

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 2 du 19 janvier 2015**

**PARTIE PERMANENTE**  
**Administration Centrale**

**Texte 1**

**INSTRUCTION N° 446690/DEF/SGA/DRH-MD/ARD**  
relative à la reconversion des militaires.

*Du 27 mai 2013*

**INSTRUCTION N° 446690/DEF/SGA/DRH-MD/ARD relative à la reconversion des militaires.**

*Du 27 mai 2013*

NOR D E F P 1 3 5 2 5 2 0 J

---

*Références :*

Livre blanc défense et sécurité nationale 2013.  
Code de la défense - Partie législative.  
Code de la défense - Partie réglementaire IV. Le personnel militaire.  
Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, articles L. 393. à L. 407.  
et R. 396. à R. 413.  
Décret n° 2009-629 du 5 juin 2009 (JO n° 130 du 7 juin 2009, texte n° 14 ; signalé au BOC 24/2009 ; BOEM 364-0.3.1.8, 460.2.6).  
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) 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 10 juin 2009 (JO n° 139 du 18 juin 2009, texte n° 29 ; signalé au BOC 27/2009 ; BOEM 110.4.2.3).  
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).

*Texte abrogé :*

Instruction n° 436000/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 15 avril 2010 (BOC N° 21 du 21 mai 2010, texte 2 ; BOEM 300.4.1).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 300.4

*Référence de publication :* BOC n° 2 du 19 janvier 2015, texte 1.

---

SOMMAIRE

Préambule.

1. CADRE STATUTAIRE.

- 1.1. Positions statutaires.
- 1.2. La cessation de l'état militaire.
- 1.3. Le congé de reconversion.
- 1.4. Le congé complémentaire de reconversion.
- 1.5. La durée du congé de reconversion et du congé complémentaire de reconversion.
- 1.6. Le congé du personnel navigant.

1.7. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.

1.8. Exercice d'une activité lucrative.

## 2. RESSOURCES HUMAINES.

2.1. Les militaires concernés.

2.2. La mission de défense mobilité.

2.3. Le candidat doit être placé au centre du dispositif de reconversion.

## 3. LES OBJECTIFS DE LA RECONVERSION.

3.1. Accès à l'emploi civil en secteur privé et public.

3.2. Condition du succès de la reconversion.

3.3. Un objectif commun et des responsabilités partagées.

## 4. LES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

4.1. Le candidat.

4.2. L'agence de reconversion de la défense.

4.3. Le gestionnaire des ressources humaines.

4.4. Les entreprises, fédérations et associations partenaires.

4.5. Les partenaires institutionnels et les recruteurs publics.

4.6. Les prestataires extérieurs.

4.7. Les autres partenaires.

## 5. LES ATTRIBUTIONS.

5.1. Défense mobilité.

5.2. Les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées.

5.3. Convention et protocoles bilatéraux.

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

6.1. L'information.

6.1.1. Information/sensibilisation.

6.1.2. Information générale.

6.1.3. Information collective.

6.2. L'accompagnement.

- 6.2.1. Entretien diagnostic.
- 6.2.2. Orientation.
- 6.2.3. Préparation aux techniques de recherche d'emploi.
- 6.2.4. La validation du projet professionnel.
- 6.2.5. L'agrément de l'autorité militaire.
- 6.2.6. Mise en oeuvre du projet professionnel.
- 6.3. La formation professionnelle.
  - 6.3.1. Principes généraux.
  - 6.3.2. Publics prioritaires.
- 6.4. Le placement.
- 6.5. Les fonctions publiques.
- 6.6. L'accompagnement outre-mer.
- 7. LA CULTURE DE SERVICE ET DE RÉSULTATS.
  - 7.1. La démarche qualité.
  - 7.2. Une culture de résultat et de performance.
- 8. ABROGATION.

### **Préambule.**

L'arrêté du 10 juin 2009 modifié, crée 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). L'ARD met en œuvre les dispositions d'aide au départ spécifiées dans le code de la défense.

