

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***



**Edition Chronologique n°21 PP du 11 septembre 2006**

**PARTIE PERMANENTE**

**Armée de terre**

**Texte n°12**

**CIRCULAIRE N° 600/DEF/EMAT/BCP/REC**  
relative à la reconversion des militaires de l'armée de terre.

*Du 6 juin 2006*

ÉTAT-MAJOR DE L'ARMÉE DE TERRE : *bureau condition du personnel.*

**CIRCULAIRE N° 600/DEF/EMAT/BCP/REC relative à la reconversion des militaires de l'armée de terre.**

*Du 6 juin 2006*

NOR D E F T 0 6 5 1 2 1 9 C

---

*Références :*

Loi 2005-270 du 24 mars 2005 (mention au BOC, p. 2534 ; BOEM 300\*).

Loi du 17 janvier 2002 (BOC, p. 750 ; BOEM 105\*, 300\*, 307\*, 332\*, 341\*, 350\*, 363-0\* et 651) modifiée.

Instruction n°941/DEF/SGA du 29 mai 2006.

*Texte abrogé :*

Instruction 644 /DEF/EMAT/BCP/REC du 30 juillet 2003 (BOC, p. 7039 ; BOEM 311-0).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 311-0.1.2.

*Référence de publication :* BOC/PP 21, 2006, texte 12.

---

SOMMAIRE

Préambule.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

1.1. Les objectifs.

1.2. Les militaires concernés.

1.3. L'employabilité du militaire et les conditions de son accès à l'emploi civil.

1.3.1. La certification professionnelle - la validation des acquis de l'expérience

1.3.2. Le développement personnel et la remise à niveau.

1.4. Le projet professionnel.

1.4.1. Les caractéristiques du projet professionnel.

1.4.2. Les contraintes qui s'imposent au projet professionnel.

1.4.3. Un projet professionnel porteur d'une « ambition raisonnable ».

1.5. La durée des aides et le début de mise en œuvre.

1.5.1. La durée des aides.

1.5.2. Le début de mise en œuvre des aides.

#### 1.6. Les différentes phases.

1.6.1. L'information et la sensibilisation.

1.6.2. L'orientation professionnelle.

1.6.3. L'élaboration, la validation et l'agrément du projet professionnel.

1.6.4. La mise en œuvre du projet professionnel.

1.6.5. La radiation des contrôles ou des cadres.

#### 1.7. Une responsabilisation des acteurs partagée.

1.7.1. La responsabilité du militaire.

1.7.2. La responsabilité du commandement.

#### 1.8. Le suivi et l'évaluation des résultats.

### 2. RÔLES ET ATTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA RECONVERSION.

2.1. L'état-major de l'armée de terre.

2.2. La direction du personnel militaire de l'armée de terre.

2.3. Le bureau insertion et reconversion des personnels militaires de l'armée de terre.

2.4. L'échelon régional. Le bureau d'aide à la reconversion civile.

2.5. L'échelon local.

2.5.1. Le directeur des ressources humaines.

2.5.2. Le chef du bureau recrutement-reconversion-condition du personnel.

2.5.3. La cellule reconversion.

2.6. Le réseau des agences pour l'emploi des militaires.

2.6.1. L'agence pour l'emploi des militaires.

2.6.2. Le mode d'action de l'agence pour l'emploi des militaires.

2.6.3. Les missions de l'agence pour l'emploi des militaires.

### 3. TEXTE ABROGÉ.

#### **Préambule.**

L'accompagnement de la réinsertion professionnelle civile est un devoir moral du commandement et du gestionnaire envers les militaires quittant l'armée de terre. Cette responsabilité s'exerce cependant avec un souci de rationalité, la reconversion ne devant pas être utilisée comme une récompense des services rendus, mais comme une aide à l'accès à l'emploi civil.

Contribuant à la cohésion et à la confiance, elle a un impact direct sur la vie du militaire et de sa famille en raison, notamment de son caractère social.

