

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 5 du 31 janvier 2019

PARTIE PERMANENTE

Armée de terre

Texte 10

INSTRUCTION N° 190/ARM/RH-AT/BPMF

relative à la politique de la formation à vocation de recrutement dans les filières en tension.

Du 10 juillet 2018

INSTRUCTION N° 190/ARM/RH-AT/BPMF relative à la politique de la formation à vocation de recrutement dans les filières en tension.

Du 10 juillet 2018

NOR A R M T 1 8 5 2 3 4 3 J

Références :

Code de la défense, notamment le livre II de la partie 4.
Code du service national, notamment les articles L114-12, L115-1, L115-2, L4211-4 et R112-18 à R112-20.
Code de l'éducation, notamment ses articles L124-1 à L124-20 et D124-8.
Code de la sécurité sociale, notamment ses articles L241-3, L412-8 et D242-2-1.
Code du travail, notamment ses articles L6343-1 à L6341-6.
Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 (BOC, 1997, p. 349 ; BOEM 253.2.10) modifiée.
Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 (n.i. BO ; JO n° 242 du 17 octobre 1997, p. 15076).
Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 (n.i. BO ; JO n° 159 du 11 juillet 2014, p. 11491, texte n° 1).
Protocole d'accord du 27 novembre 1990 (BOC, p. 4400 ; BOEM 562.1).
Protocole d'accord n° 1472 du 31 janvier 2007 (BOC N° 26 du 7 novembre 2007, texte 1 ; BOEM 106.2.2.3).
Protocole d'accord du 20 avril 2012 (n.i. BO).
Protocole d'accord du 20 mai 2016 (n.i. BO).
Décret n° 78-729 du 28 juin 1978 (BOC, p. 3303 ; BOEM 420-0.1.1, 710.3.1) modifié.
Décret n° 93-162 du 2 février 1993 (n.i. BO. ; JO n° 31 du 6 février 1993, p. 2023).
Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 (n.i. BO ; JO n° 168 du 23 juillet 2009, p. 1230).
Décret n° 2017-1663 du 6 décembre 2017 (n.i. BO ; JO n° 286 du 8 décembre 2017, texte n° 14).
Arrêté du 21 mars 2006 (n.i. BOC ; JO n° 73 du 26 mars 2006, texte n° 5 ; JO/107/2006 ; BOEM 621.2, 642.1.2.1) modifié.
Arrêté du 21 avril 2008 (JO n° 102 du 30 avril 2008, texte n° 43 ; signalé au BOC 22/2008 ; BOEM 104.2).
Arrêté du 19 juillet 2017 (BOC n° 35 du 24 août 2017, texte 6).
Arrêté du 21 décembre 2017 (n.i. BO ; JO n° 302 du 28 décembre 2017, texte n° 30).
Instruction n° 507/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 17 juillet 2014 (BOC n° 36 du 25 juillet 2014, texte 11 ; BOEM 210-1.1.2).
Instruction n° 953/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 12 juillet 2016 (BOC n° 42 du 15 septembre 2016, texte 16 ; BOEM 641.2).
Instruction n° 900/DEF/RH-AT/PRH/ES du 5 avril 2017 (BOC n° 20 du 11 mai 2017, texte 9 ; BOEM 211.2, 640.3, 641.1, 641.2).
Instruction n° 642/ARM/EMAT/BAJ du 23 juillet 2017 (BOC n° 38 du 14 septembre 2017, texte 6 ; BOEM 104.2).
Instruction n° 954/ARM/RH-AT/PRH/SOFF du 20 octobre 2017 (BOC n° 47 du 16 novembre 2017, texte 4 ; BOEM 641.1).
Circulaire n° 930/DEF/SGA du 29 juin 2005 (BOC, 2005, p. 4504 ; BOEM 240.16).
Circulaire n° 11803/DEF/DCSSA/RH/PF du 23 juillet 2009 (BOC N° 32 du 28 août 2009, texte 14).
Circulaire n° 2016-176 du 22 novembre 2016 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Deux annexes.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 211.2, 630.2.21.3, 640.3, 641.1, 641.2

Référence de publication : BOC n° 5 du 31 janvier 2019, texte 10.

Préambule.

La présente instruction a pour objet de fixer le cadre dans lequel s'inscrivent les actions de formation à vocation de recrutement, de définir les principes politiques qui garantissent la conduite d'un recrutement efficace tout particulièrement dans les filières en tension par l'utilisation des leviers de formation et de préciser les rôles et périmètres de responsabilité des différents acteurs.

1. CADRE GÉNÉRAL DE LA FORMATION À VOCATION DE RECRUTEMENT.

1.1. Définition.

La formation est un processus de transmission de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être qui peut faciliter le recrutement notamment dans les filières en tension. Elle constitue un facteur majeur de soutien au recrutement dans la conquête des compétences rares ou critiques.

La formation à vocation de recrutement peut être internalisée au sein du ministère des armées ou externalisée.

Elle peut être génératrice d'un lien au service assurant le recrutement à l'issue de la formation.

La formation à vocation de recrutement peut être directe, par la délivrance d'un enseignement, ou indirecte, par l'accueil d'apprentis ou de stagiaires, ou enfin connexe, par des périodes d'acculturation militaire.

1.2. Finalité et objectifs de la formation à vocation de recrutement.

Répondant à un modèle d'armée de plus en plus technologique, l'armée de terre recrute des spécialistes dans des filières techniques pour lesquels : soit le marché de l'emploi est très concurrentiel ; soit la capacité de formation civile est insuffisante. La formation à vocation de recrutement permet d'attirer, de former et de fidéliser des militaires spécialisés dans ces filières. C'est un levier d'aide au recrutement.

Les objectifs de la formation à vocation de recrutement sont multiples :

- capter une population jeune dans des métiers en tension ;
- améliorer le niveau de recrutement et faciliter le suivi et le taux de réussite aux formations militaires de spécialité ;
- fidéliser davantage ces futurs militaires détenteurs de compétences rares et critiques, recherchées sur le marché de l'emploi et indispensables à l'armée de terre.