Un conseil de gestion présidé par le DRH-MD, composé des représentants de l'état-major des armées, des directeurs des ressources humaines d'armée et de la direction générale pour l'armement, de la direction générale de la gendarmerie nationale, 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 destinés à permettre au militaire de réaliser son projet professionnel. Ces aides peuvent se dérouler, après agrément du gestionnaire d'armée, tout ou partie, sous congé de reconversion, congé pour création ou reprise d'entreprise ou sous congé du personnel navigant. Le personnel militaire blessé en opération, non radié des contrôles, sans distinction d'ancienneté de service, peut en position d'activité ou de non activité bénéficier de l'ensemble des prestations d'orientation, d'accompagnement et de formation,

sous condition d'un agrément délivré par un médecin militaire ;

- la mise en place d'un dispositif d'accès des militaires aux fonctions publiques de l'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.

## **1. CADRE STATUTAIRE.**

### **1.1. Positions statutaires.**

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

*1.1.1.* 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'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- d'une affectation pour une durée limitée, dans le cadre du point II. de l'article L. 4138-2. du code de la défense ;
- congé maladie, lorsqu'il bénéficie d'un agrément délivré par un médecin militaire, pour le personnel blessé en opération ;
- d'une affectation au centre militaire de formation professionnelle (CMFP).

*1.1.2.* En détachement ou en détachement - intégration selon les modalités prévues aux articles L. 4138-8., L. 4139-1., L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense.

*1.1.3.* En non-activité lorsque le militaire bénéficie :

- d'une mise en disponibilité ;
- d'un congé complémentaire de reconversion ;
- d'un congé du personnel navigant ;
- d'un agrément délivré par un médecin militaire, pour le personnel blessé en opération (congé de longue maladie ou de longue durée pour maladie).

### **1.2. 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 pour création ou reprise d'entreprise, 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).

### **1.3. 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 120 jours ouvrés sous réserve d'avoir accompli au moins 4 années de services militaires effectifs (cf. article L. 4139-5. du code de la défense).

Le volontaire dans les armées, en position d'activité, de moins de 4 années de services militaires effectifs peut (sur demande agréée) bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 20 jours ouvrés.

Le CR peut être fractionnable si la mise en œuvre du projet professionnel le nécessite.

### **1.4. Le congé complémentaire de reconversion.**

Lorsque la situation le justifie, notamment dans le cadre d'une formation professionnelle dont la durée excède 120 jours ouvrés, l'attribution d'un congé complémentaire de reconversion (CCR) d'une durée maximale de 6 mois est envisageable.

### **1.5. 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 120 jours ouvrés plus 6 mois consécutifs.

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

### **1.6. 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 CR et le CCR.

Le personnel bénéficiant d'un CPN, en position de non activité, peut accéder à des prestations d'orientation, d'accompagnement et de formation internalisées ou externalisées.

### **1.7. Le congé pour création ou reprise d'entreprise.**

Le congé pour création ou reprise d'entreprise (CCRE) peut être octroyé aux militaires totalisant au moins 8 années de services et porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise sous réserve d'obtenir l'avis de la commission de déontologie.

Ce congé peut être associé à une prestation d'aide à la création ou reprise d'entreprise proposée par défense mobilité, si la mise en œuvre du projet le nécessite.

Le congé a une durée maximale d'1 an, renouvelable une fois.

### **1.8. 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 du 15 octobre 2008, relative au cumul d'activités à titre accessoire des militaires précise les modalités de cette disposition dans le cadre d'un CR : le

personnel en congé de reconversion peut exercer l'activité lucrative au titre de laquelle le CR a été accordé, mais uniquement celle-ci.

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

L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif n'est pas applicable au militaire qui crée ou reprend une entreprise dans le cadre du CCRE.

## **2. RESSOURCES HUMAINES.**

### **2.1. 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 6 mois à compter de son intégration dans l'emploi civil, puis éventuellement d'un accompagnement jusqu'à 3 ans après sa radiation des cadres ou des contrôles.

Lorsqu'il s'agit d'un reclassement vers les emplois réservés, l'accompagnement du militaire se poursuit sur toute la durée de son inscription sur liste d'aptitude.

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.