Toutes ces dimensions doivent être admises par tous les militaires, en particulier ceux en situation de commandement, de responsabilité ou d'encadrement.

La démarche de reconversion répond à l'objectif prioritaire d'accès à un emploi civil pour tout militaire quittant le service ; elle lui permet ainsi de disposer des moyens nécessaires à la poursuite d'une activité professionnelle dans la vie civile.

Elle a, par conséquent, une action préventive contre le chômage des militaires.

Cette priorité à l'emploi implique une responsabilité partagée entre le militaire partant, qui doit s'investir totalement dans la démarche de reconversion, tout en exprimant une ambition personnelle compatible avec les ressources collectives, et le gestionnaire, qui doit s'attacher à développer son employabilité civile.

La présente instruction traite des principes généraux de la politique de reconversion de l'armée de terre et des rôles et attributions des différents acteurs.

## **1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.**

### **1.1. Les objectifs.**

La politique de reconversion de l'armée de terre poursuit les objectifs suivants :

- l'accès à l'emploi civil des anciens militaires ;
- le développement de l'employabilité civile du militaire et l'intégration de la problématique du départ tout au long du parcours militaire ;
- l'efficience du dispositif de reconversion.

Ils visent :

- l'accès à l'emploi civil assuré par l'amélioration des conditions de sa préparation et la primauté accordée à la qualité du projet professionnel du militaire ;
- la prévention du chômage des anciens militaires ;
- l'utilisation élargie du dispositif de reconversion et des aides au départ par les militaires en fin de service : il s'agit de renforcer la plus-value apportée par le dispositif, grâce notamment à un effort en matière d'orientation, étape primordiale de la démarche ;
- une meilleure connaissance du marché de l'emploi, afin de mieux guider le militaire dans l'élaboration de son projet professionnel ;
- la poursuite de l'intégration de la problématique du départ dans le processus général de gestion des ressources humaines (anticiper, préparer et accompagner) ;
- enfin, la valorisation de la fonction reconversion et de ses acteurs.

### **1.2. 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, et l'établissement d'une relation pérenne après le départ.

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

Les militaires, quel que soit leur grade, de carrière ou contractuels, peuvent bénéficier :

- d'une évaluation et d'une orientation professionnelle destinées à préparer leur retour à la vie civile ;
- d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

La formation ou l'accompagnement vers l'emploi sont accessibles aux militaires ayant accompli au moins quatre ans de services militaires effectifs.

L'armée de terre marque un effort spécifique en faveur des militaires ne disposant pas de compétences professionnelles suffisantes pour leur assurer l'accès à un emploi civil.

Cependant, elle fixe des limites à son action.

Ainsi, en matière de formation et d'accompagnement, le principe qui préside est celui qui consiste à aider une population de militaires plus large, quitte à mesurer plus finement l'aide apportée à chacun en ne répondant qu'à ses besoins essentiels.

Le modèle « d'ascenseur social » demeure valide, mais il doit être mis en œuvre par anticipation durant tout le parcours militaire.

L'aide au moment du départ doit viser comme seul objectif l'accès à l'emploi.

Concernant les militaires partant avant quatre ans de services militaires effectifs, hors période probatoire, l'armée de terre entend leur assurer une prise en charge spécifique qui se traduit par :

- la formalisation d'un circuit de départ incluant systématiquement une orientation professionnelle permettant d'amorcer la démarche d'élaboration d'un projet professionnel ;
- l'étude systématique d'une aide en matière d'accès à un emploi civil ;
- l'étude systématique d'une aide de formation conduisant à l'emploi, servie hors statut militaire par un partenaire extérieur ou, exceptionnellement, servie en interne quand les disponibilités le permettent.

### **1.3. L'employabilité du militaire et les conditions de son accès à l'emploi civil.**

L'effort en faveur des militaires ne disposant pas de compétences professionnelles suffisantes doit se traduire par une démarche continue de promotion sociale permettant de capitaliser des qualifications durant le parcours militaire. Cette démarche est conduite sous la responsabilité du gestionnaire.

