

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°21 du 21 mai 2010

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte n°2

INSTRUCTION N° 436000/DEF/SGA/DRH-MD/ARD
relative à la reconversion des militaires.

Du 15 avril 2010

INSTRUCTION N° 436000/DEF/SGA/DRH-MD/ARD relative à la reconversion des militaires.

Du 15 avril 2010

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

Références :

Livre blanc Défense et Sécurité nationale 2008 (n.i. BO).
Code de la défense - partie réglementaire, IV - Le personnel militaire - Livre Ier - statut général des militaires.
Décret n° 2009-629 du 5 juin 2009 modifié (JO n° 130 du 7 juin 2009, texte n° 14 ; signalé au BOC 24/2009. ; BOEM 364-0.3.1.8, 460.2.6) modifié.
Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 (JO n° 180 du 6 août 2009, texte n° 4 ; signalé au BOC 34/2009. ; BOEM 350.3.2).
Arrêté du 10 juin 2009 (JO n° 139 du 18 juin 2009 ; texte n° 27 ; signalé au BOC 27/2009. ; BOEM 110.4.2.3, 300.4.1).
Arrêté du 10 juin 2009 (JO n° 139 du 18 juin 2009 ; texte n° 28 ; signalé au BOC 27/2009. ; BOEM 110.4.2.3, 300.4.1).
Instruction n° 436735/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 6 juillet 2009 (BOC N° 38 du 9 octobre 2009, texte 1. ; BOEM 300.4.1).

Texte abrogé :

Instruction n° 941/DEF/SGA du 29 mai 2006 (BOC/PP 22, 2006, texte 3. ; BOEM 300.4.1)

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 300.4.1

Référence de publication : BOC N°21 du 21 mai 2010, texte 2.

SOMMAIRE

Préambule.

CHAPITRE PREMIER. CADRE STATUTAIRE.

1. POSITIONS STATUTAIRES.
2. LA CESSATION DE L'ÉTAT MILITAIRE.
3. LE CONGÉ DE RECONVERSION.
4. LE CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE RECONVERSION.
5. LA DURÉE DU CONGÉ DE RECONVERSION ET DU CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE RECONVERSION.
6. EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE.
7. LE CONGÉ DU PERSONNEL NAVIGANT.

CHAPITRE II. RESSOURCES HUMAINES.

8. LES MILITAIRES CONCERNÉS.

9. LA MISSION DE DÉFENSE MOBILITÉ.

10. LE CANDIDAT DOIT ÊTRE PLACÉ AU CENTRE DU DISPOSITIF DE RECONVERSION.

CHAPITRE III. LES OBJECTIFS DE LA RECONVERSION.

11. ACCÈS À L'EMPLOI CIVIL EN SECTEUR PRIVÉ ET PUBLIC.

12. CONDITION DU SUCCÈS DE LA RECONVERSION.

13. UN OBJECTIF COMMUN ET DES RESPONSABILITÉS PARTAGÉES.

CHAPITRE IV. LES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

14. LE CANDIDAT.

15. L'AGENCE DE RECONVERSION DE LA DÉFENSE.

16. LE GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES.

17. LES ENTREPRISES PARTENAIRES.

18. L'ASSOCIATION POUR LA RECONVERSION CIVILE DES OFFICIERS ET SOUS-OFFICIER.

19. LES PRESTATAIRES EXTÉRIEURS.

20. LES AUTRES PARTENAIRES.

CHAPITRE V. LES ATTRIBUTIONS.

21. DÉFENSE MOBILITÉ.

21.1. Le conseiller en emploi.

21.2. Le chargé de relation en entreprise.

22. LES GESTIONNAIRES DES RESSOURCES HUMAINES D'ARMÉE ET DES FORMATIONS RATTACHÉES.

23. CONVENTION ET PROTOCOLES BILATÉRAUX.

CHAPITRE VI. LA DESCRIPTION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET SA MISE EN OEUVRE.

24. L'INFORMATION.

24.1. Information/sensibilisation.

24.2. Information générale.

25. L'ACCOMPAGNEMENT.

25.1. Entretien diagnostic.

25.2. Orientation.

25.3. La validation du projet professionnel.

25.4. L'agrément de l'autorité militaire.

25.5. Mise en œuvre du projet professionnel.

26. LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

26.1. Principes généraux.

26.2. Publics prioritaires.

27. LE PLACEMENT.

28. LES FONCTIONS PUBLIQUES.

29. L'ACCOMPAGNEMENT OUTRE-MER.

CHAPITRE VII. LA CULTURE DE SERVICE ET DE RÉSULTATS.

30. LA DÉMARCHE QUALITÉ.

31. UNE CULTURE DE RÉSULTAT ET DE PERFORMANCE.

Préambule.

L'arrêté du 10 juin 2009 portant création de l'agence de reconversion de la défense, dénommée « défense mobilité », modifie le dispositif de reconversion du ministère de la défense par le regroupement des structures de reconversion des armées au sein d'un service à compétence nationale, « guichet unique » de la reconversion, rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la défense. L'agence de reconversion de la défense met en œuvre les dispositions d'aide au départ spécifiées dans le code de la défense.

Un conseil de gestion présidé par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense, composé de représentants de l'état-major des armées, des états-majors d'armée, et des formations rattachées, est placé auprès de défense mobilité.

