

## ***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



### **Édition Chronologique n° 9 du 4 avril 2019**

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 8

#### **INSTRUCTION n° 0-2512-2019/ARM/DPMM/1**

relative aux entretiens de carrière du personnel officier de la marine.

Du 15 février 2019

**INSTRUCTION n° 0-2512-2019/ARM/DPMM/1 relative aux entretiens de carrière du personnel officier de la marine.**

Du 15 février 2019

NOR A R M B 1 9 5 2 8 6 3 J

## Référence(s) :

➤ [Arrêté du 18 mai 2015 portant organisation de la direction du personnel militaire de la marine.](#)

## Pièce(s) jointe(s) :

Une annexe.

## Texte(s) abrogé(s) :

instruction n° 0-16377-2012 /DEF/DPMM/1 du 13 juillet 2012 (n.i. BO).

## Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [220.4](#).

## Référence de publication :

## 1. GÉNÉRALITÉS

Des entretiens de carrière avec la direction du personnel militaire de la marine (DPMM) sont programmés à échéance régulière pour les officiers. Normalement calés à quatre ans d'ancienneté dans le grade pour chacun des grades à partir de lieutenant de vaisseau, ils ont pour but de dresser des perspectives d'emploi et d'avancement à moyen terme (échéance des dix ans) à partir d'un bilan exhaustif de la carrière, des éléments d'appréciation connus par la DPMM, des besoins en gestion et des aspirations et contraintes de l'officier. Ils servent de référence pour les entretiens de gestion, qui ne sont pour leur part destinés qu'à recueillir les souhaits de l'officier pour l'affectation suivante.

Ils se déroulent selon les modalités suivantes :

ENTRETIEN	OFFICIERS CONCERNÉS	RÉALISÉ PAR	ÉVALUATION PRÉALABLE PAR ENTRETIEN	OBJECTIF
LV+4	Lieutenants de vaisseau (LV) de plus de quatre ans de grade.	Gestionnaire de l'officier.	Entretien avec un psychologue du bureau d'évaluation du personnel de la marine (BEPM).	Bilan de la 1 <sup>re</sup> partie de carrière. Orientation pour la deuxième partie de carrière avec éventuelle réorientation.
CC+4	Capitaines de corvette (CC) de plus de quatre ans de grade.	Chef du bureau « officiers » (PM1).	Évaluation par un cabinet de consultants en ressources humaines à partir de mises en situations collectives, tests et entretiens.	Perspectives pour la 2 <sup>e</sup> partie de carrière après admission ou échec à l'École de guerre.

CF+4	Capitaines de frégate (CF) de plus de quatre ans de grade.	Sous-directeur gestion (SDG).	Retour d'image professionnelle à partir de l'évaluation 360° et entretien au BEPM.	Perspectives de promotion au grade de CV. Emplois ultérieurs. Reconversion.
CV+4	Capitaines de vaisseau (CV) de plus de quatre ans de grade.	Adjoint du directeur puis directeur du personnel militaire de la Marine.	Évaluation par un cabinet de consultants en ressources humaines à partir de mises en situations individuelles, tests et entretiens.	Employabilité de CV. Accès à l'amiralat. Reconversion.
CV 52 ANS	Capitaines de vaisseau (CV) âgés d'environ 52 ans.	Directeur du personnel militaire de la Marine.	-	Accès à l'amiralat.  Perspectives de fin de carrière. Reconversion.

En fonction des besoins de gestion, l'échéance des entretiens de carrière peut être avancée, sur décision du gestionnaire ou avec son accord.

Afin de rendre le plus constructif possible chacun de ces entretiens, ceux-ci sont précédés :

- de la rédaction et l'envoi vers la DPMM, par l'officier concerné, d'un formulaire d'entretien de carrière « grade+4 » dont le format est donné en annexe ;
- d'une démarche d'évaluation spécifique à chaque niveau de grade (de LV à CV) pilotée par le BEPM.

L'objectif de ces évaluations est, d'une part, de venir compléter les informations déjà détenues par les gestionnaires du bureau « officiers » (PM1), avec une approche la plus exhaustive possible et, d'autre part, d'offrir aux officiers un temps de réflexion sur leur carrière et leur apporter des outils pertinents pour mieux définir leur orientation.

Les conclusions de ces évaluations sont transmises à l'officier et aux gestionnaires avant l'entretien de carrière, afin de disposer d'une base commune de discussion.

