

DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE ET
DU PERSONNEL CIVIL : *sous-direction de
l'accompagnement professionnel et de la reconver-
sion.*

**INSTRUCTION N° 941/DEF/SGA relative à la
reconversion des militaires.**

Du 29 mai 2006.

N O R D E F P 0 6 5 1 2 5 8 J

Références :

- Loi 2005-270 du 24 mars 2005 (JO n° 72 du 26,
texte n° 1) modifiée.
- Loi 2002-73 du 17 janvier 2002 (BOC p. 750)
modifiée.

Texte abrogé :

- Instruction 1062/DEF/SGA du 22 septembre
2004 (BOC, p. 5999 ; BOEM 300*).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM n° 300

Référence de publication : Texte inséré au BOC/PP 22,
2006, texte 3.

SOMMAIRE.

| | |
|--|----|
| 1. POLITIQUE D'AIDE À LA RECONVER- SION DES MILITAIRES..... | 24 |
| 1.1. Objectif | 24 |
| 1.2. Militaires concernés par la présente ins- truction | 24 |
| 1.3. Conditions du succès de la reconversion | 24 |
| 2. ETAPES ET OUTILS DE LA POLITIQUE D'AIDE À LA RECONVERSION..... | 24 |
| 2.1. Préparation à la reconversion | 25 |
| 2.2. Aides à la reconversion | 26 |
| 2.3. Validation des acquis de l'expérience | 27 |
| 2.4. Congés de reconversion | 28 |
| 2.5. Situation du personnel navigant | 29 |
| 3. MOYENS DE LA RECONVERSION..... | 29 |
| 3.1. Politique conventionnelle | 29 |

| | |
|--|----|
| 3.2. Moyens relevant de la direction de la fonction militaire et du personnel civil | 29 |
| 3.3. Dialogue avec les partenaires économi- ques | 30 |
| 3.4. Moyens budgétaires mis en œuvre par le ministère de la défense | 30 |
| 4. STRUCTURE DE L'AIDE À LA RECON- VERSION DES MILITAIRES..... | 30 |
| 4.1. Direction de la fonction militaire et du personnel civil | 31 |
| 4.2. Délégation générale pour l'armement ... | 31 |
| 4.3. Armée de terre | 32 |
| 4.4. Marine nationale | 33 |
| 4.5. Armée de l'air | 33 |
| 4.6. Gendarmerie nationale | 34 |
| 4.7. Service des essences des armées | 35 |
| 4.8. Service de santé des armées | 35 |
| 5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES..... | 36 |
| 5.1. Suivi et évaluation des résultats des ac- tions de reconversion | 36 |
| 5.2. Texte abrogé | 36 |

Préambule.

Les dispositions de la loi 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires confirme la nécessité d'offrir les moyens d'un accès à une activité professionnelle dans la vie civile, sous forme d'aide au départ ou de facilités d'accès à la fonction publique, en contrepartie des sujétions spécifiques.

Cela se traduit sur le plan législatif :

— par l'instauration de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelles pendant le service actif ;

— par l'octroi d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement direct vers l'emploi permettant au militaire de réaliser son projet professionnel. Ces actions peuvent se dérouler, après agrément, tout ou partie, sous congés de reconversion ou sous congé du personnel navigant.

Après avoir défini la politique d'aide à la reconversion, la présente instruction a pour objet d'en préciser les étapes et les outils, avant d'en définir les moyens et

d'en décrire les structures ainsi que les dispositifs de suivi et d'évaluation.

1. POLITIQUE D'AIDE À LA RECONVERSION DES MILITAIRES.

1.1. Objectif.

La politique d'aide à la reconversion fait partie intégrante de la politique des ressources humaines du ministère de la défense. Elle constitue un facteur de souplesse important pour les gestionnaires de personnel et garantit le maintien d'une armée jeune et dynamique.

Dans le cadre d'une armée professionnelle, la politique d'aide à la reconversion a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi civil des militaires après qu'ils aient accompli leur temps de service actif dans les armées et les formations rattachées afin :

- de renforcer l'attrait des carrières militaires, facteur de qualité dans le recrutement, notamment de ceux qui auront à accomplir des parcours professionnels courts ;

- d'obtenir la confiance et l'adhésion des militaires grâce à la qualité des dispositifs d'évaluation, d'orientation et d'aide à la reconversion mis en œuvre. Cela contribue à l'indispensable sérénité des militaires quant à leur devenir et renforce leur disponibilité.

Cet objectif s'inscrit dans une logique de résultat concrétisé par des indicateurs présentés périodiquement dans le tableau de bord « ressources humaines » du ministre de la défense.

La politique d'aide à la reconversion est définie au sein du comité de pilotage de la reconversion (CP/REC). Celui-ci est constitué du directeur de la fonction militaire et du personnel civil (DFP) ainsi que des directeurs des ressources humaines (DRH) des armées et des formations rattachées. Le CP/REC se réunit périodiquement et décide de la politique de reconversion du ministère sur propositions du groupe de travail reconversion (GT/REC).

1.2. Militaires concernés par la présente instruction.

Tout militaire peut bénéficier sur demande agréée des dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelles destinés à préparer son retour à la vie civile.

Tout militaire de carrière ou servant sous contrat peut bénéficier, sur demande agréée, du dispositif des aides de formation professionnelle ou d'accompagnement vers l'emploi destinées à préparer leur bénéficiaire à l'exercice d'un métier civil, dès lors qu'il compte, au début de son congé de reconversion, au moins quatre ans de services militaires effectif. Toutefois ces aides

peuvent être attribuées en priorité ou modulées en fonction :

- du projet professionnel ;
- de critères catégoriels et (ou) liés à la durée de service.

1.3. Conditions du succès de la reconversion.

Le projet professionnel est au cœur de la démarche de reconversion. Il doit être réaliste au regard des compétences à détenir, réalisable dans l'environnement géographique et socio-économique envisagé et assurer un accès à l'emploi.

Celui-ci doit être élaboré avec méthode puis validé par l'intéressé afin de déterminer sa viabilité ainsi que les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. En effet, il s'agit pour le militaire concerné de choisir le métier ou l'activité qu'il compte exercer, en fonction de ses aptitudes et de ses compétences mais également, de ses aspirations personnelles, sans lesquelles il ne saurait y avoir de motivation profonde.

Le succès tient au fait que le militaire doit prendre conscience qu'il est responsable de son avenir et acteur principal de son projet professionnel.

La réussite de la reconversion passe également par la mise en valeur des savoirs, savoir-faire et savoir-être, confortés par l'expérience accumulée tout au long du parcours professionnel militaire.

Cette mise en valeur des acquis de l'expérience est facilitée par la détention d'un titre homologué ou par un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce titre peut-être obtenu par voie de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le succès de la reconversion passe enfin par l'obligation pour le ministère de la défense d'intégrer dans sa politique de gestion des ressources humaines des dispositifs d'information, d'orientation, de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi. Pour être efficaces, ces dispositifs font appel à l'expertise de professionnels ainsi qu'à celle de spécialistes du monde éducatif et de l'emploi.