Les dispositions d'aide au départ définies par le législateur portent sur :

- l'instauration de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer le retour à la vie civile des militaires ;
- l'accès à une formation professionnelle ou un accompagnement vers l'emploi permettant au militaire de réaliser son projet professionnel. Ces aides peuvent se dérouler, après agrément du gestionnaire d'armée, tout ou partie, sous congés de reconversion ou sous congé du personnel navigant ;
- la mise en place d'un dispositif d'accès des militaires aux fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Après avoir rappelé les positions statutaires des militaires s'engageant dans une démarche de reconversion ainsi que la place du candidat dans le dispositif, la présente instruction a pour objet de préciser les objectifs et les acteurs de la reconversion, de mettre en exergue le rôle et les attributions de l'agence de reconversion de la

défense et des directions des ressources humaines des armées et des formations rattachées, avant de définir les procédures d'accompagnement, de suivi et d'évaluation.

CHAPITRE PREMIER. CADRE STATUTAIRE.

1. POSITIONS STATUTAIRES.

Tout militaire engagé dans une procédure de départ est placé dans l'une des positions statutaires suivantes :

a. En activité dans le cadre de la formation professionnelle (ou d'un accompagnement vers l'emploi) lorsque le militaire bénéficie :

- d'un congé de reconversion ;

- d'une affectation pour une durée limitée, dans le cadre du point 2° de l'article L. 4138-2 du code de la défense ;

- d'une affectation au centre militaire de formation professionnelle (CMFP) ou dans une section de formation professionnelle.

b. En détachement ou en détachement - intégration selon les modalités prévues aux articles L. 4138-8, L. 4139-1 et L. 4139-3 du code de la défense.

c. En non-activité lorsque le militaire bénéficie d'une mise en disponibilité, d'un congé complémentaire de reconversion ou d'un congé du personnel navigant (selon les modalités définies dans les articles L. 4139-5, L. 4139-6, L. 4139-7, L. 4139-10, L. 4139-11 du code de la défense).

2. LA CESSATION DE L'ÉTAT MILITAIRE.

La cessation de l'état militaire intervient d'office au terme du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion, du congé du personnel navigant ou lors de la titularisation dans une fonction publique (selon les modalités définies dans l'article L. 4139-14 du code de la défense et à l'exception des cas prévus par le point VI. de l'article 89. de la loi 2005-270 du 25 mars 2005 modifiée).

3. LE CONGÉ DE RECONVERSION.

Le congé de reconversion (CR) permet au bénéficiaire de se consacrer à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle.

Le militaire en position d'activité peut - sur demande agréée - bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de six mois sous réserve d'avoir accompli au moins quatre années de services militaires effectifs (cf. Art. L. 4139-5 du code de la défense).

4. LE CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE RECONVERSION.

Lorsque la situation le justifie, notamment dans le cadre d'une formation professionnelle dont la durée excède six mois, l'attribution d'un congé complémentaire de reconversion (CCR) d'une durée maximale de six mois est envisageable.

5. LA DURÉE DU CONGÉ DE RECONVERSION ET DU CONGÉ COMPLÉMENTAIRE DE RECONVERSION.

La durée maximale du congé de reconversion et du congé complémentaire de reconversion ne peut excéder douze mois consécutifs.

À l'expiration du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion, l'intéressé est radié des cadres ou rayé des contrôles à titre définitif, sous réserve des dispositions prévues au VI. de l'article 89. de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 modifiée portant statut général des militaires.

6. EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE.

L'article L. 4122-2 du code de la défense prévoit la possibilité de cumul d'une activité lucrative exercée à titre accessoire, alors que de manière générale cette possibilité de cumul est normalement interdite au militaire en position d'activité. L'instruction n° 230848/DEF/SGA/DRH-MD/FM1 précise les modalités de cette disposition dans le cadre d'un congé de reconversion : le personnel en congé de reconversion peut exercer l'activité lucrative au titre de laquelle le congé de reconversion a été accordé, mais uniquement celle-ci.

Cette disposition ouvre normalement la possibilité de signer un contrat de travail.

7. LE CONGÉ DU PERSONNEL NAVIGANT.

Le congé du personnel navigant (CPN) s'analyse comme une aide au départ au même titre que la disponibilité, le congé de reconversion (CR) et le congé complémentaire de reconversion (CCR).

CHAPITRE II. RESSOURCES HUMAINES.

8. LES MILITAIRES CONCERNÉS.

Tout militaire doit pouvoir bénéficier, pendant son service actif, d'une information favorisant l'anticipation et la préparation de sa reconversion civile. De même, tout candidat bénéficie d'un suivi pendant une période de six mois à compter de son intégration dans l'emploi civil, ainsi que d'un accompagnement jusqu'à trois ans après sa radiation des cadres ou des contrôles.

Il s'agit donc de réunir toutes les conditions permettant avant le départ, de prévenir le chômage, et, le cas échéant, d'en réduire la durée.

9. LA MISSION DE DÉFENSE MOBILITÉ.

La mission pour défense mobilité consiste avant tout à reclasser durablement le plus grand nombre de candidats grâce à la mise en place d'une politique d'accompagnement personnalisé et individualisé quelle que soit la position statutaire du candidat à une reconversion.

Cette mission répond à des motivations sociales (permettre l'accès des militaires à une seconde carrière), de gestion des ressources humaines (permettre des carrières courtes dans les armées) et économique (permettre un retour à l'emploi durable des militaires et limiter le coût du chômage).

