



AGENCE NATIONALE DE L'AVIATION CIVILE

DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE



PROCEDURE ANAC-ORG-005

EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC

Edition 1, Novembre 2015



APPROBATION DU DOCUMENT

	Noms et Prénoms	Fonction	Signatures
Elaboration	Ahmed Abdellah	Directeur Administratif et financier	
Vérification	Moulaye Mohamed EL ARBY	Responsable Management Qualité	
Validation	NGAIDE Abdoulaye Abass	Directeur Général Adjoint	
Approbation	Mohamed Mahmoud BOUASSRIYA	Directeur Général	



**Liste de distribution**

Les destinataires du présent manuel sont :

Destinateur	N° de copie
Bibliothèque ANAC	1
Direction Sécurité Aéronautique (DSA)	2
Direction de la Sécurité de la Navigation Aérienne(DSNA)	3
Direction de la Sécurité des Aéroports (DSAD)	4
Direction de la Sûreté et de Facilitation (DSF)	5
Direction du transport Aérien (DTA)	6
Direction Administratif et Financier	7
Responsable Qualité /ANAC	8
CT/DG Responsable BAIPA	9



Liste de page effective

Titre	Numéro de page	Date d'insertion
OBJET	7	15 octobre 2018
DOMAINE D'APPLICATION	8	15 octobre 2018
DOCUMENTS DE REFERENCE	8	15 octobre 2018
PROCESSUS D'EVALUATION DES CANDIDATS	8	15 octobre 2018
1.1 PUBLICATION EN INTERNE DE L'AVIS DE VACANCE DE POSTE	8	15 octobre 2018
1.2 DESIGNATION D'UNE COMMISSION D'EVALUATION DES CANDIDATS	8	15 octobre 2018
1.3 DEPOTS DE DEMANDE DE CANDIDATURE AU POSTE VACANT ET VERIFICATION DES CONDITIONS DE PARTICIPATION	9	15 octobre 2018
1.4 EVALUATION DES CANDIDATS	9	15 octobre 2018
1.5 SELECTION DU CANDIDAT DEVANT OCCUPER LE POSTE	9	15 octobre 2018
1.6 NOMINATION DU CANDIDAT AU POSTE	10	15 octobre 2018
ANNEXES	11-14	15 octobre 2018

nlq



Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

Table des matières

I.	OBJET	7
II.	DOMAINE D'APPLICATION	7
III.	DOCUMENTS DE REFERENCE.....	7
IV.	PROCESSUS D'EVALUATION DES CANDIDATS	7
1.1	PUBLICATION EN INTERNE DE L'AVIS DE VACANCE DE POSTE	7
1.2	DESIGNATION D'UNE COMMISSION D'EVALUATION DES CANDIDATS	8
1.3	DEPOTS DE DEMANDE DE CANDIDATURE AU POSTE VACANT ET VERIFICATION DES CONDITIONS DE PARTICIPATION	8
1.4	EVALUATION DES CANDIDATS.....	9
1.5	SELECTION DU CANDIDAT DEVANT OCCUPER LE POSTE	10
1.6	NOMINATION DU CANDIDAT AU POSTE.....	10
V.	ANNEXES	11
	ANNEXE 1 : LOGIGRAMME	12
	ANNEXE 2 : MODELE DE GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS AU POSTE DE CONSEILLER TECHNIQUE OU DE DIRECTEUR,	13
	ANNEXE 3 MODELE DE GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS AU POSTE DE CHEF DE SERVICE OU D'ATTACHE DE DIRECTION,.....	14

	Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
	Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

I. OBJET

La présente procédure a pour objet de préciser le processus d'évaluation du personnel de l'Agence Nationale de l'aviation Civile (ANAC) qui est candidat à la nomination aux postes de responsabilités.

Cette procédure devra permettre à l'ANAC de combler, sur une base continue, les postes de responsabilités devenus vacants et ne nécessitant pas un recrutement.

II. DOMAINE D'APPLICATION

Cette procédure s'applique à l'ensemble du personnel de l'ANAC qui est candidat à un poste de responsabilité technique ou administratif.

III. DOCUMENTS DE REFERENCE

- Loi portant N° 020-2011 du 27 février 2011 portant code de l'aviation civile,
- Décret N° 092-2011 du 31 mars 2011 portant application du code de l'aviation civile,
- Les règlements techniques aéronautiques RTA,
- Arrêté N° 597/MET du 07 avril 2011,
- La Manuel de la qualité de l'ANAC,
- Organigramme et attributions de l'ANAC,
- Procédure PRQ – 01/03 de maîtrise des documents,
- Déclaration de la Politique de sécurité de l'ANAC,
- Déclaration de la Politique de sûreté de l'ANAC,

En application de l'article 29 du Décret n° 2011-092 du 31 mars 2011 portant application des dispositions de la loi n°2011-020 du 27 Février 2011 portant code de l'aviation civile portant code de l'aviation civile, le Directeur Général recrute, nomme et licencie le personnel propre à l'établissement, à l'exception du Directeur Général Adjoint et du Directeur Financier.

IV. PROCESSUS D'EVALUATION DES CANDIDATS

1.1 Publication en interne de l'avis de vacance de poste

Chaque fois qu'un poste de responsabilité technique ou administratif est vacant (départ à la retraite, démission, nomination à un autre poste, réaménagement de

	Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
	Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

l'organigramme), la Direction Générale procède à la publication de l'avis de pourvoi du poste vacant en interne par les moyens appropriés dont notamment l'affichage au niveau de la Direction Générale et des autres Directions,

Les conditions de participations à l'évaluation sont fixées par le Directeur Général en tenant compte du profil de poste vacant. Ces conditions seront incluses dans la publication de l'avis de pourvoi en interne du poste vacant qui est signé par le Directeur Général de l'ANAC.

1.2 Désignation d'une Commission d'évaluation des candidats

Le Directeur Général désigne par note de service une Commission pour superviser l'évaluation des candidats postulant en interne au poste vacant. Elle sera dirigée par un président désigné par la Directeur Général et comprendra au moins :

Pour les nominations aux postes de rang de Conseiller technique et/ou de Directeur :

- un ou des représentants de la Direction administrative et financière,
- un ou des représentants du cabinet du Directeur Général,
- un ou des Directeur(s) technique(s).

Pour les nominations aux postes de rang de chefs de service ou d'attachés de Direction :

- un ou des représentants de la Direction administrative et financière,
- un ou des représentants de la Direction au niveau de laquelle la vacance de poste est effective,
- un ou des représentants des autres Directions techniques.

Pour l'évaluation des candidats, l'ANAC pourra, au besoin, faire appel aux services d'un cabinet ou de personnes ressources extérieures ayant une expertise avérée en matière d'évaluation des compétences du personnel. Le choix d'un cabinet ou des personnes ressources suivra une procédure transparente et se fera en fonction du profil de poste vacant.

1.3 Dépôts de demande de candidature au poste vacant et vérification des conditions de participation

Après la publication de l'avis de pourvoi du poste vacant, les candidats intéressés transmettent au Directeur Général une demande de candidature accompagnée d'un Curriculum Vitae. Cette demande est transmise au Président de la Commission d'évaluation qui établit la liste des candidats retenus après vérification de la satisfaction des conditions de participation à l'évaluation. En cas de rejet d'un dossier, le candidat en est avisé par courriel en interne.

	Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
	Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

1.4 Evaluation des candidats

L'évaluation des candidats se fera par la Commission de supervision à travers une grille d'évaluation qu'elle aura établie selon les modèles de grilles en annexe. Cette grille doit principalement permettre de :

- Cerner le champ de connaissances du candidat
- S'assurer de la densité de connaissance du candidat dans le domaine d'activité défini par la fiche de poste (connaissances et expériences professionnelles et administratives)
- Déterminer les traits de personnalité et le savoir être du candidat,
- Evaluer les capacités managériales du candidat, ect ...

La grille d'évaluation sera établie sur la base de critères objectifs pertinents, facilement vérifiables et qui tiennent compte du niveau du poste à pouvoir en interne (Référence doit être faite à la Fiche de poste). Ces critères doivent sans s'y limiter comprendre :

Pour les nominations aux postes de rang de Conseiller technique et de Directeur :

- Niveau de diplôme du candidat,
- Adéquation du diplôme avec la fonction,
- Autres références ou qualifications académiques en rapport avec la fonction,
- Expérience technique pertinente pour le poste (ancienneté dans le corps des inspecteurs aéronautiques agréés ou autre),
- Expérience administrative (ancienneté dans un poste administratif ou autre).

Pour les nominations aux postes de rang de chef de service ou d'attaché de Direction :

- Niveau de diplôme du candidat,
- Adéquation du diplôme avec la fonction,
- Nombres d'inspections réalisées,
- Nombre de formations réalisées,
- Compétences linguistiques.

Pour chaque critère retenu, la commission déterminera une note maximale ainsi que les éléments de détails de la notation. La note globale du candidat sera la somme des notes obtenues pour l'ensemble des critères. Les candidats seront classés sur la base de la note globale.

	Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
	Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

Pour réaliser l'évaluation des candidats, la Direction Administrative et financière de l'ANAC mettra à la Disposition de la Commission l'ensemble des dossiers mis à jour des candidats.

Chaque candidat aura la responsabilité de la mise à jour de son dossier au niveau de la Direction administrative et financière.

1.5 Sélection du candidat devant occuper le poste

La Commission, examine les résultats de l'évaluation et classe par ordre de mérite les candidats évalués à partir de la grille établie. Ces résultats sont transmis sous pli fermé au Directeur Général de l'ANAC comme avis consultatif sur la base duquel il pourra désigner le candidat qui lui semble le plus apte à occuper le poste vacant selon les critères établis par la commission et son appréciation générale du candidat.

En cas d'égalité de points entre deux ou plusieurs candidats occupant le premier rang, le Directeur Général pourra à sa discrétion désigner un candidat au poste à pourvoir ou demander à la commission de procéder à un test écrit ou un entretien oral pour les départager.

Dans ce cas, la Commission établira une grille d'évaluation du test ou de l'entretien qu'il proposera à l'approbation du Directeur Général avant de procéder à la seconde évaluation.

Dans le cas où après évaluation, aucun des candidats ne justifie pas les compétences et l'expérience requise pour occuper le poste vacant, il pourra être envisagé le recrutement d'une expertise extérieure à l'ANAC. Dans ce cas il sera procédé à la mise en œuvre de la procédure ANAC-ORG-002 relative à la gestion des recrutements.

1.6 Nomination du candidat au poste

Le Directeur Général de l'ANAC informe le Président de la Commission et le Directeur administratif du candidat qu'il aura choisi pour occuper le poste vacant.

Il instruit ensuite le Directeur Administratif à l'effet de préparer une note de service de nomination du candidat retenu. Une fois la note de service signée, il est procédé à l'installation du nommé et à la passation de service avec son prédécesseur.



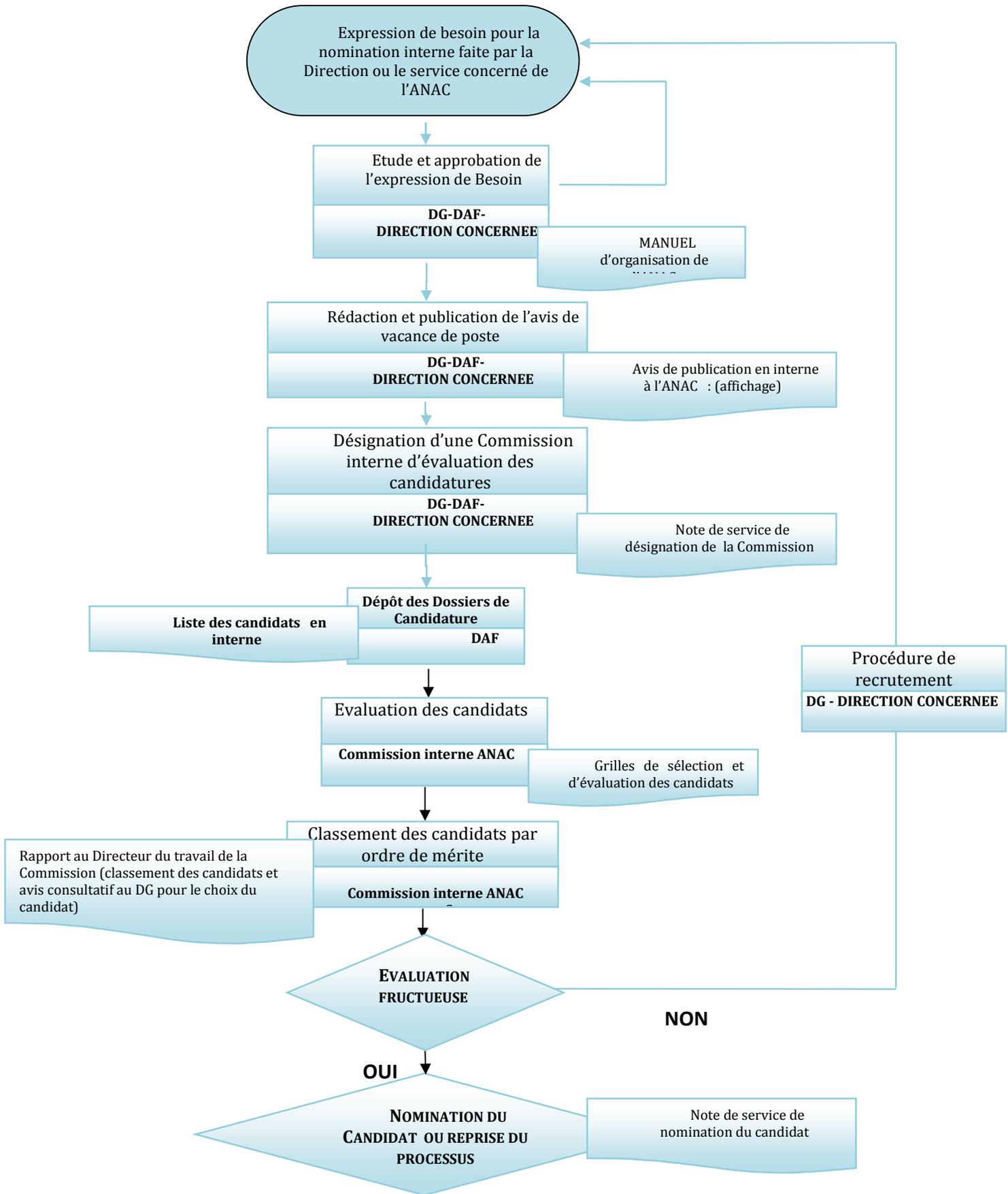
Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