Ainsi, la reconversion ne doit pas apparaître comme une rupture, mais comme une transition dans le parcours professionnel.

#### ***1.3.1. La certification professionnelle - la validation des acquis de l'expérience***

Cette démarche de capitalisation doit s'inscrire dans une logique de certification professionnelle et a pour objectif l'obtention d'un titre à finalité professionnelle permettant l'exercice d'une activité dans la vie civile.

Chaque fois que possible, l'expérience, non traduite par un titre professionnel certifié ou par ses unités constitutives : certificats de compétences professionnelles (CCP) ou de qualification professionnelle (CQP), doit pouvoir être valorisée par une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ceci implique un suivi des compétences en gestion, leur valorisation quand elles sont détenues au recrutement, leur acquisition formelle ou leur validation en cours de parcours.

C'est pourquoi l'employabilité civile du militaire doit être une préoccupation constante du gestionnaire qui s'applique à l'entretenir ou à la développer. Les actions de reconversion viennent en complément de cette démarche afin de la faire aboutir au moment du départ.

Dans la perspective de l'orientation de cursus, l'évaluation ou l'orientation professionnelle (au sens de l'art. 65 du statut général des militaires) peuvent être effectuées à la demande du militaire ou du gestionnaire sans lien direct avec le départ ; elles sont possibles à tout moment. Elles deviennent obligatoires si le départ est programmé.

### ***1.3.2. Le développement personnel et la remise à niveau.***

A ces modalités liées à la qualification professionnelle, le commandement de contact doit ajouter, si nécessaire, un volet « développement personnel - remise à niveau » propre à écarter le risque de dégradation des connaissances générales et de désinsertion sociale.

Ce volet peut être développé sur son initiative en s'appuyant sur les compétences du centre militaire de formation professionnelle (CMFP) ou sur celles de partenaires extérieurs.

Ainsi doté des pré-requis usuels, tout militaire est en mesure d'aborder un examen interne, une formation interne ou externe, ou une démarche de recherche d'emploi avec de bonnes chances de réussite.

## **1.4. Le projet professionnel.**

Le projet professionnel détermine l'aide que l'armée de terre apporte au militaire quittant le service. Cette aide est une réponse rationnelle à un besoin avéré dont la satisfaction conditionne l'accès à l'emploi.

Afin d'assurer cet objectif d'accès à l'emploi, les aides peuvent être combinées entre formation et accompagnement ; elles doivent être adaptées aux besoins personnels et s'inscrire, si possible, dans une logique de modules ; enfin, l'anticipation de leur mise en œuvre doit être recherchée.

### ***1.4.1. Les caractéristiques du projet professionnel.***

Le projet professionnel se caractérise par la recherche de l'employabilité, avec le meilleur rapport coût/efficacité, selon des modalités réalistes et cohérentes avec le parcours professionnel militaire.

Le réalisme repose sur l'assurance d'un emploi clairement identifié ou très probable : un contrat de travail, une promesse d'embauche, un secteur d'activité sous tension.

La cohérence est établie quand les moyens nécessaires pour acquérir les compétences requises sont compatibles avec la gestion du parcours professionnel militaire.

L'employabilité du militaire est confirmée par les professionnels du monde de l'emploi civil et les employeurs civils. Cette démarche permet de mesurer chez le militaire les compétences transférables et utilisables dans un emploi civil. Pour cela, le militaire doit pouvoir bénéficier d'une évaluation en milieu de travail (EMT) chez un employeur civil, ou toute mise en situation professionnelle équivalente.

Pour être validé, le projet professionnel doit conduire le militaire à un emploi ; il doit être approuvé par les experts militaires de la reconversion chargés de juger de sa pertinence.

Pour être agréé par l'autorité militaire compétente, le projet professionnel doit être compatible avec les règles de gestion en vigueur.