À cette fin, un conseiller en emploi référent est chargé d'accompagner le candidat tout au long de son parcours de reconversion.

Un dispositif de suivi du candidat, de l'entretien diagnostic jusqu'à six mois après son intégration dans l'entreprise est mis en place.

10. LE CANDIDAT DOIT ÊTRE PLACÉ AU CENTRE DU DISPOSITIF DE RECONVERSION.

Au regard de la diversité des logiques auxquelles se rattache la reconversion : aide à caractère social, outil de gestion, instrument de la politique de recrutement et de fidélisation, dispositif à visée économique, l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du candidat sont au cœur de la politique de reconversion selon des modalités définies en liaison avec les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées.

Ce projet professionnel doit être validé par le conseiller référent qui doit veiller à son réalisme au regard des compétences détenues et de la réalité du marché de l'emploi.

CHAPITRE III. LES OBJECTIFS DE LA RECONVERSION.

11. ACCÈS À L'EMPLOI CIVIL EN SECTEUR PRIVÉ ET PUBLIC.

La politique de reconversion des militaires, a pour objectif d'accompagner le candidat dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel en facilitant son accès à l'emploi civil en secteur privé et public.

L'accès aux trois fonctions publiques par les voies spécifiques des articles L. 4139-2 et L. 4139-3 du code de la défense et les voies du droit commun des articles L. 4138-8 et L. 4139-1 a été élargi récemment par les dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 et constitue un volet essentiel de la manœuvre des ressources humaines du ministère de la défense. À cet effet, défense mobilité met en place un plan de formation des opérateurs de l'agence portant sur le dispositif d'accès à la fonction publique et se rapproche des centres de gestion de la fonction publique territoriale et hospitalière.

12. CONDITION DU SUCCÈS DE LA RECONVERSION.

L'accès à l'emploi dans le secteur privé est conditionné par la recherche de la meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et le profil des candidats. L'élaboration du projet professionnel doit être menée en considérant les attentes du marché de l'emploi.

L'accès à l'emploi dans le secteur public est lui aussi soumis à la meilleure adéquation entre le profil des candidats et la fiche du poste. À cet effet, les candidats seront accompagnés par défense mobilité dans la constitution de leur dossier et dans leur choix de poste.

Le succès de la reconversion des militaires passe par une bonne connaissance des candidats.

À ce titre, une information prévisionnelle des départs est transmise à défense mobilité par les gestionnaires des ressources humaines des armées et formations rattachées.

13. UN OBJECTIF COMMUN ET DES RESPONSABILITÉS PARTAGÉES.

L'atteinte des objectifs fixés à défense mobilité repose en partie sur la notoriété de l'agence. L'agence doit gagner l'adhésion et la confiance des candidats et des recruteurs. Elles s'obtiennent auprès des candidats par la qualité des prestations dispensées - information, accompagnement, placement - auprès des recruteurs par l'adéquation des candidatures aux offres d'emploi et par la qualité comportementale des anciens militaires au sein des entreprises et des administrations.

L'objectif commun est donc atteint, en définissant le périmètre d'action et de responsabilité des différents acteurs de la reconversion, par la mise en œuvre de procédures simplifiées et harmonisées, lisibles et évolutives qui facilitent l'accès à l'emploi et le suivi des candidats. Ces procédures sont définies sur la base de règles communes et de dispositions spécifiques aux armées et formations rattachées quant à leur mise en œuvre.

CHAPITRE IV. LES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

14. LE CANDIDAT.

Tout militaire hors période probatoire peut bénéficier des dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile, selon des dispositions précisées par les gestionnaires d'armée et des formations rattachées.

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 effectifs. Ces aides cumulables sont attribuées en fonction du projet professionnel selon le principe de stricte suffisance.

L'accompagnement proposé par défense mobilité vise à mettre le candidat en autonomie dans sa démarche de reconversion et de recherche d'emploi.

Tout militaire justifiant d'au moins trois ans d'expérience peut bénéficier d'une aide à la validation de ses acquis de l'expérience pour l'obtention d'une certification professionnelle reconnue.

Une politique d'insertion professionnelle est par ailleurs développée par défense mobilité en particulier au profit des militaires sous contrat court. Cette politique est validée par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

15. L'AGENCE DE RECONVERSION DE LA DÉFENSE.

L'agence de reconversion de la défense est un service à compétence nationale rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la défense. Elle a pour mission de :

- proposer au ministre de la défense, compte tenu des impératifs de gestion du personnel militaire, la politique générale de la reconversion de ce personnel en liaison avec la sous-direction de la fonction militaire, puis de la mettre en œuvre ;
- assurer l'accompagnement vers l'emploi : des personnels civils de la défense en situation de réorientation professionnelle hors des fonctions publiques qui en formulent la demande ; des conjoints du personnel du ministère de défense et de la gendarmerie nationale, préalablement inscrits en qualité de demandeur d'emploi auprès du service public de l'emploi, ou qui ont la qualité de fonctionnaire ou d'agent public et recherchent une mobilité liée au changement d'affectation du personnel du ministère de la défense ;
- proposer l'organisation du dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi et assurer le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées ;
- assurer les liaisons nécessaires avec les directions des ressources humaines des armées et des formations rattachées pour répondre à leurs impératifs de gestion et pour ce qui concerne les actes de gestion individuels en matière de reconversion ou de réorientation professionnelle relevant de ces services.

