marins.

2. L'ÉLABORATION ET LA VALIDATION DES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Le développement des compétences se fonde sur l'analyse du besoin en compétences, qu'il soit nouveau ou prospectif (évolution des matériels ou des doctrines) et la mise en œuvre de DDC pour les formations de cursus et celles en alternance.

2.1. L'ADC, pilote du processus

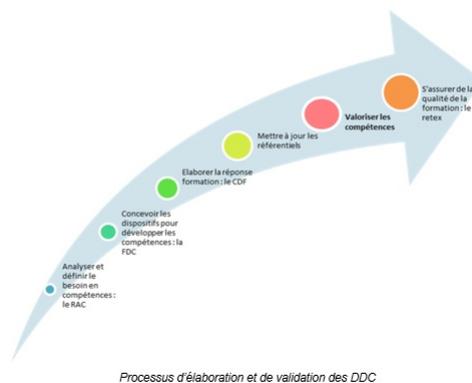
L'élaboration et la validation des DDC permettent de définir les modalités de la réponse « développement des compétences ».

Pilote de ce processus, l'ADC s'appuie sur un comité des compétences qu'il convoque autant que nécessaire aux différentes étapes du processus.

Son format, adapté selon la nature des travaux menés, réunit autour de l'ADC les experts métiers¹ et l'école concernée. Garant de la coordination générale et de la cohérence d'ensemble avec la politique RH et les ressources mobilisables, l'officier traitant du pôle OPS de DPM/FORM est invité à ce comité ou *a minima* tenu informé de ses travaux.

Le comité des compétences est également l'instance de dialogue pour le retour d'expérience à froid de la formation².

DPM/FORM tient à jour un répertoire de l'ensemble des documents d'ingénierie accessible sur le portail RH Intramar et peut intervenir tout au long du processus de leur élaboration pour s'assurer de leur qualité.



2.2. Analyser et définir le besoin en compétences : le RAC

Cette analyse est pilotée par l'ADC. Elle est essentielle pour garantir que l'ensemble des étapes suivantes s'inscrit bien dans un processus de satisfaction des besoins en compétences actuelles et futures des employeurs.



- **Livrable** : RAC
- **Acteurs** : ADC, assisté des experts métier
- **Validation** : ADC (Info DPM/PRH/PMC et DPM/FORM)

2.3. Concevoir les dispositifs pour développer les compétences des cursus et des emplois : la FDC (Fiche de développement des compétences)

Ce travail vise à répartir les responsabilités de développement des compétences entre les différents acteurs : les écoles pour la formation et les unités pour l'apprentissage en milieu professionnel. Les gestionnaires participent à l'élaboration de la FDC sur laquelle ils s'appuient pour la construction et la mise en œuvre des parcours professionnels dans le cadre de la FCM.

La conception de ces dispositifs nécessite de prendre en compte les contraintes de tous les acteurs avant la validation finale par l'ADC.



- **Livrables** : FDC
- **Acteurs** : ADC, assisté des experts métiers, contributeurs au développement des compétences (écoles et centres de formation, prestataires ou partenaires extérieurs, unités, autres armées, directions ou services, etc.), AGE/GE
- **Validation** : ADC (info DPM/PRH/PMC et DPM/FORM)

2.4. Élaborer la réponse formation (3) : le contrat de formation (CDF)

Cette étape du processus s'applique aux formations délivrées en école. Elle peut cependant s'appliquer en dehors de ce cadre [exemple : groupe de transformation et de renfort (GTR)], en totalité ou en partie, selon des modalités définies par l'ADC.

Le contenu de formation est défini soit par :

- le CDF pour les formations en école de la Marine [stage d'adaptation à l'emploi (SAE) inclus] ;
- des documents dont l'élaboration est du ressort du dialogue DPM/Forces/ADC/Organisme de formation, pour les formations ne se déroulant pas dans une école de la Marine.

En réponse au cahier des charges fixé, formalisé par une FDC, les écoles proposent la réponse formation à travers le CDF. Celui-ci intègre le référentiel des évaluations qui précise les modalités et les critères d'évaluation permettant de mesurer l'atteinte des objectifs déclinés d'après les spécifications de la FDC.



- **Livrable** : CDF
- **Acteurs** : Pilote de formation, assisté d'un groupe de travail (conseiller pédagogique, formateurs experts du domaine, CIMMEDIA, etc.)
- **Validation** : ADC (info DPM/FORM)

Pour les évolutions de CDF dont le « nombre de jours ouverts de formation par an » et le « total de la charge estrade » n'augmentent ni l'un ni l'autre de plus de 10% par rapport au cahier des charges fixé, le processus de validation n'est pas mis en œuvre. L'ADC et DPM/FORM sont tenus informés de la modification par transmission du nouveau CDF.

2.5. Mettre à jour les référentiels

Les ADC proposent la mise à jour des marquants de gestion afin d'identifier les qualifications dans le SIRH Rhapsodie ou dans le SI de suivi des compétences⁴.



- **Livrables** : fiche circulaire 1 pour le personnel non officier [référence a)] et modification de la référence e) pour les officiers
- **Acteurs** : ADC, DPM/FORM, DPM/PM1 & PM2, DPM/PRH/PMC
- **Validation** : Non officier : DPM/FORM pour la création et la suppression / ADC pour les modifications selon processus décrits en annexe de la circulaire en référence a) - Officier : PM1 pour mise à jour de l'instruction en référence e).

Le travail de mise à jour des marquants de gestion n'a d'impact que si, au-delà de tracer les qualifications du personnel, le référentiel des emplois ministériels (REM) et le référentiel en organisation (REO) sont mis à jour pour y repérer les emplois type REM (ETR) et les postes nécessitant ces qualifications.

