



DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE LA  
MARINE : *service marine mobilité.*

**INSTRUCTION N° 123/DEF/DPMM/MMD** rela-  
tive à l'insertion professionnelle du personnel  
militaire non officier engagé initial de courte  
durée.

*Du 09 mai 2006.*

NOR D E F B 0 6 5 0 8 9 3 J

*Références :*

Instruction 11/DEF/DPMM/2 du 16 janvier 2001  
(BOC, p. 751 ; BOEM 324).

Instruction 33/DEF/DPMM/2/A du 26 juin 2002  
(BOC, p. 5399 ; BOEM 327), modifiée.

Circulaire 560/DEF/DPMM/1/PRA - 3659/DEF/  
DPMM/2/A du 05 juillet 1999 (BOC, p. 3473 ;  
BOEM 321 et 327), modifiée.

*Pièces jointes :*

Six annexes.

*Texte abrogé :*

Instruction 211/DEF/DPMM/SAIRM du 24  
juillet 2000 (BOC, p. 3198 ; BOEM 323 et  
327).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM n° 323  
et 327

*Référence de publication :* Texte inséré au BOC/PP,  
2006, texte 17.

SOMMAIRE.

|   |    |
|---|----|
| 1. ÉLABORATION DU PROJET PROFES-<br>SIONNEL.....  | 74 |
| 1.1. <b>Généralités.</b> .....  | 74 |
| 1.2. <b>..Actions de sensibilisation et/ou de pré-<br/>paration des EICD à l'insertion professionnel-<br/>le.</b> ..... | 74 |
| 1.3. <b>..Préparation administrative de l'aide à<br/>l'insertion professionnelle</b> .....                              | 75 |
| 1.4. <b>Parcours d'aide à l'élaboration du pro-<br/>jet professionnel.</b> .....  | 76 |
| 1.5. <b>Accès aux formations qualifiantes de la<br/>marine.</b> .....   | 77 |
| 2. AIDE AU RECLASSEMENT.....  | 77 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1. <b>Généralités.</b> .....   | 77 |
| 2.2. <b>....Relais entre les consultants insertion<br/>professionnelle et relations entreprises.</b> ..... | 77 |
| 2.3. <b>Prospection des offres d'emploi et de<br/>formation en alternance.</b> .....                       | 77 |
| 2.4. <b>....Traitement des offres d'emploi et des<br/>candidatures correspondantes.</b> .....              | 78 |
| 3. SUIVI POST-RCA DE L'INSERTION PRO-<br>FESSIONNELLE DES ENGAGÉS INITIAUX<br>DE COURTE DURÉE.....         | 78 |
| 3.1. <b>Généralités.</b> .....   | 78 |
| 3.2. <b>Acteurs et procédures du suivi indivi-<br/>duel des engagés initiaux de courte durée.</b> .....    | 78 |
| 4. TEXTE ABROGÉ. ....  | 79 |

~~ANNEXE~~

|   |    |
|---|----|
| I. Modalités de mises en place, d'utilisation et de<br>gestion du <i>livret de compétences.</i> .....                             | 80 |
| II. Coordonnées des missions locales relais. ....   | 82 |
| III. Coordonnées des consultants insertion pro-<br>fessionnelle des services régionaux de marine<br>mobilité. ....                | 83 |
| IV. Liste des formations à des fins d'insertion<br>professionnelle ouvertes aux engagés de moins<br>de quatre ans de service..... | 84 |
| V. ....   | 85 |
| VI. ....  | 86 |

**Préambule.**

Les engagés initiaux de courte durée (EICD) ont vocation à occuper pour trente-six mois renouvelables deux fois des emplois ne nécessitant pas de qualifications particulières dans les quatre spécialités suivantes : « service général » (SERGE), « protection-défense » (PRODE), « manutention d'aéronautique » (MANAE) et « marin pompier » (MAPOP).

Il s'agit de concilier les besoins de la marine en personnel non qualifié et les attentes de jeunes sortis peu qualifiés du système éducatif en matière d'insertion professionnelle et sociale. Dans ce cadre, le recrutement des EICD et leur retour à la vie civile en fin de contrat s'appuient directement sur l'aide des missions locales (ML).

La présente instruction vise à faciliter l'insertion des EICD dans le tissu économique à l'issue de leur engagement militaire et précise les modalités selon lesquelles

les ils rejoignent la vie civile en fin de lien. Elle définit les diverses prestations d'aide à l'insertion professionnelle prévues par la marine en collaboration avec les ML.

Coordonnée par marine mobilité direction, cette aide est mise en oeuvre localement dans les bureaux régionaux de marine mobilité par les consultants « insertion professionnelle » et « relations entreprises ». Elle comprend deux volets :

- un accompagnement pour l'élaboration du projet professionnel ;
- une aide au reclassement pour faciliter l'accès à l'emploi ou la formation.

De nombreux partenaires de marine mobilité interviennent dans le dispositif d'insertion des EICD (l'action sociale des armées (ASA), les bureaux d'information sur les carrières de la marine (BICM), unités, ML, organismes de formation, entreprises, conseil régional, réseau information jeunesse) ; la présente instruction définit les tâches respectives de chaque acteur. Elle fixe, en outre, les modalités de suivi des EICD après leur radiation des contrôles d'activité, suivi nécessaire à l'appréciation des résultats obtenus.