L'effet final recherché est de recruter une ressource compétente fidélisée pour servir au sein d'une armée de haute technologie.

1.3. Principes politiques.

1.3.1. Le juste besoin en formation.

La formation doit être justement dimensionnée par rapport aux besoins en compétences et aux difficultés identifiées. Elle doit également être quantifiée au regard des objectifs de recrutement et de formation initiale dans certaines spécialités en tension.

Chaque création de nouvelle formation à vocation de recrutement est le résultat d'une étude d'impact détaillant précisément l'investissement consacré, le besoin en ressources humaines et les finalités recherchées.

Des indicateurs permettent de mesurer la rentabilité des actions de formation délivrées, tant dans le domaine du recrutement que dans celui de la fidélisation de la population formée, ainsi que sa capacité à suivre avec succès les formations de cursus ou les formations complémentaires.

La formation peut être internalisée ou externalisée. Ces types de formation sont complémentaires car ils répondent à des problématiques différentes.

L'internalisation permet notamment de répondre à quatre objectifs :

- la constitution d'un vivier de recrutement lorsque l'offre de formation dans l'enseignement public ou privé est limitée. Ce vivier permet de sécuriser un recrutement ultérieur de diplômés ayant développé des compétences techniques recherchées ;
- une attractivité dans un marché de l'emploi très concurrentiel pour des filières sous tension ;
- une fidélisation renforcée grâce à une acculturation militaire plus importante, gage de cohésion et d'intégration facilitée ;
- une réponse à un besoin de recrutement « durable ».

L'externalisation permet notamment de répondre aux objectifs suivants :

- une offre plus large de formations, tant pour les niveaux de scolarité que pour les filières ;
- la réversibilité dans le choix des formations délivrées en fonction de l'évolution des besoins de l'armée de terre ;
- une fidélisation à court terme dans une optique de première expérience professionnelle ;
- une captation de la ressource anticipée pour faciliter le recrutement initial.

L'externalisation doit être privilégiée pour multiplier les formations à vocation de recrutement sans développer des structures de formation trop onéreuses, ou pour expérimenter certains projets. C'est aussi une opportunité puisqu'elle est un facteur de rayonnement. Elle doit être privilégiée quand la formation existe dans le secteur civil et qu'elle correspond aux besoins en compétences de l'armée de terre dans un volume suffisant.

1.3.2. La cohérence des parcours.

La réalisation d'actions de formation à vocation de recrutement s'inscrit dans la politique relative à la formation individuelle des officiers, des sous-officiers et des militaires du rang.

Dans la mesure du possible, la cohérence est recherchée avec le parcours professionnel. Il peut être tenu compte de la différence entre une population recrutée suite à une action directe de formation et une population de jeunes recrutés du monde civil sans contact préalable avec l'institution. Cela est indispensable pour fidéliser et rentabiliser l'investissement consenti. La formation suivie à vocation de recrutement est prise en compte dans le parcours professionnel qui peut être éventuellement adapté en conséquence. Ainsi, les formations de spécialité de premier niveau peuvent par exemple être adaptées pour tenir compte des compétences préalablement acquises par la population concernée (durée, diplomation, contenu).

1.3.3. Une formation attractive et adaptée.

Les formations proposées doivent être attractives pour les jeunes en contribuant ou en permettant l'attribution d'un diplôme, d'une certification professionnelle reconnue ou de crédits *european credits transfer*

system (ECTS). Les périodes militaires d'initiation ou de perfectionnements à la défense nationale constituent une exception à ce principe.

Des certifications professionnelles par équivalence de formations militaires de spécialité ultérieures peuvent également permettre de fidéliser à plus long terme les jeunes recrutés après une formation internalisée, leur donnant une perspective d'attribution croissante de diplôme.

Les formations s'accompagnent, le plus fréquemment, d'une acculturation militaire, voire d'une formation militaire.

1.3.4. L'égalité professionnelle.

L'acceptation de la diversité sous toutes ses formes est dans la culture de l'armée de terre. L'égalité de traitement est un des fondements de l'exercice du commandement. C'est pourquoi, aucune discrimination n'est tolérée dans la sélection des candidatures pour les formations à vocation de recrutement.

2. RESPONSABILITÉS.

2.1. Les acteurs de la formation à vocation de recrutement et leur rôle.

La politique de formation est élaborée et conduite par la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) en concertation avec les pilotes de domaine et les organismes d'accueil.

2.1.1. Rôle de la direction des ressources humaines de l'armée de terre.

La DRHAT est chargée d'assurer le recrutement et de pourvoir aux besoins RH de tous les employeurs de militaires de l'armée de terre au travers de personnel formé. Pour cela, elle dispose notamment de la sous-direction recrutement (SDR), le commandement de la formation (COMFORM), la sous-direction des études et de la politique (SDEP) et la sous-direction gestion (SDG).

2.1.1.1. Rôle de la sous-direction des études et de la politique.

La SDEP participe à la définition de la politique générale des ressources humaines du ministère des armées, à l'élaboration des statuts des militaires et à la réglementation qui en résulte. Elle pilote les effectifs de l'armée de terre et définit la politique de formation du personnel militaire et la politique de formation à vocation de recrutement.

Pour cela, elle s'appuie sur plusieurs bureaux.

2.1.1.1.1. Rôle du bureau politique des métiers et des formations associées.

La définition de la politique des métiers de l'armée de terre est assurée par le bureau politique des métiers et des formations associées (BPMF). En s'appuyant sur le réseau des pilotes de domaine, ce bureau conseille la sous-direction recrutement (SDR) de la DRHAT pour déterminer les filières et le niveau privilégiés sur lesquels portent les actions de formation à vocation de recrutement. Il mène des études prospectives et d'anticipation sur l'évolution des métiers.