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

- un niveau central ;
- un niveau intermédiaire constitué de pôles appelés « pôles défense mobilité » ;
- un niveau local constitué d'antennes appelées « antennes défense mobilité ».

Par cette organisation, défense mobilité a choisi de privilégier le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein des bases de défense.

L'agence de reconversion de la défense contribue à l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et des compétences des personnels afin d'élargir leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel. Accordant une attention particulière à la certification et à la validation des acquis de l'expérience, elle fixe les orientations de certification [politique d'inscription des titres au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), d'établissement de passerelles avec les certificateurs civils et de validation des

acquis de l'expérience, (VAE)] en lien avec les directions des ressources humaines du ministère. L'organisation et le fonctionnement du réseau des certificateurs-valideurs de la défense font l'objet d'une instruction particulière.

Une antenne cadres supérieurs d'entreprise (ACSE) est constituée pour répondre notamment au besoin spécifique d'accompagnement des candidats présentant un projet et un profil de cadre dirigeant ou supérieur d'entreprise.

L'éligibilité de cette population au regard d'un accompagnement par l'ACSE est fondée sur son employabilité dans le secteur privé. Ainsi, quelle que soit l'origine des candidats, le personnel présentant un profil de cadre dirigeant ou supérieur d'entreprise peut demander à être accompagné, au niveau national, par cette structure.

L'antenne peut également être amenée à accompagner des candidats sur des postes d'encadrement supérieur dans les fonctions publiques.

16. LE GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES.

Les gestionnaires des ressources humaines des armées et des formations rattachées participent à l'élaboration de la politique générale de reconversion confiée à l'agence de reconversion de la défense. Ils orientent vers défense mobilité les candidats susceptibles de mener une démarche de reconversion et facilitent leur accès au dispositif de reconversion.

Un lien permanent est établi par défense mobilité (référents d'armée) avec les gestionnaires des ressources humaines des armées pour faciliter l'accompagnement des candidats.

Les gestionnaires des ressources humaines des armées et formations rattachées veillent à relayer les éléments de langage propres à la communication interne et externe de l'agence.

17. LES ENTREPRISES PARTENAIRES.

Des partenariats sont mis en place avec des entreprises ou fédérations professionnelles sous la forme de conventions ou par l'établissement de liens privilégiés. Ils visent à mettre dans l'emploi de manière durable le plus grand nombre de candidats en fonction des profils identifiés en amont par les gestionnaires des ressources humaines des armées et des formations rattachées.

Sur la base des informations prévisionnelles relatives aux candidats au départ transmises par les armées et formations rattachées, défense mobilité cible les entreprises présentant le meilleur potentiel de recrutement.

Après une analyse des profils de candidats au départ et de ceux souhaités par les recruteurs, défense mobilité mène une étude visant à évaluer l'opportunité d'une convention de partenariat. Ces conventions sont ensuite déclinées et suivies par défense mobilité au niveau local. L'agence développe et entretient ce réseau que les entreprises fassent ou non l'objet d'un partenariat par une convention.

Défense mobilité est le correspondant ministériel pour les acteurs du service public de l'emploi ou du secteur privé pour établir des conventions relatives à la reconversion des militaires.

Les conventions déjà signées par les armées et formations rattachées avec des entreprises ou organismes spécifiques, sont suivies par défense mobilité en liaison avec les gestionnaires des ressources humaines concernées. Le pilotage et la mise en œuvre des actions associées à ces partenariats seront conjointement définis.

Ces actions permettent de communiquer au partenaire des informations prévisionnelles sur la typologie des candidats, de mettre en place des procédures d'échange d'offres d'emploi et de CV, et d'assurer un suivi des candidatures et des reclassements. Des comités de pilotage réunissant les parties prenantes peuvent être régulièrement organisés.

18. L'ASSOCIATION POUR LA RECONVERSION CIVILE DES OFFICIERS ET SOUS-OFFICIER.

Créée en 1972 pour satisfaire un besoin d'aide à la reconversion, l'association pour la reconversion civile des officiers et sous-officiers (ARCO), est placée sous la tutelle du ministère de la défense.

L'ARCO développe une large palette de prestations adaptées à la mobilité professionnelle des cadres ou assimilés (information, orientation, bilan de compétences, accompagnement vers l'emploi, ateliers métiers, collecte d'offres d'emplois, prospections ciblées, suivi après retour à l'emploi, etc...).

Elle réalise ses activités sur toute la France, grâce aux moyens fournis par le ministère de la défense et les associations membres. Elle fait appel, dans l'exécution de sa mission, à un réseau de cabinets spécialisés sélectionnés en fonction de leurs compétences.

La tutelle de la DRH-MD est définie par convention.

Une convention triennale avec le ministère de la défense lui fixe ses missions et ses objectifs.

L'offre de service de l'ARCO est établie en prenant en compte d'une part, les besoins utiles à la réalisation du parcours de reconversion des candidats placés sous sa responsabilité et, d'autre part, les évolutions ou tendances de la mobilité professionnelle.

