

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 31 du 13 juillet 2016**

**PARTIE PERMANENTE  
Administration Centrale**

**Texte 3**

**INSTRUCTION N° 430332/DEF/SGA/DRH-MD/ARD**

relative aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des pôles et des antennes de défense mobilité, l'agence de reconversion de la défense.

*Du 12 mai 2016*

**INSTRUCTION N° 430332/DEF/SGA/DRH-MD/ARD relative aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des pôles et des antennes de défense mobilité, l'agence de reconversion de la défense.**

*Du 12 mai 2016*

NOR D E F S 1 6 5 0 7 7 8 J

---

*Références :*

Code de la défense - Partie réglementaire IV. Le personnel militaire.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208 ; BOEM 110.10.1, 250.1.1, 711.1) modifiée.

Arrêté du 27 juillet 2015 (JO n° 186 du 13 août 2015, texte n° 32 ; signalé au BOC 37/2015 ; BOEM 110.7.2.1, 200.4.1).

Instruction n° 398/DEF/EMA/SC-SOUT du 17 décembre 2010 (BOC N° 7 du 18 février 2011, texte 4 ; BOEM 110.3.5.4.1, 111.4.1, 112.1, 113.2.1, 131.1, 530.1).

Instruction n° 445846/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 30 avril 2013 (BOC N° 29 du 5 juillet 2013, texte 1 ; BOEM 200.7, 250.1.2.4.3).

Instruction n° 444320/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 27 novembre 2015 (BOC n° 2 du 13 janvier 2016, texte 6 ; BOEM 110.7.2.1).

Instruction n° 449785/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 23 février 2016 (BOC n° 14 du 1er avril 2016, texte 3 ; BOEM 200.4).

Instruction n° 430098/DEF/SGA/DRH-MD du 5 avril 2016 (BOC n° 24 du 2 juin 2016, texte 3 ; BOEM 200.4).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Une annexe.

*Texte abrogé :*

Instruction n° 446898/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 3 juin 2013 (BOC N° 53 du 6 décembre 2013, texte 1 ; BOEM 110.7.2.1, 200.4).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 110.7.2.1, 200.4

*Référence de publication :* BOC n° 31 du 13 juillet 2016, texte 3.

---

SOMMAIRE

Préambule.

1. MISSIONS.

1.1. Missions des pôles « défense mobilité ».

1.1.1. Communication, études et formation.

1.1.2. Pilotage et contrôle de gestion.

1.2. Missions des antennes « défense mobilité ».

## 2. ORGANISATION GÉNÉRALE.

### 2.1. Les pôles « défense mobilité ».

#### 2.1.1. Implantation et zone de compétence.

#### 2.1.2. Attribution des personnels.

##### 2.1.2.1. Le chef de pôle et l'adjoint au chef de pôle.

##### 2.1.2.2. Les experts métiers coordonnateurs.

##### 2.1.2.3. Le personnel assumant une fonction support.

### 2.2. Les antennes « défense mobilité ».

#### 2.2.1. Implantation et zone de compétence.

#### 2.2.2. Les attributions du personnel.

##### 2.2.2.1. Le chef d'antenne.

##### 2.2.2.2. Les acteurs métiers.

##### 2.2.2.3. Les référents.

## 3. FONCTIONNEMENT.

### 3.1. Administration du personnel.

### 3.2. Administration du budget.

### 3.3. Le contrôle de gestion.

### 3.4. Administration des prestations.

### 3.5. Soutien général.

## 4. ABROGATION.

### ANNEXE(S)

## ANNEXE. CARTOGRAPHIE 2016 DES PÔLES « DÉFENSE MOBILITÉ ».

### **Préambule.**

L'agence de reconversion de la défense comprend trois niveaux d'organisation et d'intervention :

- un niveau central de direction ;
- un niveau régional constitué de pôles appelés « pôles défense mobilité » (PDM) ;
- un niveau local constitué d'antennes appelées « antennes défense mobilité » (ADM).

Défense mobilité dispose également des organismes extérieurs suivants :

- la mission reconversion des officiers ;
- le centre militaire de formation professionnelle ;
- le centre de traitement de l'indemnisation du chômage.

Ces organismes extérieurs font l'objet d'une instruction particulière.

L'agence de reconversion de la défense exerce une autorité fonctionnelle sur le bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère (BARLE).