2.1.1.1.2. Rôle du bureau politique des ressources humaines.

Définissant la politique des ressources humaines du personnel de l'armée de terre, en particulier la politique de formation et la politique de formation individuelle relative à chaque catégorie, le bureau politique des ressources humaines (BPRH) veille à la cohérence entre le parcours de formation, le parcours professionnel et le parcours de carrière.

2.1.1.1.3. Rôle du bureau personnel civil.

Le bureau personnel civil (BPC) de la DRHAT pilote la campagne annuelle pour le développement de l'apprentissage. Une note définit les actions à mettre en œuvre pour les formations d'emploi. Le BPC procède au recensement des besoins en apprentis dans les formations d'emploi. Il est l'interlocuteur privilégié de la DRH-MD pour toutes les questions liées à l'organisation des formations en apprentissage dans l'armée de terre.

2.1.1.2. Rôle de la sous-direction recrutement.

La sous-direction recrutement est chargée de concevoir, de promouvoir et de diriger les actions de recrutement du personnel militaire. Elle formalise les directives concernant les périodes militaires d'initiation ou de perfectionnement à la défense nationale (PMIPDN). Elle contribue à la communication sur les différents dispositifs de formation à vocation de recrutement. Elle adapte également le processus de recrutement selon la typologie des populations à recruter : élèves en BTS, élèves en enseignement technique, bénéficiaires d'une allocation financière spécifique, etc.

Elle gère plus particulièrement l'enveloppe budgétaire dévolue aux allocations financières spécifiques.

Elle conduit des actions de recrutement auprès des apprentis des unités de l'armée de terre, en collaboration avec le bureau personnel civil (BPC) et les informe des possibilités d'engagement dans l'armée de terre.

2.1.1.3. Rôle du commandement de la formation de l'armée de terre.

Le commandement de la formation (COMFORM) de l'armée de terre, au sein de la DRHAT, s'assure de la mise en œuvre et de la cohérence globale du dispositif de formation pour les formations internalisées.

Il commande les lycées militaires gérés par l'armée de terre.

Certaines instances au sein des organismes de formation permettent de fournir des avis et de formuler des propositions pour améliorer les cursus de formation, comme le conseil de perfectionnement du centre d'enseignement technique de l'armée de terre (CETAT).

2.1.1.4. Rôle de la sous-direction gestion.

Les pilotes de gestion de la SDG contribuent aux études et au suivi des projets de formation à vocation de recrutement. Ils peuvent s'appuyer sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences conduite par le bureau coordination des carrières et de la mobilité (BCCM) qui permet d'identifier les besoins futurs de chaque domaine et filière et les mesures à prendre.

2.1.2. Rôle des pilotes de domaine.

Les pilotes de domaine conduisent pour chaque métier les études pour adapter les formations correspondantes.

Ils analysent, avec l'appui de la SDEP et des pilotes de gestion, les problématiques RH nécessitant une action particulière de soutien à but de recrutement : vivier civil restreint, niveau qualitatif des recrues insuffisant, fidélisation difficile, etc.

Ils précisent pour les allocations financières spécifiques les scolarités ciblées.

Ils sont des relais pour faciliter l'organisation de préparations militaires spécialisées ou d'accueil de stagiaires, qu'ils soient en formation dans l'armée de terre (BTS, CETAT, etc.) ou dans le civil.

2.1.3. Rôle de l'état-major de l'armée de terre.

Les périodes militaires d'initiation ou de perfectionnement à la défense nationale sont organisées au sein de l'armée de terre sous la responsabilité du chef d'état-major de l'armée de terre. L'état-major de l'armée de terre (EMAT) définit la politique générale des PMIPDN ainsi que les conditions d'admission des candidats. Les PMIPDN reposent sur une organisation décentralisée, qui met à contribution toutes les formations administratives sur l'ensemble du territoire national.

Seules les PM spécialisées et les PM de perfectionnement contribuent à la formation à vocation de recrutement.

2.1.4. Rôle des formations administratives.

Les formations administratives (FA) de l'armée de terre ont pour mission :

- d'organiser des préparations militaires ;
- éventuellement de proposer des stages directement aux candidats ou à la commission armées jeunesse (CAJ) et d'en assurer le suivi administratif (expression de besoin, sélection, constitution des dossiers, réalisation de la convention selon le modèle en annexe et signature de la convention, etc.) ;
- éventuellement d'accueillir des apprentis et d'en assurer le suivi administratif (signature du contrat, etc.) ;
- dans le cadre des stages ou des apprentissages, de désigner un tuteur veillant à la bonne intégration des stagiaires dans l'unité. Elles disposent pour cela du « règlement du tuteur » disponible sur le site de la CAJ.

3. TYPES DE FORMATION CONSTITUANT UN LEVIER DE RECRUTEMENT.

3.1. Les leviers directs de recrutement.

Il s'agit de formations assorties d'un lien au service et délivrant un diplôme reconnu par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

3.1.1. Les formations internalisées.

Les formations internalisées sont délivrées au sein d'un lycée militaire ou du centre d'enseignement technique de l'armée de terre (CETAT).

Action de formation à destination de la jeunesse, elles s'inscrivent dans le développement de la cohésion nationale et du lien armée-jeunesse.

3.1.1.1. Les formations à vocation de recrutement au sein des lycées militaires.

Dans les lycées militaires, ces formations s'inscrivent dans le cadre de l'aide au recrutement. Il s'agit des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et des classes de brevet technicien supérieur (BTS). Les ouvertures de nouvelles formations sont conditionnées à l'aval du recteur de l'académie concernée.

Les classes préparatoires ont vocation à permettre le recrutement d'officiers par le biais d'un concours.

Les BTS ont vocation à permettre le recrutement de sous-officiers contractuels par le biais d'une sélection sur dossier.

Les étudiants sont admis au titre de l'aide au recrutement. Ils signent un contrat d'éducation et sont exonérés provisoirement des frais de pension et de trousseau.

