

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°17 du 20 mai 2009

PARTIE PERMANENTE
Armée de l'air

Texte n°13

INSTRUCTION N° 15/DEF/DRH-AA/SDGR
relative aux entretiens de carrière des officiers de l'armée de l'air.

Du 4 février 2009

INSTRUCTION N° 15/DEF/DRH-AA/SDGR relative aux entretiens de carrière des officiers de l'armée de l'air.

Du 4 février 2009

NOR D E F L 0 9 5 0 9 2 4 J

Références :

Décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 (Jo n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 25 ; signalé au BOC 41/2008. ; BOEM 332.1.2.1, 814.2.3.2.1) modifié.
Décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 (JO n° 216 du 16 septembre 2008, texte n° 22 ; signalé au BOC 40/2008. ; BOEM 311-0.2.1, 313.2.2, 814.2.3.2.1) modifié.
Note d'orientation n° 6281/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/ADM du 17 décembre 2008 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Cinq annexes et un appendice.

Texte abrogé :

Instruction n° 713/DEF/DPMAA/SDPO/BDCM du 15 mars 2002 (BOC, 2002, p. 2067. ; BOEM 722.1.2.1.11).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 722.1.1

Référence de publication : BOC N°17 du 20 mai 2009, texte 13.

Préambule.

Les diverses réorganisations entreprises ces dernières années au sein des armées et de l'armée de l'air en particulier mais aussi la réforme des retraites, la révision du statut général des militaires et enfin la révision générale des politiques publiques ont placé le déroulement de carrière au cœur des préoccupations des officiers. Dans ce contexte, la direction des ressources humaines de l'armée de l'air (DRH-AA) a entrepris la révision de sa politique des entretiens de carrière.

Un entretien de carrière est, pour tout officier, un moment privilégié partagé avec des acteurs de la chaîne « ressources humaines » (RH) ou de la chaîne commandement, moment au cours duquel un échange constructif est instauré. Ce dialogue doit permettre non seulement de dresser un bilan objectif des années passées, bilan des compétences acquises et des résultats obtenus, mais aussi d'envisager des perspectives de carrière, au travers de filières et d'emplois possibles, de stages ou de formation spécifiques à suivre. S'agissant des emplois envisagés, la primauté des besoins de l'institution est réaffirmée. Cependant, l'adéquation entre ce besoin, les compétences détenues, et autant que faire se peut, les aspirations individuelles est toujours recherchée.

Les entretiens de carrière contribuent à l'élaboration d'un parcours professionnel riche et valorisant pour l'officier. Ils s'inscrivent dans la politique de gestion des compétences voulue par l'armée de l'air et concernent tous les officiers, quels que soient leur recrutement et leur corps d'appartenance.

Ils sont désormais répartis tout au long de la carrière et certains d'entre eux sont organisés à des moments clés [avant un renouvellement de contrat pour un officier sous contrat (OSC), après publication des résultats d'un examen ou d'un concours, à l'approche d'une échéance majeure].

Ils font intervenir les acteurs de la chaîne RH mais aussi les responsables de la chaîne de commandement, commandant de base et officier général titulaire d'un commandement.

Indépendamment des entretiens systématiques, un entretien d'opportunité peut être initié par la DRH-AA ou sollicité par tout officier dont la situation personnelle (professionnelle, militaire ou familiale) nécessiterait une écoute particulière.

En complément de ces entretiens, la DRH-AA, soucieuse de communiquer, intervient systématiquement à l'occasion de stages ou de cursus spécifiques organisés au profit de certains officiers tels que le stage du cours de formation et de perfectionnement au commandement (CFPC), le stage pré collèges interarmées de défense (CID), le stage spécifique air au CID ou le stage du cours supérieur d'état-major (CSEM). Ces interventions ont pour but de mieux faire comprendre aux officiers concernés les problématiques RH en général et de leur donner un éclairage sur les règles de gestion qui leur sont appliquées.

