

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°53 du 6 décembre 2013

**PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale**

Texte n°1

INSTRUCTION N° 446898/DEF/SGA/DRH-MD/ARD

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

Du 3 juin 2013

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *agence de reconversion de la défense.*

INSTRUCTION N° 446898/DEF/SGA/DRH-MD/ARD relative aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des pôles et des antennes de l'agence de reconversion de la défense.

Du 3 juin 2013

NOR D E F P 1 3 5 0 9 9 3 J

Références :

Code de la défense - Partie réglementaire, IV - Le personnel militaire.
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208 ; BOEM 350.1.1, 814.1) modifiée.
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) modifié.
Arrêté du 17 janvier 2013 (JO n° 37 du 13 février 2013, texte n° 22 ; signalé au BOC 20/2013 ; BOEM 110.4.2.3, 300.4.1).
Instruction n° 398/DEF/EMA/SC-SOUT du 17 décembre 2010 (BOC N° 7 du 18 février 2011, texte 4 ; BOEM 105.1.2.2.1, 110.6.1, 112.4.1, 113.1, 114.2.1, 650.1) modifiée.
Instruction n° 444518/DEF/SGA/DRH-MD du 20 mars 2013 (BOC N° 21 du 7 mai 2013, texte 1 ; BOEM 300.4.1) modifiée.
Instruction n° 445846/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 30 avril 2013 (BOC N° 29 du 5 juillet 2013, texte 1 ; BOEM 300.7, 350.1.2.4.3).
Instruction n° 446690/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 27 mai 2013 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Texte abrogé :

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).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 300.4

Référence de publication : BOC N°53 du 6 décembre 2013, texte 1.

Préambule.

L'agence de reconversion de la défense (ARD) dénommée « défense mobilité », service à compétence nationale rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), a pour missions :

- 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, et de la mettre en œuvre ;
- d'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 la défense et de la gendarmerie nationale éligibles ;
- de proposer l'organisation du dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi et d'assurer le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées ;
- d'assurer le suivi des anciens militaires en situation de recherche d'emploi acceptant d'être accompagnés par défense mobilité après leur départ de l'institution, afin de faciliter leur insertion professionnelle. Défense mobilité dispose également d'une compétence générale, pour l'ensemble du ministère, en matière d'indemnisation du chômage des ex-ressortissants du ministère de la défense ;
- d'assurer les liaisons nécessaires avec les services gestionnaires 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 exerce une autorité fonctionnelle sur le bureau d'aide à la reconversion de la légion étrangère (BARLE).

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

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

Les centres, organismes extérieurs de défense mobilité, font l'objet d'une instruction particulière. Il s'agit du centre militaire de formation professionnelle et du centre de traitement de l'indemnisation chômage.

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

1. MISSIONS.

1.1. Missions des pôles « défense mobilité ».

Les pôles « défense mobilité » mettent en œuvre la politique de l'agence dans leur zone de compétence géographique.

Dans ce cadre, ils mènent les missions suivantes :

1.1.1. Information, communication, études et formation.

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

- d'informer sur leurs missions les autorités militaires et civiles, les militaires et civils de la défense ainsi que les conjoints, les recruteurs des secteurs privé et public, le service public de l'emploi ;
- de relayer la communication définie par la direction de l'agence ;
- de favoriser les échanges réguliers d'information avec les gestionnaires des ressources humaines militaires et civiles ;
- de mener les études demandées par la direction de l'agence notamment sur leurs bassins d'emploi régionaux et locaux ;

- d'assurer une veille économique sur l'évolution de l'activité des bassins d'emploi et sur les caractéristiques locales et régionales du marché de l'emploi ;
- de recueillir auprès des services de l'État et des organismes institutionnels compétents dans le domaine de l'emploi (pôle emploi, chambres consulaires, etc.) des informations susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs de reclassement de l'agence ;
- de développer des échanges réguliers d'information avec les acteurs régionaux de la validation des acquis de l'expérience ;
- de diffuser aux chefs d'antenne toute information recueillie de nature à concourir à la réalisation des objectifs de reclassement de l'agence ;
- de participer à la formation continue des conseillers en emploi, chargés de relation entreprises, conseillers en emploi placement, conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints, chargés d'affaires et chargés d'accueil, d'information, de documentation et de prestations ;
- d'apporter une expertise métier aux conseillers ;
- d'assurer la formation à la mise en œuvre des systèmes d'information ;
- d'assurer la mise en œuvre des conventions et partenariats nationaux.