Le contrat d'éducation et les modalités d'inscription et de sélection des élèves sont détaillés dans l'arrêté du 21 mars 2006 modifié, relatif à l'organisation et au fonctionnement des lycées de la défense et dans l'arrêté du 19 juillet 2017 portant expérimentation relative à l'ouverture au sein des lycées de la défense de sections de technicien supérieur préparant au brevet de technicien supérieur ainsi que dans la circulaire annuelle relative à l'admission en classes préparatoires à l'enseignement supérieur et en classes préparatoires aux grandes écoles dans les lycées de la défense relevant de l'armée de terre.

3.1.1.2. Les formations à vocation de recrutement au sein du centre d'enseignement technique de l'armée de terre.

Le centre d'enseignement technique de l'armée de terre (CETAT) est un centre de formation dédié à la formation technique dans des spécialités en tension en vue d'un recrutement dans l'armée de terre. Dans le centre d'enseignement technique de l'armée de terre, les formations délivrées sont des formations techniques permettant d'accéder à un baccalauréat professionnel ou technologique.

Les conditions d'accès à cette formation sont détaillées dans l'instruction relative au recrutement, à la scolarité et à l'administration des volontaires de l'armée de terre du centre d'enseignement technique de l'armée de terre (publication à venir).

3.1.2. Les formations externalisées.

Des formations externalisées peuvent également être suivies par des étudiants dans le cadre de l'aide au recrutement.

3.1.2.1. Les formations suivies par des étudiants bénéficiant de l'allocation financière spécifique.

Les allocations financières spécifiques constituent un dispositif de conquête des qualifications. Ce dispositif ministériel permet d'accompagner de futurs candidats au recrutement dans leurs études pour acquérir une compétence utile à l'armée de terre et les fidéliser tout au long de la formation.

Une instruction du bureau politique des effectifs et de la masse salariale (BPEMS) de la DRHAT précise les modalités pratiques de mise en œuvre de cette allocation financière conformément au décret n° 2017-1663 du 6 décembre 2017 (A) relatif à une allocation financière spécifique de formation au titre d'un recrutement militaire.

3.1.2.2. Les formations suivies par des lycéens de la défense dans des établissements publics de proximité.

Des étudiants scolarisés en lycées militaires peuvent suivre un cursus de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur dans un établissement civil de proximité partenaire. Dans le cadre de formations de l'enseignement supérieur, conformément au code de l'éducation (en cours de modification à la signature de cette instruction), les étudiants sont admis au titre de l'aide au recrutement. Ils signent un contrat d'éducation et sont exonérés provisoirement des frais de pension et de trousseau.

Les modalités pratiques sont précisées par voie de protocole signé entre le ministère des armées et l'établissement scolaire partenaire.

3.2. Les leviers indirects de recrutement.

L'armée de terre apporte également un soutien à la formation scolaire d'étudiants ou d'élèves potentiellement intéressés par le métier de militaire. Cette démarche ne s'inscrit que de manière indirecte dans l'appui au recrutement puisque les étudiants ne sont pas liés au service.

Ces leviers concernent l'accueil de stagiaires ou d'apprentis dans les unités de l'armée de terre.

3.2.1. L'accueil de stagiaires suite à candidature spontanée ou dans le cadre d'un partenariat avec un établissement scolaire.

L'accueil de stagiaires dans le cadre de la politique de formation à vocation de recrutement s'inscrit dans une démarche d'acquisition de compétences « métiers » ou de la validation d'une qualification professionnelle débouchant sur un diplôme et de l'acculturation au milieu militaire.

3.2.1.1. Stages sans contrepartie financière.

Les stagiaires peuvent être accueillis soit après une demande directe de l'élève ou de l'étudiant intéressé, soit dans le cadre d'un partenariat avec un établissement scolaire. Des partenariats privilégiés sont établis entre certains lycées d'enseignement technologique ou professionnel et la sous-direction recrutement ou les écoles de formations de l'armée de terre. La signature de ces partenariats relève de la sous-direction recrutement (SDR) de la DRHAT s'ils ne comportent pas de dispositions financières ou de mise à disposition de moyens. Ce processus offre aux lycéens ou aux étudiants la possibilité d'effectuer une partie de leurs stages de formation au sein de l'armée de terre.

Une directive de la SDR décrit la procédure de ces partenariats.

3.2.1.2. Stage avec contrepartie financière.

Les unités de l'armée de terre ont toute latitude pour organiser des stages d'application de moins de deux mois.

Au-delà de cette durée, conformément aux articles L124-1 à L124-10 du code de l'éducation, les stages sont gratifiés. Ils doivent alors être d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, en justifiant au moins quarante-quatre jours de présence effective (à raison de sept heures par jour). Dans ce cas, l'autorisation d'engagement financier pour l'accueil d'un stagiaire est donnée par l'unité opérationnelle de rattachement. Cette dépense est budgétée sur les crédits hors titre 2. Les demandes sont à formuler auprès des unités opérationnelles (UO) lors de la phase de programmation budgétaire en année A -1.

La convention présentée par l'établissement scolaire doit être signée par le stagiaire ou son représentant légal s'il s'agit d'un stagiaire mineur non émancipé et par l'unité d'accueil. Si celle-ci ne reprend pas les éléments figurant dans le modèle de convention de stage porté en annexe, la convention du ministère des armées est signée en complément.

Cette convention vient préciser les modalités pratiques définies dans la circulaire n° 930/DEF/SGA du 29 juin 2005 relative aux stages de lycéens et d'étudiants des établissements publics et privés d'enseignement dans les organismes des armées.

3.2.2. L'accueil de stagiaire dans le cadre des contrats « armées jeunesse ».

Le ministère des armées propose plusieurs types de stages sous convention accessibles aux élèves et étudiants allant du niveau troisième à Bac+7 au sein des divers services du ministère des armées, dont l'armée de terre. Certains étudiants peuvent par ailleurs souscrire un contrat « Armées Jeunesse », contrat de travail rémunéré d'une durée maximum de trois mois. Ces contrats visent à offrir une première expérience à des étudiants en fin d'études ou jeunes diplômés.

