

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°15 du 7 mai 2009

PARTIE PERMANENTE
Armée de l'air

Texte n°18

INSTRUCTION N° 1068/DEF/DCAGF/BRH
relative au diplôme d'aptitude aux emplois d'officiers supérieurs des commissaires de l'air.

Du 6 avril 2009

INSTRUCTION N° 1068/DEF/DCAGF/BRH relative au diplôme d'aptitude aux emplois d'officiers supérieurs des commissaires de l'air.

Du 6 avril 2009

NOR D E F L 0 9 5 0 7 7 8 J

Références :

Décret n° 2008-393 du 23 avril 2008 (JO n° 98 du 25 avril 2008, texte n° 34 ; signalé au BOC 21/2008. ; BOEM 100.2).

Décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 21 ; signalé au BOC 40/2008. ; BOEM 300.3.3, 311-0.2.2.2, 325.1.2, 331.1.1, 332.1.2.3, 660.2.3).

Décret n° 2008-950 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 32 ; signalé au BOC 43/2008. ; BOEM 311-0.2.1, 321.1, 332.1.2.2, 512.2.1) modifié.

Arrêté du 18 mars 1980 (BOC, p. 912 et son erratum de classement du 24 octobre 1990 (BOC, p. 3845). ; BOEM 508-33, 614.1.3.5, 621-1.4.3, 651.2.4, 662.1.3.2, 768.5.2, 770.3.2.2, 775.2.3.2, 780.1, 810.2.1.2) modifié.

Arrêté du 28 octobre 2008 (BOC N° 45 du 28 novembre 2008, texte 1. ; BOEM 313.2.2, 321.3, 332.1.4.1, 651.2.3).

Instruction n° 3120/DEF/DPMAA/SDPO/BDO/GO/EMS du 19 juillet 2005 (BOC, 2005, p. 5100. ; BOEM 768.5.1).

Instruction n° 868/DEF/EMA/ORH/PRH du 3 novembre 2008 (BOC N° 46 du 5 décembre 2008, texte 4. ; BOEM 311-0.2.2.2, 321.2, 332.1.2.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 332.1.2.2

Référence de publication : BOC N°15 du 7 mai 2009, texte 18.

1. GÉNÉRALITÉS.

La présente instruction a pour objet de définir les conditions de préparation et d'attribution du diplôme d'aptitude aux emplois d'officiers supérieurs (DAEOS) aux commissaires de l'air du grade de capitaine.

Elle fixe également les conditions particulières dans lesquelles les officiers sous contrat (OSC) rattachés au corps des commissaires de l'air peuvent être intégrés à ce dispositif.

Le cycle de formation au DAEOS des commissaires de l'air s'intègre dans le cadre de l'enseignement militaire supérieur du premier degré, selon une logique de formation continue mise en œuvre dès l'achèvement de la formation initiale de ces officiers. Il répond à l'objectif de sélectionner des officiers aptes à tenir des emplois de niveau supérieur dans tous les types de structures tant sur le territoire national qu'à l'étranger.

Ainsi, le DAEOS doit sanctionner :

- l'acquisition d'une expertise de haut niveau dans les filières professionnelles relevant des compétences des commissaires de l'air ;
- l'acquisition de compétences managériales correspondant au niveau d'emploi des commissaires de l'air officiers supérieurs ;

- la capacité des commissaires concernés à occuper des postes d'officiers supérieurs en opérations, particulièrement dans un environnement anglophone.

Une commission dont l'organisation et le fonctionnement sont décrits dans la présente instruction propose au directeur central du service de l'administration générale et des finances de l'armée de l'air (SAGF) la liste des officiers susceptibles de se voir attribuer le DAEOS.

2. CYCLE DE FORMATION AU DIPLÔME D'APTITUDE AUX EMPLOIS D'OFFICIERS SUPÉRIEURS DES COMMISSAIRES DE L'AIR.

Pour les commissaires de l'air, la formation continue au DAEOS commence dès l'achèvement de la formation initiale.

Son but est d'accompagner les commissaires officiers subalternes dans l'acquisition de leurs compétences techniques et managériales, en leur offrant un support pédagogique adapté, dans la plus large mesure possible, à chaque situation particulière.

Elle se décline sous trois angles :

- formation de spécialisation dans les domaines d'emploi des commissaires de l'air ;
- formation au management ;
- formation en langue anglaise.