## 1. ÉLABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL.

### 1.1. Généralités.

L'aide à l'insertion professionnelle a pour objectif de permettre à un EICD de bâtir son projet professionnel. Cette phase, qui nécessite un accompagnement progressif et personnalisé de l'engagé est rythmée par plusieurs entretiens entre les jeunes engagés et des spécialistes en ressources humaines. Elle est pilotée par les consultants « insertion professionnelle » de marine mobilité en collaboration avec l'ASA et les ML « relais », interlocuteurs privilégiés de la marine en raison de leur proximité géographique des grands ports militaires.

Le rôle des commandants d'unité est de veiller au bon déroulement des actions d'insertion professionnelle et d'en faciliter la mise en oeuvre. Ils peuvent solliciter les consultants « insertion professionnelle » correspondant d'unité pour en coordonner les différentes étapes avec les chefs de service des EICD.

Les coordonnées des consultants insertion professionnelle des bureaux régionaux de marine mobilité figurent en annexe III.

### 1.2. Actions de sensibilisation et/ou de préparation des EICD à l'insertion professionnelle.

#### 1.2.1. Sensibilisation à l'insertion professionnelle et repérage des engagés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux.

Marine mobilité intervient à chaque session de formation initiale des EICD dans le premier mois d'incorporation afin :

- de les sensibiliser à l'intérêt de leur engagement militaire sur le plan de l'acquisition de compétences et aux transférabilités possibles dans le secteur civil à l'issue de leurs trois ans de contrat, notamment par la voie de la validation des acquis de l'expérience ;
- de les encourager à développer pendant le contrat et parallèlement à leur activité professionnelle leur autonomie et leurs compétences en les informant sur les aides éventuelles (remise à niveau scolaire, cours par correspondance, présentation au certificat de formation générale (CFG), gestion du budget, etc.) ;
- de repérer les EICD ne maîtrisant pas, ou difficilement, les savoirs fondamentaux, pour leur proposer une formation adaptée dès leurs premiers mois d'affectation.

#### 1.2.2. Coordination des actions de réapprentissage des savoirs fondamentaux et de remise à niveau.

Pour toute formation non statutaire (réapprentissage des savoirs fondamentaux, remise à niveau), marine mobilité informe et oriente les EICD sur les possibilités qui leurs sont offertes, en conciliant au mieux les besoins de formation de l'engagé, les offres de formation des organismes civils compétents et les contraintes opérationnelles des unités. Les coûts de formation sont normalement à la charge des intéressés à l'exception de ceux relevant de la lutte contre l'illettrisme.

#### 1.2.3. Désignation d'un référent par unité.

Chaque commandant d'unité désigne par un ordre de circonstance un référent « insertion professionnelle » comme correspondant privilégié de marine mobilité.

Le référent reçoit une information détaillée sur les démarches et problématiques de l'insertion professionnelle des EICD par le consultant « insertion professionnelle » de marine mobilité dont il dépend.

Il s'assure, en relation avec les chefs de service concernés, que les EICD ont tous un livret de compétences ouvert à leur nom dès leur arrivée dans l'unité et qu'ils suivent le parcours d'insertion professionnelle dans les délais prévus par la présente instruction. Il veille à sensibiliser les capitaines de compagnie et les chefs de service des EICD sur l'importance de leur rôle en matière d'utilisation du livret de compétences. Il est l'interlocuteur de marine mobilité pour tous les aspects administratifs, organisationnels et pédagogiques de l'aide à l'insertion des EICD. Il doit saisir le consultant « insertion professionnelle » correspondant de l'unité de marine mobilité dans le cas de difficultés avérées d'un jeune engagé dans son nouvel environnement militaire (problèmes relationnels, familiaux, sociaux,

etc., notamment si une rupture de contrat est envisagée.

#### **1.2.4. Utilisation du livret de compétences.**

Un livret de compétences professionnelles propre au personnel ayant souscrit un contrat initial de courte durée existe pour chaque domaine d'emploi des EICD. Ce document identifie les formations suivies et présente le détail des activités et compétences mises en oeuvre dans la marine par les EICD en fonction de leur spécialité et le cas échéant de leur mention.

Le livret de compétences est à la fois un outil de management et de préparation à l'insertion. Le cadre chargé de l'entretien le conserve jusqu'au 22<sup>e</sup> mois et l'utilise pour réaliser un entretien individuel trimestriel en s'appuyant sur la grille d'évaluation du livret pour positionner et fixer des objectifs précis pour le trimestre suivant. A chaque entretien, il remet la fiche des compétences et aptitudes à acquérir à l'engagé en l'encourageant à l'utiliser en préparation des entretiens futurs.

Cette pratique permet de faciliter la progression des EICD dans la marine et de les aider à identifier les compétences progressivement mises en oeuvre dans leur emploi.

En fin de contrat, au moment de la réunion d'information collective qui amorce le processus d'aide à l'insertion professionnelle, les livrets de compétences sont définitivement remis aux engagés. Chacun doit pouvoir s'approprier ce document, précieux fil conducteur dans la phase d'identification de ses compétences et d'élaboration du projet professionnel.