La présente instruction a pour but de définir les missions, l'organisation et le fonctionnement des pôles et des antennes de l'agence de reconversion de la défense ainsi que les attributions et les responsabilités du personnel qui y est affecté.

## 1. MISSIONS.

### 1.1. Missions des pôles « défense mobilité ».

Les pôles « défense mobilité » mettent en œuvre la politique de l'agence dans leur zone de compétence géographique, sous réserve des compétences attribuées à la mission reconversion des officiers, conformément à l'instruction citée en référence. Le pôle défense mobilité de Paris est compétent à l'égard de l'ensemble des antennes outre-mer.

Dans ce cadre, ils mènent les missions suivantes.

#### 1.1.1. *Communication, études et formation.*

Les pôles « défense mobilité » sont chargés dans leur zone de compétence géographique :

- de communiquer sur leurs missions vers les autorités militaires et civiles, les militaires et civils de la défense ainsi que les conjoints, les recruteurs des secteurs privé et public, le service public de l'emploi ;
- de relayer la communication définie par la direction de l'agence ;
- de favoriser les échanges réguliers d'information avec les gestionnaires des ressources humaines militaires et civiles ;
- de mener les études demandées par la direction de l'agence notamment sur leurs bassins d'emploi régionaux et locaux ;
- d'assurer une veille économique sur l'évolution de l'activité des bassins d'emploi et sur les caractéristiques locales et régionales du marché de l'emploi ;
- de recueillir auprès des services de l'État et des organismes institutionnels compétents dans le domaine de l'emploi (pôle emploi, chambres consulaires, etc.) des informations susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs de reclassement de l'agence ;
- de développer des échanges réguliers d'information avec les acteurs régionaux de la validation des acquis de l'expérience ;
- de diffuser aux chefs d'antenne toute information recueillie de nature à concourir à la réalisation des objectifs de reclassement de l'agence ;

- de développer les compétences des conseillers en emploi, conseillers référents cadres, chargés de relation entreprises, conseillers en emploi placement, conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints, chargés d'affaires et chargés d'accueil, d'information, de documentation et de prestations en participant à leur formation continue et en mettant en place une organisation de travail adaptée ;
- de coordonner la pratique professionnelle des conseillers des antennes, de leur apporter une expertise métier ;
- d'assurer la formation à la mise en œuvre des systèmes d'information ;
- d'assurer la mise en œuvre des conventions et partenariats nationaux avec les entreprises.

### ***1.1.2. Pilotage et contrôle de gestion.***

Dans le cadre général des missions et attributions dévolues à chaque pôle et sur la base d'un dialogue de gestion, le directeur de l'agence précise annuellement les objectifs qui leur sont fixés (contrats d'objectifs). Des indicateurs de performance et de suivi (fiches d'évaluation des pôles, fiches d'évaluation des antennes) permettent d'en contrôler l'exécution à échéances programmées et sont communiqués au conseil de gestion de l'agence.

Le chef de pôle « défense mobilité » décline les objectifs fixés par le directeur de l'agence aux antennes situées dans son ressort. Il veille à l'appropriation de ces objectifs et en contrôle l'atteinte par la tenue d'indicateurs. Il mesure la qualité et la pertinence des actions conduites par les antennes.

Les pôles font l'objet d'inspections régulières et d'audits planifiés par le directeur de l'agence.

### **1.2. Missions des antennes « défense mobilité ».**

Les antennes « défense mobilité » assurent la mise en œuvre de la politique de reconversion de l'agence dans leur zone de compétence.

Dans ce cadre, les antennes sont chargées d'une mission d'accompagnement et de placement des candidats, ainsi que de la prospection des entreprises, dans leur zone de compétence géographique.

Au contact direct des candidats à la reconversion, les antennes jouent un rôle primordial dans l'information des militaires et du commandement local, dans la détection des besoins de reconversion des candidats potentiels et dans la relation permanente avec les responsables locaux de la gestion des ressources humaines.

À ce titre, elles sont chargées :

- de délivrer des prestations collectives ou individuelles, internalisées ou externalisées, d'information, d'orientation et d'accompagnement au profit des militaires en reconversion et des civils de la défense en situation de réorientation professionnelle hors des fonctions publiques, de leur base de défense (BdD) ou envisageant un placement dans leur zone de compétence ;
- d'assurer le reclassement dans l'emploi en contribuant notamment à la mise en œuvre régionale et locale des conventions de partenariat défense-entreprises ;
- d'accompagner les demandeurs d'emploi anciens militaires radiés des cadres ou rayés des contrôles depuis moins de trois ans et souhaitant être accompagnés par défense mobilité, notamment dans le cadre du suivi délégué par pôle emploi, et de les inscrire sur la liste d'aptitude aux emplois réservés ;
- d'accompagner les demandeurs d'emploi anciens personnels civils de la défense depuis moins de deux ans ;

- d'accompagner les conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité ou concubins des militaires, y compris ceux de la gendarmerie, et des personnels civils du ministère de la défense. Seuls les conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité ou concubins qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire ou d'agent public du ministère de la défense peuvent bénéficier de cet accompagnement.

Le choix de la structure d'accompagnement est réalisé par l'ADM choisie par le candidat en cohérence avec les orientations définies par la direction.

Les missions des antennes défense mobilité outre-mer sont adaptées au regard des moyens qui leur sont affectés. Ces missions sont précisées par une note d'organisation spécifique rédigée par le pôle défense mobilité de Paris.

## 2. ORGANISATION GÉNÉRALE.

### 2.1. Les pôles « défense mobilité ».

#### 2.1.1. *Implantation et zone de compétence.*

Les pôles portent la dénomination de « pôle défense mobilité » avec précision de la ville dans laquelle ils se situent.

L'implantation des pôles et leur zone de compétence figurent en annexe. Les pôles sont soutenus par le groupement de soutien de la base de défense de leur garnison d'implantation.

Les pôles disposent d'antennes placées sous leur responsabilité pour assurer la mise en œuvre locale de la politique de l'agence.

#### 2.1.2. *Attribution des personnels.*

Le pôle « défense mobilité » est organisé en trois grandes fonctions : managériale, support et expertise métier.

##### 2.1.2.1. *Le chef de pôle et l'adjoint au chef de pôle.*

Le chef de pôle et son adjoint exercent les fonctions managériales.

Le pôle est dirigé par un chef de pôle. Le chef de pôle exerce, dans les limites des pouvoirs délégués par le directeur de l'agence, les prérogatives de commandant de formation administrative. Il est responsable, dans sa zone de responsabilité :

- de la bonne organisation interne, de l'encadrement du personnel du pôle et de ses antennes (1) ;
- de la mise en œuvre, aux niveaux régional et local, de la politique de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi (dont la prospection et la validation des acquis de l'expérience) définie par l'échelon central ;
- de la gestion du budget « métier » alloué par la direction;
- de la gestion des budgets administration générale et soutien commun alloués aux pôles et antennes par les groupements de soutien de base de défense (GSBdD) ;
- de l'organisation des prestations (de la programmation de la session à la constatation du service fait) ;
- de la communication régionale interne et externe, en application des directives de l'échelon central ;
- de l'organisation des forums emploi et assimilés autorisés par la direction de l'agence ;

- de la liaison avec les autorités régionales et locales, les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi ;
- de la validation des aides demandées pour la mise en œuvre des projets professionnels, et de l'animation des réunions d'échange de pratiques pour lesquelles il est assisté du coordonnateur fonctionnel régional ;
- de la mise en œuvre des processus de management « MAN ».

L'adjoint au chef de pôle seconde le chef de pôle dans tous les actes relatifs à l'organisation et au fonctionnement du pôle et des antennes. Responsable des fonctions « support », il assure la suppléance du chef de pôle et est particulièrement chargé :

- de la conduite de la fonction « analyse » du contrôle de gestion ;
- de la participation à l'organisation interne, à l'encadrement du personnel du pôle et des antennes ;
- du contrôle de gestion et de la tenue à jour des indicateurs ;
- des relations avec la base de défense pour les affaires courantes ;
- de la prévention des risques professionnels au sein du pôle et des antennes. Son domaine d'action couvre la santé et la sécurité au travail du personnel du pôle et des antennes, la prévention routière, la prévention du risque incendie et la prévention des accidents de sport ;
- de la mise en œuvre des processus support (« SUP »).

#### *2.1.2.2. Les experts métiers coordonnateurs.*

Trois métiers structurent l'offre de service de défense mobilité :

- l'accompagnement de bout en bout (militaires, conjoints, demandeurs d'emploi, civils de la défense) ;
- la prospection et la relation employeurs ;
- la délivrance de la prestation.