### **2.2. La mission de défense mobilité.**

La mission pour défense mobilité consiste avant tout à reclasser durablement le plus grand nombre de candidats par la mise en place d'une politique d'accompagnement, dont les principes, quelle que soit la position statutaire du candidat à une reconversion, sont :

- un accompagnement individualisé (adapté à chaque candidat) et personnalisé (intégrant le projet personnel de chacun) ;
- un conseiller en emploi référent qui assure avec l'appui d'autres experts [relation entreprise - validation des acquis de l'expérience (VAE) - fonction publique, etc.] l'accompagnement du candidat à toutes les étapes de son parcours de reconversion, de l'entretien diagnostic jusqu'à six mois après son accès à l'emploi ;
- un projet professionnel réaliste en termes de compétences et réalisable au regard du marché de l'emploi, validé en comité d'évaluation du projet professionnel (CEP2) ;
- un lien permanent avec les gestionnaires des ressources humaines de l'armée d'appartenance du candidat.

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).

### **2.3. 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 caractère réaliste, au regard des compétences détenues par le candidat, et réalisable compte tenu des exigences du marché de l'emploi.

### 3. LES OBJECTIFS DE LA RECONVERSION.

#### 3.1. 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 à l'emploi dans les trois fonctions publiques est un levier majeur de la manœuvre des ressources humaines du ministère de la défense. Il peut être réalisé par les procédures dérogatoires des articles L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense, par les voies du droit commun - détachement (article L. 4138-8. du code de la défense) et concours (article L. 4139-1. du code de la défense) - et par l'accès aux emplois contractuels de la fonction publique. À ce titre, le plan de formation, initiale et continue, des opérateurs de l'agence est adapté à l'accompagnement spécifique vers les fonctions publiques.

#### 3.2. 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 nécessite aussi une bonne adéquation entre le profil des candidats et la fiche du poste. À cet effet, les candidats seront accompagnés par défense mobilité dans la définition de leur projet professionnel vers le secteur public, 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, les gestionnaires des armées et formations rattachées fourniront à défense mobilité, autant que possible, une information prévisionnelle des départs afin de permettre une meilleure optimisation de l'offre de service de défense mobilité.

#### 3.3. 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, orientation, accompagnement, formation, placement) et auprès des recruteurs par l'adéquation des candidatures aux offres d'emploi.

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.

### 4. LES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

#### 4.1. 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, à l'exception des militaires blessés en opération, pour qui aucune ancienneté de service n'est exigée. 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'un accompagnement pour l'obtention d'une certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience sur les titres du ministère de la défense.

#### **4.2. 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 ;
- 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, des partenaires d'un pacte civil de solidarité ou des concubins et des veufs du personnel du ministère de défense et de la gendarmerie nationale, 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 ;
- de proposer l'organisation du dispositif de reconversion, d'accompagnement vers l'emploi et d'assurer le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées ;
- d'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.
- de contribuer à l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et des compétences des personnels afin d'élargir leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel, par l'enregistrement des certifications professionnelles,
- de représenter le ministre de la défense au sein de la commission nationale des certifications professionnelles ;
- de proposer et de développer la politique de la VAE du ministère ;
- d'initier et piloter le développement des conventions de partenariats au profit des ressortissants du ministère ;
- d'informer, conseiller et orienter les ressortissants de la défense sur la démarche de VAE ;
- d'accompagner sur la VAE des certifications professionnelles du ministère de la défense.

L'organisation et le fonctionnement du réseau des certificateurs-valideurs de la défense font l'objet de deux circulaires sous timbre de l'ARD.

Défense mobilité comporte :

- un échelon central constitué :
  - d'une sous direction comprenant deux bureaux « métiers » (bureau de l'accès à l'emploi en entreprise, bureau de l'accès aux fonctions publiques et des emplois réservés) ainsi que le bureau des fonctions support de défense mobilité (bureau de gestion des ressources humaines et des finances) ;
  - d'un département comprenant le bureau du pilotage, des études générales et de la communication, le bureau de l'accompagnement vers un emploi de cadres supérieurs, dénommé antenne cadres supérieurs (ACS) ;
- des services extérieurs, rattachés au directeur de l'agence, constitués :
  - des pôles défense mobilité (PDM), ainsi que des antennes défense mobilité (ADM) et cellules défense mobilité (CDM) qui leurs sont rattachées ;
  - du centre militaire de formation professionnelle (CMFP) ;
  - du centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC).