Enfin, le livret de compétences représente un utile support de présentation lors de tout entretien auprès d'un employeur potentiel, notamment pour préciser les transférabilités de compétences et mesurer les écarts entre le poste occupé dans la marine et l'emploi postulé. Le certificat des compétences remis en fin de contrat aux EICD ayant satisfait à leurs obligations professionnelles, atteste auprès du futur employeur des compétences acquises.

Les modalités de mise en place, d'utilisation et de gestion du livret de compétences sont détaillées en annexe I.

Dans le cas d'un renouvellement de contrat, le référent de la nouvelle affectation de l'engagé initial de courte durée, devra demander auprès des services de marine mobilité (insertion professionnelle) un nouveau livret de compétences correspondant aux nouvelles fonctions de l'engagé. La liste des livrets de compétences disponibles est détaillée en annexe I.

#### **1.2.5 Partenariat de la marine nationale avec les missions locales relais.**

Les missions locales des villes de Brest, Lorient, Boulogne-Billancourt et Toulon jouent le rôle de mission locale relais et unissent leurs efforts avec la marine pour apporter aux EICD l'aide nécessaire à leur insertion dans la vie économique. Ce partenariat fait l'objet de conventions qui précisent comme suit le rôle de chaque ML relais :

- être un interlocuteur privilégié de la marine, en particulier du dispositif d'insertion professionnelle de marine mobilité pour toute action d'aide ou de soutien, d'information, et de suivi des EICD ;
- informer et offrir aux EICD l'ensemble des services proposés par les ML ;
- assurer le lien entre l'EICD, sa ML d'origine (qui l'a orienté vers la marine) et sa ML finale (qui le suivra à sa sortie de la marine).

Les coordonnées des missions locales relais figurent en annexe II.

### **1.3. Préparation administrative de l'aide à l'insertion professionnelle.**

#### **1.3.1. Rôle du bureau régional de marine mobilité.**

Les EICD sont classés par contingent en fonction de leur date d'entrée dans la marine. Deux contingents sont établis par année ; le contingent « A » des EICD incorporés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet et le contingent « B », des EICD incorporés entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre.

Un an avant le départ de chaque contingent, les consultants « insertion professionnelle » du bureau régional de marine mobilité initialisent les démarches d'accompagnement des EICD :

- ils informent la ML relais du nombre d'EICD devant prochainement quitter la marine et conviennent de dates communes pour les séances d'information collective ;
- ils communiquent aux unités pour information et validation la liste nominative des EICD qui quittent prochainement la marine, accompagnée du dossier de suivi de chaque EICD (dossier navette du candidat). Ils joignent une proposition de calendrier de la phase d'élaboration du projet professionnel.

#### **1.3.2. Rôle de l'unité.**

Le référent insertion professionnelle est l'interlocuteur privilégié des consultants « insertion professionnelle » du bureau régional de marine mobilité dans l'unité :

- il valide ou corrige dans les meilleurs délais la liste des EICD que lui communique marine mobilité ;

— il s'assure que les dossiers des intéressés sont bien renseignés (avis de l'unité) et transmis au bureau régional de marine mobilité avant le démarrage du processus d'insertion professionnelle ;

— il réserve, pour chaque étape de l'élaboration du projet professionnel, des plages de disponibilité pour les EICD dans l'emploi du temps de l'unité ;

— il informe marine mobilité si des contraintes opérationnelles doivent modifier le calendrier prévu et cherche une solution avec les acteurs concernés de manière à ne pas pénaliser les intéressés.

### **1.3.3. Rôle de la section administration du personnel (PA), de la section emploi (PMA) du bureau équipages de la flotte et marins des ports de la direction du personnel militaire de la marine ainsi que des bureaux des mutations des régions maritimes.**

Les bureaux précités communiquent à marine mobilité toutes les décisions individuelles de renouvellement ou de résiliation de contrat d'EICD, ainsi que d'accès au certificat d'aptitude technique (CAT).

## **1.4. Parcours d'aide à l'élaboration du projet professionnel.**

### **1.4.1. Processus insertion professionnelle.**

Afin d'optimiser et d'homogénéiser les pratiques d'insertion professionnelle, une démarche « process » a été mise en place par marine mobilité direction. De cette démarche, semblable à une approche qualité, des fiches de tâches ont été établies et les consultants « insertion professionnelle » sont tenus de les appliquer tout au long du parcours. Cette démarche permet à tout candidat de bénéficier des mêmes aides quel que soit le consultant insertion professionnelle (IP) qui le suivra.

### **1.4.2. Réunion d'information collective.**

Tout le personnel EICD doit suivre, entre le 24<sup>e</sup> et le 27<sup>e</sup> mois de service, une réunion d'information collective (conduite en collaboration avec la ML relais et l'ASA) pour être informé des aides à l'insertion professionnelle dont il peut bénéficier.

A l'issue de la réunion d'information, une charte d'engagement réciproque est signée. L'EICD peut choisir de s'inscrire dans la démarche d'insertion ou bien la refuser. Ce refus entraîne de facto la suspension de l'intéressé des dossiers de marine mobilité.