Cette instruction, élaborée avec l'aide des différents échelons de la chaîne de commandement, est applicable à compter du 1^{er} février 2009 et abroge l'instruction n° 713/DEF/DPMAA/SDPO/BDCM du 15 mars 2002.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général de corps aérien,
directeur des ressources humaines de l'armée de l'air,*

Joël MARTEL.

ANNEXE I.

PRINCIPES APPLICABLES AUX OFFICIERS DE L'AIR, AUX OFFICIERS MÉCANICIENS DE L'AIR, AUX OFFICIERS DES BASES DE L'AIR, DE RECRUTEMENT DIRECT, SEMI-DIRECT, DU RECRUTEMENT SUR TITRES.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Compte tenu de l'attente forte des administrés et de l'importance accordée au principe des entretiens, il a été décidé d'en augmenter le nombre tout en recherchant l'optimisation du calendrier et du contenu.

Outre un premier rendez-vous en tout début de carrière (au grade de lieutenant ou capitaine selon le corps d'appartenance), d'autres sont organisés à l'occasion des étapes clés de la vie professionnelle que sont les publications des résultats :

- de l'examen CFPC (cours de formation et de perfectionnement au commandement) ;
- du concours d'entrée au CID (collège interarmées de défense).

Par la suite, d'autres rendez-vous sont planifiés pour qu'à l'approche d'une échéance majeure les officiers et le gestionnaire soient en possession de toutes les informations indispensables à une prise de décision.

On distinguera donc des entretiens systématiques et des entretiens d'opportunité sur demande de l'officier ou de la DRH-AA.

2. CALENDRIER DES ENTRETIENS SYSTÉMATIQUES.

Cinq entretiens systématiques sont désormais programmés :

- en deuxième année de grade de lieutenant pour le personnel non navigant et au plus tard en deuxième année de grade de capitaine pour le personnel navigant ;
- en quatrième année de grade de capitaine ;
- après les résultats définitifs du concours CID (qu'il y ait réussite ou échec définitif) au grade de commandant ou de lieutenant-colonel ;
- en deuxième année de grade de colonel ou, à défaut, en huitième année de grade de commandant ou neuvième année de grade de lieutenant-colonel ;
- en sixième année de grade de colonel.

3. TENEUR DES ENTRETIENS DE CARRIÈRE.

3.1. Les entretiens systématiques.

3.1.1. Premier entretien en deuxième année de grade de lieutenant pour le personnel non navigant et au plus tard en deuxième année de grade de capitaine pour le personnel navigant.

Mené par le commandant de base ou l'autorité équivalente, ce premier entretien est une occasion privilégiée pour le chef de la formation administrative de rencontrer les jeunes officiers.

Pour les officiers du personnel non navigant (PNN), il se situe durant la deuxième année de grade de lieutenant. Il permet de faire un point sur le début de carrière et d'évoquer une éventuelle préparation à l'enseignement militaire supérieur scientifique et technique (EMSST). Dans ce cadre, la DRH-AA communiquera chaque année les options ouvertes aux officiers.

Pour les officiers du personnel navigant (PN), cet entretien se déroule après que l'officier ait obtenu sa qualification « repère en 6 » et au plus tard dans la deuxième année de grade de capitaine. L'obtention de cette qualification constituant une première étape importante dans la carrière, un entretien mené plus tôt aurait moins d'intérêt. Cet entretien permet de faire un bilan au plan professionnel et d'évoquer la suite de cette première partie de carrière: maintien dans la filière opérationnelle ; candidature EMSST, candidature à l'école du personnel navigant d'essais et réception (EPNER) ; intérêt pour une affectation à l'étranger comme officier de liaison.

3.1.2. Deuxième entretien en quatrième année de grade de capitaine.

Le deuxième entretien intervient dans la quatrième année de capitaine, alors que l'officier a terminé son cycle CFPC et qu'il concourt pour l'avancement au grade de commandant. C'est pourquoi cet entretien est mené non pas par la DRH-AA mais par l'autorité de fusionnement ou son délégataire.

