

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°20 du 4 mai 2012

PARTIE TEMPORAIRE
Armée de l'air

Texte n°10

CIRCULAIRE N° 4660/DEF/DRH-AA/SDGR/BGC

relative à la mise en œuvre du bilan professionnel de carrière au profit du personnel sous-officier et militaire du rang engagé pour l'année 2012.

Du 21 décembre 2011

CIRCULAIRE N° 4660/DEF/DRH-AA/SDGR/BGC relative à la mise en œuvre du bilan professionnel de carrière au profit du personnel sous-officier et militaire du rang engagé pour l'année 2012.

Du 21 décembre 2011

NOR D E F L 1 1 5 2 5 2 C

Références :

1. Code de la défense - Partie réglementaire, IV - Livre premier. Titre III. Chapitre VI-I.
2. Arrêté du 1er août 2011 (JO n° 186 du 12 août 2011, texte n° 8 ; signalé au BOC 44/2011 ; BOEM 300.4.1).
3. Instruction n° 16/DEF/DRH-AA/SDGR du 21 novembre 2011 (BOC N° 14 du 23 mars 2012, texte 12 ; BOEM 300.4.1).
4. Note n° 839/DEF/DRH-AA/SDAG/BORH du 17 décembre 2010 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Référence de publication : BOC N°20 du 4 mai 2012, texte 10.

1. GÉNÉRALITÉS

La présente circulaire a pour objet de préciser, pour l'année 2012, les modalités de mise en œuvre du bilan professionnel de carrière (BPC) au profit du personnel sous-officier et militaire du rang engagé (MDRE).

La première étape de ce bilan est constituée du recueil des aspirations professionnelles et personnelles du militaire au travers d'un formulaire interarmées disponible *via* le système d'informations des ressources humaines (SIRH) ORCHESTRA.

La seconde étape consiste en l'analyse de ces informations. Il est rappelé que le BPC a un caractère indicatif et qu'il ne dégage pas de la nécessité d'effectuer les demandes réglementaires lorsqu'un changement d'orientation est envisagé. La convocation du militaire, le recueil des informations, l'analyse du bilan, l'orientation et la notification, s'effectuent conformément à l'instruction de troisième référence, qui, en attente de parution au *Bulletin officiel des armées*, est consultable sur le site intradef de la direction des ressources humaines de l'armée de l'air (DRH-AA) dans l'onglet politique RH > généralités.

2. POPULATION FAISANT L'OBJET D'UN BILAN PROFESSIONNEL DE CARRIÈRE EN 2012.

Les services d'administration du personnel (SAP) de chaque groupement de soutien de base de défense (GSDdD) sont chargés d'initier la procédure et de convoquer les administrés. L'établissement du BPC s'effectuant tous les quatre ans à la date anniversaire de l'attribution du certificat élémentaire (CE) de spécialiste pour les sous-officiers, du brevet militaire du personnel navigant (BMPN) pour les sous-officiers du personnel navigant, et du certificat d'aptitude à l'emploi de technicien (CAET) pour les MDRE, le personnel concerné en 2012 est celui dont le CE/CAET/BMPN a été obtenu en 2008, 2004, 2000, 1996, 1992, etc. Les fichiers joints précisent, pour chaque GSBdD ou base aérienne, le personnel devant faire l'objet d'un BPC en 2012.

Si une mutation avec changement de garnison intervient au cours de l'année 2012, et dès lors que la date anniversaire évoquée précédemment est située à moins de deux mois de la date prévue du mouvement ou postérieure à celui-ci, l'organisme de soutien de l'unité perdante édite le formulaire du BPC vierge et le joint aux pièces individuelles, afin que le BPC soit réalisé dès la prise en compte sur la base gagnante, ou à la date anniversaire normale.

3. ÉLABORATION DU BILAN PROFESSIONNEL DE CARRIÈRE.