3.2.3. L'accueil d'élèves en apprentissage.

Des élèves peuvent être accueillis en apprentissage au sein du ministère des armées dans une unité de l'armée de terre. Pour les jeunes de 16 à 25 ans, le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération. Les conditions d'âges peuvent varier selon les régions. Toutes les offres d'apprentissage du ministère des armées et les conditions de candidature sont diffusées sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage), pour une multitude de

spécialités (logistique, ressources humaines (RH), finance, informatique, bâtiment, restauration, maintenance, etc.). Le spectre des diplômes éligibles à l'apprentissage s'étend du niveau CAP au master 2.

L'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, à ce titre les intéressés relèvent de la législation du droit du travail. Un apprenti est avant tout un salarié et non un étudiant. À ce titre, il perçoit un salaire fixé en fonction de son âge et de son année d'étude : de 21 p. 100. à 78 p. 100. du SMIC. Un contrat est signé entre l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur ou non émancipé et la sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale (SDGPAC) du ministère des armées et doit être enregistré par la préfecture du département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

À l'issue du contrat, l'apprenti peut poursuivre son engagement en intégrant l'armée de terre comme militaire par un recrutement par voie externe ou en tant que civil comme ouvrier d'état, fonctionnaire ou contractuel.

Les modalités pratiques relatives à ce recrutement figurent dans le guide « l'apprentissage dans la fonction publique » du ministère de la fonction publique. Ces documents se trouvent sur le site internet de la DRHAT/recrutement/civils/apprentis.

3.2.4. Optimisation des filières technologiques des lycées de la défense et accompagnement des élèves des lycées, volontaires pour un recrutement.

Les lycées de la défense développent une offre de formation technologique afin de répondre aux profils des élèves inscrits au titre de l'aide à la famille. Des informations sur le recrutement dans les armées dans les spécialités technologiques sont délivrées par les centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA).

De plus, une procédure spécifique est formalisée conjointement par le COMFORM et la SDR pour accompagner les élèves bacheliers ou en classe préparatoire, qui désirent accéder à un processus de recrutement, en dehors du concours de l'ESM de Saint-Cyr. Une directive émanant du COMFORM et de la SDR précise cette procédure d'accompagnement vers le recrutement des élèves des lycées militaires.

3.3. Les leviers connexes de recrutement.

Des actions de formation connexes peuvent également s'inscrire dans un objectif de recrutement. Elles permettent de susciter un intérêt pour une carrière civile ou militaire au sein du ministère.

3.3.1. Périodes militaires d'initiation ou de perfectionnement à la défense nationale.

Les périodes militaires d'initiation ou de perfectionnement à la défense nationale (PMIPDN) constituent un outil d'information, de formation, d'acculturation et de recrutement des forces d'active et de réserve de l'armée de terre. Elles sont régies par une directive technique annuelle rédigée par la sous-direction recrutement de la DRHAT. Elles permettent de contribuer aux actions de recrutement en donnant l'opportunité aux candidats de confirmer leur motivation pour un engagement dans les forces d'active ou de réserve et de faire acquérir une formation prémilitaire aux candidats de réserve. De plus, certaines périodes militaires permettent, sous certaines conditions, de faire découvrir à des types de candidats bien identifiés l'armée de terre au sein d'organismes particuliers (cas de PM spécialisées), notamment pour des filières en tension ou de niche.

Le dispositif des périodes militaires comprend deux niveaux : les premières relèvent de l'initiation, les secondes du perfectionnement.

Les modalités pratiques d'inscription sont détaillées dans la directive annuelle diffusée par la SDR (non publiée) et dans l'instruction n° 642/ARM/EMAT/BAJ du 23 juillet 2017 relative à l'organisation des périodes militaires d'initiation ou de perfectionnement à la défense nationale dans l'armée de terre.

3.3.1.1. Préparations militaires d'initiation spécialisées.

La période militaire d'initiation à la défense nationale a pour objet de sensibiliser aux missions des forces armées et de faire découvrir le milieu militaire ; elles comprennent les préparations militaires terre (PMT) et les préparations militaires spécialisées (PM Spé).

Les préparations militaires spécialisées (PM Spé) permettent de donner une courte formation d'acculturation pour faciliter le recrutement dans certaines filières spécifiques.

Il existe la période militaire de l'école de l'aviation légère de l'armée de terre pour des candidats titulaires du brevet d'initiation aéronautique (BIA) sélectionnés par la Fédération Française de l'Aéronautique (FFA) dans le cadre d'une convention entre l'armée de terre, la FFA et le commandement de l'aviation légère de l'armée de terre. Une période militaire spécialisée dans la cynotechnie est également proposée. Elle est réservée aux élèves se préparant au baccalauréat professionnel « agent de prévention et de sécurité » (APS) dans le cadre d'une convention entre le 132^e bataillon cynophile de l'armée de terre et des établissements scolaires. Une période militaire est également organisée par le centre national des sports de la défense (CNSD) pour les candidats équitants.

Enfin, il existe une période militaire de l'école militaire de haute montagne et une période militaire spécialisée au centre national d'entraînement commando.

3.3.1.2. Périodes militaires de perfectionnement spécialisées.

La période militaire de perfectionnement à la défense nationale a pour objet de dispenser une formation militaire élémentaire ou approfondie. Il existe trois formes de période militaire de perfectionnement : la période militaire (PM) à option (PM parachutiste, PM de perfectionnement spécialisée mouvement-ravitaillement, maintenance, etc.), la période militaire supérieure (PMS) et la préparation militaire réserve (PMR).