Cet entretien, qui a lieu selon les directives de l'autorité, est l'occasion :

- de faire un bilan des années passées et des résultats obtenus aux plans militaire et professionnel ;
- d'en tirer les enseignements et de dégager les pistes de progrès ;
- d'envisager des perspectives d'emploi à court et moyen terme : les postes à responsabilités susceptibles d'être prochainement occupés en unité ainsi que les orientations à privilégier ou souhaitées pour une affectation en état-major ou dans une structure équivalente dans une des filières, relations internationales (RI), préparation de l'avenir, ressources humaines (RH), opérations ... ;
- d'évoquer la préparation du concours CID et l'après CID en cas de réussite ou d'échec ;
- d'évoquer les principes de l'avancement des officiers et de communiquer un pronostic sur une possible inscription au tableau d'avancement à partir des éléments fournis par la DRH-AA.

Il donne lieu à l'établissement d'une fiche d'entretien, laquelle est transmise à la DRH-AA (cf annexe).

En outre, en cas d'échec définitif au CFPC, l'officier est également reçu au sein de la DRH-AA par le conseiller. Cette rencontre permet de dresser un bilan de compétences détenues et d'envisager la poursuite de la carrière comme capitaine ou le départ de l'armée de l'air.

3.1.3. Troisième entretien après résultat définitif au concours collègues interarmées de défense.

Selon que l'officier est reçu ou non au concours du CID, deux cas sont à distinguer.

S'il a réussi le concours, l'officier est systématiquement reçu par le conseiller dès la parution des résultats pour les PN et durant l'année de scolarité au CID pour les PNN.

Dans les deux cas, il permet à l'officier de faire part de ses aspirations pour sa prochaine affectation. Cependant celle-ci ne peut être que le résultat de l'adéquation entre d'une part les besoins de l'institution et d'autre part les aspirations de l'officier et le parcours effectué. Cette rencontre peut aussi être l'occasion d'évoquer les centres d'intérêt pour l'affectation suivante dans une des filières: relations internationales (RI), préparation de l'avenir, programmes, ressources humaines (RH), opérations, soutien [technico logistique, système d'information et de communication (SIC)].

Les officiers ayant définitivement échoué bénéficient, quant à eux, d'une conférence par la DRHAA au cours de laquelle leur sont présentées les perspectives de carrière offertes aux officiers non brevetés de l'enseignement militaire supérieur (BEMS). En complément de cette information, tout officier qui le souhaite, peut être reçu individuellement par un conseiller de la DRH-AA pour évoquer :

- les prochaines affectations : dans un premier temps comme chef de soutien ou commandant d'unité non BEMS, puis dans un deuxième temps comme adjoint forces et/ou à des postes de seconde partie de carrière (poste en état-major, en interarmées, outre-mer, international...);
- les conditions de sélection pour le cours supérieur d'état-major.

3.1.4. Quatrième entretien en deuxième année de grade de colonel ou, à défaut, en huitième année de grade de commandant ou neuvième année de grade de lieutenant-colonel.

Tous les colonels, BEMS et non BEMS, sont reçus dans leur deuxième année de grade à la DRH-AA par le chef du bureau « hauts potentiels », également en charge de la gestion des colonels. Cet entretien permet d'aborder les différentes affectations possibles pour les années à venir, en particulier le commandement d'une base aérienne, mais aussi la candidature pour le centre des hautes études militaires (CHEM) ou tout autre parcours en interarmées, en international ou dans une des filières précitées. Une information sur la politique des hauts potentiels est également donnée à cette occasion.

Les commandants et les lieutenants-colonels non inscrits au dernier tour pour l'avancement au grade supérieur sont reçus par le conseiller pour évoquer la suite de leur carrière, faire part de leurs attentes et envisager les postes ou voies possibles compte tenu de leur expérience et des compétences détenues (poste en état-major, sur base, à l'étranger).

