

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°18 du 29 mai 2009

PARTIE PERMANENTE

Armée de l'air

Texte n°46

ERRATUM

à l'instruction n° 300/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DIV.ANA/OFF du 26 mars 2009 relative à l'avancement des officiers de l'armée de l'air.

Du 20 mai 2009

DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES.

ERRATUM à l'instruction n° 300/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DIV.ANA/OFF du 26 mars 2009 relative à l'avancement des officiers de l'armée de l'air.

Du 20 mai 2009

NOR D E F L 0 9 5 0 6 6 1 Z

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Texte modifié :

Instruction n° 300/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DIV.ANA/OFF du 26 mars 2009 (BOC N°16 du 15 mai 2009, texte 54. ; BOEM 332.1.4.1).

Référence de publication : BOC N°18 du 29 mai 2009, texte 46.

L'instruction n° 300/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DIV.ANA/OFF du 26 mars 2009 est modifiée comme suit :

Remplacer l'annexe VI. par l'annexe VI. ci-jointe.

ANNEXE VI.
GUIDE AIDANT À L'ÉVALUATION DU POTENTIEL ANNUEL.

GRADE/TEMPO CARRIÈRE.	A 3.	A 2.	A 1.	B 3.	B 2.	B 1.	C.
COLONEL (COL).	Démontre, dans ses fonctions, de remarquables qualités professionnelles qui laissent entrevoir une pleine réussite dans le commandement ou la tenue de postes à responsabilités. Futur décideur de haut niveau dans quelque domaine que ce soit.	Demeure ou parvient juste derrière les meilleurs. Très belles aptitudes et dispositions ; domaines d'emploi à cerner pour entrevoir une pleine réussite.	Faisceau de qualités et aptitudes permettant de poursuivre avec succès dans son/ses domaines(s) de prédilection.	Malgré l'espoir placé en lui, ne montre pas de grandes possibilités d'évolution. À conseiller (1) si confirmé.			
LIEUTENANT COLONEL (LCL)/COMMANDANT (CDT) COLLÈGES INTERARMÉES DE DÉFENSE (CID). COMMISSAIRE (CRE) LCL non CID totalisant au moins 4 ans de grade au 1/12 de l'année des travaux de notation.	Fait preuve dans l'exercice de ses responsabilités de remarquables qualités potentielles laissant entrevoir une pleine réussite et augurant une superbe deuxième partie de carrière.	Juste derrière le groupe de tête ou ne pouvant pas, par son parcours ou son ancienneté, en faire partie. Poursuite de carrière à envisager avec confiance, aucune restriction d'emploi ou de fonction.	N'a pas encore fait toutes ses preuves ; peut patienter avant d'endosser des responsabilités supérieures. À maintenir, pour l'instant, dans son/ses domaine(s) de prédilection.	Reçu au CID grâce à ses seules qualités intellectuelles ou un travail intensif. Doit suivre un parcours adapté à ses capacités et aptitudes restreintes.	Ne possède pas tous les atouts pour poursuivre une carrière normale. Doit être conseillé. (1)		
LCL/CDT non CID. CRE LCL non CID totalisant moins de 4 ans de grade au 1/12 de l'année des travaux de notation.		Remarquables aptitudes et dispositions laissant entrevoir une pleine réussite dans l'ensemble des fonctions auxquelles il peut prétendre. « Il ne lui manque que le CID ».	Très bon professionnel disposant de toutes les aptitudes pour tenir des postes à responsabilités croissantes dans un certain nombre de domaines.	Bon professionnel, apte à poursuivre dans sa voie et dans son domaine de prédilection.	N'a pas encore démontré toute l'étendue de ses capacités et aptitudes ou a atteint ses limites en termes de progression ; à surveiller ou à cantonner dans son emploi.	Aptitudes et qualités ne correspondant pas à une poursuite normale de la carrière. À terme, sans avenir dans l'institution, à conseiller (1).	

GRADE/TEMPO CARRIÈRE.	A 3.	A 2.	A 1.	B 3.	B 2.	B 1.	C.
LCL/CDT avant CID.		Les capacités intrinsèques démontrées augurent d'une pleine réussite à un niveau supérieur et dans des domaines variés.	Idem, domaines d'évolution à déterminer ; derrière le groupe de tête.	Ne présente pas, ou pour l'heure, toutes les dispositions pour ouvrir son champ d'évolution et d'emplois futurs.	Semble avoir atteint son seuil d'évolution ; à cantonner dans des emplois adaptés.	Avenir compromis dans l'institution, à conseiller. (1)	
CAPITAINE (CNE) « attaché défense (AD)/recrutés sur titres (AT)/issus de l'école polytechnique (P)/recrutement de l'école militaire de l'air (AR) » poste à responsabilités. (2) CRE CNE totalisant au moins 2 ans de grade au 1/12 de l'année des travaux de notation		Les capacités intrinsèques démontrées augurent d'une pleine réussite à un niveau supérieur. Fait partie des meilleurs de son recrutement à ce stade.	Idem, juste derrière le groupe de tête.	Solides dispositions, accèdera à terme à des responsabilités supérieures dans son domaine de prédilection.	N'a pas encore prouvé son aptitude à endosser des responsabilités directement supérieures, à surveiller.	A atteint son seuil de compétences, à réorienter rapidement.	Échec en situation de responsabilité. Sans avenir au sein l'institution, à conseiller. (1)
CNE OFFICIER SOUS CONTRAT (OSC)/RANG.			Fait preuve d'excellentes dispositions, doit se voir confier des responsabilités supérieures, fait partie des meilleurs de son recrutement.	Très bonnes dispositions, peut se voir confier des responsabilités supérieures. En bonne voie.	Bon professionnel, n'a pas encore fait preuve qu'il peut ouvrir son domaine d'action.	Ne laisse pas entrevoir d'aptitudes particulières au-delà de ses attributions. Seuil atteint.	Avenir compromis au-delà du contrat en cours.
CNE en progression en unité. CRE CNE totalisant moins de 2 ans de grade au 1/12 de l'année des travaux de notation.			Démontre d'indéniables qualités ; forte progression le rendant particulièrement apte à tenir des responsabilités supérieures. « Sort du lot ».	Très belles qualités ; apte à tenir des responsabilités supérieures. Ne fait pas pour l'instant partie du groupe de tête.	Démontre un certain nombre de qualités devant lui permettre à terme de tenir des responsabilités supérieures, à confirmer.	N'a pas encore fait toutes ses preuves, potentiel incertain.	Avenir très incertain.

(1) « à conseiller » : l'officier concerné doit faire l'objet d'un bilan de compétences afin d'envisager la poursuite de sa carrière au sein de l'institution ; un entretien à la direction des ressources humaines de l'armée de l'air (DRH-AA) [bureau gestion des compétences (BGC), bureau gestion administration (BGA)] est souhaitable.

(2) Y compris les qualifications chef de patrouille, commandant de bord, chef moniteur, chef navigateur, chef d'équipe (convoyeuse), chef de mission (parachutiste d'essai), maître contrôleur.