1.1.2. Pilotage et contrôle de gestion.

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

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

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

1.2. Missions des antennes « défense mobilité ».

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

Dans ce cadre, les antennes sont chargées d'une mission d'accompagnement et de placement des candidats de la zone de compétence d'une base de défense.

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

À ce titre, elles sont chargées :

- de délivrer des prestations collectives ou individuelles, internalisées ou externalisées, d'information, d'orientation et d'accompagnement au profit des militaires en reconversion et des civils de la défense en situation de réorientation professionnelle hors des fonctions publiques, de leur base de défense (BdD) ou envisageant un placement dans leur zone de compétence ;

- d'assurer le reclassement dans l'emploi en contribuant notamment à la mise en œuvre régionale et locale des conventions de partenariat défense-entreprises ;
- d'accompagner les demandeurs d'emploi anciens militaires radiés des cadres ou rayés des contrôles depuis moins de trois ans et souhaitant être accompagnés par défense mobilité, notamment dans le cadre du suivi délégué par pôle emploi ;
- d'accompagner les demandeurs d'emploi anciens militaires radiés des cadres ou rayés des contrôles depuis moins de trois ans et inscrits sur la liste d'aptitude aux emplois réservés ;
- d'accompagner les conjoints du personnel du ministère de la défense et de la gendarmerie nationale éligibles.

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

2. ORGANISATION GÉNÉRALE.

2.1. Les pôles « défense mobilité ».

2.1.1. *Implantation et zone de compétence.*

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

L'implantation des pôles et leur zone de compétence figurent en annexe. Ils reçoivent leurs directives du directeur de l'agence qui a la charge d'animer et de coordonner leurs actions. Les pôles sont soutenus par le groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) de leur garnison d'implantation.

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

2.1.2. *Attribution des personnels.*

L'organisation interne des pôles répond aux missions générales décrites au point 1. ci-dessus.

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

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

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

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

- de la bonne organisation interne, de l'encadrement du personnel du pôle et de ses antennes ;
- de la mise en œuvre, aux niveaux régional et local, de la politique de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi définie par l'échelon central ;
- de la gestion du budget « métier » alloué par la direction ;
- de la gestion des budgets administration générale et soutien commun alloués aux pôles et antennes par les GSBdD ;

- de l'organisation des prestations (de la programmation de la session à la constatation du service fait) ;
- de la communication régionale interne et externe, en application des directives de l'échelon central ;
- de la liaison avec les autorités régionales et locales, les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi ;
- du comité d'évaluation des projets professionnels et des réunions d'échange de pratiques pour lesquels il est assisté du coordonnateur fonctionnel régional ;
- de l'organisation des forums emploi et assimilés autorisés par la direction de l'agence ;
- de la mise en œuvre des processus de management « MAN ».

L'adjoint au chef de pôle seconde le chef de pôle dans tous les actes relatifs à l'organisation et au fonctionnement du pôle et des antennes. Il assure la suppléance du chef de pôle et est particulièrement chargé :

- de la conduite de la fonction « analyse » du contrôle de gestion ;
- de participer à l'organisation interne, à l'encadrement du personnel du pôle et des antennes ;
- du contrôle de gestion et de la tenue à jour des indicateurs ;
- des relations avec la base de défense pour les affaires courantes ;
- de la santé, et de la sécurité au travail du personnel du pôle et des antennes ;
- de la mise en œuvre des processus support (« SUP »).

2.1.2.2. Le personnel assumant une fonction support.

2.1.2.2.1. Le gestionnaire des ressources humaines et financières.

Il est chargé :

- de la préparation des travaux de notation et d'avancement pour l'ensemble des agents du pôle et des antennes rattachées ;
- de la gestion administrative de proximité des personnels civils et militaires ;
- de la gestion du budget « métier » en liaison avec le bureau gestionnaire des ressources humaines et financières (BGRHF) de la direction de défense mobilité ;
- du pilotage des frais de déplacement des militaires en reconversion et du personnel affecté à défense mobilité imputés sur le budget de l'ARD ;
- du suivi des dépenses d'administration générale et de soutien commun « AGSC » ;
- de la mise en œuvre et de la gestion des moyens généraux (notamment en matière d'infrastructure), en liaison avec le GSBdD.