Les périodes militaires de perfectionnement spécialisées sont des leviers de recrutement pour les filières en tension. Elles sont organisées en partenariat avec des lycées professionnels (sous convention). Elles permettent, en 10 à 30 jours, de faire découvrir l'aspect militaire d'un domaine de spécialité (mouvement-ravitaillement, santé, maintenance) aux jeunes gens suivant un cursus scolaire similaire.

4. RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS ET DES ACTIONS DE FORMATION.

4.1. Répartition des responsabilités.

	CONCEPTION.	DÉTERMINATION DES FILIÈRES.	SÉLECTION.	ORGANISATION.	ORGANISME D'ACCUEIL.	SUPPORT JURIDIQUE D'ACCUEIL.
BTS en LMD.	DRHAT.	SDEP/BPMF.	LMD avec PARCOURSUP.	COMFORM.	LMD.	Contrat d'éducation.
CETAT.	DRHAT.	SDEP/BPMF en lien avec le conseil de perfectionnement.	SDR.	COMFORM.	CETAT.	Contrat VDAT puis lors du changement statutaire : contrat d'élève en enseignement technique.
Accueil de stagiaires – candidatures spontanées.	/	Pas de coordination centrale.	Formation d'emploi.	/	Unités de l'armée de terre.	Convention de stage.

Accueil de stagiaires – partenariat avec établissement scolaires.	/	Pas de coordination centrale.	Formation d'emploi.	CIRFA ou unités de l'armée de terre à l'origine du partenariat.	Unités de l'armée de terre.	Convention de stage + protocole ou convention de partenariat avec l'établissement scolaire.
Accueil de stagiaires CAJ.	CAJ.	Pas de coordination centrale armée de terre.	Formation d'emploi.	CAJ.	Unités de l'armée de terre.	Contrat CAJ ou convention de stage CAJ.
Apprentissages.	DRHMD.	Pas de coordination centrale.	Formation d'emploi.	BPC.	Unités de l'armée de terre.	Contrat d'apprenti.
PM spécialisées.	DRHMD	SDR en lien avec organismes de formation.	SDR.	Organismes de formation ou CFT.	Unités de l'armée de terre.	Décision d'inscription en PM.

4.2. Répartition des actions de formation en fonction du niveau scolaire.

NIVEAU REQUIS.	STATUT ÉTUDIANT/CIVIL.	STATUT CIVIL DE LA DÉFENSE.	STATUT MILITAIRE.
Enseignement supérieur.	<ul style="list-style-type: none"> - allocations financières spécifiques ; - BTS en LMD avec contrat d'éducation ; - CPGE avec contrat d'éducation ; - stages professionnels après candidature spontanée ; - stages dans le cadre de partenariat avec établissements de l'enseignement supérieur ; - plateforme numérique ; - préparation militaire (assimilation statut appelé du service national). 	<ul style="list-style-type: none"> - contrat armées jeunesse (bac +3) ; - contrat d'apprentissage. 	
Lycée : Enseignement professionnel et technologique.	<ul style="list-style-type: none"> - stages professionnels après candidature spontanée ; - stages dans le cadre de partenariat avec établissements scolaires ; - optimisation des filières technologiques des lycées de la défense ; - préparation militaire (assimilation statut appelé du service national). 	<ul style="list-style-type: none"> - contrat d'apprentissage. 	- CETAT.

5. PUBLICATION.

La présente instruction est publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour la ministre des armées et par délégation :

*Le général de corps d'armée,
directeur des ressources humaines de l'armée de terre,*

Frédéric HINGRAY.

ANNEXE I.
MODÈLE DE CONVENTION DE STAGE.

MODÈLE DE CONVENTION DE STAGE.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES ARMÉES.

CONVENTION DE STAGE.

Références :

- code de l'éducation ;
- code du travail, notamment son article L. 6343-3 ;
- loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires ;
- décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 et les articles L. 241-3 et D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale relatif à la gratification des stages ;
- circulaire n° 930/DEF/SGA du 29 juin 2005 relative aux stages de lycéens et d'étudiants des établissements publics et privés d'enseignement dans les organismes des armées ;
- circulaire du 23 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial (n.i. BO).

1. LES PARTIES.

La présente convention est conclue entre les parties désignées comme suit :

1.1 L'État/ministère des armées.

Représenté par :

Fonction(s) :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

Courriel :

1.2 L'établissement d'enseignement et son représentant.

Représenté par :

Fonctions :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

Courriel :

1.3 La/Le stagiaire.

Nom :

Prénom(s) :

Né(e) le :

à :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Formation en cours :

3.3 Gratification et avantages (en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des conventions de branches ou des accords professionnels étendus).

Montant de la gratification : égal au produit de 15 p. 100 du plafond horaire de la sécurité sociale et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré¹. Les stages d'une durée supérieure à deux mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, en justifiant au moins 44 jours de présence effective, font l'objet d'une gratification.

Modalités de versement : *virement bancaire mensuel*.

Avantages éventuellement offerts au stagiaire (restauration, transports, hébergement, etc.) :

4. RÉGLEMENT INTÉRIEUR.

Durant son séjour dans la formation ou le service d'accueil du ministère des armées, le stagiaire conserve son statut à l'égard de son établissement d'enseignement.

Il est cependant soumis à la discipline en vigueur au sein de la formation ou du service d'accueil, à ses règles de fonctionnement notamment en ce qui concerne le respect des horaires et des réglementations relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, conformément aux règles juridiques en vigueur.

Le stagiaire subit les visites médicales obligatoires afférentes à l'emploi à tenir durant le stage ou celles que le chef de la formation ou du service d'accueil estime utiles, en accord avec le directeur de l'établissement d'enseignement. Ces visites sont à la charge de l'organisme d'accueil.

Sauf exceptions nécessitant au préalable une enquête de sécurité, le stagiaire n'a pas à connaître des informations classifiées intéressant la défense nationale.

5. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES.