Les experts métiers coordonnateurs (CXR) sont responsables de l'animation fonctionnelle de leur réseau. Ils travaillent en étroite collaboration avec les chefs d'antenne.

##### *2.1.2.2.1. Le coordonnateur fonctionnel régional.*

Consultant expérimenté, il est désigné par l'échelon central sur proposition du chef de pôle et est chargé de coordonner la pratique professionnelle des conseillers réalisant l'accompagnement des candidats en relation avec le bureau de l'accès à l'emploi en entreprise (BA2E) et le bureau de l'accès aux fonctions publiques et des emplois réservés (BAFPER) et plus particulièrement les coordonnateurs fonctionnels nationaux.

À ce titre :

- il est responsable de la mise en œuvre des processus de réalisation « (REA) » (hors REA 6 « développer les relations employeurs ») ;
- il est chargé de l'animation « métier » conformément aux directives des bureaux métiers ;

- il planifie, pilote et coordonne la pratique professionnelle des conseillers « accompagnement » des antennes rattachées, et anime les réunions d'échange de pratiques ;
- il anime et participe au contrôle de la mise en œuvre des processus de réalisation relatifs à l'accompagnement, la formation et au placement ;
- il valide la juste suffisance des aides accordés aux candidats ;
- il est l'animateur qualité régionale, et le référent documentaire ;
- il s'assure de la délivrance de l'avis technique à destination des directions du personnel dans le cadre d'une demande de congé de reconversion ;
- il participe à l'évaluation des prestataires ;
- il appuie le pilote régional de validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### 2.1.2.2.2. Le coordonnateur « prestations » régional.

Il est chargé :

- de l'organisation et du soutien des sessions d'information, d'orientation et d'accompagnement confiées à un prestataire extérieur ou réalisées en régie ;
- de la programmation des prestations, de la validation et de la gestion des inscriptions ainsi que du suivi des stagiaires en formation dans le respect des règles de gestion et directives données par la direction ;
- du suivi des bons de commande émis sur les marchés de défense mobilité (demande d'émission d'un bon de commande, modifications de dates, annulations, planification et niveau de remplissage des sessions collectives) ;
- de la création dans le système d'information ARIANE des sessions de formation (fonction publique) programmées par le PDM et ses antennes dès validation du planning prévisionnel des sessions par le BAFPER ;
- de la mise en œuvre de l'évaluation des prestations d'orientation, d'accompagnement et de placement.

#### 2.1.2.2.3. Le coordonnateur « relation employeurs » régional.

Consultant expérimenté, il est chargé de coordonner la prospection (privée et publique) des agents en charge de la relation employeurs et la pratique professionnelle des équipes des antennes réalisant le placement des candidats en relation avec les bureaux de la direction [bureau marketing opérationnel et systèmes d'information (BMOSI), BA2E et BAFPER] et la cellule de coordination nationale des offres d'emploi (CCNOE). À ce titre :

- il est responsable de la mise en œuvre du REA 6 « développer les relations employeurs » ;
- il planifie et pilote l'activité des acteurs de la relation employeurs et du placement du pôle ;
- il anime les réunions d'échange des pratiques « cœur de métier » ;
- il développe et fidélise des réseaux avec les partenaires publics et privés de la zone de responsabilité ;



- il recueille auprès des services de l'État et des organismes institutionnels compétents dans le domaine de l'emploi (pôle emploi, chambres consulaires, associations) des informations de nature à contribuer à la réalisation des objectifs de reclassement de défense mobilité ;
- il participe à l'instruction des projets professionnels en vue du comité d'évaluation, au regard du marché de l'emploi de la zone de repli ;
- il est chargé de l'animation métier conformément aux directives des bureaux métiers de la direction et de la formation continue des chargés de relation entreprises et des chargés d'affaires.