### ***1.4.2. Les contraintes qui s'imposent au projet professionnel.***

Le parcours professionnel militaire peut imposer des restrictions dans le choix et la durée des aides de reconversion ; une spécialité militaire déficitaire, des compétences critiques pour l'armée de terre, un lien au service, peuvent limiter l'accès aux aides. Un dialogue de gestion suivi permet d'informer le militaire concerné suffisamment tôt pour qu'il en tienne compte dans l'élaboration de son projet professionnel.

Le projet professionnel doit également considérer la contrainte extérieure résidant dans la nature du marché de l'emploi, différente selon la géographie ou le secteur d'activité.

L'ensemble de ces contraintes peut nécessiter une adaptation du projet professionnel avant son approbation par les experts de la reconversion et, a fortiori, avant son agrément par l'autorité compétente.

Cette adaptation peut se traduire par un changement de zone de repli ou, exceptionnellement si elle permet d'accéder à l'emploi de façon certaine, par une réorientation professionnelle vers un métier autre que celui pratiqué dans l'armée de terre ou appris avant l'engagement.

#### ***1.4.3. Un projet professionnel porteur d'une « ambition raisonnable ».***

Ainsi, le projet professionnel doit répondre à une ambition personnelle du militaire, compatible avec celle de l'armée de terre d'aider davantage de candidats au départ. En clair, le militaire doit poursuivre un objectif à sa portée : l'armée de terre peut l'aider à réaliser une part de ses ambitions mais pas forcément la totalité. C'est le principe de « l'ambition raisonnable ».

### **1.5. La durée des aides et le début de mise en œuvre.**

#### ***1.5.1. La durée des aides.***

La durée de mise en œuvre des aides reste encadrée par la norme statutaire.

Cette mise en œuvre s'effectue durant une période d'une durée maximale de douze mois, que le militaire bénéficie de congés de reconversion ou d'une formation professionnelle dans un organisme militaire.

Cette durée est personnalisée en fonction des moyens nécessaires pour la mise en œuvre de son projet professionnel.

#### ***1.5.2. Le début de mise en œuvre des aides.***

Les aides de formation et d'accompagnement vers l'emploi débutent, au plus tôt, le lendemain de la date d'expiration du contrat initial. Si besoin, elles justifient l'octroi d'un contrat spécifique, d'une durée adaptée, pour leur mise en œuvre.

Les aides d'évaluation et d'orientation professionnelle peuvent être mises en œuvre à tout moment du parcours militaire, hormis pendant la période probatoire, et sans condition d'ancienneté de services.

### **1.6. Les différentes phases.**

#### ***1.6.1. L'information et la sensibilisation.***

Le gestionnaire a pour devoir d'informer le militaire sur l'ensemble des dispositions statutaires et financières qui, le moment venu, pourront être utilisées pour assurer son accès à l'emploi civil.

Il s'agit de faire prendre conscience au militaire de la problématique du départ et de son intérêt à l'envisager très tôt. Cette sensibilisation doit être faite dans un délai adapté à la situation individuelle, liée, notamment, au niveau de qualification professionnelle.

#### ***1.6.2. L'orientation professionnelle.***

Elle a pour objectif l'appréciation des qualifications et des compétences professionnelles du militaire.

Elle permet de mettre en valeur ses expériences et de clarifier ses aspirations.

Son résultat doit permettre au militaire de disposer des paramètres constitutifs d'un projet professionnel conduisant à l'emploi.

#### ***1.6.3. L'élaboration, la validation et l'agrément du projet professionnel.***

L'élaboration du projet professionnel doit conduire le militaire à définir un métier, un lieu d'exercice, une échéance et les moyens pour y parvenir. Il est le fruit d'une confrontation aux réalités du marché de l'emploi dans la branche considérée et dans la région choisie.

Pour formuler son projet professionnel, le militaire doit s'investir totalement et personnellement. Néanmoins, il revient à la chaîne reconversion de le guider dans cette démarche.