2.1.2.2.2. L'assistant contrôleur de gestion.

Il est chargé :

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

2.1.2.2.3. Le secrétariat.

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

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

2.1.2.3. Les experts métiers.

2.1.2.3.1. Le coordonnateur fonctionnel régional.

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

À ce titre :

- il participe aux réunions d'échange des pratiques « cœur de métier » ;
- il coordonne la pratique professionnelle des conseillers « accompagnement » des antennes rattachées ;
- il anime et participe au contrôle de la mise en œuvre des processus de réalisation relatifs à l'accompagnement, la formation et au placement ;
- il anime le comité d'évaluation des projets professionnels ;

- il s'assure de la délivrance de l'avis technique à destination des directions du personnel dans le cadre d'une demande de congé de reconversion ;
- il participe à l'évaluation des prestataires ;
- il appuie l'action du pilote régional de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- il est responsable de la mise en œuvre des processus de réalisation « REA ».

2.1.2.3.2. Le coordonnateur « prestations » régional.

Il est chargé de :

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

2.1.2.3.3. Le coordonnateur « relation employeurs » régional.

Consultant expérimenté, il est chargé de coordonner la pratique professionnelle des équipes des antennes réalisant le placement des candidats en relation avec les bureaux de la direction (BA2E et BAFPER) et la cellule de coordination nationale des offres d'emploi (CCNOE). À ce titre :

- il planifie et pilote l'activité des acteurs de la relation employeurs et du placement du pôle ;
- il participe aux réunions d'échange des pratiques « cœur de métier » ;
- il développe et fidélise des réseaux avec les partenaires publics et privés de la zone de responsabilité ;
- il recueille auprès des services de l'État et des organismes institutionnels compétents dans le domaine de l'emploi (pôle emploi, chambres consulaires, associations) des informations de nature à contribuer à la réalisation des objectifs de reclassement de défense mobilité ;
- il participe à l'instruction des projets professionnels en vue du comité d'évaluation, au regard du marché de l'emploi de la zone de repli ;
- il est chargé de l'animation métier conformément aux directives des bureaux métiers de la direction et de la formation continue des chargés de relation entreprises et des chargés d'affaires ;
- il participe à l'évolution des processus.

2.1.2.3.4. Le conseiller référent « pôle emploi ».

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

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

Ses attributions sont précisées par une lettre de mission.

2.2. Les antennes « défense mobilité ».

2.2.1. Implantation et zone de compétence.

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

Les antennes sont implantées dans les GSBdD.

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

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

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

2.2.2. Les attributions du personnel.

2.2.2.1. Le chef d'antenne.

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

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

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

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

2.2.2.2. Les acteurs métiers.

2.2.2.2.1. Le conseiller en emploi.

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

Il accompagne les candidats dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable en s'appuyant sur un ensemble d'outils individuels ou collectifs d'aide à l'orientation professionnelle. Il participe aux comités d'évaluation (CEP2) et à la validation des projets professionnels.

Il accompagne les candidats dans la mise en œuvre de leur projet en relation avec le chargé de relation entreprises et les suit jusqu'à six mois après le placement. Il peut éventuellement les guider dans leur positionnement sur des offres d'emploi dans le secteur privé comme dans le secteur public.

2.2.2.2.2. Le chargé de relation entreprises.

Le chargé de relation entreprises (CRE) est chargé de prospecter pour collecter des offres d'emploi auprès des recruteurs publics et privés, d'accompagner les candidats dans leur recherche d'emploi et d'assurer leur mise en relation avec les recruteurs. À ce titre, il mène des prospections ciblées, propose l'offre de service défense mobilité aux entreprises et employeurs publics, collecte des offres d'emploi en adéquation avec les profils des candidats de sa zone de compétence et les intègre dans le système d'information « ariane ». Il reçoit en entretien, conseille et accompagne les candidats dans leur démarche de recherche d'emploi. Il relaye les actions de communication en matière de placement et participe à des forums emploi et activités liées au placement. Il participe aux comités d'évaluation et à la validation des projets professionnels. Il est chargé de mettre en œuvre le suivi délégué des demandeurs d'emploi ex-ressortissants de la défense.