## 2. ENTRETIEN POUR LIEUTENANT DE VAISSEAU À PLUS DE QUATRE ANS DE GRADE

Ce rendez-vous s'inscrit dans une perspective d'orientation à long terme afin d'apporter :

- pour le gestionnaire : des informations complémentaires qui, croisées avec les éléments déjà en sa possession, lui permettent de mieux appréhender les motivations, intérêts professionnels, acquis, qualités et éventuelles difficultés de l'officier concerné ;
- pour ce dernier : des outils permettant d'identifier ses aspirations, ses atouts et ses axes de développement.

Cet entretien s'adresse en principe à l'ensemble de la population des lieutenants de vaisseau de minimum quatre ans de grade (ayant au moins trois notations en tant que LV) et ayant à servir encore plus de six ans.

Les gestionnaires de PM1 définissent la liste des LV qui vont être reçus en entretien de carrière. Le BEPM les convoque alors en rendez-vous d'orientation.

Pour en faciliter l'organisation pratique, les évaluations peuvent être effectuées au plus près des lieux d'affectation des officiers (Brest, Toulon, Lorient, Paris), dans les locaux des services locaux de psychologie appliquée (SLPA), de l'agence pour la reconversion de la défense (ARD) ou du BEPM, par des psychologues mandatés et formés par ce bureau.

L'évaluation dure une demi-journée et se décompose de la façon suivante :

- un questionnaire d'auto-analyse, questionnaire contenu dans le livret d'évaluation adressé à chaque officier concerné par l'entretien ;
- la passation d'un test d'intérêts professionnels ;
- un entretien de synthèse sur le mode de fonctionnement et les appétences professionnelles.

Le BEPM rédige une synthèse de cette évaluation qu'il adresse au bureau PM1, avant l'entretien de carrière proprement dit avec le gestionnaire. Un compte-rendu de l'entretien est archivé par la DPMM.

Pour les officiers féminins qui le souhaitent, ce rendez-vous d'orientation est proposé à LV+0 pour prendre en compte leurs contraintes personnelles éventuelles et

anticiper les projets de vie familiaux susceptibles d'avoir un impact sur leur carrière. Ces officiers sont reçus au BEPM selon les mêmes modalités que les entretiens LV+4.

### 3. ENTRETIEN POUR CAPITAINE DE CORVETTE DE PLUS DE QUATRE ANS DE GRADE

Il a pour objectif d'apporter un éclairage complémentaire sur les compétences managériales de l'officier, afin d'aider à une orientation à plus long terme conduisant normalement à l'accès à de plus hautes responsabilités.

Les gestionnaires de PM1 définissent la liste des officiers concernés, officiers pour lesquels ils ont besoin d'un éclairage supplémentaire pour affiner les parcours et dont l'issue au concours de l'École de guerre (EDG) (réussite ou échec) est définitive.

Dans certains cas, il est proposé à l'officier de participer à des mises en situation collectives (*assessments*<sup>(1)</sup>), réalisées par un cabinet de conseil en ressources humaines mandaté par la DPMM. Ces *assessments*, construits à partir du référentiel marine, sont destinés à apporter un éclairage complémentaire sur le comportement de l'officier dans différentes situations afin de confirmer et de préciser les domaines d'emploi qui peuvent lui convenir.

Avant de participer à ces sessions d'évaluation, les officiers remplissent un « journal professionnel », bilan de leurs parcours et de leurs expériences professionnelles.

Pendant l'*assessment*, chaque participant est suivi par un consultant référent qui, en fin de session, organise un débriefing individuel au profit de l'officier concerné. Chaque officier participant conserve son dossier de restitution, dont une copie est fournie au BEPM et au bureau PM1.

Les entretiens de carrière sont ensuite menés par le chef du bureau PM1. Un compte rendu de l'entretien est archivé par la DPMM.

### 4. ENTRETIEN POUR CAPITAINE DE FRÉGATE DE PLUS DE QUATRE ANS DE GRADE

À cette étape de la carrière, une évaluation à 360° est proposée aux officiers pour mieux connaître l'image qu'ils renvoient à leurs subordonnés, leurs pairs et leurs supérieurs, dans les dimensions comportementales et managériales. Ce retour objectif constitue un instrument d'évolution personnelle qui est autant utile à l'officier qu'à l'institution, en vue de son orientation future.