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.

Le bureau de l'accompagnement vers un emploi de cadre supérieur, dénommé ACS est constitué pour répondre notamment au besoin spécifique d'accompagnement des candidats présentant un projet et un profil de cadre supérieur potentiel dirigeant d'entreprise ou postulant à des postes d'encadrement supérieur dans les fonctions publiques.

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

#### **4.3. 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, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

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.

S'agissant de la délivrance des agréments pour une candidature vers les fonctions publiques, les gestionnaires d'armée veillent au respect des démarches qui leur incombent et de celles qui sont du ressort de l'agence de reconversion de la défense.

#### **4.4. Les entreprises, fédérations et associations partenaires.**

Défense mobilité est le correspondant ministériel des entreprises du secteur privé, des fédérations et associations pour établir des conventions relatives à la reconversion des militaires.

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.

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. Défense mobilité développe et entretient ce réseau que les entreprises fassent ou non l'objet d'un partenariat par une convention.

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 concernés. Le pilotage et la mise en œuvre des actions associées à ces partenariats sont 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 *curriculum vitae* (CV), et d'assurer un suivi des candidatures et des reclassements. Des comités de pilotage réunissant les parties prenantes peuvent être régulièrement organisés.

#### **4.5. Les partenaires institutionnels et les recruteurs publics.**

Par son rôle de mise en œuvre de la politique de reconversion vers les fonctions publiques, l'ARD est l'interlocuteur de l'ensemble des départements ministériels, services ressources humaines, de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et des instances représentatives de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Au sein du dispositif de la procédure, article L.4139-2. du code de la défense, l'ARD est membre de la commission nationale d'orientation et d'intégration, dépendant du premier ministre, comme représentant du ministre de la défense.

#### **4.6. Les prestataires extérieurs.**

Le recours à l'externalisation pour des prestations ou populations ciblées est envisagé lorsque le besoin 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.

#### **4.7. Les autres partenaires.**

Défense mobilité est le correspondant ministériel des acteurs :

- du service public de l'emploi pour établir des conventions relatives à la reconversion des militaires ;
- du monde socio-économique : missions locales, cabinets d'intérim et de recrutement.

## 5. LES ATTRIBUTIONS.

### 5.1. Défense mobilité.

Défense mobilité offre un accompagnement individualisé et personnalisé. Chaque candidat peut réaliser un bilan personnel et professionnel, 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, prépare et conseille les candidats dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur stratégie de recherche d'emploi. 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 relation entreprises, met en œuvre les conventions signées entre le ministère de la défense et les entreprises, et dispose d'un système d'information 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), du conseiller emploi placement (CEp), du chargé d'affaires (CA) et du chargé de relation entreprises (CRE) sont décrites dans les référentiels métiers correspondants. Ces conseillers bénéficient de formations adaptées et disposent, de processus, de prestations et d'un système d'information métier spécifique 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 et une nécessaire coordination sont recherchées entre les conseillers responsable de l'accompagnement et ceux en charge de la relation entreprises.

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.

### 5.2. Les gestionnaires des ressources humaines d'armée et des formations rattachées.

L'accès 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 autant que possible une information prévisionnelle des départs à défense mobilité. Par ailleurs, les antennes et cellules de défense mobilité sont informées 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 des armées et des formations rattachées, décident de l'attribution du congé de reconversion, du congé complémentaire de reconversion ainsi que du congé pour création ou reprise d'entreprise. 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 CEP2.

Par ailleurs, les gestionnaires des armées et formations rattachées adressent au conseiller emploi référent une copie de la décision de placement en congé de reconversion, congé du personnel navigant, congé pour création ou reprise d'entreprise, ainsi que des conventions de stage en entreprises de leur candidat.

S'agissant de l'accès aux fonctions publiques, les gestionnaires d'armée rendent leurs avis ou délivrent les agréments, selon les critères de gestion. Ils rendent compte à défense mobilité, à chaque étape de la procédure, de la situation administrative de tout candidat initiant une demande d'accès aux fonctions publiques.