Le candidat pourra toujours revenir sur sa décision avant la fin de son contrat.

## **Parcours type d'un EICD de moins de quatre ans de services.**

Dans l'année précédant son départ, chaque EICD doit suivre auprès de marine mobilité :

— une réunion d'information collective ;

— des entretiens individuels visant à identifier précisément ses projets professionnels et desiderata géographiques après une aide à l'orientation et à la validation de projet ;

— une session de techniques de recherche d'emploi (STRE) destinée à le familiariser aux méthodes de recherche d'emploi.

Les consultants en insertion professionnelle communiquent au fur et à mesure, et au plus tard à la date de radiation des contrôles de l'activité (RCA) des candidats, les projets professionnels validés des EICD aux acteurs de la préparation au reclassement : bureaux relations entreprises de marine mobilité pour un accès direct à l'emploi (ou formation en alternance) dans leur zone de compétence, ML relais pour un projet de formation, ou autres partenaires.

## **Parcours type d'un EICD de plus de quatre ans de services.**

Dans les dix-huit derniers mois de contrat, chaque EICD doit suivre à marine mobilité :

— une réunion d'information collective ;

— des entretiens individuels visant à identifier précisément ses projets professionnels et desiderata géographiques après une aide à l'orientation et à la validation de projet.

— Le personnel EICD de plus de quatre ans de services bénéficie des dispositions relatives aux congés de reconversion et aux aides à la reconversion des militaires de la marine (référence c)

### **1.4.3. Rôle de l'unité.**

Le commandant d'unité donne les instructions nécessaires pour faciliter au mieux l'action menée par marine mobilité au profit des EICD. Il s'engage en particulier à faire respecter le calendrier des différentes actions présentées ci-dessus.

Le rôle du référent insertion professionnelle est de veiller à la disponibilité des EICD à chaque échéance de cette phase. Il s'accorde avec les structures de l'insertion professionnelle pour fixer les dates et prévoir les modalités d'organisation :

— des séances d'information collectives (remise des livrets de compétences aux EICD et des dossiers navette candidats à marine mobilité) ;

— des sessions techniques de recherche d'emploi ;

— des entretiens individuels au bureau régional de marine mobilité et/ou à la ML relais.

### 1.5. Accès aux formations qualifiantes de la marine.

Dans le cadre de la préparation au reclassement, la marine propose des formations qualifiantes courtes reconnues dans les domaines professionnels les plus courants (annexe IV).

Ces formations sont accessibles aux engagés de moins de quatre ans de service se trouvant dans la dernière année de leur contrat. Chaque session fait l'objet d'un message d'appel à candidature de marine mobilité précisant les modalités de candidature et d'organisation.

## 2. AIDE AU RECLASSEMENT.

### 2.1. Généralités.

La phase de reclassement intervient seulement après que le projet professionnel de l'engagé ait été bien défini et validé sur le terrain (32e mois). L'EICD connaît par ailleurs à ce stade les techniques de recherche d'emploi.

Le présent chapitre précise les actions spécifiques mises en oeuvre pour faciliter le reclassement des EICD en fin de lien, à savoir l'accès à un emploi ou à une formation.

Il prévoit notamment les modalités de prospection des offres d'emploi, le traitement de ces offres, depuis leur réception, jusqu'à l'embauche de l'engagé et précise le rôle de chaque acteur :

— la collecte d'offres d'emploi adaptées au profil des EICD et la préparation des intéressés aux démarches d'embauche sont du ressort de marine mobilité : les responsables régionaux de marine mobilité fédèrent l'action et optimisent la collaboration des chargés relations entreprises et des consultants insertion professionnelle du dispositif ;

— les ML sont tenues informées des desiderata professionnels et géographiques des EICD et apportent à tout moment leur éventuelle contribution dans ce dispositif : elles veillent tout particulièrement à l'orientation et au positionnement des EICD intéressés par une formation ;

— les commandants d'unité contribuent, pour leur part, au bon déroulement du processus de reclassement des EICD : ils veillent à ce que leurs démarches d'embauche soient facilitées au niveau de l'unité.

Cette organisation vise à proposer à tout employeur un seul interlocuteur (marine mobilité), à éviter les candidatures inadaptées, à faire participer le réseau public d'insertion des jeunes et à permettre une circulation rapide et performante des informations.

### 2.2. Relais entre les consultants insertion professionnelle et relations entreprises.

A l'issue de la phase d'élaboration de projet et au plus tard au 32<sup>e</sup> mois du contrat, le consultant IP transfère les dossiers de ses candidats au(x) bureau(x) relations entreprises correspondant(s) en joignant un curriculum vitae et toute information susceptible d'aider à leur reclassement. A la réception de ces pièces, le bureau relations entreprises devient responsable du reclassement de ces candidats qu'il suit pendant une année, en relation avec leur consultant IP.