La/Le stagiaire est tenu(e), durant et après son stage, de prendre toutes les mesures de protection et de sécurité informatiques idoines afin de préserver les données mise à disposition de tout accès non autorisé dans le cadre de

Les règles relatives à la protection des données personnelles et concernant les autorités responsables du traitement de ces données se trouvent en ANNEXE II.

¹ GRATIFICATION : l'article 1 du décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 fixe le montant de la gratification versée aux étudiants en stage pour une durée supérieure à deux mois à 13,75 p. 100. du plafond de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale. Ce montant sera porté à 15 p. 100. au 1^{er} septembre 2015.

Le montant de la gratification est calculé de la manière suivante :

[plafond horaire de la sécurité sociale x taux] x [nombre d'heures effectuées au cours du mois].

Exemple pour un mois de travail à temps complet au 1er septembre 2015 :

[24 €/heure x 15 p. 100] x [7 heure/jour] x [22 jours/mois] = 554,40 euros.

Exemple pour trois mois de travail à temps partiel (50 p. 100) au 1er septembre 2015 :

{[24 €/heure x 15 p. 100] x [7 heure/jour x 50 p. 100] x [22 jours/mois]} x 3 = 831,60 euros.

Nota. Tout calcul erroné de la gratification, qui entraînerait un dépassement de son montant, impliquerait un assujettissement de celle-ci aux charges sociales et imposerait *de facto* de l'imputer sur le titre 2 (masse salariale).

6. CONFIDENTIALITÉ.

Le devoir de réserve est de rigueur absolue et apprécié par . La/Le stagiaire prend donc l'engagement de n'utiliser en aucun cas les informations recueillies ou obtenues par eux pour en faire publication, communication à des tiers, directement ou indirectement, sans accord préalable de , y compris dans son rapport de stage.

Cet engagement vaut non seulement pour la durée du stage mais également après son expiration, et ce sans limite temporelle. La/Le stagiaire s'engage à ne conserver, emporter, ou prendre copie d'aucun document ou logiciel, de quelque nature que ce soit, appartenant à , sauf avec son accord.

Dans le cadre de la confidentialité des informations contenues dans

peut demander une restriction de la diffusion du rapport de stage, voire le retrait de certains éléments confidentiels.

La/Le stagiaire ne doit pas utiliser sans autorisation à quelque fin que ce soit l'image de

7. LIEN PÉDAGOGIQUE.

Le stage de formation a pour but essentiel d'assurer les activités correspondant à l'objet précisé, conformément au programme de formation.

Le stagiaire peut être suivi par un ou des professeurs désignés par le directeur de l'établissement d'enseignement, dans des conditions déterminées en accord avec le chef de la formation ou du service d'accueil du ministère des armées (jours et heures de visite notamment).

Pendant la durée du stage, il peut revenir dans l'établissement d'enseignement pour y suivre toute activité pédagogique dont la date est portée au préalable à la connaissance du chef de la formation ou du service d'accueil du ministère des armées.

8. COUVERTURE SOCIALE.

La couverture du stagiaire au titre des assurances sociales et des accidents du travail est assurée dans les conditions suivantes :

- si le stagiaire bénéficie du régime d'assurances sociales des étudiants, il continue de recevoir, au titre de ce régime, les prestations des assurances maladie, maternité, ainsi qu'éventuellement les allocations familiales. Par ailleurs, le stagiaire bénéficie des règles juridiques sur les accidents du travail en application des dispositions de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Durant son stage, il doit être muni de sa carte d'immatriculation ;
- si le stagiaire a la qualité d'ayant droit d'assurés sociaux au sens de l'article L. 161-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations susmentionnées lui sont également servies. Il doit être muni d'une copie de la carte d'immatriculation de son représentant légal.

En cas d'accident survenant au stagiaire, soit au cours de son stage, soit au cours de son trajet, le chef de la formation ou du service d'accueil du ministère des armées adresse, dans les plus brefs délais, une déclaration d'accident au directeur de l'établissement d'enseignement.

9. COUVERTURE DES DOMMAGES.

Il appartient au stagiaire ou à son représentant légal de souscrire un contrat d'assurance garantissant sa responsabilité civile. Celle-ci doit le garantir contre les conséquences pécuniaires de la responsabilité civile que celui-ci peut encourir en vertu des articles 1240 et suivants du code civil, à raison des dommages corporels, matériels et immatériels consécutifs causés aux tiers à l'occasion de ses activités de stagiaire, y compris au cours de ses déplacements et trajets. Doivent également être considérés comme tiers le ministre des armées et ses agents.

Avant le début du stage, une copie de la police d'assurances et de l'attestation est transmise au chef de la formation ou du service d'accueil.

Le montant des risques à couvrir est laissé à l'appréciation du chef de la formation ou du service d'accueil en fonction de la nature du stage et des capacités financières des établissements d'enseignement. Il peut refuser la réalisation du stage si les montants apparaissent objectivement insuffisants.

Dans le cadre de son stage, si l'étudiant utilise son propre véhicule ou un véhicule prêté par un tiers, il déclare expressément à l'assureur dudit véhicule cette utilisation et le cas échéant s'acquitte de la prime y afférente.

Le stagiaire est autorisé à prendre place à bord des véhicules de la défense conformément à l'instruction n° 2000/DEF/EMA/SC-SOUTIEN/BPSO du 29 novembre 2012 relative aux règles d'emploi et de circulation des véhicules au sein du ministère de la défense.

10. ÉVALUATION ET ATTESTATION DE STAGE.

À l'issue du stage, le chef de la formation ou du service d'accueil du ministère des armées communique au directeur de l'établissement d'enseignement son appréciation sur le travail et le comportement du stagiaire. Une attestation de stage, mentionnant la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée, le cas échéant, est délivrée au stagiaire.

11. INTERRUPTION DU STAGE.

Lorsque le stagiaire interrompt le stage pour les motifs cités à l'article L. 124-15 du code de l'éducation, l'autorité académique ou l'établissement d'enseignement supérieur peut valider le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus ou proposer au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage, en tout ou partie, est également possible. Dans ce cas, la convention de stage peut faire l'objet d'avenant(s).