La valorisation des compétences dans le REM est possible à deux niveaux :

- via l'architecture haute, en proposant d'intervenir sur une famille, une filière ou un emploi type défense (ETD) ;
- via l'architecture basse, en proposant d'intervenir sur un ETR et sa description⁵.

Le processus et les instances concernés sont décrits dans l'instruction citée en [référence g\)](#) et dans le fascicule processus « pilotage des emplois et des compétences » édité par la DRHMD.

La mise à jour des ETR utilisés dans le REO pour les postes concernés a lieu à l'occasion des travaux annuels de description de l'organisation, sous la responsabilité de chaque autorité de plan d'armement (APAR) et selon les directives de DPMM/EFF.



- **Livrables** :
 - proposition d'évolution d'une famille, d'une filière, d'un ETR, fiche ETR
 - mise à jour du REO
- **Acteurs** :
 - REM : ADC, DPM/PRH/PMC, CCMFiP⁶, CCMFP⁷
 - REO : ADC, DPM/EFF, APAR
- **Processus de validation** :
 - REM : ADC → DPM/PRH/PMC → COPIL et CODIR REM
 - REO : ADC propose les modifications globales à apporter → DPMM/EFF valide et donne les directives → APAR appliquent les directives

2.6. Valoriser les compétences

La valorisation des compétences peut se faire :



- par l'ouverture de l'accès à la certification par VCA [référence b)] ;
- par l'enregistrement d'un titre professionnel au registre national des certifications professionnelles (RNCP) [références c) et m)].

2.7. S'assurer de la qualité de la formation : le retex



Le retour d'expérience de la formation des marins participe 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. Il fait l'objet de l'instruction citée en référence d).

3. FORMATS DES DOCUMENTS D'INGÉNIERIE

Les formats des documents d'ingénierie (RAC, FDC, CDF) sont mis en ligne sur le portail RH Intramar par DPM/FORM (Site RH, onglet Expert RH).

4. ABROGATION - PUBLICATION

[L'instruction N° 16/ARM/DPMM/SDREF du 13 juillet 2021 relative au processus d'élaboration et de validation des dispositifs de développement de compétences](#) est abrogée.

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

*Le vice-amiral,
adjoint au directeur du personnel militaire de la Marine,*

Laurent HEMMER.

Notes

¹ Dont, éventuellement, des professionnels en poste

² Réunion forces-écoles-ADC selon les termes de l'instruction citée en [référence d](#)).

(3) La conception de cette réponse formation s'appuie sur les instructions citées en [références f](#) et j).

⁴ COMETE, prochainement remplacé par SICOMP.

⁵ Via le marquant de gestion spécifique (MGS) des ETR.

⁶ Conseiller-coordonnateur ministériel de filière professionnelle.

⁷ Conseiller-coordonnateur ministériel de famille professionnelle.

ANNEXE

ANNEXE. RÉFÉRENCES.

- a) [Circulaire N° 1/ARM/DPMM/FORM du 30 septembre 2022 relative à l'attribution de qualifications professionnelles complémentaires aux marins des équipages de la flotte et aux marins des ports](#) ;
- b) [Instruction N° 17/ARM/DPMM/FORM du 16 mars 2022 relative à la reconnaissance de l'expérience professionnelle au sein de la marine par validation des compétences acquises](#) ;
- c) [Instruction N° 0-13495-2017/DEF/DPMM/FORM du 5 avril 2017 relative à la politique et à la procédure de certification et de validation des acquis de l'expérience au sein de la marine nationale](#) ;
- d) [Instruction N° 18/ARM/DPMM/FORM du 7 juin 2017 relative à l'organisation et au fonctionnement du retour d'expérience de la formation des marins](#) ;
- e) [Instruction N° 550/ARM/DPMM/1/E du 17 février 2022 relative aux qualifications et diplômes professionnels des officiers de la marine \(gérés par la direction du personnel militaire de la marine\)](#) ;
- f) [Instruction générale N° 10/ARM/DPMM/FORM du 06 avril 2022 relative à l'organisation générale de la formation et des écoles relevant de la direction du personnel militaire de la Marine](#) ;
- g) [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](#) ;
- h) [Instruction N° 5/ARM/EMM/PS/PIL du 26 juillet 2021 relative à la structure transverse dans la marine nationale](#) ;
- i) Instruction N° 0-20838-2019/ARM/DPMM/PRH/NP du 10 décembre 2019 relative à la désignation des autorités de domaine de compétences et des experts métier (n.i. BO) ;
- j) Instruction permanente N° 0-16768-2020/ARM/DPMM/FORM/NP du 12 novembre 2020 relative à la pédagogie dans la Marine (n.i. BO) ;
- k) [Instruction N° 143-2021/ARM/DPMM/PRH du 06 mai 2021 relative à l'organisation de la direction du personnel militaire de la marine et de ses organismes extérieurs](#) ;
- l) Lettre N° 0-1675-2018/ARM/DPMM/PRH/NP du 21 décembre 2018 relative à la politique de développement des compétences de la Marine ;
- m) Note N° 0-11325-2018/ARM/DPMM/FORM/NP du 24 avril 2018 relative à la constitution d'un comité de pilotage sur la conduite de la politique d'accès aux certifications de la Marine ;
- n) Instruction provisoire N° 0-11848-2022/ARM/DPMM/FORM/NP du 19 mai 2022 relative au processus d'élaboration et de validation des parcours professionnels en alternance (PPA) de la formation continue modularisée (FCM) du cursus BS (n.i. BO).