3.1.5. Cinquième entretien en sixième année de grade de colonel.

Les officiers, BEMS et non BEMS, sont reçus dans leur sixième année de grade de colonel par le général sous-directeur « études, politique des ressources humaines et gestion des hauts potentiels de l'armée de l'air ». Lors de cette rencontre, sont évoquées les perspectives possibles à ce stade de la carrière ainsi que les sujets propres à cette catégorie d'officiers tels que la politique des hauts potentiels, l'accession au généralat ou l'attribution des rémunérations « hors échelle ».

3.2. Entretiens d'opportunité sur demande.

Indépendamment des entretiens listés ci-dessus, un entretien d'opportunité peut être sollicité par tout officier dont la situation personnelle (professionnelle, militaire ou familiale) nécessiterait une écoute particulière de la part de la DRH-AA.

C'est notamment le cas d'un officier confronté à un événement personnel majeur ou amené à devoir faire un choix quant à la poursuite ou non de sa carrière.

Ce type d'entretien peut être sollicité auprès de tout bureau de la DRH-AA, bureau gestion des compétences (BGC) ou bureau gestion administration (BGA) et permet à l'administré de disposer de toutes les informations nécessaires à une prise de décision.

En outre, la DRH-AA peut demander à recevoir tout officier dont la situation exigerait un entretien particulier.

ANNEXE II.

PRINCIPES APPLICABLES AUX OFFICIERS DU CORPS DES COMMISSAIRES DE L'AIR.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Des entretiens systématiques sont prévus pour les commissaires servant comme officiers de carrière. Un entretien d'opportunité peut également être demandé par tout commissaire dans le cadre des conditions définies ci-dessus.

Une note, diffusée chaque année par la Direction centrale du service de l'administration générale et des finances de l'armée de l'air (DCAGF), arrête la liste des commissaires de l'air pouvant bénéficier d'un entretien de carrière au cours de l'année suivante.

Tous les entretiens sont obligatoires. Cependant, si un commissaire de l'air ne souhaite pas en bénéficier, il lui appartient dès réception de la note annuelle de désignation, de faire connaître son refus au conseiller commissaire de la DRH-AA.

2. CALENDRIER DES ENTRETIENS SYSTÉMATIQUES.

2.1. Premier entretien en 2e année de grade de lieutenant.

Il est mené par le commandant de base ou l'autorité équivalente.

À l'instar des autres corps, ce premier entretien est une occasion privilégiée pour le commandant de base ou l'autorité d'emploi, de faire un point sur le positionnement du jeune commissaire et sur les orientations prises en ce début de carrière, notamment en termes de spécialisation.

2.2. Deuxième entretien en quatrième année de grade de capitaine.

Le deuxième entretien est réalisé par le conseiller commissaire de la DRH-AA et intervient dans la quatrième année de capitaine. Sont concernés tous les commissaires, qu'ils soient inscrits ou non au cycle de l'enseignement militaire supérieur du 1^{er} degré (EMS1).

Cet entretien est l'occasion d'effectuer un premier bilan professionnel, de déterminer les orientations paraissant souhaitables (types d'emplois, candidature au collège interarmées de défense, au contrôle général des armées, accès aux emplois de la fonction publique, ...), de définir d'éventuelles formations complémentaires.

Cette rencontre est complémentaire de l'entretien mené dans le cadre de l'avancement par l'autorité de fusionnement (directeur du service de l'administration générale et des finances [SAGF] ou autre autorité). Dans le cas où l'officier reçu n'a pas encore été inscrit au tableau d'avancement, un pronostic relatif à une prochaine inscription sera donné.

2.3. Troisième entretien après résultat définitif au concours collèges interarmées de défense.

Les officiers sont systématiquement reçus après les résultats définitifs au concours du CID par le conseiller commissaire de la DRH- AA.

Cet entretien permet au conseiller commissaire de dresser les besoins de l'institution et au commissaire de l'air de faire part de ses aspirations en termes d'orientation de carrière.