Le responsable du bureau régional de marine mobilité veille à l'efficacité des échanges d'informations entre les consultants insertion professionnelle de son bureau régional et les structures chargées des relations entreprises du dispositif, notamment pour toutes questions concernant l'adéquation offre/candidat et projet professionnel/bassin d'emploi. De même, il suit les activités de prospection menées par les bureaux relations entreprises implantés dans sa zone de compétence et veille à l'application du principe de prospection ciblée.

### 2.3. Prospection des offres d'emploi et de formation en alternance.

Marine mobilité direction noue des contacts, en vue d'éventuels partenariats, avec tout organisme public ou privé proposant sur le plan national des formations en alternance ou des emplois adaptés au profil des EICD.

Il informe les bureaux régionaux des procédures spécifiques de recrutement à mettre en oeuvre dans le cadre de ces accords nationaux.

Au niveau régional, la prospection des offres d'emploi est du ressort des bureaux relations entreprises de marine mobilité. Dès communication des projets professionnels des EICD appelés à se reclasser dans leur « zone de compétence », les bureaux travaillent à rechercher des offres correspondant aux projets professionnels des intéressés (prospection ciblée). Pour les départements éloignés de leur implantation, ils peuvent s'appuyer sur le réseau public d'insertion des jeunes et notamment les missions locales afin d'appréhender au mieux le marché de l'emploi pour les jeunes de moins de 26 ans. En fonction de la situation personnelle du candidat, ils orientent vers des solutions pour les questions pratiques liées au logement, au transport, etc... Ils peuvent solliciter pour cette mission l'action du dispositif local d'aide à l'insertion des jeunes (mission locale, permanence accueil information orientation, bureau d'information jeunesse, agence nationale pour l'emploi, foyer jeunes travailleurs, conseils régionaux, etc...).

Les bureaux régionaux tiennent à jour un répertoire des dossiers des candidats en recherche d'emploi dans leur secteur de prospection. Ce répertoire est examiné et visé chaque mois par le chargé des relations entreprises et le responsable insertion professionnelle local.

Les responsables des antennes rendent compte mensuellement au chargé de relations entreprises régional du suivi des dossiers de sa zone de compétence.

#### **2.4. Traitement des offres d'emploi et des candidatures correspondantes.**

##### **2.4.1. Rôle de marine mobilité.**

Parmi les offres d'emploi ou de formation en alternance recueillies par les chargés relations entreprises de marine mobilité, on distingue :

— des offres répondant précisément au projet professionnel d'un candidat : le conseiller relations entreprises (CRE) prévient au plus vite l'intéressé et le renseigne sur la marche à suivre ; il lui fournit toutes les informations utiles concernant l'emploi offert et son environnement, les conditions de l'embauche et éventuellement les possibilités de logement et de transport à proximité ;

— des offres régulières ou permanentes et/ou sans candidat potentiel dans l'immédiat : elles sont instantanément transmises au consultant insertion professionnelle de marine mobilité chargé des fiches de postes pour formatage et diffusion à tous les consultants en insertion professionnelle qui peuvent être amenés à y positionner leurs candidats.

Dans ces deux cas, marine mobilité collecte, présélectionne les candidatures et en informe l'employeur. Le conseiller relations entreprises (ou le consultant s'il a traité l'offre) prévient les intéressés de la suite donnée à leur candidature et les met en contact avec leur employeur potentiel pour effectuer les différentes étapes de l'embauche.

Bien entendu, les EICD sont parallèlement encouragés à rechercher des offres d'emploi par d'autres canaux (ML, réseau personnel, etc....).

Les candidats de moins de quatre ans de services faisant état d'un besoin de formation pour la réalisation de leur projet professionnel sont notamment orientés vers la mission locale relais qui les renseigne sur les diverses possibilités régionales et leurs financements éventuels. Elle les aide à préparer leur plan de formation et facilite leurs démarches administratives, notamment pour l'inscription à un stage, la validation du plan de formation et, le cas échéant, la transmission éventuelle du dossier au bureau chômage du centre administratif du commissariat de la marine (CADCOM).

Chaque reclassement ou entrée en formation fait l'objet d'une information réciproque entre les acteurs du dispositif en charge du dossier (consultant insertion, bureaux relations entreprises).

##### **2.4.2. Rôle de l'unité.**

L'unité facilite au mieux les démarches des jeunes engagés pouvant aboutir à une embauche.

En fin de lien (à partir du 32<sup>e</sup> mois), le commandant d'unité remet aux EICD ayant servi de manière satisfaisante le certificat des compétences inséré dans le livret de compétences. Ce certificat peut servir de faire valoir auprès d'un employeur potentiel.

Les coordonnées des bureaux relations entreprises de marine mobilité figurent en annexe V.

Le schéma général du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle mis en place par marine mobilité au profit des EICD de moins de quatre ans de services est présenté en annexe VI.

### **3. SUIVI POST-RCA DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ENGAGÉS INITIAUX DE COURTE DURÉE.**

#### **3.1. Généralités.**

Les EICD bénéficient des prestations de marine mobilité (aide à l'accompagnement et au reclassement) pendant une année après leur départ de la marine. Les consultants effectuent ainsi un suivi régulier de leurs candidats RCA afin :

- de connaître leur situation et leur proposer une aide adaptée si besoin ;
- de disposer d'une information précise vis-à-vis de nos partenaires internes et externes ;
- de mesurer l'effort fourni par la marine pour l'insertion professionnelle des EICD ;
- d'optimiser le système mis en place.