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 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 commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), notamment lorsque celles-ci sont nécessaires à l'exercice d'une profession au sein de secteur privé.

### **5.3. Convention et protocoles bilatéraux.**

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.

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

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

### **6.1. L'information.**

#### ***6.1.1. 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 ont pour objectif de faire connaître le dispositif de la reconversion et de faciliter la mise en œuvre ultérieure de la démarche d'accompagnement.

#### ***6.1.2. Information générale.***

Des réunions d'information générale, accessibles aux militaires s'inscrivant dans une hypothèse de départ à échéance de 18 mois à 24 mois, sont organisées au sein des pôles, antennes et formations. Elles visent à faire connaître l'offre de défense mobilité et peuvent cibler des dispositifs particuliers comme la VAE, la création ou la reprise d'entreprise.

#### ***6.1.3. Information collective.***

Ces informations s'adressent aux anciens militaires radiés des contrôles depuis moins de 3 ans afin de faire connaître l'offre de service de défense mobilité et les principes du suivi délégué par pôle emploi à défense mobilité.

## **6.2. L'accompagnement.**

### **6.2.1. *Entretien diagnostic.***

Tout candidat potentiel est reçu en entretien diagnostic par un conseiller dès qu'il envisage un départ afin de confirmer cette hypothèse. L'entrée du candidat dans la démarche de transition professionnelle est formalisée par la signature de la charte d'engagement de défense mobilité.

Ce diagnostic qui permet d'identifier l'accompagnement et la structure de suivi les plus adaptés aux attentes et besoins du candidat (un pôle défense mobilité, une antenne défense mobilité, l'antenne cadres supérieurs) est un préalable à toute autre action et notamment à l'orientation.

### **6.2.2. *Orientation.***

Des prestations d'orientation collectives ou individuelles, étayées par des enquêtes métier et terrain et croisées avec les analyses métier des chargés de relation entreprises sont proposées à tous les candidats. Il s'agit pour le candidat de bénéficier des conseils et du soutien d'un conseiller formé et qualifié et/ou de cabinets civils spécialisés afin de réaliser un bilan personnel et professionnel, d'obtenir une information sur le marché du travail, les besoins des entreprises et les réseaux en vue d'élaborer puis de formaliser un projet professionnel réaliste et réalisable précisant la stratégie d'accès à l'emploi retenue et , le cas échéant , le type d'aide préconisée

Les prestations d'orientation regroupent :

- des prestations d'orientation collective ;
- des prestations d'orientation individuelle ;
- des entretiens de suivi, avec le conseiller en emploi référent.

### **6.2.3. *Préparation aux techniques de recherche d'emploi.***

Ces prestations internalisées ou externalisées ont pour objectif de faire acquérir au candidat les outils nécessaires pour se positionner sur le marché de l'emploi. Elles s'appuient sur la valorisation des compétences et savoir-être ainsi que sur l'apprentissage ou l'approfondissement des techniques de prospection et développement du réseau.

### **6.2.4. *La validation du projet professionnel.***

Le projet professionnel du candidat est soumis à un CEP2 qui se prononce sur son caractère réaliste et réalisable.

La validation est formalisée par une attestation d'évaluation du projet professionnel (PP) signée par le conseiller référent.

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 l'attestation d'évaluation du projet professionnel du candidat après l'avis émis par le coordinateur régional fonctionnel.

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.

### ***6.2.5. 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, du congé complémentaire de reconversion ou du congé pour création ou reprise d'entreprise, s'appuyant notamment sur les avis techniques formalisés dans l'attestation d'évaluation, est du ressort du gestionnaire des ressources humaines d'armée et des formations rattachées.

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

### ***6.2.6. Mise en oeuvre du projet professionnel.***

À l'issue des étapes d'orientation et de validation, en fonction des caractéristiques de son projet professionnel, tout militaire comptant au moins quatre ans de service peut demander à bénéficier de prestations à dominante accompagnement vers l'emploi, d'une formation professionnelle, d'un accès à la fonction publique, voire d'autres modalités de mise en œuvre du projet professionnel. La prestation d'accès direct à l'emploi est accessible à tous les candidats.