Pour les lauréats CID, cet entretien permet de définir le domaine de compétences dans lequel ils pourront s'inscrire à l'issue de la scolarité au CID : SAGF, « relations internationales », « préparation de l'avenir », « opérations »...

Pour les non lauréats au CID, cet entretien permet de définir les filières d'emploi et les spécialisations envisageables.

2.4. Quatrième entretien au grade de lieutenant-colonel ou colonel.

Cet entretien est réalisé par le chef du bureau des ressources humaines de la DCAGF et concerne les lieutenants-colonels et colonels qui ont accompli 6 ans de service depuis l'année de leur promotion au grade de lieutenant - colonel.

À cette occasion, un bilan professionnel est établi en vue de définir les possibles perspectives de carrière (avancement, emplois).

Une information sur les candidatures du centre des hautes études militaires (CHEM) et sur la politique des hauts potentiels est également donnée à cette occasion.

2.5. Cinquième entretien en huitième année de grade de colonel.

Dans sa huitième année de grade de colonel, l'officier est reçu par le directeur central du SAGF. Sont alors évoquées les perspectives qui peuvent s'offrir à lui à ce stade de la carrière: politique d'emploi, accession au généralat, attribution des rémunérations « hors échelle ».

3. ENTRETIENS D'OPPORTUNITÉ SUR DEMANDE.

Indépendamment des entretiens listés ci-dessus, un entretien d'opportunité peut être sollicité par tout officier dont la situation personnelle (professionnelle, militaire ou familiale) nécessiterait une écoute particulière de la part de la DRH-AA (conseiller).

Ce type d'entretien peut être sollicité auprès de tout bureau de la DRH-AA, bureau gestion des compétences (BGC) ou bureau gestion administration (BGA) et permet à l'administré de disposer de toutes les informations nécessaires à une prise de décision.

En outre, la DRH-AA peut demander à recevoir tout officier dont la situation exigerait un entretien particulier.

ANNEXE III.
PRINCIPES APPLICABLES AUX OFFICIERS DE RECRUTEMENT RANG.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Les officiers de recrutement rang sont des officiers de carrière dont le cadencement des entretiens s'apparente à celui des officiers AD, AT et AR. Il est cependant adapté au déroulement de leur carrière. Ainsi, les deux premiers entretiens menés au grade de lieutenant et de capitaine sont similaires alors que les suivants dépendent essentiellement du cursus suivi.

2. ENTRETIENS SYSTÉMATIQUES.

Ainsi, les officiers de recrutement rang sont reçus systématiquement :

- par le commandant de base dans la troisième année de lieutenant ; les enjeux d'une candidature au CFPC pourront alors être abordés ;
- par l'autorité notant en dernier ressort, ou son délégataire, dans la quatrième année de capitaine ; selon que l'officier est inscrit ou non au CFPC, les conditions d'avancement et les perspectives seront abordées.

Dans tous les cas, cet échange permet à l'officier de faire part de ses aspirations et à l'autorité de communiquer sur les perspectives envisageables à court terme.

Par la suite, selon que l'officier est inscrit ou non au CFPC, qu'il est promu au grade supérieur ou non, il est reçu en entretien au sein de la DRH-AA par le conseiller au même titre que les officiers AD, AR, AT.

3. ENTRETIENS D'OPPORTUNITÉ SUR DEMANDE.

Les entretiens menés avec le conseiller de la DRH-AA interviennent sur demande des intéressés et en fonction du déroulement de leur carrière selon les mêmes principes que ceux applicables aux officiers AD, AR et AT (cf. annexe I).

Ce type d'entretien peut être sollicité auprès de tout bureau de la DRH-AA, bureau gestion des compétences (BGC) ou bureau gestion administration (BGA) et permet à l'administré de disposer de toutes les informations nécessaires à une prise de décision.

La DRH-AA peut aussi être amenée à recevoir un officier dont la situation exigerait un entretien particulier.

ANNEXE IV.
PRINCIPES APPLICABLES AUX OFFICIERS SOUS CONTRAT.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Les officiers sous contrat peuvent servir, par contrats successifs, pendant une durée n'excédant pas 20 ans et occupent essentiellement des emplois d'expert d'officier subalterne. Cependant, une promotion peut être envisagée comme officier supérieur pour ceux qui présentent, en plus de leur technicité, des aptitudes les rendant particulièrement aptes à occuper un ou plusieurs postes d'officiers supérieurs, notamment en état-major. Pour certains, une intégration dans un corps d'officier de carrière peut être accordée si les compétences et le domaine d'expertise représentent un intérêt pour l'armée de l'air.

Dans ce contexte, il est prévu que les officiers sous contrat bénéficient de deux entretiens qui sont organisés à des moments clés de leur parcours, en prévision du renouvellement de leur contrat en cours.

2. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OFFICIERS SOUS CONTRAT DU PERSONNEL NAVIGANT.

2.1. Premier entretien dans la quatrième année de contrat officiers sous contrat.

Le premier entretien est conduit par le commandant de base durant la 4^e année de contrat OSC afin de faire un point de situation sur le début de parcours et les aspirations futures. L'opportunité de la demande éventuelle de candidature au CFPC est alors examinée.

2.2. Deuxième entretien dans la neuvième année de contrat officiers sous contrat.

Dès lors que le congé du personnel navigant peut être agréé à partir de 17 ans de services militaires dont 10 dans le PN, il est impératif d'instaurer un rendez-vous d'orientation au niveau de la DRH-AA dans la 9^e année de contrat OSC.

Cette rencontre entre l'officier et le conseiller PN constitue le moment privilégié d'un dialogue personnalisé et permet d'établir un point de situation portant principalement sur les perspectives de renouvellement de contrat, d'avancement, d'intégration et de mobilité.

Pour l'officier candidat au départ, cet entretien permet de construire un schéma de fin de carrière optimisé ; les conditions de départ seront dès lors élaborées au vu des impératifs de gestion de l'armée de l'air : départ à court terme sans soutien, départ aidé avec date prévisionnelle de placement en congé du PN.

3. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OFFICIERS SOUS CONTRAT DU PERSONNEL NON NAVIGANT.

3.1. Premier entretien dans la cinquième année de contrat officiers sous contrat.

Recrutés pour un contrat initial de 3 ans, les officiers sous contrat du personnel non navigant (OSCPNN) sont affectés dans les unités de l'armée de l'air afin d'y occuper des emplois précis de spécialistes. Ce premier contrat est suivi d'un contrat complémentaire au cours duquel survient le premier entretien de carrière.

Conduit par le commandant de base durant la 5^e année de contrat d'OSC, il a pour but de faire un point de situation sur le début de parcours, le niveau d'expertise atteint et le potentiel éventuel à occuper des postes de niveau supérieur et enfin sur les aspirations de l'officier. Il permet aussi d'éclairer l'avenir des personnels concernés, en les informant sur les besoins de l'armée de l'air dans le métier considéré. L'opportunité de la demande éventuelle de candidature au CFPC est alors examinée.

3.2. Deuxième entretien dans la neuvième année de contrat officiers sous contrat.

C'est dans la 9^e année de contrat d'OSC que survient le 2^e entretien. Ce rendez-vous d'orientation constitue le moment privilégié d'un dialogue entre le gestionnaire (conseiller de la DRH-AA) pour faire un bilan sur les

compétences acquises et les performances réalisées. Les perspectives de renouvellement de contrat, d'emplois futurs et d'intégration sont abordées.

4. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OFFICIERS INTÉGRÉS.

Ces officiers ont bénéficié des entretiens applicables aux OSC. Dès lors qu'ils ont été intégrés, ils sont reçus en entretien selon les règles applicables aux officiers rang ou aux officiers AR, cette distinction reposant sur leur âge au moment de l'intégration.