2.1. Formation de spécialisation.

2.1.1. Cette formation peut prendre la forme d'un cycle universitaire préparant à l'obtention d'un diplôme de niveau I (mastère), dans l'un des domaines d'emploi des commissaires de l'air. Elle est proposée par le bureau des ressources humaines (BRH) de la direction centrale du service de l'administration générale et des finances de l'armée de l'air (DCAGF), aux commissaires officiers subalternes, dans les cinq années qui suivent la fin de leur formation initiale.

2.1.2. Cette spécialisation peut aussi prendre la forme d'un cycle de formations diplômantes ou qualifiantes n'aboutissant pas à la délivrance d'un diplôme de niveau I, lorsqu'il n'existe pas de formation universitaire de ce niveau qui soit adaptée, tant en termes de contenu d'enseignement que d'adéquation de la scolarité aux impératifs de service du commissaire concerné. Le cas échéant, ce type de formation peut également être suivi en complément de la formation universitaire prévue au point 2.1.1.

2.1.3. La forme et le contenu de la formation de spécialisation sont définis par le BRH de la DCAGF dans le cadre d'un dialogue mené avec le conseiller commissaire auprès du directeur des ressources humaines de l'armée de l'air (DRH-AA), l'employeur « opérationnel » et le commissaire concerné. L'option retenue tient compte en priorité des besoins et impératifs du service mais aussi des *desiderata* éventuellement exprimés par le commissaire concerné dans le cadre de la construction de son projet professionnel.

2.2. Formation au management.

Cette formation est organisée par le BRH de la DCAGF au profit des commissaires capitaines ayant au moins une année d'ancienneté dans ce grade.

2.3. Formation en langue anglaise.

Au titre de sa politique générale de formation en langue anglaise, le SAGF se fixe pour objectif de faire atteindre à tout commissaire un niveau minimum permettant d'assurer des responsabilités en milieu anglophone et notamment interallié.

Dans ce cadre, chaque commissaire exprime son besoin en formation auprès du BRH de la DCAGF, chargé de définir le plan général de formation adapté.

Au besoin, ce commissaire peut demander à faire évaluer au préalable le niveau qu'il a atteint, ou le BRH faire procéder à cette évaluation, afin de définir les formations adéquates.

3. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION D'ÉVALUATION DE L'APTITUDE AUX EMPLOIS D'OFFICIERS SUPÉRIEURS DES COMMISSAIRES DE L'AIR.

3.1. Composition de la commission d'évaluation (dénommée « commission » ci après).

3.1.1. Ses travaux sont placés sous la responsabilité du chef du BRH de la DCAGF.

3.1.2. Outre le chef du BRH de la DCAGF, elle comprend :

- le conseiller commissaire auprès du DRH-AA ;
- deux commissaires de l'air, officiers supérieurs, désignés par le directeur adjoint du SAGF.

3.1.3. En tant que de besoin, la « commission » se fait assister dans ses travaux par toute personne qu'elle juge utile de consulter tant pour ses connaissances techniques que pour la connaissance qu'elle peut avoir des compétences objectives de l'officier évalué. La personne ainsi consultée ne peut prendre part aux délibérations de la « commission ».

3.2. Calendrier des travaux.

3.2.1. À l'initiative du chef du BRH, la « commission » se réunit afin d'étudier les dossiers des commissaires capitaines ayant achevé l'ensemble du cycle de formation au DAEOS décrit dans la présente instruction. En tout état de cause, cette réunion a lieu au plus tard le 1^{er} juin de l'année où les commissaires capitaines concernés doivent atteindre leur troisième année d'ancienneté dans ce grade. Ainsi, ses propositions d'attribution sont rendues en temps utile pour que le directeur central du SAGF puisse formaliser ses décisions d'attribution avant le début des travaux d'avancement.

3.2.2. Les dispenses de rédaction de mémoire prévues au point 3.3.1.3. sont également accordées à l'occasion de cette réunion.

3.3. Critères d'évaluation de la « commission ».

Les travaux de la « commission » s'appuient tant sur des critères d'évaluation de l'expérience professionnelle capitalisée par les officiers concernés que sur l'évaluation académique de leurs connaissances.

3.3.1. Évaluation de l'acquisition d'une expertise de haut niveau dans les filières professionnelles relevant des compétences des commissaires de l'air.

3.3.1.1. Cette évaluation s'appuie sur la validation d'un mémoire dont le thème a trait au domaine d'emploi du commissaire concerné. Le sujet est fixé par le chef du BRH, en liaison avec le conseiller commissaire auprès du DRH-AA.

