

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 73 du 24 septembre 2021

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 7

INSTRUCTION N° 0-17759-2021/ARM/DPMM/1

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

Du 21 septembre 2021

INSTRUCTION N° 0-17759-2021/ARM/DPMM/1 relative aux entretiens de carrière du personnel officier de la Marine.

Du 21 septembre 2021

NOR A R M B 2 1 0 2 2 7 5 J

Référence(s) :

- Arrêté du 30 décembre 2020 portant organisation de la direction du personnel militaire de la marine (n.i. BO ; JO n° 316 du 31 décembre 2020, texte n° 68).

Pièce(s) jointe(s) :

Deux annexes.

Texte(s) abrogé(s) :

➤ [Instruction n° 0-2512-2019/ARM/DPMM/1 du 15 février 2019 relative aux entretiens de carrière du personnel officier de la marine.](#)

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 pour les officiers. Outils de dialogue s'inscrivant dans le temps long, ils s'appuient sur un bilan exhaustif de la carrière, des éléments d'appréciation connus par la DPMM, les besoins en gestion et les aspirations de l'officier. Ces échanges ont pour objectif de dresser des perspectives d'emploi et d'avancement à moyen terme, et servent de référence pour la construction du parcours individuel et pour les entretiens de gestion associés au plan annuel de mutation.

Ce dispositif de dialogue est complété par une série d'outils de développement personnel qui ponctuent la progression d'une carrière. Ces rendez-vous revêtent différentes formes en fonction du niveau de responsabilité (entretien individuel, mise en situation collective, ou évaluation à 360) et permettent à l'officier de mieux cerner ses qualités comportementales et d'identifier des pistes de progression.

Auparavant calés à quatre ans d'ancienneté dans chaque grade à partir de lieutenant de vaisseau, les entretiens de carrière sont désormais planifiés en fonction des grands jalons de carrière, parmi lesquels l'inscription au concours de l'École de guerre (EDG) et son résultat, l'obtention du brevet technique (BT) et l'approche de la date d'ouverture des droits à pension. Ce nouveau cadencement permet d'élargir l'accès aux dispositifs d'évaluation personnelle tout en synchronisant davantage ces derniers avec les temps forts de la carrière, comme le commandement.

Cette évolution a pour objectif d'accroître le bénéfice de ces entretiens, moments-clés de la construction d'une carrière, en visant la mise au diapason des besoins de la Marine avec les attentes de ses officiers, au moment où ils en ont le plus besoin.

Ils se déroulent selon les modalités suivantes :

Entretien	Officiers concernés	Objectif	Réalisé par	Outil de développement personnel associé
Entretien « Junior »	Lieutenants de vaisseau (LV) de plus de quatre ans de grade.	Bilan de la 1 ^{re} partie de carrière. Orientation pour la deuxième partie de carrière avec éventuelle réorientation.	Gestionnaire de l'officier.	Entretien et passage de test avec un psychologue du bureau d'évaluation du personnel de la Marine (BEPM).

Entretien « Confirmé »	Officier s'inscrivant pour la première fois au concours EDG.	Identification des qualités comportementales et axes de progression pour préparer les emplois de niveau supérieur.	Débriefing par le gestionnaire de l'officier.	Session d'une journée chez un cabinet de consultants en ressources humaines pour mises en situations collectives, tests et entretiens.
	Officiers brevetés, dans la deuxième année d'affectation post-EDG.	Perspectives d'emploi après l'EDG, exploitation du potentiel.	Sous-directeur gestion (SDG).	Retour d'image professionnelle à partir d'un test 360° et entretien au BEPM.
	Officiers en échec définitif à l'EDG.	Perspectives pour une 2 ^e partie de carrière dynamique sans le brevet de l'EDG.	Chef du bureau « officiers » (PM1).	-
Entretien « Senior »	Capitaines de vaisseau (CV) de quatre ans de grade.	Employabilité de CV. Accès à l'amiralat. Reconversion.	Adjoint du directeur puis directeur du personnel militaire de la Marine.	Entretien individuel avec un cabinet de consultants en ressources humaines.
	Officiers supérieurs accédant au Brevet Technique (BT).	Perspectives de promotion au grade de CV. Emplois ultérieurs. Reconversion.	Sous-directeur gestion (SDG).	Retour d'image professionnelle à partir d'un test 360° et entretien au BEPM.
	Capitaines de frégate (CF) à partir de quatre ans de grade non BEMS et non BT.	Fidélisation, employabilité, reconversion.	Chef du bureau « officiers » (PM1).	-
CV 52 ANS	Capitaines de vaisseau (CV) âgés d'environ 52 ans.	Accès à l'amiralat. Perspectives de fin de carrière. Reconversion.	Directeur du personnel militaire de la Marine (DPMM).	-