12. DÉNONCIATION DE LA CONVENTION.

La convention peut être dénoncée par les parties. Cette dénonciation doit intervenir au plus tard une semaine avant le début du stage.

Toutefois, si des impératifs de défense nationale l'exigent, le chef de la formation ou du service d'accueil peut résilier la convention, unilatéralement, à tout moment et sans préavis, sans que cette dénonciation puisse ouvrir droit à une indemnité quelconque au profit du stagiaire ou de l'établissement d'enseignement.

En cas de manquement à la discipline, le chef de la formation ou du service d'accueil du ministère des armées peut mettre fin au stage, après avoir prévenu le directeur de l'établissement d'enseignement.

Dans ce cas, avant le départ du stagiaire, le chef de la formation ou du service du ministère des armées doit s'assurer que l'avertissement adressé au directeur de l'établissement a bien été reçu par ce dernier.

Fait à le _____ ,

Le représentant de la structure d'accueil,
cachet – signature,

Le représentant de l'établissement
d'enseignement,
cachet – signature,

Le stagiaire ou son représentant légal,
Signature,

MENTIONS OBLIGATOIRES :

1. l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas.
2. le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil.
3. les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.
4. les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir définies au point 3. et validées par l'organisme d'accueil.
5. les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités prévues à l'article D. 124-6 du code de l'éducation nationale.
6. la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés, en application de l'article L. 124-14 du code de l'éducation nationale.
7. les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire.
8. le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant.
9. le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, conformément aux a, b et f du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ou aux 1° et 8° du II. de l'article L. 751-1 du code rural et de la pêche maritime et au 1° de l'article L. 761-14 du même code ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile.
10. les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du code de l'éducation nationale.
11. les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage.
12. les modalités de validation du stage en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 du code de l'éducation nationale.
13. a liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant prévus à l'article L. 3262-1 du code du travail et la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail.
14. les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant.
15. les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9 du code de l'éducation nationale.

ANNEXE II.
PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL.

PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL.

1. Conformité.

Les parties responsables déclarent être en conformité avec l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018 prise en application de l'article 32 de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles et portant modification de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et diverses dispositions concernant la protection des données à caractère personnel. Elles mettront en œuvre l'organisation et les processus pour conserver cette conformité en cas d'évolution de la législation. Chacune des parties est responsable des traitements qu'elle met en œuvre pour assurer ses missions de formation ainsi que de la préservation de la sécurité des données.

L'armée de terre a désigné pour l'ensemble de ses traitements un correspondant à la protection des données à caractère personnel. Il est joignable à l'adresse : drhat-bps.identification.int.fct@intradef.gouv.fr

La/Le _____ a désigné pour l'ensemble de ses traitements un correspondant à la protection des données à caractère personnel, il est joignable à l'adresse :

Les deux correspondants veilleront chacun à la cohérence et à la tenue du registre des activités de traitement, à sa conformité et sa mise à jour régulière tel que défini aux alinéas 1 à 4 de l'article 30 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD).

2. Traitements de données à caractère personnel.

- Personnes concernées :

Les données à caractère personnel échangées dans le cadre de la présente convention sont celles du personnel du _____, mis en formation

Chacune des parties est responsable de la collecte des données la concernant ainsi que de l'information des personnes faisant l'objet d'un traitement de données à caractère personnel sauf si elle l'a été au préalable, par le responsable du traitement ou de son représentant.

- Finalité du transfert :

Le transfert des données à caractère personnel est nécessaire pour les raisons suivantes : suivi administratif et scolaire personnel du _____

- Catégorie de données :

Les données transférées sont : les données relatives à l'identité des stagiaires (notamment, le nom, le prénom et la date de naissance, le numéro matricule, les coordonnées personnelles...), leur adresse mail, leurs résultats obtenus au cours de la formation.

- Destinataires :

Les données à caractère personnel ainsi transférées ne peuvent être transmises qu'aux personnes et institutions suivantes : _____ l'armée de terre et les différentes institutions en charge de la réalisation de la formation.

- Limite de conservation :

Chacune des parties conservera les données correspondant à ses propres traitements dans le seul but d'assurer la conservation légale attachée aux données à caractère personnel d'un candidat ou d'un volontaire, y compris après la formation.

- Hébergement :

Les parties s'engagent à héberger ou faire héberger les données au sein de l'Union européenne.

- Sécurité :

Les parties s'engagent à respecter les règles de sécurité suivantes :

- tous les échanges de données à caractère personnel se feront sur un espace sécurisé.
- mettre en place des dispositifs de protection sur ces équipements à jour et conformes à l'état de l'article 32 du RGPD.
- s'informer en cas d'incident ou de faille de sécurité avéré.

3. Droits des personnes concernées par un traitement de données à caractère personnel

La personne concernée par le traitement de données à caractère personnel qui justifie de son identité à le droit d'obtenir :

- la confirmation que les données à caractère personnel le concernant font ou ne font pas l'objet de ce traitement.
- des informations relatives aux finalités du traitement, aux catégories de données à caractère personnel traitées et aux destinataires ou aux catégories de destinataires auxquelles les données sont communiquées.
- des informations relatives aux transferts de données à caractère personnel envisagés à destination d'un État non membre de l'Union européenne.
- la communication, sous une forme accessible, de données à caractère personnel qui la concernent ainsi que de toute information disponible quant à l'origine de celle-ci.
- les informations permettant de connaître et de contester la logique qui sous-tend le traitement automatisé en cas de décision prise sur le fondement de celle-ci et produisant des effets juridiques à l'égard de l'intéressé.
- les demandes manifestement abusives, notamment par leur nombre, leur caractère répétitif ou systématique peuvent être rejetées.

La personne peut également exiger du responsable du traitement que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel le concernant qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite.