

Bureau du directeur du GEMRC
Quartier général de la Défense nationale
Ottawa Canada K1A 0K2



2184-5000-4 (Coord Corps GEMRC)

Le 19 septembre 2017

Liste de distribution

COMMUNIQUÉ N° 09/2017 DU DIRECTEUR
DU GEMRC – PLANIFICATION DE LA
RELÈVE AU NIVEAU 6 DU CORPS DU GEMRC

Références : A. OAC 11-79, Plan de relève de l'Armée
B. Mandat du représentant régional supérieur
C. Communiqué 12/2016 du Directeur du GEMRC – Planification de la relève au niveau 6 du Corps du GEMRC

BUT

1. Le but de ce communiqué est de réitérer le processus utilisé par le Corps du GEMRC pour entreprendre la planification de la relève des officiers du GEMRC de la Force régulière de niveau 6, tel que requis en référence A.

CONTEXTE

2. Au cours des dernières années, le Corps du GEMRC a été consciencieux dans son approche en identifiant deux deux stages de la carrière de chaque officier junior: avant et après son emploi comme officier de maintenance, si cette possibilité lui est présentée. Ainsi, l'objectif du premier stage est d'identifier les officiers juniors qui ont démontré le potentiel de mener nos techniciens. L'objectif du deuxième stage est d'identifier, parmi ceux qui ont déjà servi en tant qu'officier de maintenance, les officiers ayant le potentiel pour commander aux niv 5 et 4 (sous-unité / unité). De plus, notre planification devra faciliter la synchronisation de la formation clé et en temps opportun afin de cultiver ce potentiel identifié.

3. Le tableau à l'annexe A énumère des critères pour suivre le potentiel de nos officiers juniors. Ces critères reflètent nos valeurs communes. Leur application aux processus individuels suivis dans chacune de vos régions nouera nos efforts de cultiver le talent inhérent au bassin de jeunes officiers du Corps.

4. De plus, les informations fournies lors du processus de planification de la relève (niv 6) aidera à prendre les bonnes décisions entourant le plan d'affectations d'une année à une autre : offrir des occasions de développement requis par nos officiers juniors au moment opportun, en assurant que les besoins des unités sont rencontrés en y affectant la bonne personne quelque soit son provenance géographique

PROCÉDURE

5. Les représentants régionaux principaux sont chargés d'élaborer un plan de relève pour les capitaines et les lieutenants du Corps du GEMRC de leurs régions conformément à la référence B. Ces plan doivent être élaborés en collaboration avec les commandants des unités et le gestionnaire des carrières lorsque requis.

6. Le plan régional sera conçu à l'aide des descriptions du niveau présentées à l'annexe A et du modèle à l'annexe B, ce qui permettra d'évaluer le potentiel des officiers au niveau 6 à l'aide des cotes élevé, moyen ou faible. Les officiers doivent également être classés dans ces sous-catégories.

7. Échéance: Le rapport de la planification de la relève (niv 6) doit être révisé annuellement (voir l'annexe B). Je vous demande de me communiquer les résultats de vos processus de planification de la relève (niv 6) pour au plus tard **le 1 novembre 2017**.

CONCLUSION

8. Il est essentiel de déceler les premiers signes de potentiel afin d'assurer la réussite et l'efficacité du Corps des officiers du GEMRC. La planification à l'échelle régionale rendra cette tâche plus facile et permettra de veiller à ce que les individus et le Corps ne manquent pas les occasions qui se présentent.

Arte et Marte



Colonel N.P.M. Corriveau
Directeur du GEMRC



Adjudant-chef M. Walhin
SM du Corps du GEMRC

Annexe

Annexe A – Objectifs du processus de la planification de la relève (niv 6) et critères d'évaluation

Appendice 1 – Tableau des critères d'évaluation

Appendice 2 – Schéma d'emplois et de cours

Annexe B - Tableau de résultats

Liste de distribution (par courriel seulement)

Action

Tous les représentants régionaux principaux du réseau régional du GEMRC

Info

Membres du Conseil du GEMRC

Cmdt 1 Bon Svc

Cmdt 2 Bon Svc

Cmdt 5 Bon Svc

Cmdt 5 Svcs Tech

OBJECTIFS DU PROCESSUS DE LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE (NIV 6) ET CRITÈRES
D'ÉVALUATION

OBJECTIFS

1. Stage de carrière: Avant emploi d'O Maint

- a. Observer et communiquer le potentiel démontré d'un individu pour pouvoir bénéficier d'un poste d'O Maint;
- b. Assurer le progrès de ces individus face aux cours et formations essentiels *avant d'accéder* au poste d'O Maint :
 - i. POSFAC 1, 2 et 3;
 - ii. OEMSAT;
 - iii. COTAT.
- c. Coordonner le bon emploi au bon moment entre régions géographiques.