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 de l'envoi vers la DPMM, par l'officier concerné, d'un formulaire d'entretien de carrière dont le format est donné en annexe.

Le dispositif de développement personnel est piloté par le bureau « évaluation du personnel de la Marine » (BEPM). L'objectif de ces évaluations est, d'une part, de compléter les informations déjà détenues par les gestionnaires du bureau « officiers » (PM1) pour aboutir à 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 qui permettent de 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 « JUNIOR ».

L'entretien de carrière « Junior » reste planifié à l'échéance LV+4, moment charnière pour évoquer les problématiques de l'avancement au grade de CC, le passage de l'EDG, et l'activation le cas échéant.

Les gestionnaires de PM1 définissent la liste des LV qui vont être reçus en entretien « Junior ». 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.

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, évoquer le concours de l'École de guerre ;
- pour l'officier : des outils permettant d'identifier ses aspirations, ses atouts et ses axes de développement.

Cet entretien est précédé d'un entretien avec un psychologue du BEPM qui convoque les officiers en rendez-vous d'orientation (évaluation). L'entretien se déroule normalement dans les locaux du BEPM, à Vincennes.

L'évaluation se décompose de la façon suivante :

- un questionnaire reprenant l'expérience professionnelle, les formations, réussites et difficultés à remplir en amont de l'entretien afin d'amorcer la réflexion ;
- la passation d'un test en amont de l'entretien, permettant de définir le mode de fonctionnement en milieu professionnel ;
- un entretien de synthèse portant sur le mode de fonctionnement, la carrière et les appétences professionnelles.

Le BEPM rédige une synthèse de cette évaluation qu'il adresse à l'officier et au bureau PM1, avant l'entretien de carrière conduit par 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 éventuelles personnelles 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. La programmation d'un LV+4 avec le gestionnaire reste malgré tout possible après cet entretien.

3. ENTRETIEN « CONFIRMÉ ».

3.1. Évaluation par un cabinet de consultants en ressources humaines.

En amont de l'entretien « Confirmé » conduit par la DPMM, tout officier s'inscrivant pour la première fois au concours de l'École de guerre, est convoqué pour une évaluation (*assessment* collectif) conduite par un cabinet de consultants en ressources humaines à partir de mises en situations collectives, tests et entretiens, construite à partir du référentiel marine. Elle permet d'éclairer sur les atouts et axes d'effort personnels à un moment où l'officier a acquis une expérience importante, avant de basculer vers des emplois de responsabilités supérieures en état-major, en unités opérationnelles ou dans leur environnement. En apportant un éclairage complémentaire sur le comportement de l'officier dans différentes situations, elle permet à l'officier de mieux connaître sa personnalité, et de confirmer ou préciser les domaines d'emploi qui seraient adaptés pour la poursuite de la carrière.

Avant de participer à une session 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. Cette évaluation fait l'objet d'un débriefing par le gestionnaire de l'officier, à l'occasion d'un entretien de carrière, de gestion ou lors d'un rendez-vous spécifique.