V. ANNEXES

1. Logigramme
2. Modèle de grille d'évaluation des candidats au poste de Conseiller technique ou de Directeur technique,
3. Modèle de grille d'évaluation des candidats au poste de chef de services ou d'attaché de Direction,



Annexe 1 : Logigramme



	Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
	Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

Annexe 2 : MODELE DE GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS AU POSTE DE CONSEILLER TECHNIQUE OU DE DIRECTEUR,

POSTE A POURVOIR :

Critères d'évaluation			Nom du candidat 1		Nom du candidat 2		Nom du candidat 3	
			Fonction actuelle		Fonction actuelle		Fonction actuelle	
Définition	Description	Note	Informations	note	Informations	note	Informations	note
Diplôme principal (Note max: 15 points)	Niveau < BAC+2	0						
	Niveau BAC+2	5						
	BAC+2 < D < ou = BAC+4	10						
	Niveau > BAC+4	15						
Adéquation du domaine du diplôme principal avec la fonction (Note max 10 points)	Dans un domaine de l'aviation	10						
	Autres domaines scientifiques	5						
	Autres domaines non scientifiques	0						
Autres références ou qualifications académiques en rapport avec la fonction (10 points)	A calculer à raison de 2 pts par Certificats ou diplômes dans un métier aéronautique (OPS, AIR, PEL) présenté							
Ancienneté en tant qu'inspecteur (Note max: 45 points)	A calculer à raison de 09 pts par année d'ancienneté							
Ancienneté en tant que chef de service (Note max: 20 points)	A calculer à raison de 5 pts par année d'ancienneté							
NOTES TOTALES (sur 100 points)								
CLASSEMENT								

	Agence Nationale de l'Aviation Civile	PROCEDURE D'EVALUATION DES CANDIDATURES INTERNES A DES POSTES DE RESPONSABILITES DE L'ANAC	Edition 01
	Direction Administrative et Financière	PROCEDURE ANAC-ORG-005	Rév : 15 octobre 2018

Annexe 3 MODELE DE GRILLE D'EVALUATION DES CANDIDATS AU POSTE DE CHEF DE SERVICE OU D'ATTACHE DE DIRECTION,

POSTE A POURVOIR :

Critères d'évaluation			Nom du candidat 1		Nom du candidat 2		Nom du candidat 3	
			Fonction actuelle		Fonction actuelle		Fonction actuelle	
Définition	Description	Note	Informations	note	Informations	note	Informations	note
Diplôme principal (Note max: 20 points)	Niveau < BAC+2	0						
	Niveau BAC+2	5						
	BAC+2 < D < ou = BAC+4	10						
	Niveau > BAC+4	15						
Adéquation du domaine du diplôme principal avec la fonction (Note max 10 points)	Dans un domaine de l'aviation	10						
	Autres domaines scientifiques	5						
	Autres domaines non scientifiques	0						
Expérience (Note max 50 points)	Expérience générale (à calculer à raison de 2 points par année d'ancienneté)	10						
	Ateliers et séminaires de formation en rapport avec le poste (à raison de 2 points par atelier). Attestations requises	20						
	Missions et inspections liés aux activités du poste (à raison de 2 points par mission ou inspection), preuves requises.	20						
Compétences linguistiques en arabe, français et anglais (Note max : 20 points)	Arabe : avance 6 pts – intermédiaire 4 pts de – élémentaire 2	2-6						
	Français : avance 8pts – intermédiaire 6pts – élémentaire 3 pts	3-8						
	Anglais : Avance 6pts – intermédiaire 4pts – élémentaire 2pts	2-6						
NOTES TOTALES (sur 100 points)								
CLASSEMENT								