Aboutissement de la phase d'orientation, la validation du projet professionnel, permet de proposer à l'autorité militaire compétente pour l'agréer, un mode de réalisation du projet validé par un expert militaire de la reconversion qui le juge fiable et réaliste.

L'agrément se traduit par une décision de gestion.

Dans le cadre des moyens et des règles définis par la direction de la fonction militaire et du personnel civil - sous-direction de l'accompagnement professionnel et la reconversion (DFP/APR), l'agrément du mode de réalisation du projet professionnel est du ressort de l'armée de terre, s'appuyant notamment sur les avis techniques formulés par les professionnels rencontrés à l'occasion de la validation du projet d'une part et par le niveau de la chaîne de reconversion chargé d'entériner cette validation d'autre part.

L'agrément du projet professionnel consiste à reconnaître l'adéquation entre un projet professionnel et l'aide la mieux adaptée en tenant compte des contraintes de gestion.

#### ***1.6.4. La mise en œuvre du projet professionnel.***

Les aides accordées en fonction du projet professionnel sont mises en œuvre sous statut militaire. Pendant cette phase, le militaire bénéficie de l'accompagnement des experts de l'armée de terre. Il peut également en bénéficier, en fonction du besoin, après la radiation des contrôles ou des cadres.

#### ***1.6.5. La radiation des contrôles ou des cadres.***

Lors de cet acte administratif, le gestionnaire doit mettre en place les conditions pour qu'un lien pérenne s'établisse avec l'ancien militaire dans le but :

- de poursuivre l'action d'accompagnement si la démarche de reconversion n'a pas encore abouti à un emploi ;
- de valoriser sa position dans la société civile pour en faire bénéficier d'autres militaires ultérieurement concernés par une démarche d'accès à l'emploi ;
- de le solliciter pour un engagement dans la réserve.

### **1.7. Une responsabilisation des acteurs partagée.**

#### ***1.7.1. La responsabilité du militaire.***

Le militaire est le premier responsable de son avenir professionnel. En fonction de son degré d'autonomie, il doit pouvoir compter sur son environnement immédiat, ses supérieurs et le gestionnaire.



Il est conscient de la réalité du départ qui s'impose à lui ; il doit s'impliquer et être déterminé à accéder à l'emploi, s'y préparer en se montrant disponible, en étant animé d'une ambition raisonnable.

### ***1.7.2. La responsabilité du commandement.***

Le commandement est co-responsable de l'accès à l'emploi civil du militaire ; pour cela, il s'assure que le gestionnaire pratique une gestion suivant une logique continue appréhendant le parcours professionnel « tout au long de la vie » : il planifie le départ et les étapes de la préparation ; il assure les conditions de cette préparation : information, orientation, disponibilité ; il accorde les aides en faisant primer, dans leur mise en œuvre, l'employabilité du militaire.

Les cadres de contact participent également à la préparation du départ en aidant le militaire à assumer sa responsabilité dans ce domaine.

Le directeur des ressources humaines (DRH) est responsable du suivi du parcours professionnel du militaire. Il veille à ce que le départ soit anticipé, préparé et programmé ; il assure au militaire la disponibilité nécessaire à la préparation et la mise en œuvre du projet professionnel.

Les experts de la reconversion sont chargés de la transition vers l'emploi civil en exploitant le travail de gestion conduit pendant le parcours militaire. Ils ont également la mission de sensibiliser sur les conditions d'exercice d'un métier dans le monde civil, de guider le militaire dans l'élaboration d'un projet raisonnable, et de rechercher les solutions les plus adaptées à ce projet, au meilleur prix.

### **1.8. Le suivi et l'évaluation des résultats.**

Le suivi et l'évaluation des résultats sont conduits en cohérence avec le contrôle de gestion des niveaux ministériel et interarmées.

Ils sont mis en œuvre dans le cadre du dialogue de gestion de l'armée de terre entre les différents échelons. L'état-major de l'armée de terre (EMAT) fixe des objectifs à la direction du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT) et aux régions terre (RT), chargés de rendre compte en retour des actions conduites et des résultats obtenus.