Une attention toute particulière est portée aux militaires quittant les armées après une longue carrière ainsi que les militaires sous contrat et les blessés en opération.

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.

## **6.3. La formation professionnelle.**

### ***6.3.1. 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 ;
- l'offre économiquement la plus avantageuse, s'agissant d'une formation sous convention individuelle.

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 mise en formation professionnelle conformément aux directives des bureaux de la direction et leur en rend compte.

Lorsqu'une prestation est assurée à la fois par le CMFP et par un centre de formation civil d'un prestataire externe le militaire est prioritairement orienté vers le CMFP.

#### ***6.3.2. Publics prioritaires.***

Le dispositif de formation professionnelle en milieu militaire (FPMM) doit être proposé en priorité aux militaires du rang, sous-officiers et officiers contractuels ne disposant pas d'acquis transposables dans le civil.

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

#### **6.4. Le placement.**

Une fois son projet professionnel validé et en fonction de sa ou de ses zones de repli, le candidat est accompagné par un ou plusieurs conseillers en charge de la relation entreprises jusqu'à son intégration dans l'emploi privé ou public. Cet accompagnement vise à mettre en œuvre la stratégie d'accès à l'emploi, à conduire les actions de prospection ciblée et de positionnement nécessaire jusqu'à son intégration puis au suivi dans l'emploi.

#### **6.5. Les fonctions publiques.**

Défense mobilité inscrit l'accès aux fonctions publiques dans le processus de reconversion au même titre que celui du reclassement dans le secteur privé.

Défense mobilité suit l'ensemble des candidats initiant une démarche de candidature vers les fonctions publiques (articles L. 4139-2., L. 4139-3., L. 4138-8., L. 4139-1. du code de la défense et contrats de droit public). Des préparations spécifiques au recrutement dans les fonctions publiques sont proposées aux candidats.

#### **6.6. L'accompagnement outre-mer.**

L'ARD 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.

### **7. LA CULTURE DE SERVICE ET DE RÉSULTATS.**

#### **7.1. La démarche qualité.**

Faire du management par la qualité le vecteur de la modernisation de la fonction reconversion, tel est l'enjeu poursuivi par la démarche qualité adoptée par l'ensemble des acteurs de défense mobilité.

À ce titre, et en référence à la norme ISO 9001, la politique adoptée par la direction s'est fixée les objectifs suivants : adapter les processus aux évolutions de l'environnement de défense mobilité, accroître la dynamique



de progrès et d'amélioration continue de l'offre de service de l'agence, et évaluer en permanence la satisfaction des candidats en concevant des aides et des prestations conformes à leurs attentes. 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

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.

## **7.2. Une culture de résultat et de performance.**

Défense mobilité dispose d'une carte stratégique validée en conseil de gestion qui recense les facteurs clés de succès permettant à l'agence d'être l'acteur reconnu de la mobilité professionnelle externe et en décline les objectifs et indicateurs associés.

La carte stratégique s'articule autour de 4 axes qui se traduisent en objectifs dits « stratégiques ».

Les axes « clients » et « finances » constituent un premier niveau, dit de « résultats ou de performance ». Ces deux axes permettent d'évaluer l'efficacité (en termes de résultats à atteindre) et l'efficience (en termes de maîtrise des ressources) de l'organisation. Cinq indicateurs associés sont présentés au conseil de gestion qui fixe les valeurs cibles de ces objectifs :

- taux de reconversion ;
- taux de reclassement ;
- nombre de reclassés dans la fonction publique ;
- taux d'accès à l'emploi des conjoints ;
- nombre d'anciens militaires (défense) en situation de chômage indemnisé.

Le second niveau, dit « d'actions ou de pilotage », permet la mise en œuvre de leviers d'action pour atteindre les objectifs du premier niveau. Il comprend les axes « processus » et « apprentissage ».

L'activité de contrôle de gestion mise en place au sein de l'agence 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 ;
- d'analyser les résultats obtenus, au regard des objectifs fixés.

## **8. ABROGATION.**

L'instruction n° 436000/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 15 avril 2010 est abrogée.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

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

Jacques FEYTIS.