2.2.2.2.3. Le conseiller emploi placement.

Pour une partie de son activité, il accompagne les candidats dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable en s'appuyant sur un ensemble d'outils individuels ou collectifs d'aide à l'orientation professionnelle. Il participe aux comités d'évaluation (CEP2) et à la validation des projets professionnels.

L'autre partie de son activité consiste à collecter des offres d'emploi auprès des recruteurs publics et privés de son bassin d'emploi local qu'il intègre dans le système d'information « ariane », à accompagner les candidats dans leur recherche d'emploi et assurer leur mise en relation avec ces recruteurs. À ce titre, il mène des prospections ciblées, promeut l'offre de services défense mobilité auprès des entreprises et employeurs publics, collecte des offres d'emploi en adéquation avec les profils de ses candidats. Il est chargé de mettre en œuvre le suivi délégué des demandeurs d'emploi ex-ressortissants de la défense.

2.2.2.2.4. Le chargé d'affaires.

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

Il développe et assure le suivi du portefeuille des entreprises grands comptes, grandes entreprises, et grands recruteurs publics sur le périmètre d'action du pôle ou de l'antenne. À ce titre, il prospecte et collecte des

offres d'emploi qu'il intègre dans le système d'information « ariane » et attribue des candidats aux acteurs du placement : chargés de relation entreprises (CRE), conseillers emploi placement (CEp) et conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC).

2.2.2.2.5. Le conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints.

Le conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC) assure l'information, l'accompagnement, le suivi et l'aide au placement, en relation avec le service public de l'emploi, des conjoints du personnel de la défense et de la gendarmerie éligible. À ce titre, il identifie les compétences du conjoint candidat et l'aide dans l'élaboration de son projet professionnel. Au besoin, il peut, dans le cadre du suivi délégué, le faire bénéficier, en partenariat avec pôle emploi, d'un bilan de compétences et/ou d'une formation et peut apporter son expertise dans l'acquisition des techniques de recherche d'emploi [rédaction de *curriculum vitae* (CV) et lettres de motivation, analyse des offres d'emploi et des résultats d'entretien d'embauche]. Le conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints assure en outre une ou plusieurs missions spécifiques définies par son chef d'antenne. Il prospecte et collecte des offres d'emploi et les intègre dans le système d'information « ariane ».

2.2.2.2.6. Le chargé d'accueil - information - documentation - prestations.

Le chargé d'accueil - information - documentation - prestations (CAIDP) est chargé de l'accueil et de la première information des publics et des futurs candidats militaires et civils de la défense en démarche de transition professionnelle. Il assure la plate-forme téléphonique de l'antenne, principalement au profit des conseillers (CE - CRE - CEp - CAEC - CA). En fonction de la demande, il renseigne et informe le public et les candidats potentiels, et les oriente vers les points de contacts, séances d'informations, démarches, documentations ou ressources appropriées.

2.2.2.3. Les référents.

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

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

3. FONCTIONNEMENT.

3.1. Administration du personnel.

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

Il organise les actes de chancellerie, évaluation, notation, avancement conformément aux directives propres à chaque armée/service.

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

3.2. Administration du budget.

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

3.3. Le contrôle de gestion.

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

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

3.4. Administration des prestations.

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

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

- le chef de pôle ainsi que le chef du bureau antenne cadres supérieurs (ACS) et le chef de corps du centre militaire de formation professionnelle (CMFP) sont responsables de la bonne exécution des différents marchés liés à ces prestations. Pour ce faire, ils s'appuient sur le coordonnateur prestations régional (CPR) et les directives transmises par les bureaux de la direction après chaque notification de marché ;
- le coordonnateur prestations régional est l'interlocuteur privilégié des différents prestataires de sa zone de compétence et assurent l'interface entre les conseillers, les candidats et la direction.

3.5. Soutien général.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les dépenses « AGSC » des structures déconcentrées de défense mobilité sont supportées par les GSBdD.

4. DIVERS.

L'instruction n° 436735/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 6 juillet 2009 relative aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des pôles et des antennes de l'agence de reconversion de la défense est abrogée.