## **2. RÔLES ET ATTRIBUTIONS DES ACTEURS DE LA RECONVERSION.**

Pour mettre en œuvre la politique de reconversion, l'armée de terre s'appuie sur un dispositif assurant simultanément, une prospection efficace des opportunités nationales d'emploi et un traitement administratif du dossier accéléré.

L'ambition est de répondre plus rapidement aux attentes du militaire en phase de reconversion : conditions de mise en œuvre du projet professionnel, visibilité sur l'avenir professionnel et personnel.

### **2.1. L'état-major de l'armée de terre.**

Conformément aux directives du ministre de la défense, le chef d'état-major de l'armée de terre (CEMAT) définit la politique à mener en matière de reconversion du personnel militaire de l'armée de terre et d'aide à l'accès à l'emploi civil.

Le CEMAT charge l'EMAT de fixer les objectifs de cette politique et de mobiliser les moyens humains et financiers nécessaires à sa mise en œuvre. Il établit les directives correspondantes qu'il adresse au directeur du personnel militaire de l'armée de terre et aux commandants de RT.

En outre, le général sous-chef d'état-major organisation-ressources humaines (ORH) :

- représente le CEMAT auprès de la DFP, de l'état-major des armées (EMA) et des départements ministériels compétents ;

- coordonne les actions entreprises par les organismes de l'administration centrale en particulier par le bureau condition du personnel (BCP), par le bureau planification ressources humaines (BPRH), gouverneur de crédits et responsable de la politique des ressources humaines, et par le bureau organisation effectifs (BOE) concernant les mesures d'organisation relatives aux structures dédiées à la reconversion ;
- élabore et exploite, par l'intermédiaire du BCP, les instruments d'évaluation des résultats de la politique de reconversion de l'armée de terre.

## **2.2. La direction du personnel militaire de l'armée de terre.**

Le général directeur du personnel militaire de l'armée de terre met en œuvre la politique définie par le CEMAT. Il anime et coordonne les actions de la chaîne technique de reconversion, constituée par les bureaux chargés de la reconversion dans les états-majors des RT, du bureau d'aide à la reconversion des personnels servant à titre étranger (BARLE), du bureau condition du personnel de la brigade des sapeurs pompiers de Paris (BSPP) ou du bureau dédié pour le service militaire adapté et, au niveau local, par les DRH des formations.

Il assure, à travers le conseil de perfectionnement de la formation professionnelle en milieu militaire, la tutelle du centre militaire de formation professionnelle (CMFP).

Il dispose pour cela du bureau insertion et reconversion des personnels militaires de l'armée de terre (DPMAT/BIRT).

## **2.3. Le bureau insertion et reconversion des personnels militaires de l'armée de terre.**

Les missions du bureau insertion et reconversion des personnels militaires de l'armée de terre (BIRT) se rapportent à différentes fonctions :

- fonction « administration - gestion » :
  - la mise en œuvre de la gestion découlant de la politique décidée par l'EMAT ;
  - l'agrément du projet professionnel (confrontation aux règles de gestion et financières), préalablement validé, par la RT, la BSPP ou le commandement de la légion étrangère (COMLE), pour les militaires dont la gestion n'est pas déconcentrée ;
  - les liaisons techniques avec la DFP/APR et les organismes publics, parapublics ou privés pour tout ce qui concerne les actions liées à l'orientation, à la formation professionnelle et à l'emploi.
- fonction « pilotage » :
  - l'élaboration et la diffusion des textes d'application conformément aux directives reçues, ainsi que toute documentation technique relative à la reconversion ;
  - la définition, à partir des directives de pilotage de l'EMAT, des objectifs à atteindre et des procédures à appliquer en matière de reconversion, et transmission aux RT ;
  - l'homogénéité du traitement des dossiers de reconversion ;
  - la satisfaction des besoins qualitatifs et quantitatifs de la chaîne reconversion en personnel, en relation avec la sous-direction gestion de la DPMAT ;
  - la formation, initiale et continue du personnel, et sa stabilité dans la fonction ;