2. ETAPES ET OUTILS DE LA POLITIQUE D'AIDE À LA RECONVERSION.

La perspective de la reconversion de chaque militaire doit être posée tout au long du parcours professionnel militaire et de préférence dix-huit à douze mois avant le terme du contrat ou la fin de la carrière, quel que soit le mode de départ envisagé.

La préparation de la reconversion se déroule donc dans le temps. Elle commence par une étape de réflexion (2.1.1), bien avant le départ, destinée à faciliter la définition et la validation du projet professionnel.

L'étape suivante (2.1.2) consiste en la mise en œuvre d'aides à dominante formation ou accompagnement destinées à faciliter le reclassement. Généralement, ces aides se déroulent tout ou partie sous congé de reconversion et, si nécessaire, sous congé complémentaire de reconversion (4.3).

2.1. Préparation à la reconversion.

Elle comprend trois phases essentielles :

- l'information ;
- l'orientation et la validation du projet professionnel ;
- l'agrément de l'autorité militaire.

2.1.1. Information.

Dès son engagement, le militaire doit être informé de l'ensemble des dispositions, d'ordre statutaire, financier ou concernant le dispositif spécifique des aides, lesquelles, le moment venu, favoriseront sa démarche de reconversion.

La diffusion de cette information est du ressort des armées et des formations rattachées qui en fixent les modalités. La sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion de la direction de la fonction militaire et du personnel civil (DFP/APR) peut, sur demande, être associée à cette diffusion d'information.

Délivrée à divers moments du parcours professionnel du militaire, au sein de l'institution, cette information doit être actualisée et librement accessible. Les cadres de contact doivent s'y impliquer en liaison avec les acteurs de la chaîne ressources humaines de leur armée ou formation rattachée d'appartenance.

2.1.2. Orientation : une aide pour l'élaboration du projet professionnel et sa validation.

L'orientation marque le début de la démarche active de la reconversion. Elle intervient, de préférence, dix-huit à douze mois avant le départ effectif des armées.

Cette étape est déterminante dans le dispositif global de la préparation à la reconversion puisqu'elle doit permettre au militaire de définir son projet professionnel et de le valider.

2.1.2.1. Elaboration du projet professionnel.

A cet effet, le militaire :

- identifie sa future activité professionnelle, en précisant la nature de l'activité choisie, le secteur professionnel correspondant, le métier ou l'emploi ainsi que la zone géographique où il envisage de travailler ;
- s'assure que l'offre d'emploi existe pour cette activité et dans la zone géographique concernée ;

— expose ses motivations ;

— met en valeur ses aptitudes, ses compétences, son expérience professionnelle ainsi que les possibilités de reclassement envisagées ;

— détermine ses besoins afin de solliciter les moyens nécessaires à la mise en œuvre de son projet.

Pour l'aider dans sa démarche les dispositions de l'article 65 du statut général des militaires prévoient des dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnels durant la période pendant laquelle le militaire demeure en service dans les armées.

Ces dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelles peuvent prendre la forme :

— d'un entretien individuel de pré-orientation ou d'orientation dont les modalités pratiques sont définies par les armées et les formations rattachées ;

— d'une session collective d'orientation (Session bilan-orientation (SBO) ou d'une session bilan-projet (SBP)) de quelques jours, la durée pouvant être variable en fonction de la catégorie de personnel concerné et au cours de laquelle sont dressés un bilan professionnel, un bilan personnel ainsi qu'une hypothèse de projet professionnel, au moins. Le bilan personnel doit permettre d'identifier les goûts, les aptitudes, les aspirations individuelles et les potentialités au sens le plus large du terme. Le bilan professionnel doit être suffisamment exhaustif pour identifier les compétences susceptibles de faciliter l'accès à un métier civil et le niveau de certification professionnelle des titres ou diplômes détenus ;

— d'un bilan individuel de compétences (BIC) : cette prestation d'orientation, individuelle et complémentaire, s'adresse en particulier au personnel militaire dont le projet professionnel n'a pu être défini au sortir des prestations d'orientations antérieures (SBO, SBP). A cet effet, une demande est adressée à la DFP/APR par les prescripteurs compétents après avoir recueilli l'avis des directions de personnel concernées ;

— d'une prestation de pré accompagnement APEC (Association pour l'emploi des cadres) : cette prestation est une aide à la maturation du projet professionnel relatif à un emploi de cadre dans le secteur privé, par l'accès structuré à l'information et aux outils adéquats. Elle est réalisée par l'un des centres APEC partenaires, au choix du bénéficiaire. La prestation de pré accompagnement APEC se positionne, dans le parcours de reconversion, entre la phase d'orientation et celle de l'accompagnement. A ce titre, le militaire accède à la prestation sur son temps libre et la direction du personnel militaire de l'intéressé en est informée car les armées et les formations rattachées suivent et accompagnent chacun de leur personnel dans leurs démarches ;

— d'un entretien bilan orientation (EBO) : entretien individuel dont l'objectif est de répondre au besoin de validation de projets professionnels clairement établis par des militaires ayant mûrement réfléchi leur parcours de reconversion.

Le concours de prestataires externes référencés par le service public de l'emploi peut être utilement sollicité. Leur compétence professionnelle, leur capacité d'expertise, leur neutralité, leur connaissance du milieu civil et du monde de l'entreprise sont les garants de la meilleure orientation possible sur les voies de la reconversion.

2.1.2.2. *Validation du projet professionnel.*

Le projet professionnel doit être validé, c'est-à-dire confronté aux réalités du marché de l'emploi dans la branche considérée et dans la région choisie. Les compétences détenues doivent être en adéquation avec celles requises pour exercer l'emploi ou le métier choisi. A défaut, les qualifications complémentaires à acquérir doivent être précisément identifiées et les moyens pour les acquérir clairement définis.

Cette démarche de validation est du ressort du militaire qui est utilement aidé par les experts de la reconversion.

A cet effet, il est indispensable que le militaire prenne contact avec des acteurs de la branche professionnelle dans laquelle il souhaite s'engager.

Il doit :

- rencontrer plusieurs professionnels exerçant le métier dans lequel il envisage de se reconverter ;
- prendre contact avec les organismes institutionnels, tels que les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, chambres de métiers), les directions régionales et départementales du ministère chargé de l'emploi, les unions patronales... etc.

Afin d'effectuer la validation de son projet professionnel le militaire doit s'investir totalement et personnellement. Néanmoins, il revient à sa chaîne de reconversion de le conseiller dans cette démarche.

Aboutissement de la phase d'orientation, la validation du projet professionnel par le militaire doit permettre à l'accompagnateur de proposer un parcours de reconversion adapté et de le faire agréer.