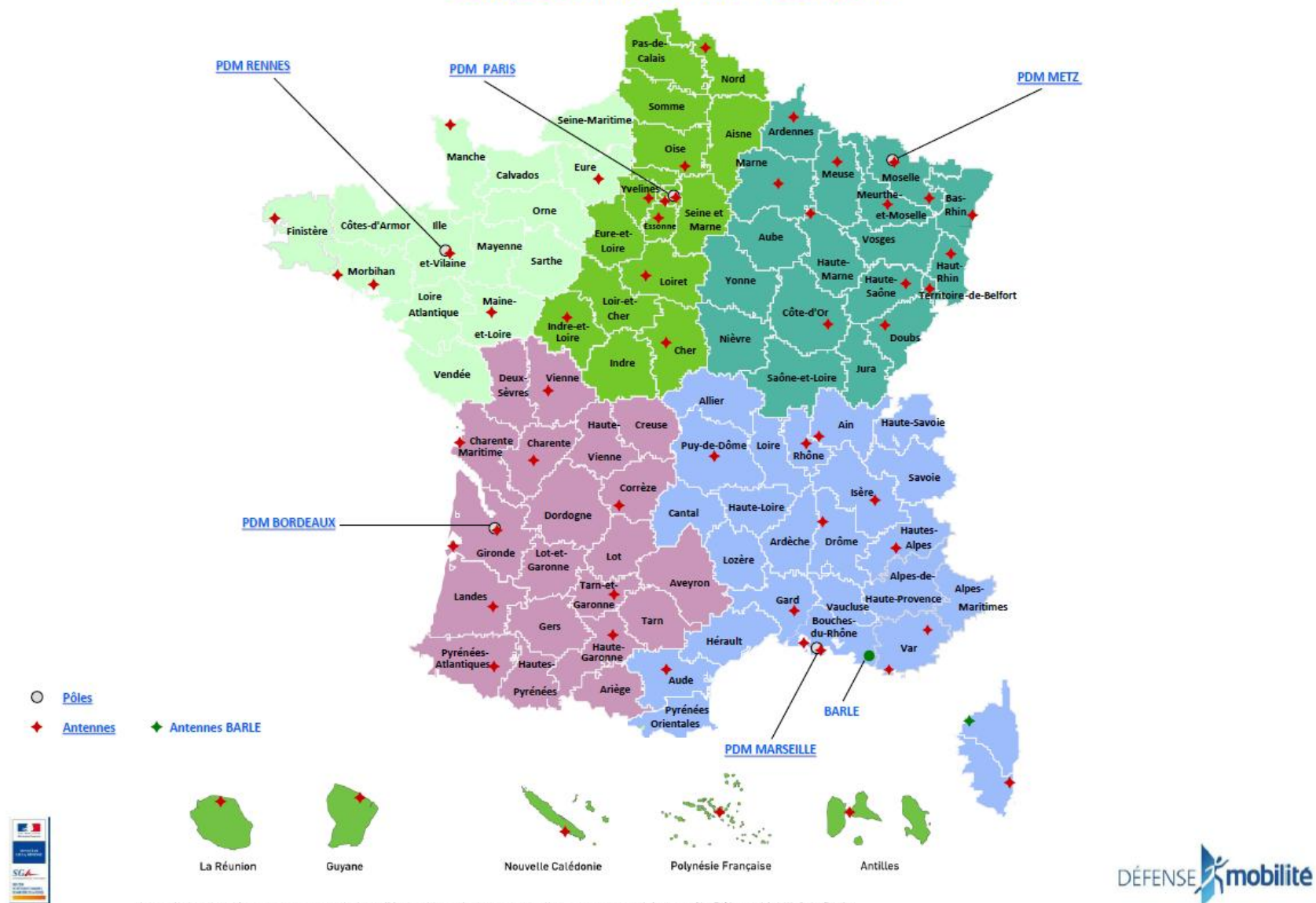
Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le général de division,
directeur de l'agence de reconversion de la défense,*

Jean-Paul MARTIAL.

ANNEXE.
CARTOGRAPHIE 2015 DES PÔLES « DÉFENSE MOBILITÉ ».

Cartographie prévisionnelle au 1^{er} juillet 2015 des pôles « Défense Mobilité »



Les cellules des départements et territoires d'Outre-Mer ci-dessus sont directement rattachées au pôle Défense Mobilité de Paris.