#### 2.1.2.2.4. Le conseiller référent « pôle emploi ».

Agent de pôle emploi, il est placé sous l'autorité hiérarchique d'un directeur régional pôle emploi et sous l'autorité fonctionnelle du chef de projet partenariat pôle emploi-défense mobilité, de la direction de défense mobilité. Il est chargé :

- d'assurer les relations fonctionnelles entre défense mobilité et pôle emploi dans le cadre des conventions signées entre le ministère de la défense et pôle emploi ;
- de participer à la mise en œuvre du suivi délégué prévu par la convention cadre nationale de collaboration ;
- de participer aux réunions d'échange de pratiques et aux réunions du pilotage du PDM autant que de besoin ;
- d'informer sur le marché du travail et sur les spécificités économiques locales ;
- de participer à l'évaluation des prestataires du suivi délégué ;
- de former et tutorer les conseillers défense mobilité à l'utilisation des outils de pôle emploi mis à disposition de défense mobilité ;
- de conseiller les experts métiers coordonnateurs en matière de formation continue métier.

#### 2.1.2.3. Le personnel assumant une fonction support.

La fonction support est assurée par le gestionnaire des ressources humaines et financières (GRHF), l'assistant de contrôle de gestion (ACG) et l'agent chargé du secrétariat.

##### 2.1.2.3.1. Le gestionnaire des ressources humaines et financières.

Il est chargé :

- de la préparation des travaux de notation et d'avancement pour l'ensemble des agents du pôle et des antennes rattachées (2) ;
- de la gestion administrative de proximité des personnels civils et militaires ;
- de la gestion du budget « métier » en liaison avec le bureau de gestion des ressources humaines et des finances de la direction de défense mobilité ;
- du pilotage des frais de déplacement des militaires en reconversion et du personnel affecté à son pôle ;
- du suivi des dépenses d'administration générale et de soutien commun « (AGSC) » ;

- de la mise en œuvre et de la gestion des moyens généraux (notamment en matière d'infrastructure), en liaison avec le groupement de soutien de base de défense (GSBdD).

#### 2.1.2.3.2. L'assistant contrôleur de gestion.

Il est chargé :

- de la mise en œuvre des directives « contrôle de gestion » de l'échelon central, de leur diffusion vers les antennes et des réponses aux requêtes de l'échelon central et du chef de pôle en matière de contrôle de gestion ;
- de la collecte et de l'analyse des données nécessaires à l'élaboration des indicateurs du contrôle de gestion et de la réalisation des bilans périodiques de la reconversion ;
- des fonctions de correspondant régional pour les systèmes d'information de l'agence ;
- de la supervision de la bonne tenue à jour de la base de données par les acteurs locaux de la reconversion.

#### 2.1.2.3.3. L'agent chargé du secrétariat.

Subordonné au chef de pôle, le secrétaire est en charge :

- de l'accueil et du secrétariat du pôle ;
- de la gestion, de l'enregistrement et du classement du courrier arrivée et départ du chef de pôle et de la transmission aux agents intéressés des instructions du chef de pôle ;
- de la gestion du fonds documentaire du pôle et des antennes rattachées ;
- de contribuer à l'accessibilité et à la circulation de l'information de l'entité ;
- d'assurer la reprographie de documents, de préparer les enregistrements et diffusions prévus ;
- d'établir les expressions de besoins, et de recevoir les fournitures de bureau.

## 2.2. Les antennes « défense mobilité ».

### 2.2.1. *Implantation et zone de compétence.*

Les pôles disposent d'antennes implantées dans leur zone de compétence et dont l'appellation générique est « antennes défense mobilité ».

Les antennes sont implantées dans les bases de défense au niveau du groupement de soutien (GSBdD).

Il existe une antenne distincte du pôle sur le site d'implantation d'un pôle « défense mobilité ».

Chaque antenne est placée sous la responsabilité d'un chef d'antenne, désigné par le directeur de défense mobilité sur proposition du chef de pôle.

Placées sous l'autorité du chef d'antenne, des cellules « défense mobilité » peuvent être implantées auprès des formations éloignées géographiquement des GSBdD.

## *2.2.2. Les attributions du personnel.*

### *2.2.2.1. Le chef d'antenne.*

Le chef d'antenne est le correspondant défense mobilité auprès des unités militaires et chefs d'organisme de sa zone de compétence, des partenaires institutionnels de l'emploi et des recruteurs, auxquels il apporte informations, aides et conseils.

Subordonné au chef de pôle et recevant ses directives de celui-ci, il met en œuvre en autonomie sur sa zone, la politique générale de la reconversion en pilotant les activités courantes, opérationnelles et la performance de l'antenne. Pour ce faire, il fédère, motive, encadre le personnel sous sa responsabilité, pilote la réalisation des objectifs, et veille à développer un environnement et des conditions de travail propres à la « satisfaction client » et à l'épanouissement professionnel de ses agents. Il rend compte de ses actions et de l'atteinte de ses objectifs de performance.