2. Stage de carrière : Après emploi d'O Maint

- a. Identifier tôt le potentiel soutenu de commander aux niv 5 et 4 (sous-unité / unité);
- b. Synchroniser les emplois clés :
 - i. O ops;
 - ii. Capt adjt;
 - iii. Instr (l'EGEMRC).
- c. Avec les formations essentielles :
 - i. Bilinguisme;
 - ii. POSFAC;
 - iii. COAT;
 - iv. Cours d'ops du GEMRC.

CLASSEMENT DES OFFICIERS

3. Le plan de la relève (niv 6) est un outil qui facilitera le suivi des officiers juniors et l'évaluation de leur potentiel au sein de chacun des régions. Il servira également aux fins de la gestion des carrières en appuyant la prise de décisions face aux cours et formations que doivent suivre les officiers juniors tout au long de leurs carrières. Puis que la planification se fait maintenant en deux stages, les définitions suivantes des catégories Haut, Moyen et Bas serviront à bâtir une compréhension commune inter-régionale. Des critères d'évaluation essentiels, importants et désirables sont énumérés à l'appendice 1. Veuillez noter que chaque région pourrait appliquer une interprétation quelque peu différente. Lors de leurs carrières, l'évaluation des officiers juniors peut fluctuer sur l'échelle entre Bas et Haut selon des expériences acquises, le mentorat fourni, leurs performances et potentiels. Pour cette raison, l'exercice de planification doit se faire au minimum à chaque année :

- a. Niv 6 – Potentiel élevé (Haut) :
 - i. Rencontre tous les critères qualitatifs et quantitatifs avec brio (Essentiels, importants et

désirables);

ii. Pourrait assumer des fonctions de postes exigeants immédiatement avec peu ou aucun direction et mentorat.

b. Niv 6 – Potentiel normal (Moyen) :

i. Rencontre tous les critères essentiels et démontre une très bonne progression face aux critères qualitatifs et quantitatifs (Importants et désirables);

ii. Pourrait assumer des fonctions de postes exigeants avec quelque peu de direction et mentorat.

c. Niv 6 – Potentiel faible (Bas) :

i. Rencontre quelques critères qualitatifs et quantitatifs (Essentiels, importants et désirables);

ii. Pourrait assumer des fonctions de postes requis avec de la direction et du mentorat supplémentaires/soutenus.

Nota. Les facteurs ci-dessus ne constituent pas que de simples critères de notation. Ils doivent plutôt être utilisés en tant qu'indicateur du potentiel futur ou comme guide pour l'investissement de nos efforts. Par exemple, un capitaine jugé comme ayant un grand potentiel, mais dont les compétences linguistiques sont faibles, est une personne que le Corps voudrait présenter comme candidat idéal pour l'instruction linguistique.

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Conseils face à la planification de la relève au niv 6	Critères d'évaluation				
	Qualitatifs		Quantitatifs		
	Essentiel	Important	Essentiel	Important	Désirable
Avant O Maint	<ul style="list-style-type: none"> Engagement et volonté à servir. Désir confirmé de poursuivre une piste traditionnelle de carrière d'offr du GEMRC. Dynamique et enthousiaste. Désir confirmé de servir et se déployer avec une unité. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité démontrée de communiquer (vers le haut, bas, latérale). Spécifiquement des présentations et entrevues avec des subordonnés. Connaissances tactiques et techniques. Succès observé en exercice/ops. Intérêt démontré en technologies des équipements (présentations, dév prof, notes de svc, articles du Journal du GEMRC, etc.) Aptitude physique. Enthousiaste à mener l'entr physique de pon. Prêt à se déployer. 	<ul style="list-style-type: none"> COTAT Cmdt pon maint 	<ul style="list-style-type: none"> Cote de langue seconde POSFAC réussi 	<ul style="list-style-type: none"> Éducation en ingénierie
Après O Maint	<ul style="list-style-type: none"> Jugement et intégrité. Applique les valeurs et éthiques des FAC à chaque interaction et décision. Volonté confirmée de commander une cie. Capacité démontré de mener des soldats. RAP d'O Maint (Sect 6) identifie explicitement ou implicitement le potentiel de commander un sous-unité. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité démontrée de communiquer (vers le haut, bas, latérale). Présentations et communications écrites croissent en importance. Rendement supérieur démontré comme O Maint. Aptitude physique. Enthousiaste à mener l'entr physique en groupe. Prêt à se déployer. 	<ul style="list-style-type: none"> O Maint POSFAC réussi 	<ul style="list-style-type: none"> Cote de langue seconde (BBB) Baccalauréat 	<ul style="list-style-type: none"> Gest de proj ou dév prof technique (cours, PMP, PIng, etc)

SCHÉMA D'EMPLOIS ET DE COURS