Pour chaque candidat, l'offre de service ARCO vise à :

- élaborer et valider un ou plusieurs projets professionnels en adéquation avec ses compétences détenues et la réalité du marché de l'emploi dans la zone de repli envisagée ;
- accompagner le candidat jusqu'à l'emploi en participant si nécessaire, à des ateliers spécifiques. Cet accompagnement est poursuivi au minimum pendant la période d'essai, voire jusqu'à trois ans après la date d'intégration dans l'emploi ;
- positionner, en fonction des projets professionnels validés, les candidats sur des offres d'emploi ciblées permettant d'atteindre l'objectif de reclassement fixé annuellement par l'agence.

19. LES PRESTATAIRES EXTÉRIEURS.

Le recours à l'externalisation de prestations spécifiques pour des populations ciblées est envisagé lorsque la situation le justifie.

Dans le respect du code des marchés publics, des contrats peuvent être passés avec des opérateurs extérieurs au ministère de la défense afin de compléter le dispositif de reconversion mis en place par défense mobilité notamment pour les militaires quittant les armées à l'issue d'un contrat court ou d'une carrière longue.

20. LES AUTRES PARTENAIRES.

Défense mobilité a pour correspondants externes les acteurs du monde socio économique : pôle emploi, missions locales, cabinets d'intérim et de recrutement, fédérations ou branches professionnelles, entreprises privées mais aussi recruteurs des fonctions publiques, principalement territoriale et hospitalière.

CHAPITRE V. LES ATTRIBUTIONS.

21. DÉFENSE MOBILITÉ.

Défense mobilité offre un accompagnement individualisé et personnalisé. Chaque candidat peut réaliser un bilan personnel et professionnel, bénéficier d'une information sur le monde de l'entreprise, construire son projet professionnel, et développer une stratégie d'accès à l'emploi adaptée à son besoin.

Défense mobilité assure la délivrance des formations professionnelles de reconversion, offre des conseils sur la rédaction des CV et des lettres de motivation, et propose des simulations d'entretien de recrutement. Pour préparer au mieux la phase de reconversion, défense mobilité assure une information dynamique portant tant sur les mesures d'ordre individuel que sur les actions collectives de VAE ciblant des publics prioritaires en terme de reconversion. Pour accélérer le retour à l'emploi, l'agence de reconversion de la défense mobilise son réseau de chargés de relations entreprises, met en œuvre les conventions de reclassement signées entre le ministère de la défense et les entreprises, et dispose d'un site internet permettant la mise en ligne de CV et d'offres d'emploi.

Défense mobilité propose aux entreprises une aide au recrutement, en leur adressant des candidats dont le profil est adapté à leurs besoins de compétences.

La mission et les activités permanentes du conseiller en emploi (CE) et du chargé de relations entreprises (CRE) sont décrites dans les référentiels métiers correspondants. Le CE et le CRE bénéficient de formations adaptées et disposent d'outils, de processus et de prestations pour assurer leur mission. Les plus expérimentés d'entre eux assurent, au sein de leur équipe, le travail de tutorat des acteurs du dispositif de reconversion nouvellement affectés.

Une complémentarité entre les conseillers en emploi et les chargés de relations entreprises est recherchée en permanence.

Défense mobilité garantit la confidentialité des démarches conduites par les candidats auprès du dispositif de reconversion et des informations les concernant selon des modalités propres à chaque armée et formation rattachée, et clairement portées à la connaissance des candidats.

21.1. Le conseiller en emploi.

Le conseiller en emploi (CE) est, en particulier, chargé de l'accueil, de l'information et de l'accompagnement des candidats à la reconversion. Certains d'entre eux détiennent une expertise en insertion professionnelle pour l'accompagnement de ce public.

Il assure l'accompagnement individualisé du candidat de l'entretien diagnostic jusqu'à l'intégration en entreprise.

Dans ce cadre, ses missions principales visent notamment à :

- informer les candidats et les cadres de contact sur les missions de défense mobilité ;
- assurer l'accompagnement du candidat en entretiens individuels ;
- assurer le service d'information-conseil, d'orientation ou d'accompagnement en matière de validation des acquis de l'expérience ;
- prescrire des prestations d'accompagnement vers l'emploi et de formation professionnelle ;
- apporter si besoin une aide au candidat lors des enquêtes métiers (contacts locaux, cartographie du marché de l'emploi...) ;
- participer au comité d'évaluation du projet professionnel ;
- valider le projet professionnel ;
- aider les candidats dans l'élaboration de leur stratégie de recherche d'emploi (conseils individuels ou collectifs en techniques de recherche d'emplois (TRE), définition d'un plan d'action personnalisé) ;
- informer et orienter les candidats à un accès aux fonctions publiques ;

- renseigner et valider avec le candidat le passeport professionnel relatif à l'accès aux emplois réservés ;
- assure la coordination avec les CRE ;
- suivre les candidats jusqu'à six mois après leur intégration dans l'entreprise.

21.2. Le chargé de relation en entreprise.

Le chargé de relation en entreprise (CRE) est chargé d'informer les candidats et les cadres de contact sur les missions de défense mobilité.

Le CRE actualise en permanence les informations sur les bassins d'emploi de sa zone de compétence. Il entretient et développe le réseau des entreprises partenaires, accompagne et place le public en recherche active d'emploi, jusqu'à trois ans après le départ de l'institution. Il travaille en synergie avec les conseillers pour l'emploi des CAEC.

Le chargé relations entreprises exerce ses missions au profit de tous les types de candidats, quelles que soient leurs armées ou formations rattachées d'origine. Il n'y a aucune segmentation des candidats entre les chargés de relations entreprises (moins de quatre ans, RDC, chômeurs...).