Sous couvert des commandants de bases aériennes de rattachement [cf. note de quatrième référence (1)], les services gestion synthèse (SGS) sont responsables de la partie « analyse » du BPC. Cette analyse sera conduite en fonction de la situation locale pour formuler des orientations simples dans leur périmètre (évolution dans un service, changement d'unité, etc.).

Dans le cadre d'orientations plus évoluées (aspirations de changement de spécialité ou d'armée), les SGS mènent les études conformément aux directives de la DRH-AA, et peuvent s'appuyer sur des documents tels que la note n° 1305/DEF/DRH-AA/SDGR/BGA/DADM/BGA/SGPA du 21 février 2011 (1) sur le changement de spécialisations des militaires du rang, ou les tableaux de situations sur les besoins en MDRE disponibles sur le site de la DRH-AA dans l'onglet acteurs RH > procédures > recrutement > militaire du rang > MTA.

En dehors des cas précisés par directives, la règle générale reste pour l'armée de l'air, le maintien dans la spécialité d'origine. Pour les cas particuliers, la division sous-officiers/MDRE de la direction des ressources humaines de l'armée de l'air, sous-direction gestion des ressources, bureau gestion des compétences (DRH-AA/SDGR/BGC) pourra être consultée.

4. MESURE TRANSITOIRE.

Pour les bases aériennes en instance de fermeture et non passées au format base aérienne de nouvelle génération (BANG), le BPC est à la charge des divisions des ressources humaines (DRH).

Dans l'attente de l'intégration du formulaire interarmées dans le SIRH ORCHESTRA prévue au cours du premier trimestre 2012, les pages 1 et 2 du formulaire, correspondantes aux informations administratives seront remplacées par une carte de visite Orchestra éditée selon la procédure suivante :

- se mettre en fonction PA20 sur ORCHESTRA ;
- saisir le matricule SAP fournit dans le fichier de la DRH-AA/BGC ;
- sélectionnez l'historique de l'administré ;
- sur la sélection des parties à imprimer, démarquez tout ;
- marquez les cases suivantes :
 - photo - situation militaire - contrats - affectation actuelle - historique affectation - formation initiale - spécialités - qualifications - examens/sélection - langues - compétences ;
- affichez la carte de visite ainsi élaborée et lancez l'impression ;
- ajoutez à ce dossier, les deux derniers feuillets de l'annexe II. à l'instruction de troisième référence, joints en annexe.

5. APPLICATION.

Le BPC sera mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2012. Il est rappelé que la convocation des administrés doit intervenir dans les 6 mois qui suivent les dates anniversaires mentionnées dans le point 2. de la présente

circulaire.

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

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

Philippe ROOS.

(1) n.i. BO.

ANNEXE.
FORMULAIRE.

V – RECUEIL DES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES (Zone réservée au militaire).

Envisagez-vous :

- de poursuivre votre parcours de carrière militaire ?
- de vous orienter vers un dispositif de reconversion professionnelle ?

Vous avez la possibilité de préciser vos aspirations professionnelles et personnelles (cursus promotionnel, changement de spécialité, d'armée... / reclassement dans le secteur privé, accès aux fonctions publiques.) :

Date et signature du militaire :

VI – ORIENTATION PROPOSÉE AU REGARD DES BESOINS DU GESTIONNAIRE (Zone réservée à la direction des ressources humaines de l'armée d'appartenance du militaire).

Fondée sur :

- vos compétences et qualifications professionnelles ainsi que vos titres et diplômes acquis depuis le début de votre parcours professionnel dans les armées, dans le cadre ou en dehors de l'exercice de vos fonctions ;
- votre expérience professionnelle ;
- votre manière de servir appréciée à partir des notations établies pendant la période sur laquelle porte le bilan ;
- vos aspirations professionnelles et personnelles ;

l'orientation qui vous est proposée, au regard des besoins du gestionnaire, est la suivante :

Si cette orientation vous convient, il vous appartient d'engager les démarches nécessaires.

Date et signature du gestionnaire :