Cette évaluation est un élément d'échange parmi d'autres lors de l'entretien de carrière et ne se substitue en aucun cas aux autres éléments déjà détenus par le bureau de gestion des officiers.

L'évaluation 360° s'adresse aux capitaines de frégate de minimum quatre ans de grade (ayant au moins trois notations en tant que CF), qui sont reçus en entretien de carrière par le sous-directeur « gestion du personnel » (SDG).

Le SDG établit, en concertation avec PM1, la liste priorisée des capitaines de frégate pour lesquels il juge nécessaire de passer cette évaluation 360° et ceux qui en font expressément la demande. Ils sont ensuite contactés par le BEPM qui leur en explique le fonctionnement et les modalités pratiques. Les officiers concernés doivent faire remplir un questionnaire les concernant à, au minimum, deux de leurs actuels ou anciens subordonnés (N-1), pairs et supérieurs (N+1 ou N+2). Les réponses aux six questionnaires sont envoyées directement au BEPM où elles sont analysées avant d'être restituées à l'officier de façon consolidée et anonyme.

De son côté, l'officier s'autoévalue sur les mêmes critères.

Le BEPM récupère l'ensemble des données afin de les synthétiser et réalise un débriefing à l'officier évalué. Durant cet entretien, une réflexion est menée pour « décoder » l'image renvoyée, décrire un mode de fonctionnement en terme d'atouts et d'axes de progrès et aider l'officier à se projeter pour la suite de sa carrière.

Une synthèse de l'entretien est adressée à l'officier et au SDG en vue de l'entretien de carrière qui suit ce 360°. Un compte rendu de l'entretien est archivé par la DPMM.

### 5. ENTRETIEN POUR CAPITAINE DE VAISSEAU DE PLUS DE QUATRE ANS DE GRADE

Tous les capitaines de vaisseau sont appelés à passer cet entretien. Certains sont susceptibles d'être convoqués avant l'échéance CV+4 pour des raisons de gestion (vérification de l'aptitude d'un profil pour une affectation particulière, officiers pressentis pour une formation de l'enseignement militaire supérieur du 3<sup>e</sup> degré, etc.).

Conformément à la liste établie par l'adjoint au directeur, le BEPM convoque les officiers à une demi-journée d'*assessment* individuel au sein d'un cabinet de conseil en ressources humaines, mandaté par la DPMM. Le comportement de l'officier y est évalué dans des mises en situations construites à partir du référentiel marine, afin de définir les perspectives d'évolution les plus adaptées pour l'officier et l'institution.

Les observateurs ne disposent pas d'informations sur les participants avant l'évaluation.

Pendant l'*assessment*, les mises en situation sont réalisées avec plusieurs consultants dont un référent qui commente, à la fin de la session, les différents éléments observés.

Le BEPM reçoit une copie des dossiers et les débriefe avec les consultants du cabinet RH, le directeur du personnel militaire de la marine, l'adjoint au directeur et le sous-directeur gestion.

Le capitaine de vaisseau est ensuite reçu par l'adjoint au directeur puis par le directeur du personnel militaire de la marine au cours d'un entretien qui porte sur la fin de carrière de l'officier.

Un compte rendu de l'entretien est archivé par la DPMM.

### 6. ENTRETIEN POUR CAPITAINE DE VAISSEAU AGÉ DE 52 ANS

Un dernier entretien avec le directeur du personnel militaire de la marine est proposé aux capitaines de vaisseau âgés d'environ 52 ans, qui le souhaitent et dont l'évaluation CV+4 a été réalisée au moins 5 ans auparavant, afin de réapprécier leurs perspectives de fin de carrière.

## 7. ABROGATION - PUBLICATION.

L'instruction n° 0-16377-2012 /DEF/DPMM/1 du 13 juillet 2012 (2) relative aux entretiens de carrière du personnel officier de la marine est abrogée.

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

### Notes

<sup>(1)</sup> Évaluations.

<sup>(2)</sup> n.i. BO.

## ANNEXE

**ANNEXE I.**  
**FORMULAIRE BILAN PROFESSIONNEL DE CARRIÈRE**

[Annexe I - Formulaire Bilan Professionnel de Carrière](#)

Pour la ministre des armées et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,  
directeur du personnel militaire de la marine,*

Jean-Baptiste DUPUIS.