3.2. Formes de l'entretien « CONFIRMÉ ».

L'entretien « CONFIRMÉ » prend deux formes pour s'adapter aux enjeux propres au cursus de l'officier. Sa forme est déterminée par le résultat au concours de l'École de guerre :

3.2.1. Pour les officiers en échec définitif à l'École de guerre.

Un entretien « confirmé » avec le CV PM1 est planifié l'année qui suit l'échec définitif à l'École de guerre pour établir conjointement de nouvelles perspectives, évoquer les moyens de maintenir le dynamisme de la carrière et répondre à, ou stimuler, l'ambition.

3.2.2. Pour les officiers brevetés.

L'entretien « confirmé » est placé dans la deuxième année d'affectation qui suit la scolarité à l'EDG pour bénéficier des effets de l'enseignement particularisé à l'EDG et du retour de cette première expérience d'affectation d'officier breveté. Il est conduit par le SDG. Y sont abordées les perspectives d'emploi après l'EDG, la poursuite du cursus qualifiant ou l'ouverture à de nouvelles dominantes en vue de responsabilités supérieures.

Préalablement, une évaluation à 360° est proposée aux officiers pour mieux connaître, au travers de l'image qu'ils renvoient à leurs subordonnés, leurs pairs et leurs supérieurs, leurs dimensions comportementales et managériales. Ce *feed-back* objectif constitue un instrument d'évolution personnelle qui est autant utile à l'officier qu'à l'institution en vue de son orientation future. 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. Cette évaluation est un élément d'échange

parmi d'autres lors de l'entretien de carrière.

Pour cela, les officiers sont contactés par le BEPM qui leur en explique le fonctionnement et les modalités pratiques de l'évaluation. À l'issue de l'entretien de deux heures environ, un compte-rendu est rédigé par le BEPM et adressé à l'officier et au SDG.

La planification de cette évaluation peut être ajustée pour être placée en priorité entre des commandements de niveau 2 et 3, ou avant un tableau de commandement de niveau 2 pour les officiers issus des filières AERO et commando.

4. ENTRETIEN « SENIOR ».

De la même façon que l'entretien « CONFIRMÉ », l'entretien « SENIOR » revêt plusieurs formes :

4.1. Entretien capitaine de vaisseau +4 (CV+4).

Tous les capitaines de vaisseau sont appelés à passer cet entretien. L'échéance de la convocation peut être décalée pour des raisons de gestion.

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 mode de fonctionnement de l'officier est observé 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* individuel, 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.

L'officier est ensuite reçu par l'adjoint au directeur puis par le directeur du personnel militaire de la Marine au cours d'un entretien qui lui remet son compte-rendu d'*assessment* et précise la suite de sa carrière à moyen terme.

4.2. Officiers accédant au brevet technique (BT).

Les officiers sélectionnés pour le BT sont reçus en entretien « senior » par le sous-directeur gestion, afin de les éclairer sur les perspectives d'avancement, évoquer leur avenir professionnel, leur employabilité, et maintenir leur ambition. Ils bénéficient par ailleurs de l'évaluation 360, évoquée ci-dessus.

4.3. Capitaine de frégate non brevet technique (CF non BT)

Les CF non BT approchant de la date de leur retraite à jouissance immédiate peuvent être reçus par le CV PM1 en entretien « senior » pour aborder leurs perspectives au-delà de la RJI. La liste de ces officiers est établie par les gestionnaires.

5. ENTRETIEN CAPITAINES DE VAISSEAU AGÉS 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 afin de les éclairer sur leurs perspectives de fin de carrière.

6. ABROGATION – PUBLICATION.

L'[instruction n° 0-2512-2019/ARM/DPMM/1 du 15 février 2019](#) relative aux entretiens de carrière du personnel officier de la Marine est abrogée.

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

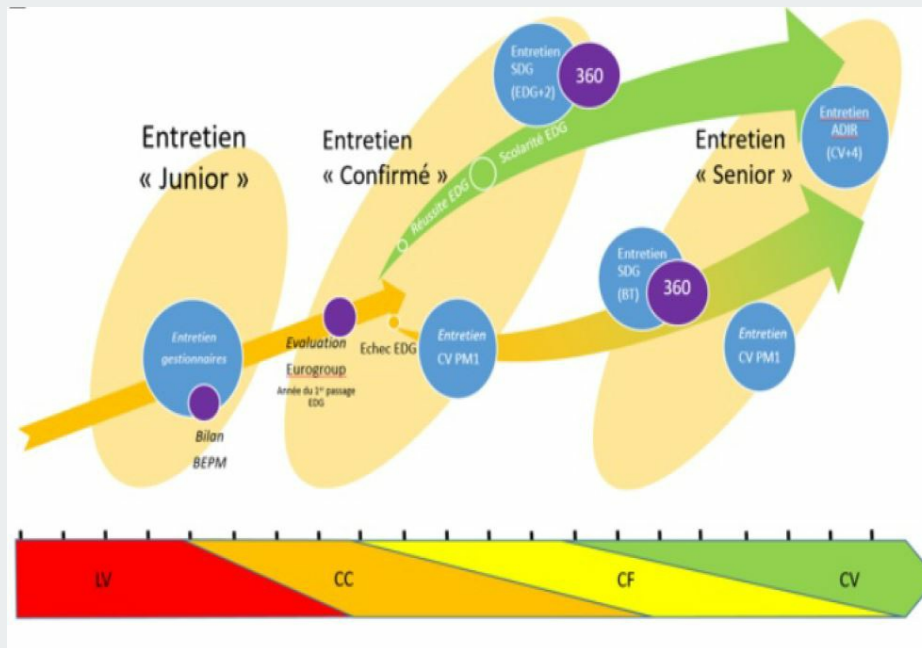
Pour la ministre des armées et par délégation :

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

Guillaume GOUTAY.

ANNEXES

ANNEXE I. PROGRAMMATION DE PRINCIPE DES ENTRETIENS DE CARRIÈRE.



ANNEXE II. FORMULAIRE BILAN PROFESSIONNEL DE CARRIÈRE.

FORMULAIRE BILAN PROFESSIONNEL DE CARRIÈRE
(Article D.4136-1-1 du Code de la Défense)
MARINE NATIONALE
2021

Matricule : Grade : Spécialité :
Nom : Prénom :

1. Situation personnelle et familiale
Eventuels éléments de gestion personnels et/ou familiaux que vous souhaitez porter à la connaissance du gestionnaire (contraintes familiales, carrière du conjoint, scolarité des enfants, scolarité/formation suivie à titre personnel, etc.) :
[Rédaction libre]

2. Bilan professionnel
- compétences acquises (formations, expériences au fil de la carrière) :
[Rédaction libre]
- motifs de satisfaction et d'insatisfaction :
[Rédaction libre]

3. Priorités personnelles
Promotions et valorisation de la carrière

Intérêt des postes Environnement personnel
[Placez une croix dans un des cercles ou dans la zone d'intersection de 2 d'entre eux. Commentez éventuellement]

4. Perspectives d'avenir au sein de la Marine

Dans quels domaines de compétences pouvez-vous vous situer ? Quels domaines pourraient exploiter au mieux votre potentiel ? Quels sont vos souhaits d'orientation à court et moyen terme (2 ou 3 prochaines affectations, en vous aidant éventuellement du tableau ci-dessous) ? Avez-vous des demandes particulières (formations, changement de spécialité, départ de la Marine, etc.) ?

Années	20..	20..	20..	20..	20..	20..	20..	20..	20..
Affectations, types de poste ou fonctions									
Grades et/ou promotions envisagés									

[Rédaction libre]

5. Commentaires libres

Précisez éventuellement les informations, souhaits particuliers ou attentes spécifiques.

[Rédaction libre]

Date et signature de l'officier (informatique si retour par mail)