Le CRE définit le plus finement possible le profil du candidat afin de le positionner au mieux.

Il assure le suivi du candidat pendant la phase de recherche d'emploi :

- en élaborant conjointement et en liaison avec le CE référent un plan d'action, puis en réalisant des points de situation réguliers sur les actions menées ;
- en mettant à jour dans la base de données les situations personnelle et administrative du candidat et en notant tout changement éventuel d'orientation de son projet professionnel.

Il assure la prospection ciblée, après avoir pris connaissance des projets professionnels des candidats et en fonction des opportunités du marché. Il positionne sur les offres spontanées des entreprises les candidats présentant un projet professionnel répondant au besoin exprimé.

Il initie le premier contact après avoir identifié les entreprises cibles et met tous les moyens en œuvre pour obtenir un rendez vous dans le but de proposer les services de défense mobilité.

Le CRE assure le diagnostic final relatif au caractère réalisable (au regard du marché de l'emploi) des projets professionnels des candidats.

Il entretient et développe des relations avec le monde de l'entreprise, et au niveau régional et local la déclinaison des conventions de partenariat.

22. LES GESTIONNAIRES DES RESSOURCES HUMAINES D'ARMÉE ET DES FORMATIONS RATTACHÉES.

L'accès d'une partie du personnel militaire au dispositif de reconversion de défense mobilité dépend de la politique de gestion qui est déterminée par les gestionnaires d'armée et des formations rattachées. À cette fin, des orientations sont adressées à défense mobilité pour préciser les conditions dans lesquelles un avis d'opportunité du gestionnaire est requis.

Les gestionnaires d'armée et des formations rattachées transmettent une information prévisionnelle des départs à défense mobilité. Par ailleurs, le CE est informé des conclusions des commissions de renouvellement de contrat au sein des organismes selon des modalités définies avec les gestionnaires des ressources humaines de

proximité.

Les gestionnaires d'armée et des formations rattachées adressent ainsi semestriellement à défense mobilité une note précisant pour la période M+ 6 et M+ 12 les prévisions de flux de départs par catégorie de population, niveau d'emploi, métiers et spécialités, assorti des compétences génériques détenues.

Les gestionnaires d'armée et des formations rattachées, décident de l'attribution du congé de reconversion et du congé complémentaire de reconversion. Ils s'appuient sur l'avis technique formulé par le conseiller en emploi référent du candidat qui a validé son projet professionnel à l'issue du comité d'évaluation du projet professionnel (CEP2).

Par ailleurs, les gestionnaires des ressources humaines des armées et formations rattachées adressent une copie de la convention de stage de leur candidat au conseiller emploi référent.

Les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées se prononcent sur l'opportunité du reclassement vers les fonctions publiques civiles des militaires qui en font la demande.

Les gestionnaires des ressources humaines contribuent au développement d'une politique harmonisée d'inscription des titres de la défense au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de VAE dans une logique de lisibilité et de mutualisation de l'offre, d'aide à la reconversion et le cas échéant de soutien de la politique de gestion.

Les gestionnaires des ressources humaines facilitent ou s'associent aux actions individuelles ou collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE) susceptibles d'être engagées à tout moment de la carrière par leurs administrés, dès lors qu'ils justifient d'au moins trois années d'expérience.

Les armées mettent en place ou contribuent activement à l'établissement de passerelles entre les certifications de la défense et celles répertoriées par la CNCP, notamment lorsque celles-ci sont nécessaires à l'exercice d'une profession au sein de secteur privé.

Ces dispositifs se traduisent notamment par l'organisation de modules d'instruction dispensés dans les organismes civils spécialisés. Ces formations, ont pour objectif de compléter les qualifications des candidats afin de leur permettre l'obtention d'un diplôme ciblé.

23. CONVENTION ET PROTOCOLES BILATÉRAUX.

La création d'une structure unique dédiée à la reconversion, « défense mobilité », l'agence de reconversion de la défense (ARD), se concrétise par le transfert à défense mobilité de ressources financières et humaines en provenance des armées.

Les armées et les formations rattachées continuent d'assurer la gestion de leur personnel engagé dans un cursus de reconversion.

L'objet des conventions dites « bilatérales » est de préciser les engagements mutuels entre les armées et formations rattachées et défense mobilité. Ces conventions sont complétées par des protocoles de gestion spécifique au personnel affecté à l'agence.

CHAPITRE VI.

LA DESCRIPTION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET SA MISE EN OEUVRE.

24. L'INFORMATION.

24.1. Information/sensibilisation.

Compte tenu de l'importance avérée de la phase d'information/sensibilisation, celle-ci se déroule très en amont de la mise en œuvre effective de la démarche d'accompagnement.

Des séances d'information sur les missions de défense mobilité en matière d'accompagnement vers l'emploi sont organisées au sein des unités et dans les écoles au profit du personnel d'encadrement, des gestionnaires des ressources humaines et des militaires en formation initiale. Elles peuvent cibler des dispositifs particuliers comme la VAE ou encore l'insertion professionnelle de publics spécifiques.

Elles ont pour objectif de faire connaître le dispositif de la reconversion et de faciliter la mise en oeuvre ultérieure de la démarche d'accompagnement.

24.2. Information générale.

Des réunions d'information générale - accessibles aux militaires, en activité ou demandeurs d'emploi, sont organisées au sein des pôles, antennes et formations.