5. ENTRETIENS D'OPPORTUNITÉ SUR DEMANDE.

Indépendamment des entretiens listés ci-dessus, un entretien d'opportunité peut être sollicité par tout officier dont la situation personnelle (professionnelle, militaire ou familiale) nécessiterait une écoute particulière de la part de la DRH-AA.

Ce type d'entretien peut être sollicité auprès de tout bureau de la DRH-AA, bureau gestion des compétences (BGC) ou bureau gestion administration (BGA) et permet à l'administré de disposer de toutes les informations nécessaires à une prise de décision.

En outre, la DRH-AA peut demander à recevoir tout officier dont la situation exigerait un entretien particulier.

ANNEXE V.
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Les entretiens systématiques sont obligatoires et il appartient à chacun des échelons impliqués de veiller à la convocation des officiers concernés :

- la DRH de la base aérienne pour les entretiens menés par le commandant de base aérienne ;
- la chancellerie du grand commandement pour les entretiens menés par l'autorité chargée du fusionnement ;
- la DRH-AA (bureau gestion des compétences, bureau des hauts potentiels) pour les autres entretiens.

Les officiers servant outre-mer ou à l'étranger sont reçus juste avant ou à l'issue de leur séjour ou à l'occasion d'une mission en métropole.

Chacun des entretiens peut donner lieu à l'envoi préalable d'un questionnaire à remplir par l'officier reçu. Cette formalité est à la diligence de l'officier qui conduit l'entretien.

En revanche, chaque entretien doit donner lieu à la rédaction d'une fiche de synthèse dont le modèle est donné en annexe. Ce document résume les propos tenus par les deux parties, est cosigné et transmis à la DRH-AA (sous-direction gestion des ressources). Un exemplaire est remis à l'officier reçu.

APPENDICE V.A.
ENTRETIEN DE CARRIÈRE.

ENTRETIEN DE CARRIÈRE.

Reçu par :

Date de l'entretien :

Nom :	Prénom :	Grade :
Origine :	Base affectation :	Unité :
Spécialité :	Fonction :	

Sujets abordés.

<input type="checkbox"/>	Historique de la carrière.
<input type="checkbox"/>	Avancement.
<input type="checkbox"/>	Potentiel / Profil de carrière.
<input type="checkbox"/>	Perspectives d'emploi.
<input type="checkbox"/>	Candidatures.
<input type="checkbox"/>	Autres.

REMARQUES GÉNÉRALES.

--

1. Analyse des affectations passées.

Motif de satisfaction et d'insatisfaction :

2. Compétences détenues.

Formation suivie :

Expertise, expérience récemment acquise (stages, OPEX, ...) :

3. Pronostic d'avancement (valable uniquement pour les capitaines).

Compte tenu des éléments fournis par la DRH-AA, une promotion au grade de commandant dans les deux années à venir est :

- probable.
- peu probable.
- très peu probable.

4. Cursus ou formations particulières envisagés et/ou suivies.

Stages qualifiants (CASPOA ; spécifiques professionnels) :

Candidatures (CFPC ; EMSST ; CID ; prospection) :

Langues étrangères :

Cycle universitaire :

5. Souhaits exprimés par l'intéressé.

- Orientation (Filières : ops; technico log ; RI ; RH ; pol. mil. ; préparation de l'avenir ; programmes) :

- Affectations (poste, garnison) :

6. Points particuliers.

Plan professionnel :

Plan familial :

Autres :

Avertissement :

L'attention de l'intéressé est attirée sur le caractère particulier de l'entretien de carrière. Les informations et le pronostic d'avancement qui y sont mentionnées peuvent se trouver infirmées soit en raison de changements dans les conditions de gestion du corps des officiers, soit en raison de variations dans la manière de servir de l'intéressé. Ils ne constituent donc en aucune manière des dispositions contractuelles.

À _____, le

L'officier reçu :

Le responsable de l'entretien :