Ce sujet est fixé au plus tard le 1^{er} mai de l'année où le commissaire capitaine concerné doit atteindre sa deuxième année d'ancienneté dans ce grade et en tout état de cause au minimum un mois avant la prochaine réunion de la « commission » qui se prononcera sur les éventuelles demandes de dispense (voir les points 3.2.2. et 3.3.1.3.). Dans le même temps, un directeur de mémoire est désigné par le chef du BRH, en la personne d'un officier supérieur faisant autorité dans le domaine concerné. Le mémoire est soutenu devant les membres de la « commission » et le directeur de mémoire désigné.

À l'issue de la soutenance, la « commission » peut :

- soit valider le travail présenté (sans attribution de note) ;
- soit demander au commissaire concerné de reprendre certains points de son travail ; une nouvelle date de soutenance est alors fixée, dans la mesure du possible dans un délai permettant au commissaire concerné de pouvoir prétendre à l'inscription au prochain tableau d'avancement. L'ajournement de la validation du mémoire entraîne *de facto* l'ajournement de toute proposition de délivrance du DAEOS dans le cadre prévu par la présente instruction.

3.3.1.2. Sont dispensés du mémoire prévu au point 3.3.1.1. les commissaires capitaines titulaires d'un diplôme de niveau I, obtenu dans le cadre du cycle de formation continue décrit au point 2.1. de la présente instruction.

3.3.1.3. Peuvent être dispensés du mémoire les commissaires capitaines titulaires d'un diplôme de niveau I, obtenu dans un autre cadre que le cycle de formation continue décrit au point 2.1. de la présente instruction. Cette dispense est étudiée par le chef du BRH, après demande expresse des intéressés. Elle est accordée par la « commission » à l'occasion de sa réunion, tel que prévu au point 3.2.2., en considération, notamment, de la correspondance des matières étudiées avec les domaines d'emploi des commissaires concernés.

3.3.2. Évaluation de l'acquisition de compétences managériales correspondant au niveau d'emploi des commissaires de l'air officiers supérieurs.

Cette évaluation s'appuie notamment sur l'examen des postes tenus et des responsabilités assumées par les commissaires capitaines concernés depuis le début de leur carrière, ainsi que sur les appréciations relatives aux capacités managériales, portées sur les notations obtenues dans le grade de capitaine.

Le cas échéant, la commission se fait communiquer tout élément d'appréciation complémentaire lui permettant d'évaluer les compétences managériales des commissaires concernés.

3.3.3. Évaluation de la capacité des officiers concernés à occuper des postes de commissaires officiers supérieurs en opérations, particulièrement dans un environnement anglophone.

3.3.3.1. Cette évaluation prend la forme d'un entretien individuel en langue anglaise, entre les commissaires capitaines concernés et un commissaire de l'air, officier supérieur, désigné par le chef du BRH pour ses compétences linguistiques et son expérience en opérations.

Le but de cet entretien, d'une durée de vingt minutes et dont la forme est laissée à l'initiative de l'examineur, est de s'assurer que le commissaire capitaine auditionné possède une maîtrise suffisante de la langue anglaise et particulièrement du vocabulaire susceptible d'être utilisé par un commissaire en opérations. Sa finalité doit être plus pratique qu'académique. À titre d'exemple, l'entretien pourrait porter sur l'analyse et la compréhension d'un « *standard agreement* » de l'organisation du traité de l'Atlantique Nord.

À l'issue de l'entretien, l'examineur transmet à la « commission » une fiche d'appréciation des compétences linguistiques, sous l'angle « opérationnel », du commissaire capitaine auditionné, sans y porter de note.

3.3.3.2. Peuvent être dispensés de l'entretien d'évaluation décrit au point 3.3.3.1., les commissaires capitaines :

- ayant été détachés en opérations extérieures dans un milieu non francophone (avec pour langue de travail quotidien l'anglais) ;
- ou ayant participé à des exercices dans des pays non francophones (avec pour langue de travail quotidien l'anglais) ;
- ou ayant suivi des formations spécialisées en langue anglaise, particulièrement dans le cadre d'organismes internationaux et notamment dans le cadre de la formation décrite au point 2.1.2. de la présente instruction ;
- et qui, à l'issue, n'auront pas fait l'objet d'un avis restrictif lié au manque de maîtrise de la langue anglaise.

Cette dispense peut être accordée par le chef du BRH, sur demande des intéressés.

3.3.3.3. Par ailleurs, si un niveau minimum de profil linguistique standardisé (PLS) est exigé des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air, comme condition *sine qua non* pour l'attribution du DAEOS, ce niveau sera également exigé des commissaires de l'air.