Au titre de la sécurisation des parcours professionnels des candidats de son antenne, il valide les projets professionnels et les parcours adaptés.

Le chef d'antenne a sous sa responsabilité les agents chargés de mettre en œuvre la politique de reconversion de défense mobilité. En fonction de la situation de l'antenne, de ses caractéristiques et de sa taille, seuls certains acteurs métiers seront représentés au sein de l'antenne. Il s'agit : des conseillers en emploi, des conseillers référents cadres, des chargés de relation entreprises, des conseillers emploi placement, des chargés d'affaires, des conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints, des chargés d'accueil information documentation prestations.

La mission et les activités permanentes respectives de ces agents sont décrites dans les référentiels métiers correspondants.

### *2.2.2.2. Les acteurs métiers.*

#### *2.2.2.2.1. Le conseiller en emploi.*

Le conseiller en emploi est chargé de l'information (au même titre que les autres experts métiers), de l'accompagnement et du suivi individuel et personnalisé des candidats militaires et civils de la défense en démarche de reconversion et de réorientation professionnelle.

Il accompagne les candidats dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable en s'appuyant sur un ensemble d'outils individuels ou collectifs d'aide à l'orientation professionnelle. Il accompagne les candidats jusqu'au placement, ou leur prise en charge par un autre conseiller référent formation ou placement.

Il est chargé de mettre en œuvre le suivi délégué des demandeurs d'emploi, anciens ressortissants de la défense.

#### *2.2.2.2.2. Le conseiller référent cadre.*

Subordonné hiérarchiquement au chef d'antenne défense mobilité et rattaché fonctionnellement à la mission « reconversion des officiers », le conseiller cadres est chargé de l'information, de l'accompagnement, du suivi individuel et personnalisé :

- des officiers ayant un projet de cadre supérieur qui ont reçu une dérogation du chef de la mission pour être accompagné localement ;
- des officiers ayant un projet de cadre ;
- des officiers candidats aux fonctions publiques qui ne visent pas un poste de haut niveau ;

- des personnels civils de catégorie A et d'encadrement supérieur ;
- des anciens officiers et des personnels civils précités en situation de chômage, dont le suivi est délégué par pôle emploi à l'agence de reconversion de la défense.

Il accompagne le candidat dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable en s'appuyant sur un ensemble d'outils individuels et collectifs d'aide à l'orientation professionnelle.

Il accompagne les candidats dans leur recherche d'emploi et facilite leur mise en relation avec les recruteurs.

Dans le cas où le volume d'officiers à accompagner n'est pas suffisant, le conseiller cadres accompagne, après accord du chef de pôle, les candidats non officiers porteurs d'un projet professionnel de cadre, voire de technicien supérieur.

#### 2.2.2.2.3. Le conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints.

Le conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints est un conseiller emploi placement référent conjoints. Il accompagne militaires, civils et demandeurs d'emploi en fonction du besoin des antennes.

#### 2.2.2.2.4. Le conseiller emploi placement.

Il cumule les rôles de conseiller en emploi et de chargé de relation entreprises et assure le suivi de bout en bout des candidats confiés.

#### 2.2.2.2.5. Le chargé d'affaires.

Le chargé d'affaires participe à la promotion de l'offre de services de défense mobilité.

Il développe et assure le suivi du portefeuille des entreprises grands comptes, grandes entreprises, et grands recruteurs publics sur le périmètre d'action du pôle ou de l'antenne. À ce titre, il prospecte et collecte des offres d'emploi ciblées qu'il intègre dans le système d'information ARIANE.

#### 2.2.2.2.6. Le chargé de relation entreprises.

Le chargé de relation entreprises est chargé de prospecter pour collecter des offres d'emploi auprès des recruteurs publics et privés, d'accompagner les candidats dans leur recherche d'emploi et d'assurer leur mise en relation avec les recruteurs.

#### 2.2.2.2.7. Le chargé d'accueil - information - documentation - prestations.

Le chargé d'accueil, de l'information, de la documentation et de prestations (CAIDP) est chargé de l'accueil et de la première information des publics et des futurs candidats en démarche de transition professionnelle.