2.1.2.3. *Agrément de l'autorité militaire.*

Dans le cadre des moyens et des règles définis en concertation avec la DFP/APR, la phase d'agrément est du ressort des armées et des formations rattachées en s'appuyant, notamment, sur les avis techniques formulés par les professionnels rencontrés à l'occasion de la

validation du projet, d'une part, et par les accompagnateurs de la chaîne de reconversion, d'autre part.

L'agrément du parcours professionnel consiste à reconnaître l'adéquation entre un projet professionnel et l'aide la mieux adaptée en tenant compte des contraintes de gestion notamment pour ce qui est de la durée des congés de reconversion.

2.2. **Aides à la reconversion.**

Elles sont décrites dans un guide pratique de la reconversion élaboré par la DFP/APR selon les dispositions suivantes.

2.2.1. *Dominantes des aides à la reconversion.*

La validation du projet professionnel permet de déterminer le caractère dominant, mais non exclusif, de l'aide à la reconversion dont le militaire pourra bénéficier :

- - dominante formation, dès lors que les compétences détenues sont insuffisantes afin d'occuper un emploi et/ou un métier décrit dans le projet professionnel validé ;
- - dominante accompagnement direct vers l'emploi dans le cas contraire.

2.2.1.1. *Aides à dominante formation.*

Elles doivent être envisagées dès lors que les compétences détenues sont insuffisantes pour l'exercice du métier choisi.

La formation peut être, soit une simple adaptation, soit une formation complète d'une durée plus ou moins longue. Elle peut se décliner en divers modules clairement identifiés.

Son coût peut être pris en charge en totalité, ou en partie, par le ministère de la défense selon des critères définis dans une instruction financière prenant en compte :

- le coût effectif de la formation ;
- le statut (contrat ou carrière, limite d'âge) et le bénéfice ou non d'une pension de retraite à jouissance immédiate ;
- la participation maximale du ministère au remboursement ;
- le prix du secteur concurrentiel, s'agissant d'une formation hors marché.

La formation peut être également suivie à titre gratuit en entreprise :

- soit en période de formation gratuite en entreprise (PFGE) qui se déroule dans le cadre d'une convention bipartite de mise à disposition signée entre le ministère de la défense et l'entreprise ;

— soit en période de formation et d'adaptation (PFA) à l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) qui se déroule dans le cadre d'une convention bipartite de mise à disposition signée entre le ministère de la défense et l'EPIDe. Elle comprend un mois de formation initiale financée par la DFP/APR et réalisée auprès d'un organisme agréé.

La DFP/APR conclut, en tant que de besoin, des marchés publics sur appels d'offres avec des organismes de formation professionnelle. Il lui incombe de rédiger les cahiers des charges des marchés de formations en précisant les exigences fixées aux organismes contractants.

Sous conditions, certaines formations peuvent être réalisées en utilisant la procédure des marchés passés selon la procédure adaptée (MPPA).

Compte tenu des coûts de formation et des dispositions liées à la validation des acquis de l'expérience, des actions de formation par modules doivent être systématiquement recherchées.

Par ailleurs, des formations peuvent être suivies en dehors des heures de service dans les cinq dernières années du contrat, ou de la carrière, dans le cadre des cycles d'enseignement. Ces formations, financées par le militaire lui-même, peuvent lui être remboursées, sous conditions, selon un plafond déterminé et après avoir obtenu un agrément préalable de la DFP/APR.

2.2.1.2. Aides à dominante accompagnement.

Ces aides sont destinées aux militaires disposant des compétences nécessaires à l'exercice du métier choisi.

Les aides à l'accompagnement peuvent revêtir diverses formes :

— session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) : cette aide, collective, consiste en un soutien renforcé pour la recherche d'un emploi. Elle est conduite avec le concours de prestataires professionnels agissant dans le cadre de marchés publics passés par la DFP/APR ;

— période d'adaptation en entreprise (PAE) : peut être effectuée par le militaire afin de lui permettre, avant de signer un contrat, de se familiariser avec un poste de travail bien défini dans le cadre d'une convention bipartite signée entre le ministère de la défense et l'entreprise ;

— parcours individualisé du créateur ou repreneur d'entreprise (PIC) : l'objectif est d'accompagner le militaire en lui assurant un conseil et un suivi individualisé dans le montage et la réalisation de son projet ;

— convention avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC) : permet de favoriser l'accompagnement vers l'emploi de militaires ayant le potentiel de

« cadre » dans le milieu civil. Cette prestation consiste à mettre à la disposition du bénéficiaire une méthodologie de positionnement professionnel et une stratégie de recherche d'emploi. Il peut, en plus, bénéficier d'ateliers propres à cette association ;

— session de techniques de recherche d'emploi (STRE) : ces techniques doivent permettre au militaire de se familiariser avec les règles de rédaction de curriculum vitae, de lettres de motivation ainsi qu'à la présentation de candidatures spontanées. Elles comportent également de la formation et de l'entraînement à l'entretien d'embauche, à la prospection du marché des offres d'emploi et à l'exploitation systématique de tous les supports d'information s'y rapportant. Ces techniques sont enseignées par les conseillers de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), des centres interarmées de reconversion (CIR) ou par ceux des cabinets mandatés par les opérateurs de la reconversion.

Ces actions d'accompagnement peuvent être organisées dans les armées, en CIR, à l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO) ou au sein des structures civiles spécialisées.

2.2.2. Reclassement.

L'accès à l'emploi civil des militaires en reconversion est l'objectif essentiel de l'ensemble du dispositif des aides et la raison d'être de la politique de reconversion du ministère de la défense.

Qu'ils aient, ou non, bénéficié du dispositif des aides décrites ci-dessus, tous les militaires en recherche d'emploi peuvent, pendant les trois ans suivant leur radiation des cadres ou des contrôles, être soutenus dans leurs recherches dès lors qu'ils s'inscrivent auprès des structures de reconversion propres à chaque armée ou formation rattachée.

Les CIR, l'ARCO ainsi que d'autres organismes de type associatif œuvrant dans le périmètre du ministère de la défense qui en ont la vocation et les moyens participant, également, à cette fonction.

2.3. Validation des acquis de l'expérience.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue, de fait, pour chaque candidat une chance de relancer son projet d'accès à une qualification totale ou partielle validée, à tout moment de sa vie en effectuant une partie, ou non, du cursus de la formation choisie, en fonction de la décision d'un jury de validation.

Cette procédure permet à une personne de faire reconnaître l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un titre, un diplôme ou d'entrer dans un cursus de formation. Ce dispositif est un droit inscrit dans le code du travail et dans le code de l'éducation nationale.

La VAE a vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, des titres et des certificats de qualification inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Peut bénéficier de cette procédure toute personne, avec ou sans qualification reconnue, désirant en acquérir une, la compléter ou l'adapter afin de reprendre une activité et ayant totalisé au moins trois ans d'expérience professionnelle ou acquise au travers d'activités bénévoles en rapport avec la finalité du diplôme visé (expérience acquise en continu ou non).

La démarche de candidature est une démarche individuelle, au cours de laquelle le militaire peut être informé et conseillé par sa chaîne ressources humaines. Pour faciliter l'accès à un emploi civil et en prévision d'un besoin de formation complémentaire susceptible d'être suivie durant la phase active de reconversion, cette démarche doit être entamée de préférence, environ, vingt quatre mois avant le départ des armées (délai moyen d'une VAE).

Le ministère de la défense est susceptible, et sous conditions précisées dans l'instruction financière, de prendre en charge une partie des frais engagés.

2.4. Congés de reconversion.

L'existence de congés de reconversion, dans le statut général des militaires permettant à leurs bénéficiaires de se consacrer à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle constitue le volet statutaire du processus de reconversion.

2.4.1. Conditions d'octroi.

Les conditions statutaires afin de pouvoir demander à bénéficier d'un congé de reconversion sont au nombre de trois :

- être en position d'activité ;
- avoir au moins quatre années de services militaires effectifs à la date de prise d'effet du congé ;
- ne pas être lié par une obligation de rester en activité, exigée, soit pour l'entrée dans les écoles militaires, soit à l'issue d'une formation spécialisée, prévue à l'article 73 de la loi 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

En outre, d'autres éléments sont pris en compte, notamment :

- l'existence et la consistance du projet professionnel présenté par le militaire et agréé par l'organisme désigné par les armées ou formations rattachées qui constituent la condition impérative de l'obtention d'un congé de reconversion ;

— l'expérience professionnelle acquise dans les armées et l'intérêt qu'elle présente au regard des besoins exprimés par le secteur civil ;

— les besoins prioritaires du service, ceux de l'encadrement des forces et leurs conséquences en matière de gestion du personnel.

Lorsque le projet professionnel présenté par le militaire laisse apparaître que la durée du congé de reconversion ne sera, manifestement, pas suffisante afin de lui permettre de réaliser son projet, un congé complémentaire de reconversion peut, dans le même temps, être alors accordé,

2.4.2. Procédures et décisions d'octroi des congés de reconversion.

2.4.2.1. Examen des candidatures aux congés de reconversion.

Le congé de reconversion peut être accordé sur demande du militaire.

La demande de congé de reconversion peut être présentée à tout moment. Toutefois, les nécessités de l'examen de la demande imposent, en pratique, qu'un délai de trois mois minimum soit respecté entre le moment du dépôt du dossier auprès de la direction du personnel et la date de prise d'effet du congé. Lorsque la demande de congé de reconversion inclut le financement d'une aide par le ministère de la défense, des délais d'instruction sont fixés par des textes spécifiques.

La demande de congé complémentaire de reconversion, si elle n'a pas été formulée en même temps que le congé de reconversion, est présentée, au moins, deux mois avant l'expiration du congé de reconversion.

Les décisions relatives aux congés de reconversion sont prises dans les formes habituelles, par le ministre de la défense (autorité militaire par délégation de signature).

Les décisions d'acceptation ou de rejet du bénéfice des congés de reconversion sont notifiées, sans délai, aux intéressés.

2.4.2.2. Détermination de la durée des congés de reconversion.

La durée maximale du congé de reconversion et du congé complémentaire de reconversion est de six mois pour chacun d'eux.

Si la durée initiale du congé de reconversion est inférieure à six mois, celui-ci peut être prorogé jusqu'à concurrence de sa durée maximale de six mois sous réserve d'agrément de l'armée ou de la formation rattachée concernée.

Le congé complémentaire de reconversion est accordé en une seule fois, quelle que soit sa durée, dans la limite maximale de six mois.

La durée des congés accordés au militaire, adaptée au projet professionnel présenté, peut varier en fonction, notamment, des compétences détenues par l'intéressé et des règles de gestion des armées ou des formations rattachées.

Des circulaires propres aux armées et aux formations rattachées définissent les modalités d'octroi, en cohérence avec les dispositions des textes réglementaires en vigueur.

2.4.3. Exercice d'une activité lucrative.

Pendant les congés de reconversion, le militaire peut exercer une activité publique ou privée rémunérée, sa solde étant toutefois réduite dans les conditions prévues par décret.

Cette disposition ouvre donc pendant les congés de reconversion la possibilité de signer un contrat de travail.

2.5. Situation du personnel navigant.

Le congé du personnel navigant (CPN) s'analyse comme une aide au départ au même titre que le congé de reconversion (CR) et le congé complémentaire de reconversion (CCR). Ainsi et dans des conditions d'attributions analogues à celles qui président à l'octroi des CR et des CCR, les militaires placés en CPN peuvent déposer une demande d'aide à la reconversion visée au point 2.2.

3. MOYENS DE LA RECONVERSION

3.1. Politique conventionnelle.

La DFP/APR assure la préparation, la négociation et la conclusion de conventions-cadres avec des organismes publics ou privés dont les actions s'inscrivent dans le cadre de la politique d'aide à la reconversion du ministère de la défense. Ces conventions sont signées au niveau central sous la responsabilité de la DFP/APR. Lorsqu'elles ont un champ d'application régional ou local, les échelons territoriaux des armées et des formations rattachées peuvent en décliner la mise en œuvre sous forme de conventions particulières passées avec les échelons locaux des organismes précités.

Les partenaires du ministère de la défense en matière d'aide à la reconversion peuvent être :

- d'autres départements ministériels ;
- des collectivités territoriales et notamment les régions ;
- des organismes publics (ANPE, association nationale pour la formation professionnelle des adultes

(AFPA), association pour l'emploi des cadres (APEC)... etc.) et des instances consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture, chambres de métiers) ;

— des organismes privés.

La DFP/APR peut accorder aux autorités régionales l'initiative d'établir des conventions avec les collectivités territoriales et des organismes publics ou privés à vocation régionale, départementale ou locale. Ces initiatives doivent s'inscrire d'une manière concertée et chaque fois que cela est possible dans une perspective interarmées, dans la lignée de la politique conventionnelle conduite par la DFP/APR.

3.2. Moyens relevant de la direction de la fonction militaire et du personnel civil.

Pour mettre en œuvre les différents outils d'aide à la reconversion, le ministère de la défense dispose au niveau central de structures propres et peut également faire appel à des prestataires de services.

3.2.1. Opérateurs de la direction de la fonction militaire et du personnel civil.

3.2.1.1. Centres interarmées de reconversion.

Antennes techniques régionales de la DFP/APR, les CIR organisent, à la demande des armées et des formations rattachées, au bénéfice des unités militaires placées dans leur bassin régional d'action, la délivrance de prestations de reconversion dans les domaines de l'orientation et de l'accompagnement.

Pour l'orientation, les centres interarmées de reconversion (CIR) organisent, dans leurs locaux, dans ceux des consultants ou dans les unités, des sessions collectives qui doivent se dérouler sous le contrôle de professionnels agréés par les services publics de l'emploi. Des entretiens individuels (EBO) peuvent également s'y dérouler dans la mesure où les personnels qui les mènent ont été préalablement formés. Dans tous les cas, un avis motivé est porté à la connaissance de l'autorité militaire au moment de l'agrément du projet professionnel et du parcours de reconversion.

Pour l'accompagnement vers l'emploi, les CIR organisent dans leurs locaux des sessions collectives au cours desquelles les candidats sont formés aux techniques et méthodes de recherche d'emploi et soutenus dans leurs contacts et démarches d'intégration dans les entreprises. Leurs prérogatives s'exercent également au profit des candidats à la création ou reprise d'entreprise.

Les CIR coordonnent, également, le calendrier des interventions des prestataires externes, qu'il s'agisse des services publics de l'emploi ou des prestataires privés, pour en assurer la cohérence par rapport aux moyens budgétaires affectés à leurs profits par la DFP/APR et pour en répartir l'emploi conformément aux

besoins exprimés en prévision et en étroite concertation avec les responsables territoriaux de la reconversion pour les armées et les formations rattachées.

En liaison étroite avec les armées et les formations rattachées, les CIR participent à la formation continue du personnel en charge de la reconversion.

Les CIR peuvent être chargés de la mise en œuvre de certaines conventions régionales et sont systématiquement associés à l'élaboration des conventions élaborées par les armées et les formations rattachées.

3.2.1.2. Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers.

L'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO) est une association sous tutelle du ministre de la défense. L'ARCO a pour vocation d'apporter une aide personnalisée aux cadres, officiers et sous-officiers, en position d'activité ou rayés des contrôles depuis moins de trois ans afin de leur faciliter l'accès à un emploi civil.

Opérateur professionnel spécialisé, l'ARCO peut intervenir dans le parcours du candidat à la reconversion, à différentes étapes :

- lors de l'orientation, en facilitant l'élaboration et la validation du projet professionnel ;
- pour accompagner le militaire ayant droit à des prestations vers l'emploi ;
- pour développer le placement de candidats potentiels à partir du recueil et de la diffusion des offres d'emploi.

En outre, l'ARCO peut être sollicitée par la DFP/APR pour participer aux groupes d'études ou de travail et à l'information des cadres militaires sur le monde civil du travail.

L'ARCO peut être consultée en qualité d'expert et être chargée d'études dans les domaines de l'information, de l'orientation, de la formation professionnelle, de l'emploi et des métiers. Elle assure une veille technologique dans ces domaines et informe le ministre de la défense des évolutions prévisibles.

L'ARCO peut solliciter le concours des CIR pour l'organisation des sessions décentralisées d'orientation ou d'accompagnement qu'elle assure au bénéfice des officiers et des sous-officiers, résidant dans un bassin géographique considéré.

Le ministère de la défense lui fixe contractuellement des objectifs quantitatifs et qualitatifs, annuels ou pluriannuels, lui accorde les moyens budgétaires correspondants et l'autorise en tant que de besoin à conclure des contrats avec des organismes publics ou privés concourant à sa mission.

3.2.2. Prestataires externes.

Les prestations d'orientation, de formation ou d'accompagnement fournies à titre onéreux par des organismes externes constituent des prestations de services entrant de plein droit dans la sphère d'application du code des marchés publics.

La passation de ces marchés relève de la DFP/APR chargée de demander aux différents services centraux, de la reconversion, au sein des armées et des formations rattachées, d'exprimer leurs besoins quantitatifs et qualitatifs.

Les procédures déconcentrées peuvent, en tant que de besoin, être mises en œuvre par la DFP/APR.

3.3. Dialogue avec les partenaires économiques.

L'objectif de l'accès à l'emploi civil des militaires implique une bonne connaissance de l'évolution des différents secteurs économiques. Cette connaissance passe par un dialogue constant avec l'ensemble des partenaires institutionnels économiques, publics ou privés, au premier rang desquels se trouvent les organisations patronales et professionnelles.

3.4. Moyens budgétaires mis en œuvre par le ministère de la défense.

L'aide à la reconversion des militaires représente une fonction dont le coût global est composé des éléments suivants :

- rémunérations, charges sociales et accessoires versés aux militaires bénéficiant des congés de reconversion ;
- dépenses correspondant à l'acquisition de prestations et de services afférents à la politique de reconversion auprès de prestataires externes ;
- concours financiers apportés à des organismes, dans le cadre de conventions ;
- rémunérations, charges sociales et accessoires versés au personnel chargé de l'aide à la reconversion ;
- crédits affectés à l'équipement et au fonctionnement interne des structures d'aide à la reconversion.

Le ministère de la défense se doit d'avoir une connaissance précise du coût de cette fonction. A cet effet, la DFP/APR a la charge de l'élaboration annuelle d'un bilan de la reconversion qui intègre, entre autre, le coût de celle-ci. La DFP/APR assure le recueil des informations nécessaires auprès des armées et des formations rattachées en vue d'élaborer ce document.

4. STRUCTURE DE L'AIDE À LA RECONVERSION DES MILITAIRES.

La politique d'aide à la reconversion est proposée au ministre de la défense par le secrétaire général pour

l'administration (SGA) qui en définit les instruments, les procédures et les moyens en concertation avec les armées et les formations rattachées.

4.1. Direction de la fonction militaire et du personnel civil.

Sous l'autorité du secrétaire général pour l'administration, le directeur de la fonction militaire et du personnel civil (DFP) est chargé des domaines suivants :

4.1.1. Règles et procédures.

Le DFP élabore les règles, les procédures, les instruments et outils propres à assurer l'efficacité et la cohérence de la politique d'aide à la reconversion. Il anime et coordonne les actions menées par le ministère de la défense en ce domaine et il gère les moyens financiers s'y rapportant. Il s'assure de l'adéquation générale entre la qualification des candidats à la reconversion et la forme, ou qualité, desdites prestations dispensées par les organismes intervenant dans les différentes étapes de la reconversion.

Pour ce faire, le DFP dispose des sous-directions suivantes.

4.1.1.1. Sous-direction de la fonction militaire.

Sous-direction notamment chargée des questions relevant de la position statutaire des militaires pendant la durée des congés de reconversion.

4.1.1.2. Sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion.

La sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion (APR) est chargée de concevoir les dispositifs juridiques, techniques et financiers relatifs à la politique de reconversion du personnel militaire et à cet effet :

- définit les cahiers des charges pour les prestations de reconversion mentionnées dans la présente instruction ;
- élabore les conventions cadres et conventions particulières relatives à la délivrance à titre onéreux de prestations et de services au bénéfice de la reconversion des militaires ;
- agréé les prestations dont le financement relève des crédits dont elle assure la gestion ;
- est chargée de définir les moyens budgétaires annuels nécessaires à la mise en œuvre des aides à la reconversion ;
- gère le budget des prestations ;
- élabore annuellement les instruments d'évaluation des résultats de la politique de reconversion ;

— est chargée d'obtenir l'enregistrement des titres militaires dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

— assure la formation initiale des accompagnateurs reconversion ou officiers conseil ou consultants en liaison avec les armées et les formations rattachées et, avec ces dernières, participe à la formation continue des chaînes reconversion ;

— anime et coordonne l'action des centres interarmées de reconversion (CIR) auxquels elle fixe des objectifs et accorde des moyens budgétaires ;

— exerce la tutelle sur l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO), à laquelle elle fixe des objectifs annuels ou pluriannuels et à qui elle accorde les moyens correspondants ;

— anime les comités centraux de pilotage des conventions établies avec les partenaires publics et privés.

Chargée de veiller au bon déroulement de la reconversion, la sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion (APR) est tenue informée de tout obstacle mis à l'emploi d'un militaire dans le civil.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la DFP/APR associe dans ses travaux les armées et les formations rattachées à travers leur direction de personnel.

Le groupe de travail reconversion (GT/REC), instance de cette concertation, se réunit régulièrement afin d'identifier les problématiques de la reconversion, de proposer et d'aménager les dispositifs s'y rapportant et de formuler des propositions d'évolution.

4.1.2. Moyens budgétaires.

Le directeur de la fonction militaire et du personnel civil (DFP) détermine, en liaison avec les états-majors, les directions de personnel et la direction des affaires financières, les moyens budgétaires nécessaires au fonctionnement des chaînes de reconversion : rémunération et charges sociales (RCS), coûts de structures et de fonctionnement.

4.2. Délégation générale pour l'armement.

Les actions de reconversion relèvent du domaine de responsabilité du directeur des ressources humaines (DRH).

Il fixe les objectifs annuels en cohérence avec ceux de la politique générale en matière de ressources humaines, dans tous ses domaines de compétence (recrutement, formation, gestion).

La DRH et le conseil général pour l'armement (CGAr) sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la mise en œuvre de la politique ainsi définie.

A ce titre, la direction des ressources humaines est chargée :

- d'animer, d'orienter et de coordonner l'action de chacun des échelons ressources humaines des directions, établissements et services de la DGA ;
- d'informer le personnel militaire des corps de la DGA en matière de reconversion ;
- d'orienter le personnel qui quitte la DGA à une échéance définie ;
- d'agrèer les parcours professionnels préalablement validés par le militaire ;
- d'effectuer un suivi personnalisé tout au long du processus de reconversion.

Le CGAr est chargé :

- d'informer le monde du travail sur les compétences des officiers des corps de l'armement ;
- de préparer le personnel à la recherche d'un emploi et de l'accompagner dans sa démarche ;
- de suivre le marché de l'emploi, d'en exploiter les offres et de promouvoir les candidatures émanant de la DGA.

4.3. Armée de terre.

4.3.1. Niveau central.

4.3.1.1. Etat-major de l'armée de terre.

Conformément aux directives du ministre de la défense, le général chef d'état-major de l'armée de terre (CEMAT) définit la politique à mener en matière de reconversion au profit du personnel militaire de l'armée de terre. Le CEMAT charge l'état-major de l'armée de terre (EMAT) de fixer les objectifs de cette politique et de mobiliser les moyens humains et financiers nécessaires à son application. Il établit les directives correspondantes qu'il adresse au directeur du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT) et aux commandants de région terre.

4.3.1.2. Direction du personnel militaire de l'armée de terre.

Le général directeur du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT) met en œuvre la politique définie par le CEMAT. Il anime et coordonne les actions de la chaîne technique de reconversion. Il assure, à travers le conseil de perfectionnement de la formation professionnelle en milieu militaire, la tutelle sur le dispositif de formation professionnelle en milieu militaire.

4.3.2. Niveau régional.

La reconversion s'intègre dans un système de gestion qui laisse une large place à la déconcentration entre la DPMAT et les échelons régionaux et locaux. Ces échelons subordonnés ont pouvoir de décision sur l'octroi des différentes aides et des congés de reconversion s'agissant des militaires du rang engagé volontaire de l'armée de terre (EVAT) et volontaire pour servir dans l'armée de terre (VDAT), quand la gestion est déconcentrée. A l'échelon régional, le général exerçant le commandement territorial veille au respect des directives et des priorités définies par l'échelon central et les fait appliquer dans le cadre d'un plan d'action régional annuel spécifique à la reconversion.

4.3.2.1. Bureau d'aide à la reconversion civile (BARC).

Le bureau d'aide à la reconversion civile (BARC) assure un rôle d'animation, de coordination et de contrôle de l'ensemble des structures chargées de la reconversion sur le territoire de la région terre. Il veille à la cohérence des actions menées au sein de l'échelon régional en y organisant un système d'échanges permanents d'informations.

4.3.2.2. Agences pour l'emploi des militaires (AEM).

Placées sous l'autorité hiérarchique du chef de BARC, les agences pour l'emploi des militaires (AEM) ont pour mission principale le reclassement des militaires et le suivi des stagiaires en liaison avec le corps support. Elles agissent en réseau sous la conduite de la DPMAT, avec une compétence régionale, au sens économique et administratif, au profit des militaires provenant de métropole, des forces françaises et de l'élément civil stationnés en Allemagne (FFECSA), des départements d'outre-mer, des collectivités d'outre-mer et Nouvelle Calédonie. Dans une démarche prospective, les AEM s'attachent à rapprocher les besoins de reclassement des militaires des offres des employeurs civils régionaux. Elles marquent la volonté de bâtir le dispositif autour de la région administrative, partenaire essentiel en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Concernant les militaires stationnés à l'étranger, le groupement de transit et d'administration des personnels isolés (GTAPI) est le correspondant du réseau des AEM.

4.3.3. Structures locales.

En raison de la dispersion des implantations de l'armée de terre et de la mobilité des militaires avant et pendant leur reconversion, l'essentiel du parcours de reconversion est à établir au niveau du tissu socio-économique régional et local. Dans chaque formation, sous l'autorité du DRH, la cellule reconversion du

bureau recrutement-reconversion-condition du personnel (BRRCP) est chargée de l'aide individuelle, des actions locales en liaison avec les partenaires des secteurs publics ou privés et de l'accompagnement professionnel des militaires accueillis dans une section de formation professionnelle (SFP) jumelée avec un centre de formation professionnelle ou le constituant elle-même. Cette cellule entretient un réseau relationnel avec les acteurs de l'emploi local au profit du reclassement des militaires et des conjoints de militaires ou de personnels civils.

4.3.4. Centre militaire de formation professionnelle.

Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) est un acteur reconnu et performant en matière de formation et d'accompagnement socioprofessionnel du militaire.

Le CMFP accueille en formation :

- les militaires, en fonction d'un besoin ressortant d'un projet professionnel validé et d'un agrément du gestionnaire, avec une priorité pour les militaires contractuels ayant entre 4 et 15 ans de service, puis les militaires contractuels ayant plus de 15 ans de service, enfin les militaires de carrière ;

- d'autres publics en vertu de conventions particulières passées avec différents partenaires par la DFP ou l'armée de Terre ;

- les militaires originaires des autres armées et formations rattachées peuvent également y être accueillis dans des conditions précisées par la DPMAT. Le CMFP assure une expertise et un conseil en matière d'offre de formation professionnelle en milieu militaire et en matière de validation des acquis de l'expérience. Le CMFP est identifié comme le centre de formation et d'information complémentaire des acteurs de la chaîne technique de reconversion.

4.4. Marine nationale.

Dans la marine nationale, « Marine Mobilité » est le service unique chargé des actions de mobilité professionnelle, sous l'autorité de la sous-direction compétences de la direction du personnel militaire de la marine (DPMM/SDC). Les objectifs sont fixés par un contrat pluriannuel, en cohérence avec ceux de la politique générale des ressources humaines de la marine et dans le cadre de la politique de reconversion du ministère de la défense.

« Marine mobilité » est un service centralisé au fonctionnement déconcentré. « Marine mobilité direction », implantée à Paris, est chargée du management du dispositif, de l'organisation et du suivi de la

formation des consultants et de la communication interne et externe.

Trois bureaux régionaux (Brest, Toulon et Paris) et sept antennes (Lorient, Cherbourg, Nîmes, Bordeaux, Strasbourg, Lyon et Toulouse) accompagnent les candidats dans leur démarche de mobilité professionnelle.

Le service comprend trois corps de métiers :

- les consultants mobilité accompagnent au quotidien les marins dans leur démarche, par un suivi personnalisé et individualisé. Ils les aident à dresser leur bilan personnel et professionnel en vue d'élaborer un projet professionnel, de le valider et de le compléter par un plan d'action particularisé. Le bureau émet un avis technique d'agrément au profit de la sous-direction gestion de la direction du personnel militaire de la marine (DPMM/SDG) ;

- les consultants insertion professionnelle prennent en charge les marins ayant une problématique d'insertion identifiée, dont le temps cumulé de service n'atteint pas quatre années ;

- les conseillers et chargés relations entreprises assurent l'accompagnement du candidat dans sa recherche active d'emploi, en travaillant en étroite collaboration avec des groupes d'envergure nationale, ainsi qu'avec un tissu de petites et moyennes entreprises. Ils effectuent des prospections ciblées en fonction du projet professionnel de l'intéressé et assurent la mise en adéquation entre les besoins des entreprises et les projets professionnels des candidats.

4.5. Armée de l'air.

4.5.1. Niveau central.

Dans le cadre de la politique générale de reconversion définie par la DFP, l'état-major de l'armée de l'air (EMAA) détermine ses propres orientations adaptées à son format et en cohérence avec ses paramètres de gestion des ressources humaines.

La direction du personnel militaire de l'armée de l'air (DPMAA) conduit la politique de reconversion initiée par l'EMAA, propose des évolutions possibles et décline les objectifs de reconversion en actions d'informations, d'orientations, d'attributions d'aides et de reclassement.

Sous l'autorité du directeur du personnel militaire, et en liaison avec la sous-direction DFP/APR, le bureau « Air mobilité » est chargé de la mise en œuvre, de la coordination et du suivi des actions de reconversion et de reclassement des services qui lui sont fonctionnellement rattachés.

A ce titre, le bureau « Air mobilité » :

— instruit les dossiers de reconversion préparés et validés à l'échelon local, en assurant la cohérence entre la satisfaction des candidats à la reconversion, les besoins de l'armée de l'air et les directives de gestion ;

— développe et entretient des relations étroites avec le monde de l'entreprise, les associations et les institutionnels pour dynamiser le reclassement des militaires ;

— pilote l'audit interne et met en œuvre le contrôle de gestion ainsi que la démarche qualité ;

— définit et réalise le plan de communication interne et externe de la chaîne reconversion-reclassement et garantit la veille réglementaire et documentaire ;

— conduit le plan de formation des acteurs de la chaîne reconversion-reclassement.

4.5.2. *Echelon local.*

Implantés sur chaque base aérienne, sous l'autorité des divisions des ressources humaines, les bureaux formation-reconversion (BFR) constituent le socle de la structure de reconversion. Antennes locales du bureau « Air mobilité », les BFR sont chargés de l'identification, de l'accueil, du conseil et de l'accompagnement des militaires quittant l'armée de l'air.

Formé aux techniques d'évaluation et de valorisation des carrières, le personnel en fonction à l'échelon local fournit une aide individualisée dans l'élaboration du projet professionnel et assure le suivi des candidats dans leur recherche active d'emploi.

Ces services initient et instruisent les dossiers de demande d'aide à la reconversion conformément aux textes en vigueur et dans le respect des directives de la direction du personnel militaire de l'armée de l'air (DPMAA). En outre, ils assurent en coopération avec les structures institutionnelles locales de l'emploi une veille du bassin économique et prospectent les entreprises susceptibles d'accueillir d'anciens militaires.

4.6. **Gendarmerie nationale.**

4.6.1. *Niveau central.*

Les actions de reconversion relèvent du domaine de responsabilité du service des ressources humaines (SRH) de la direction générale de la gendarmerie nationale. Il en fixe les objectifs annuels en cohérence avec ceux de la politique générale du personnel dans tous ses domaines de compétences (régulation des flux, maintien des pyramides des âges et des grades harmonieuses), dans le cadre de la politique de reconversion du ministère de la défense.

Le bureau de la reconversion (BRCV) est chargé de mettre en œuvre la politique ainsi définie. A ce titre, il

élabore et diffuse les directives aux entités suivantes de la gendarmerie nationale :

— commandants de région de gendarmerie

— commandant de la gendarmerie outre-mer ;

— commandant des écoles de la gendarmerie nationale ;

— commandant de la gendarmerie de l'air ;

— commandant de la gendarmerie des transports aériens ;

— commandant de la gendarmerie de l'armement ;

— commandant de la gendarmerie maritime ;

— commandant du centre administratif de la gendarmerie nationale ;

— commandant du centre technique de la gendarmerie nationale ;

— commandant du groupement central des formations aériennes de la gendarmerie ;

— commandant de la gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires ;

— commandants d'école de formation ;

— commandants de la gendarmerie situés au sein des départements et des régions d'outre-mer, des collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution et de la Nouvelle-Calédonie.

Le BRCV anime, oriente et coordonne l'action des officiers conseil de la chaîne territoriale. Il instruit les dossiers de reconversion des militaires de la gendarmerie autres que les volontaires. Il gère la base de données des offres et demandes d'emploi. Il organise et suit la formation du personnel chargé de la reconversion. Il assure une veille réglementaire et documentaire et pilote le contrôle de gestion. Enfin, il contrôle les différentes missions dévolues aux cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) confiées à la gendarmerie.

4.6.2. *Niveau territorial.*

Les centres d'orientation reconversion (COR) sont composés d'officiers conseil chargés de mettre en application les directives reçues du bureau de la reconversion. A ce titre, ils informent et orientent le personnel militaire de la gendarmerie en matière de reconversion.

Ils instruisent les dossiers des volontaires. Ils suivent en permanence le marché de l'emploi et entretiennent des relations avec les acteurs économiques et les institutionnels de l'emploi locaux. Certains COR ont en charge les missions des cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC).

4.6.3. Niveau local.

L'action des COR est relayée au niveau local par des antennes de reconversion (AR) implantées au sein des groupements de gendarmerie départementale, d'écoles, d'unités outre-mer ou unités spécialisées.

Les personnels affectés à cette tâche sont principalement chargés, avec les officiers conseil des COR, d'informer en matière de reconversion les militaires de la gendarmerie nationale qui lui sont rattachés. Ils doivent par ailleurs avoir une parfaite connaissance des interlocuteurs de la reconversion et des acteurs économiques locaux au sein de leur zone de compétence.

4.7. Service des essences des armées.

4.7.1. Niveau central.

Dans le cadre des directives du ministre de la défense, la direction centrale du service des essences des armées est chargée de veiller à l'application de la politique de reconversion. Elle prépare le budget nécessaire à sa mise en œuvre et s'assure de l'emploi des moyens financiers au regard des objectifs fixés en liaison avec la DFP/APR.

Le directeur central du service des essences des armées (SEA) signe les actes administratifs relatifs à la reconversion du personnel militaire du SEA.

4.7.2. Niveau régional.

Le personnel militaire du service des essences des armées, toutes catégories confondues, est très dispersé et généralement affecté dans des établissements et organismes à faible effectif.

Les directions locales du service des essences des armées ont pour mission de préparer et de suivre le personnel qui prépare sa reconversion. Localement, elles s'appuient sur les réseaux territoriaux des autres armées :

- armée de terre ;
- armée de l'air ;
- marine nationale ;
- ainsi que les centres interarmées de reconversion (CIR) et l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO).

A cette fin, les directions locales du SEA peuvent établir des partenariats, sous la forme de protocoles ou de conventions, avec leurs interlocuteurs régionaux ou locaux d'armée en charge de la reconversion.

4.8. Service de santé des armées.

4.8.1. Niveau central.

Sous l'autorité du directeur central du service de santé des armées, le sous-directeur ressources humaines veille à l'application des textes relatifs à la reconversion des militaires et définit les modalités de mise en œuvre des procédures et des décisions d'octroi des congés de reconversion.

La sous-direction ressources humaines s'assure que le personnel du service de santé des armées (SSA) peut avoir accès à toutes les informations relatives à la reconversion. Elle participe aux divers travaux relatifs à la mise en œuvre de la reconversion, en étroite liaison avec la DFP/APR, les armées et formations rattachées.

La section reconversion est chargée, en relation avec le bureau gestion du personnel militaire, du traitement, du suivi et du contrôle des dossiers de reconversion. Elle met en œuvre les directives de la DFP/APR.

4.8.2. Niveau régional.

Au sein de chaque direction régionale du SSA, le chef du bureau organisation, ressources humaines (organisation, emploi, personnel) est désigné, sous l'autorité du directeur, pour être le coordinateur de la reconversion du personnel du service de santé affecté dans les forces de la région concernée.

4.8.3. Niveau local.

Pour le service de santé des armées, dans chaque établissement du service (écoles, instituts, hôpitaux, centres de recherche, direction des approvisionnements et des établissements centraux ainsi que les établissements rattachés, direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) ainsi que les organismes rattachés) l'officier chargé du personnel est responsable, sous l'autorité du chef d'établissement, du commandant d'unité ou du chef d'organisme, de la reconversion des militaires.

L'officier chargé du personnel assure les fonctions d'officier conseil en matière de reconversion au sein de l'établissement et, à cet effet, il est chargé de :

- la sensibilisation à la démarche de reconversion ;
- l'information individuelle
- l'envoi du personnel vers une structure adaptée (ARCO, APEC, CIR, ...) ;
- l'aide à la définition et à la validation des projets professionnels ;
- l'établissement du dossier de reconversion correspondant à l'aide demandée ;
- l'accompagnement du militaire dans les différentes phases de sa reconversion ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

— l'aide à la recherche d'emploi (techniques de recherche d'emploi, collecte et exploitation des offres d'emploi).

Les rôles et missions de la délégation générale pour l'armement (DGA), chacune des armées, la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN), la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA) et la direction centrale du service des essences des armées (DCSEA) sont définis dans des directives d'application particulières.

5. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

5.1. Suivi et évaluation des résultats des actions de reconversion

Annuellement, la DFP/APR édite un bilan de la reconversion qui synthétise les actions menées, les populations concernées ainsi que les coûts de la reconversion au sein du ministère.

Les principaux éléments sont présentés périodiquement dans le tableau de bord ressources humaines du ministre.

5.2. Texte abrogé

L'instruction 1062/DEF/SGA du 22 septembre 2004 relative à la reconversion des militaires est abrogée.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

Le secrétaire général pour l'administration,

Christian PIOTRE.

DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE ET DU PERSONNEL CIVIL : *sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion.*

INSTRUCTION N° 607426/DEF/SGA/DFP/APR/BFM modifiant l'instruction n° 602862/DEF/SGA/APR/BFM du 16 mars 2004 (BOC, p. 2274 ; BOEM 300*) relative aux modalités de financement des prestations liées à la reconversion des militaires.

Du 20 juin 2006.

NOR D E F P 0 6 5 1 2 5 7 J

Précédent modificatif :

23 décembre 2005 (BOC, 2006, p. 437).

Mot(s) clef(s) : RECONVERSION — PRESTATION — FINANCEMENT

Classement dans l'édition méthodique : BOEM n° 300

Référence de publication : Texte inséré au BOC/PP 22, 2006, texte 4.

L'instruction 602862/DEF/SGA/DFP/APR/BFM du 16 mars 2004 est modifiée comme suit :

Point 2.3.1.3 :

Au lieu de : « Le montant maximum de remboursement auquel peut prétendre l'intéressé est fixée à 1300 euros. »

Lire : « Le montant maximum du remboursement auquel peut prétendre l'intéressé est fixé à 1.500 euros ».

Pour la ministre de la défense et par délégation :

Le contrôleur général des armées, directeur de la fonction militaire et du personnel civil,

Jacques ROUDIERE