Ces réunions d'information générale sur les missions de défense mobilité, l'ingénierie d'accompagnement et le placement sont animées au sein des pôles et antennes défense mobilité, et des organismes et formations des armées, par un conseiller en emploi et/ou un chargé de relations entreprises.

25. L'ACCOMPAGNEMENT.

25.1. Entretien diagnostic.

Tout candidat potentiel est reçu en entretien diagnostic par un CE dès qu'il envisage un départ.

Ce premier entretien réunit un conseiller en emploi et le candidat. Il permet d'établir un diagnostic le plus fin possible des attentes et besoins de ce candidat et d'identifier la(les) première(s) prestation(s) adaptée(s), et ainsi de déterminer la structure de suivi répondant le mieux à ses attentes et besoins (un pôle défense mobilité, une antenne défense mobilité, l'antenne cadres supérieurs d'entreprise de Reuilly ou l'ARCO).

Cet entretien n'est en aucun cas un entretien d'orientation. Il est toujours préalable à toute autre action et notamment à l'orientation.

À la fin de cet entretien diagnostic, le candidat, en liaison avec le conseiller en emploi s'inscrit sur le portail défense mobilité afin d'accéder ultérieurement à toute information utile à sa démarche de reconversion.

25.2. Orientation.

Prestations d'orientations.

Des prestations d'orientation collectives ou individuelles sont proposées aux candidats afin de réaliser un bilan professionnel et personnel et ainsi définir les premières hypothèses de projet professionnel.

Tous les militaires peuvent bénéficier des prestations d'orientation.

Il s'agit pour le candidat de bénéficier des conseils et du soutien d'un conseiller en emploi formé et qualifié et/ou de cabinets civils spécialisés afin de réaliser un bilan personnel et professionnel, élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable; obtenir une information sur le marché du travail, les besoins des entreprises et les réseaux ; et établir un plan d'action en vue de valider le projet professionnel sur le terrain dans le cadre d'enquêtes métiers.

Les prestations d'orientation regroupent :

- des prestations d'orientation collective [session bilan orientation (SBO), session bilan projet (SBP), session orientation hauts niveaux (SOHN), session d'orientation à destination des jeunes militaires (SBOJM), session d'accompagnement vers la fonction publique (SAFP)] ;

- des prestations d'orientation individuelle [entretien bilan orientation (EBO), bilan individuel de compétences (BIC), aide à la validation du projet professionnel (AVPP)] ;

- des entretiens de suivi, le conseiller en emploi référent poursuit l'accompagnement du candidat lors d'entretiens de suivi, d'une part, il fait le point sur la ou les prestation(s) d'orientation précédemment suivie(s) et d'autre part, il prépare avec le candidat la suite de sa démarche de reconversion.

25.3. La validation du projet professionnel.

Le conseiller en emploi référent, rédige la décision de validation du projet professionnel du candidat, document affirmant le caractère réaliste et réalisable du projet professionnel, en fonction de l'avis formulé par le comité d'évaluation du projet professionnel (CEP2).

Pour les projets professionnels qui ne nécessitent ni congé de reconversion ni formation financée par défense mobilité et qui ne sont pas présentés en CEP2, le conseiller en emploi référent rédige la décision de validation du projet professionnel du candidat après avis du chargé de relations entreprises.

Pour l'accès aux fonctions publiques, l'agrément n'est pas lié au projet professionnel. La procédure d'agrément est précisée au regard de la position statutaire du candidat.

25.4. L'agrément de l'autorité militaire.

Dans le cadre des règles définies en concertation avec les armées, la phase d'agrément du congé de reconversion et du congé complémentaire de reconversion, s'appuyant notamment sur les avis techniques et la décision de validation formulés par défense mobilité, est du ressort du gestionnaire des ressources humaines d'armée et des formations rattachées.

L'attribution des CR et des CCR s'effectue selon des procédures et des modalités qui sont propres à chaque armée ou formation rattachée.

25.5. Mise en œuvre du projet professionnel.

À l'issue des étapes d'orientation et de validation, en fonction des caractéristiques de son projet professionnel, le candidat peut demander à bénéficier d'aides à la réalisation du projet professionnel, d'un accompagnement vers l'emploi, d'une formation professionnelle, d'un accès direct à l'emploi, d'un accès à la fonction publique, voire d'autres modalités de mise en œuvre du projet professionnel.

Tout militaire comptant au moins quatre ans de service peut demander à bénéficier d'une prestation d'accompagnement [période d'adaptation en entreprise (PAE), parcours individuel du créateur (PIC), session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE), accompagnement vers l'emploi cadre (AEC), accompagnement vers l'emploi (AVE), formation professionnelle - stage de formation, période de formation gratuite en entreprise (PFGE), validation des acquis de l'expérience (VAE), cycle d'enseignement - emploi direct, accès à la fonction publique, autres modalités de mise en œuvre du projet professionnel].

Une attention toute particulière est portée sur les militaires quittant les armées après une longue carrière ainsi que les militaires sous contrat.

Les publics ne pouvant prétendre aux aides mentionnées ci-dessus ou dont le projet professionnel ou la situation personnelle nécessitent un positionnement en formation ou un accompagnement dans une autre structure telle que pôle emploi, les missions locales et la maison départementale des personnes handicapées, pourront être orientés vers ces organismes.

26. LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

26.1. Principes généraux.

La validation du projet professionnel d'un candidat permet d'identifier si une aide sous forme de formation professionnelle est nécessaire à sa réalisation.

Ces aides doivent être envisagées dès lors que les compétences détenues sont insuffisantes pour l'exercice du métier choisi et sous réserve de la validation du projet professionnel, cœur de la démarche.

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

Le coût de la formation peut être pris en charge en partie, ou en totalité, par le ministère de la défense selon des critères définis par instruction et prenant en compte :

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

Dans tous les cas, la participation du ministère est soumise à un plafonnement.

La formation peut également être suivie à titre gratuit en entreprise (période de formation gratuite en entreprise).

Enfin, des formations peuvent être suivies dans le cadre de cycles d'enseignement. Ces formations, financées par le militaire lui-même, peuvent lui être remboursées, sous conditions, selon un plafond déterminé et après accord préalable de défense mobilité.

D'une manière générale, les formations professionnelles en milieu militaire sont privilégiées.

Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte assure le pilotage de la formation professionnelle en milieu militaire (FPMM) dans son ensemble.

Lorsqu'une prestation est assurée à la fois par le CMFP et par un centre Afpà, la règle veut que le militaire est prioritairement orienté vers le CMFP dans les formations relevant du marché Afpà/Bercy.

26.2. Publics prioritaires.

Le dispositif FPMM doit être proposé en priorité aux militaires du rang et aux sous-officiers contractuels volontaires, de plus ou moins de quinze ans de services, ne disposant pas d'acquis transposables dans le civil.

Les sous-officiers de carrière et les officiers sous contrat ne sont pas prioritaires pour ces formations. Leur admission reste soumise au nombre de places disponibles.

27. LE PLACEMENT.

Une fois le projet professionnel validé, le chargé de relations entreprises met le CV du candidat en ligne sur le portail de défense mobilité et effectue une prospection ciblée.

Le placement des candidats est assuré par le chargé de relations entreprises

28. LES FONCTIONS PUBLIQUES.

Compte tenu des besoins conjoncturels du ministère de la défense, les recrutements dans les fonctions publiques doivent constituer une part significative de la réorientation professionnelle des militaires, en

particulier ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte.

À cette fin, défense mobilité inscrit l'accès aux fonctions publiques dans le processus de reconversion au même titre que celui du reclassement dans le secteur privé. Une formation est dispensée aux conseillers en emploi sur ce mode de reconversion. Des préparations au recrutement dans les fonctions publiques sont proposées aux candidats. Enfin des contacts étroits sont instaurés entre les échelons déconcentrés de défense mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale les services de recrutement des collectivités locales ainsi que les plate formes régionales ministérielles.

29. L'ACCOMPAGNEMENT OUTRE-MER.

L'agence de reconversion de la défense dispose de cinq conseillers en emploi outre-mer (CE OM).

L'ensemble du dispositif est piloté par le PDM de Paris selon des modalités spécifiques.

CHAPITRE VII. LA CULTURE DE SERVICE ET DE RÉSULTATS.

30. LA DÉMARCHE QUALITÉ.

Faire du management par la qualité le vecteur de la modernisation de la fonction reconversion, tel est l'enjeu visé par la démarche qualité adoptée pour l'ensemble de « défense mobilité ».

La satisfaction des utilisateurs, l'efficacité et la maîtrise de la dépense publique ont amené l'agence de reconversion de la défense à développer un management de l'amélioration continue qui s'appuie sur les normes ISO 9001.

La simplification des procédures, l'ingénierie des processus, l'engagement de service, les techniques d'évaluation de la politique de reconversion et le contrôle de gestion sont la résultante des méthodes préconisées par le système de management de la qualité.

Le dispositif est coordonné par le chargé de mission « qualité » de défense mobilité, en relation avec les pilotes de processus et les chefs de PDM ainsi qu' avec la collaboration des correspondants qualité.

De même, afin de maintenir l'attractivité de défense mobilité, des enquêtes visant à identifier et analyser les motivations qui conduisent les militaires à avoir recours ou non au dispositif de reconversion sont réalisées régulièrement.

31. UNE CULTURE DE RÉSULTAT ET DE PERFORMANCE.

Contrôle de gestion.

Une cellule contrôle de gestion, est mise en place au niveau de la direction de l'agence au sein du bureau du pilotage, des études générales et de l'évaluation.

En effet, directement assujettie à une logique de résultats et d'efficacité, l'agence de reconversion de la défense s'est dotée d'une carte stratégique associée à un contrôle de gestion comprenant des indicateurs de performance. La cellule contrôle de gestion a pour mission d'évaluer les activités de l'agence.

Les grands objectifs de performance - quantitatifs et qualitatifs - sont définis en conseil de gestion et un dispositif de reporting et de pilotage par le biais d'indicateurs est mis en place.

Ce dispositif a pour but de permettre un suivi du nombre des inscrits et des reclassés, selon des critères relatifs aux ressources humaines et propres à la reconversion.

Un suivi des militaires reclassés par le biais des conventions de partenariat ou reclassés dans les fonctions publiques font l'objet d'une attention particulière.

Les armées et les formations rattachées sont destinataires des données de reporting conformément aux modalités définies par convention.

Un système d'information unifié devra être développé et déployé à cette fin.

*Le contrôleur général des armées,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Jacques ROUDIERE.