Il assure la plate-forme téléphonique de l'antenne, principalement au profit des conseillers [conseiller en emploi (CE) - conseiller référent cadre (CC) - chargé de relation entreprises (CRE) - conseiller emploi placement (CEp) - conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC) - chargé d'affaires (CA)]. En fonction de la demande, il renseigne et informe le public et les candidats potentiels, et les oriente vers les points de contacts, séances d'informations, démarches, documentations ou ressources appropriées.

#### 2.2.2.3. Les référents.

Des référents sont désignés autant que de besoin dans les antennes, dans les principaux domaines d'expertise et notamment ceux de :

- la validation des acquis de l'expérience ;

- l'accompagnement et le placement vers les fonctions publiques ;
- l'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise ;
- l'accompagnement des blessés ;
- la documentation ;
- la démarche qualité.

### 3. FONCTIONNEMENT.

#### 3.1. Administration du personnel.

Le directeur de l'agence de reconversion de la défense exerce toutes les prérogatives de l'autorité d'emploi sur l'ensemble du personnel de l'agence.

Il organise les actes de chancellerie, évaluation, notation, avancement conformément aux directives propres à chaque gestionnaire des personnels militaires et civils.

Il assure la prise en compte des résultats et mérites des personnels de l'agence dans le cadre de la procédure d'avancement applicable à chaque catégorie de personnel.

#### 3.2. Administration du budget.

Le directeur de l'agence de reconversion de la défense alloue annuellement à chaque pôle un budget « métier » destiné à financer des dépenses relevant du cœur de métier et ne pouvant pas être réalisées au niveau central ou du GSBdD. Le directeur en tant que responsable de budget opérationnel de programme est responsable du bon emploi de ses crédits. Des protocoles d'exécution financière passés entre le responsable d'unité opérationnelle « agence de reconversion de la défense » (RUO ARD) et les plates-formes d'achat finances (PFAF) garantissent l'exécution au niveau local de ces dépenses.

#### 3.3. Le contrôle de gestion.

Le contrôle de gestion mis en place au sein de défense mobilité a principalement pour objet :

- de fournir une activité de reporting, d'aide à la décision et au pilotage ;
- d'assurer le suivi des activités inhérentes aux différents processus et d'analyse des résultats obtenus, au regard des objectifs fixés.

#### 3.4. Administration des prestations.

L'offre de défense mobilité à destination des candidats en transition professionnelle comporte des prestations d'information, d'orientation, et d'accompagnement vers le secteur privé et le secteur public ainsi que des prestations de formation et de remise à niveau scolaire. Ces prestations peuvent être individuelles ou collectives.

Concernant les prestations d'information, d'orientation, d'accompagnement et de formation :

- le chef de pôle ainsi que le chef de corps du centre militaire de formation professionnelle (CMFP) sont responsables de la bonne exécution des différents marchés liés à ces prestations. Pour ce faire, ils s'appuient sur le coordonnateur prestations régional (CPR) et les directives transmises par les bureaux de la direction après chaque notification de marché ;

- le coordonnateur prestations régional est l'interlocuteur privilégié des différents prestataires de sa zone de compétence et assurent l'interface entre les conseillers, les candidats et la direction.

### 3.5. Soutien général.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les dépenses « AGSC » des structures déconcentrées de défense mobilité sont supportées par les GSBdD.

### 4. ABROGATION.

L'instruction n° 446898/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 3 juin 2013 relative aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des pôles et des antennes de l'agence de reconversion de la défense est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,  
directeur, adjoint au directeur des ressources humaines,*

Philippe HELLO.

---

(1) Ce principe fait l'objet d'adaptations pour le personnel des antennes outre-mer, afin de se conformer aux dispositions de la directive n° D-11-006137/DEF/EMA/EMP-3/NP du 10 août 2011 (PIA-3.36 relative au commandement interarmées permanent hors territoire métropolitain).

(2) Y compris pour les agents des antennes outre-mer, pour lesquelles les travaux de notation et d'avancement sont préparés par le pôle défense mobilité de Paris et adressés au notateur de premier niveau.

ANNEXE.  
CARTOGRAPHIE 2016 DES PÔLES « DÉFENSE MOBILITÉ ».

Cartographie 2016 des pôles « Défense Mobilité »