Marine mobilité coordonne les actions de suivi auprès des multiples acteurs et en exploite les résultats sur le plan national.

#### **3.2. Acteurs et procédures du suivi individuel des engagés initiaux de courte durée.**

Chaque consultant effectue un suivi mensuel de ses candidats RCA. Tous les six mois, marine mobilité présente un bilan de situation par contingent de départ. A cette occasion, la liste nominative des EICD dont les acteurs du dispositif ont perdu le contact est communiquée aux partenaires du dispositif d'insertion professionnelle suivants :

##### **3.2.1. Les bureaux d'information sur les carrières de la marine.**

En raison de leur implantation locale, les BICM peuvent recueillir des informations de terrain concernant la situation de jeunes EICD ayant regagné leur département d'origine à l'issue de leur engagement (contacts de proximité avec les organismes d'insertion, le tissu asso-

ciatif et socio-économique local, les relais marine, etc... Marine mobilité leur communique par l'intermédiaire du service d'information sur les carrières de la marine (SICM) la liste des EICD dont le contact est rompu pour une recherche ponctuelle auprès de leur réseau relationnel.

### 3.2.2. *Marine mobilité.*

Les résultats d'insertion professionnelle font l'objet d'un compte-rendu annuel statistique régional et national par contingent, adressé au directeur du personnel militaire de la marine.

A l'issue d'une année de suivi, marine mobilité archive la liste des engagés initiaux de courte durée du contingent concerné.

## 4. TEXTE ABROGÉ.

L'instruction 211/DEF/DPMM/SAIRM du 24 juillet 2000 relative à l'insertion professionnelle du personnel militaire non officier engagé sous contrat court marine est abrogée.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

*Le vice amiral, directeur du personnel militaire de la marine,*

Pierre DEVAUX.

## ANNEXE I.

### **MODALITÉS DE MISES EN PLACE, D'UTILISATION ET DE GESTION DU *LIVRET DE COMPÉTENCES*.**

Les *livrets de compétences* sont établis par marine mobilité qui en a la responsabilité générale tant en ce qui concerne la mise à jour des rubriques pré-imprimées que l'approvisionnement. On compte autant de modèles de livrets de compétences que de types d'emploi tenus par les EICD (spécialité / mention).

#### **MISE EN PLACE ET OUVERTURE DU LIVRET DE COMPÉTENCES.**

Les *livrets de compétences* sont mis en place dans les centres incorporant cette catégorie de personnel (actuellement le centre d'instruction naval de Brest, l'école des fusiliers de Lorient, l'école du personnel de pont d'envol de Hyères). Ces organismes signalent avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année à marine mobilité direction leurs besoins pour l'année suivante, afin qu'ils soient pris en compte dans le plan de charge du service de reprographie.

Chaque centre d'incorporation ouvre le livret de compétences en remplissant la page d'identification contenant les renseignements personnels, l'indication de l'organisme d'insertion de l'EICD et les dates de début / fin de contrat.

Les *livrets de compétences* sont transmis aux unités auxquelles sont destinés les EICD à l'issue de leur formation initiale.

Lorsque la mention d'un EICD spécialisé en service général n'est pas connue du centre d'incorporation, l'ouverture du *livret* se fera à l'arrivée dans l'unité, sous la responsabilité du référent insertion professionnelle.

#### **GESTION ET MISE À JOUR.**

Chaque *livret* comprend 3 parties :

- la première définit successivement le profil, la mission, les activités, les compétences et les types de métiers vers lesquels il peut s'orienter à l'issue de son contrat ; détenue par le cadre chargé de l'évaluation trimestrielle, elle est remise à l'EICD lors de la première séance d'information collective conduite conjointement par marine mobilité et la mission locale relais ;
- la deuxième partie, identifiée par des pages de couleur insérées au cœur du *livret*, est composée :
  - d'une grille d'entretien trimestriel et de sa fiche guide, destinées au cadre chargé d'évaluer trimestriellement l'engagé ; elles sont remises à l'EICD à l'issue de son contrat ;
  - d'une grille des compétences et aptitudes à acquérir et de sa fiche guide, destinées à l'EICD pour lui permettre de s'auto-évaluer et de se fixer des objectifs de progression ; elles sont remises à l'EICD lors de chaque entretien ;
- la troisième correspond au certificat des compétences délivré à l'issue de son contrat à l'EICD qui aura servi de manière satisfaisante ; ce certificat est soumis au commandant d'unité qui valide dans ce cas, par sa signature, les compétences professionnelles attribuées à l'EICD dans son livret.

#### **Liste des livrets de compétences disponibles**

SERGE : Coiffeur

Agent de buanderie

Conducteur

Agent de restauration

Peintre

Mancœuvrier

Secrétaire

MAPOP

MANAE

PRODE

ANNEXE II.