3.4. Attribution du diplôme d'aptitude aux emplois d'officiers supérieurs.

3.4.1. À la suite de ces travaux, la « commission » propose au directeur central du SAGF la liste des commissaires capitaines susceptibles de se voir octroyer le DAEOS.

3.4.2. Le procès-verbal des travaux de la « commission » mentionne également :

- les commissaires capitaines « ajournés » parce qu'ils ne remplissent pas l'une ou plusieurs des conditions d'attribution du DAEOS (mémoire de spécialisation non satisfaisant ou, le cas échéant, PLS insuffisant) ;
- les commissaires capitaines dont l'« ajournement » est proposé parce qu'ils ne sont pas encore estimés aptes à occuper les emplois de commissaires officiers supérieurs ;
- les commissaires capitaines non proposés pour l'attribution du DAEOS et qui se trouvent dans le dernier créneau d'obtention de ce diplôme (en considération des créneaux d'avancement fixés par les statuts pour la promotion au grade de commissaire commandant).

3.4.3. Les décisions d'attribution du DAEOS sont prises par le directeur central du SAGF. Elles sont publiées au *Bulletin officiel des armées*.

Le directeur central du SAGF notifie par ailleurs aux commissaires capitaines non retenus pour l'attribution du DAEOS les motifs de leur ajournement.

3.5. Commissaires capitaines non retenus pour l'attribution du diplôme d'aptitude aux emplois d'officiers supérieurs.

3.5.1. Les commissaires ayant fait l'objet d'une décision d'ajournement se voient proposer par le BRH de la DCAGF un plan d'actions correctives visant à les rendre éligibles à l'attribution du DAEOS.

3.5.2. Le dossier des commissaires « ajournés » est réexaminé à l'occasion de la première réunion de l'année suivante de la « commission ».

Dans ce cadre, il est procédé de nouveau aux examens d'évaluation jugés nécessaires afin d'apprécier les progrès réalisés par les commissaires capitaines concernés.

4. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OFFICIERS SOUS CONTRAT RATTACHÉS AU CORPS DES COMMISSAIRES DE L'AIR.

Au regard des principes de recrutement et de gestion de ces officiers, les conditions dans lesquelles le DAEOS est susceptible de leur être attribué ne peuvent correspondre strictement au dispositif décrit dans la présente instruction pour les commissaires de carrière. Ainsi :

- l'inscription au cycle de formation au DAEOS se fera sur volontariat exprimé auprès du chef du BRH, au plus tôt l'année de promotion au grade de commissaire capitaine, dans le cadre de la première notation dans ce grade ;
- la formation de spécialisation prévue au point 2.1. pour les commissaires de carrière sera réputée effectuée pour les OSC, dans la mesure où leur recrutement est réalisé sur la base de l'adéquation entre les qualifications détenues et les emplois à honorer directement. L'évaluation du niveau d'expertise acquis au sein de l'institution militaire sera effectuée selon les dispositions du point 3.3.1.1. ou du point 3.3.1.3. pour la dispense de mémoire.

Pour le reste, les conditions de formation et d'évaluation seront conformes à ce qui est prévu pour les commissaires de carrière.

5. DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES.

5.1. À compter du 1^{er} janvier 2009, le DAEOS est attribué par équivalence aux commissaires capitaines de carrière titulaires du diplôme technique d'études approfondies.

5.2. Jusqu'au 31 décembre 2010, pourront se voir proposés, pour l'attribution du DAEOS, les commissaires capitaines, de carrière ou OSC, remplissant l'une des deux conditions suivantes :

- avoir validé l'un des cycles de formation spécialisée décrits au point 2.1. de la présente instruction ou être titulaire d'une qualification ou d'un diplôme ayant été validé dans ce cadre pour un autre commissaire ;

- être titulaire d'un diplôme universitaire de niveau I dans les domaines du droit, des sciences économiques ou des sciences et techniques de gestion.

5.3. Les commissaires capitaines visés au point 5.2. pourront être proposés par la « commission » après examen de leur dossier.

Cet examen se déroulera selon les seules modalités prévues au point 3.3.2. de la présente instruction. Outre l'évaluation des compétences managériales acquises par les commissaires capitaines concernés, il s'agira cependant également pour la « commission » d'évaluer, de manière générale, l'employabilité des intéressés sur les postes tenus par les commissaires officiers supérieurs, notamment en opérations.

5.4. Il sera fait application des procédures décrites au point 3.4. et au point 3.5., pour ce qui concernera les suites données à ces examens.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général de corps aérien,
major général de l'armée de l'air,*

Jean-Paul PALOMEROS.