

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°18 du 6 mai 2011

PARTIE PERMANENTE

Armée de l'air

Texte n°15

INSTRUCTION N° 1/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DANS/DNA/OFF

modifiant l'instruction n° 160/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DANS/DNA/OFF du 4 mai 2010 relative au recrutement au choix d'officiers de carrière aux grades de lieutenant, capitaine et commandant issus des officiers sous contrat et des sous-officiers de carrière.

Du 24 mars 2011

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ARMÉE DE L'AIR : *sous-direction « gestion des ressources » ; bureau « gestion administration ».*

INSTRUCTION N° 1/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DANS/DNA/OFF modifiant l'instruction n° 160/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DANS/DNA/OFF du 4 mai 2010 relative au recrutement au choix d'officiers de carrière aux grades de lieutenant, capitaine et commandant issus des officiers sous contrat et des sous-officiers de carrière.

Du 24 mars 2011

NOR D E F L 1 1 5 0 6 2 9 J

Références :

Code de la défense - Partie réglementaire, IV - Le personnel militaire.
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.
Arrêté du 15 avril 2010 (BOC N° 18 du 30 avril 2010, texte 24. ; BOEM 111.2.1.2, 331.3.2, 332.1.4.2).
Arrêté du 30 novembre 2009 (BOC N° 6 du 12 février 2010, texte 11. ; BOEM 332.1.2.1).

Pièce(s) Jointe(s) :

Deux annexes.

Texte modifié :

Instruction n° 160/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DANS/DNA/OFF du 4 mai 2010 (BOC N° 24 du 11 juin 2010, texte 14. ; BOEM 332.1.2.1).

Référence de publication : BOC N°18 du 6 mai 2011, texte 15.

L'instruction n° 160/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DANS/DNA/OFF du 4 mai 2010 est modifiée comme suit :

1. Remplacer l'annexe II. « Fiche d'évaluation au recrutement dans un corps d'officier de carrière » par l'annexe jointe.
2. Remplacer l'annexe III. « Guide de rédaction de la fiche d'évaluation au recrutement » par l'annexe jointe.

Pour le ministre de la défense et des anciens combattants et par délégation :

*Le général de brigade aérienne,
sous-directeur « gestion des ressources »,*

Loïc MOREL.

ANNEXE II.
FICHE D'ÉVALUATION AU RECRUTEMENT DANS UN CORPS D'OFFICIER DE CARRIÈRE.

DERNIÈRES NOTATIONS ANNUELLES.

ANNÉE A - 3.		ANNÉE A - 2.		ANNÉE A - 1.		ANNÉE A.	
Variation annuelle chiffrée.	Note définitive.	Variation annuelle chiffrée.	Note définitive.	Variation annuelle chiffrée.	Note définitive.	Variation annuelle chiffrée.	Note définitive.

MENTION(S) ET CLASSEMENT(S) AU CHOIX PAR SPÉCIALITÉ(S) POSTULÉE(S) TOUS CORPS CONFONDUS.

SPÉCIALITÉS.	FORMATION ADMINISTRATIVE.		AUTORITÉ DE FUSIONNEMENT.	
	Mention.	Classement.	Mention.	Classement.
Choix 1 :				
Choix 2 :				
Choix 3 :				

Avis de l'autorité fusionnant en dernier ressort :

--

ANNEXE III.
GUIDE DE RÉDACTION DE LA FICHE D'ÉVALUATION AU RECRUTEMENT.

1. LES DIFFÉRENTES RUBRIQUES DE LA FICHE D'ÉVALUATION AU RECRUTEMENT.

La fiche d'évaluation au recrutement (FER) comporte sept parties :

1) La barre de titre : elle reçoit le(s) corps postulé(s) ainsi que l'année du recrutement considéré (ex. : recrutement 2012).

2) Une partie administrative, contenant les informations suivantes :

- l'identité du proposable ;
- sa spécialité actuelle (quatre premiers chiffres de l'indice de spécialité) et les spécialités pour lesquelles il postule en tant qu'officier de carrière ;
- son affectation (formation administrative et unité) ;
- sa situation personnelle vis-à-vis de l'épreuve d'évaluation écrite (EEE), de l'ancienne PSR et, le cas échéant, des tentatives de recrutement par le biais de l'état-major des armées (EMA) ou comme officier sous contrat (OSC) ;
- sa position statutaire actuelle, les demandes éventuellement en cours, susceptibles de la faire évoluer et les sanctions disciplinaires.

3) Une partie relative au parcours professionnel : elle récapitule les cinq derniers postes tenus ainsi que les compétences acquises. Seules les affectations entraînant un changement de fonction seront retenues. S'agissant des simples changements d'appellation ou de code cellule ne présentant pas d'intérêt particulier en terme de gestion de compétence, seule la dernière dénomination sera indiquée.

4) Une partie intitulée « évaluation des qualités foncières et des aptitudes potentielles », comprenant :

- quatorze traits de comportement ;
- une synthèse littérale des aptitudes mettant notamment en lumière l'opportunité d'un recrutement ainsi que la capacité du candidat à servir dans la ou les spécialité(s) demandée(s). Dans tous les cas, cet avis, respectant strictement le format de l'imprimé, précisera l'orientation préférentielle conseillée en fonction des aptitudes et de la motivation du candidat ;
- une évaluation chiffrée (AEO) sur l'aptitude potentielle à l'emploi d'officier de carrière reflétant le total des niveaux attribués.

Chaque trait de comportement ainsi que l'aptitude générale « officier de carrière » sont appréciés à l'aide d'une échelle de valeur de cinq niveaux :

- « 5 » : exceptionnel ;
- « 4 » : remarquable ;
- « 3 » : bien ;
- « 2 » : perfectible ;
- « 1 » : insuffisant.

Cette partie est renseignée, datée et signée par le commandant de la formation administrative (ou l'échelon équivalent).

5) Une partie regroupant les quatre dernières notes chiffrées définitives incluant la variation annuelle.

6) Le classement dans la spécialité postulée et la mention d'appui résumée [tout spécialement appuyé (TSA), proposé (P), ajourné (AJ)] du commandant de la formation administrative ainsi que de l'autorité fusionnant en dernier ressort.

7) Une partie réservée à l'avis de l'autorité fusionnant en dernier ressort et notamment une synthèse littérale mettant en exergue l'opportunité d'un recrutement et la capacité du candidat à servir dans la ou les spécialité(s) postulée(s). Il sera précisé l'orientation préférentielle conseillée, en fonction des aptitudes et du profil du candidat.

2. REMARQUES.

Une seule et même FER est établie par candidat. Elle regroupe l'ensemble de ses desiderata (toutes spécialités et corps confondus). Lorsqu'un sous-officier se porte candidat pour le recrutement dans deux corps, l'autorité fusionnant en dernier ressort transmet à la DRH-AA/BGA/DANS/DNA/Officiers un exemplaire supplémentaire du dossier complet de candidature (photocopie).