**COORDONNÉES DES MISSIONS LOCALES RELAIS.**

| ML relais                         | Adresse   | Tel            | Fax            | Service régional correspondant. |
|-----------------------------------|---|----------------|----------------|---------------------------------|
| Mission locale du pays de Brest   | 15, bis rue Fautras<br>BP 71028<br>29210 Brest Cedex 1                  | 02 98 43 51 00 | 02 98 43 51 31 | Brest                           |
| Mission locale du pays de Lorient | 44, avenue de la Marne<br>BP 125<br>56100 Lorient                       | 02 97 21 42 05 | 02 97 84 88 58 | Brest                           |
| Mission locale du Val de Seine    | 26, avenue André Morizet<br>Mairie annexe<br>92100 Boulogne-Billancourt | 01 55 18 48 79 | 01 55 18 48 86 | Paris                           |
| Mission locale de Toulon          | 10, rue Saint-Andrieux<br>83000 Toulon                                  | 04 94 18 97 77 | 04 94 18 97 78 | Toulon                          |

ANNEXE III.

**COORDONNÉES DES CONSULTANTS INSERTION PROFESSIONNELLE DES SERVICES RÉGIONAUX DE MARNE MOBILITÉ.**

**Marine mobilité Paris (région maritime Cherbourg et Paris)**

Section insertion professionnelle      Tél. : (75) 28 540 / 01 53 42 85 40  
15, rue de Laborde      Fax : (75) 28 114 / 01 53 42 81 14  
00305 Armées

**Marine mobilité Brest (région maritime Atlantique)**

Section insertion professionnelle  
Immeuble Saint-Louis      Tél. : (72) 41 894 / 02 98 37 78 94  
8, rue Colbert      Tél. : (72) 41 895 / 02 98 37 78 95  
BP 17      Fax : (72) 21 395 / 02 98 22 13 95  
29240 Brest Armées

**Marine mobilité Toulon (région maritime Méditerranée)**

Section insertion professionnelle      Tél. : (73) 21 608 / 04 94 02 16 08  
Rue Anatole France      Tél. : (73) 21 033 / 04 94 02 10 33  
BP 925      Tél. : (73) 25 171 / 04 94 02 05 29  
83800 Toulon Armées      Tél. : (73) 23 657 / 04 94 02 30 54  
Fax : (73) 20 453 / 04 94 02 04 53

ANNEXE IV.

**LISTE DES FORMATIONS À DES FINS DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE OUVERTES AUX  
ENGAGÉS DE MOINS DE QUATRE ANS DE SERVICE.**

SECTEUR LOGISTIQUE :

**Stage de formation cariste certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES 3 et 5)** (2 formules : « débutant » ou « expérimenté »)

public : EICD toutes spécialités pour le stage débutant - EICD MANAE ou conducteur de pont d'envol (CONEV) pour le stage expérimenté

durée et lieu : 1 semaine à la base d'aéronautique navale de Hyères et l'établissement annexe de l'aéronautique navale de Cuers.

titre délivré : CACES 3 et 5

**Stage de formation « cariste d'entrepôt »**

public : EICD expérimentés dans ce domaine

durée et lieu : quatre semaines à l'école d'application du train de Tours (armée de terre)

titre délivré : titre de niveau V

SECTEUR SÉCURITÉ ET SURVEILLANCE :

**Stage de préparation à SSIAP (stage agent de sécurité incendie et assistance à personnes)**

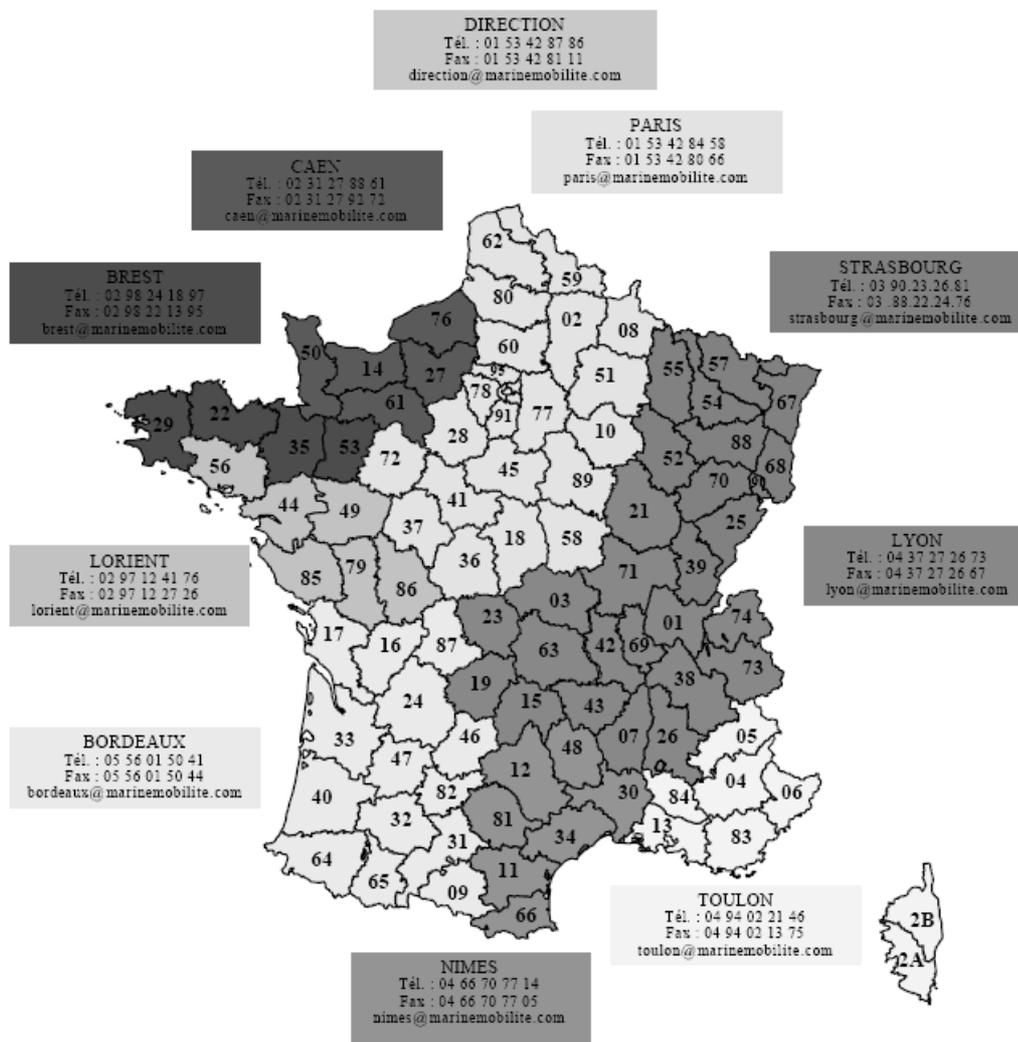
public : EICD MAPOP ou PRODE titulaires de l'attestation de formation aux premiers secours.

durée et lieu : trois semaines au 132e bataillon cynophile de l'armée de terre de Suippes (armée de terre)

titre délivré : certificat d'agent de sécurité option établissement recevant du public (ERP1) et option immeuble grande hauteur (IGH1).

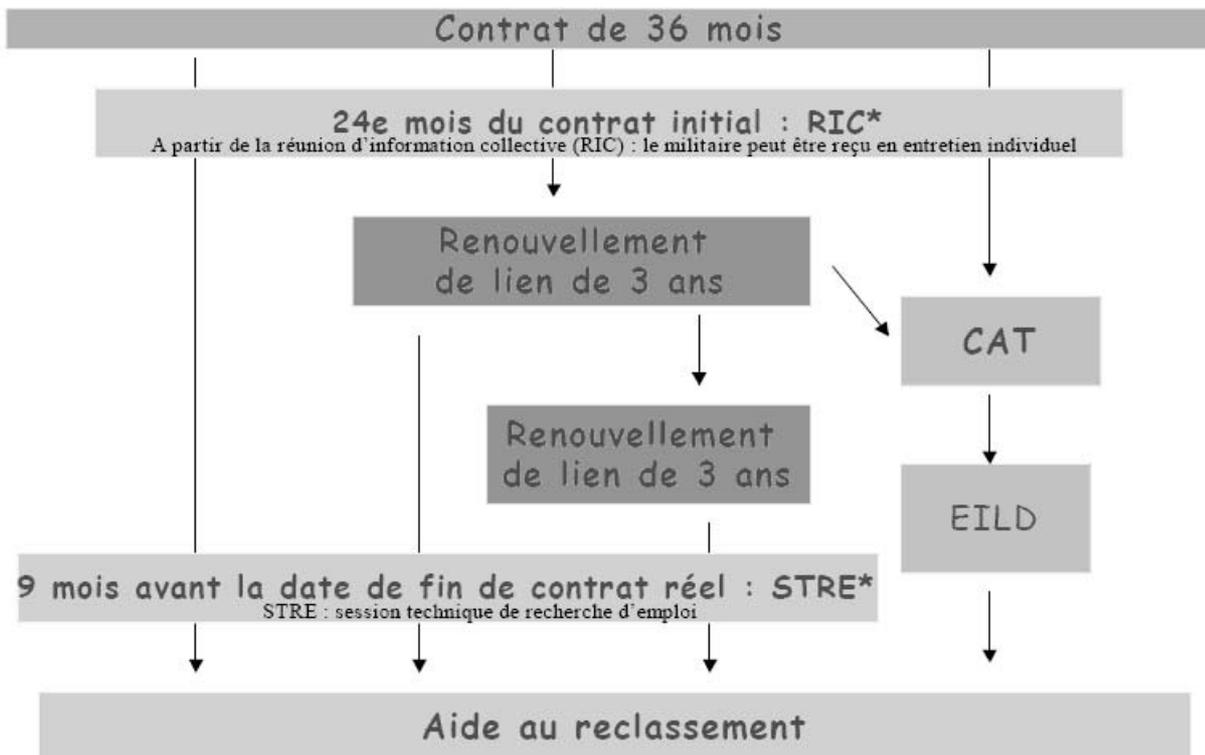
ANNEXE V.

Figure 1. Répartition géographique de marine mobilité



ANNEXE VI.

*Figure 1. Un contrat plusieurs perspectives*



\* Inscription, par l'unité, des militaires concernés auprès de marine mobilité (message, téléphone...).