- la répartition des crédits attribués annuellement par l'EMAT, la vérification de leur bon emploi, et en rend compte trimestriellement ;
  - la tutelle fonctionnelle du CMFP ;
  - l'efficience et l'évolution du système d'information.
- fonction « communication - relations extérieures » :
- la mise en œuvre d'une communication adaptée aux ambitions de l'armée de terre ;
  - la démarche partenariale avec le monde économique en général, et les employeurs d'envergure nationale ou internationale.
- fonction « accès à l'emploi » :
- l'animation et la coordination au plan national, en qualité de tête de réseau, des actions des agences pour l'emploi des militaires (AEM), avec un esprit de réactivité et en utilisant les circuits de communication les plus directs.
- Pour cela, il dispose d'une structure adaptée qui :
- favorise la communication directe entre les AEM ;
  - recueille les informations relatives aux évolutions des marchés de l'emploi régionaux, les potentialités de recrutement, de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi, et les diffuse vers les RT ;
  - favorise la communication avec les structures équivalentes des autres armées et services et facilite la mutualisation des offres d'emploi ;
  - élabore les éléments de langage destinés aux partenaires de l'emploi ;
  - coordonne l'action des partenaires compétents en matière de reclassement ;
  - veille à ce que les AEM adoptent une démarche de service tendant à rapprocher les besoins de reclassement des militaires et les besoins en main d'œuvre des employeurs ;
  - s'assure que les relations établies à tous les niveaux n'engendrent pas de redondances ou d'interactions négatives entre les intervenants ;
  - informe le réseau AEM sur la situation du marché de l'emploi, ses difficultés et ses opportunités (volumes, secteurs économiques, géographiques, plans d'envergure nationale, etc.) ;
  - veille à ce que les AEM établissent à leur niveau, les connexions avec les organismes spécialisés de l'emploi, publics ou privés, et valorisent les conventions passées par le ministère de la défense (DFP/APR) ou l'armée de terre avec les pourvoyeurs directs ou indirects d'emploi (branche professionnelle, entreprise d'envergure nationale, etc.) ; elle établit ces connexions au niveau national quand ce niveau est jugé pertinent et peut faciliter les actions régionales ;
  - tient informées les RT des directives données aux AEM.
- fonction « contrôle de gestion » :

Le BIRT anime le réseau de contrôle de gestion de la chaîne reconversion de l'armée de terre. Il rend compte de ce contrôle à l'EMAT / cellule pilotage via l'EMAT / BCP.

A ce titre, il recueille les données nécessaires :

- pour la conduite d'études statistiques ;
- pour l'établissement de prévisions, à des fins internes, et dans le cadre des engagements pris avec les partenaires du ministère de la défense pour l'orientation et la formation professionnelle ;
- pour le suivi des bénéficiaires des actions de reconversion ;
- pour le suivi qualitatif et quantitatif de l'accès à l'emploi civil ;
- pour le suivi, à son niveau et au niveau régional, des anciens militaires en recherche d'emploi ;
- pour le contrôle des opérations réalisées et l'établissement du bilan annuel de la reconversion.

#### **2.4. L'échelon régional. Le bureau d'aide à la reconversion civile.**

A l'échelon régional, le général exerçant le commandement territorial (COMRT) veille au respect des directives et des priorités définies par l'échelon central, qu'il fait appliquer dans le cadre d'un plan d'action régional annuel spécifique à la reconversion.

Il a le pouvoir d'agréer le projet professionnel des militaires dont la gestion est déconcentrée. Cet agrément nécessite l'avis préalable de la DFP/APR dès lors que la mise en œuvre du projet professionnel requiert un financement ministériel.

Pour la mise en œuvre de ses prérogatives, le général COMRT dispose d'un bureau d'aide à la reconversion civile (BARC) pour ce qui concerne directement la procédure de reconversion, et d'autres services dont les compétences portent sur le parcours professionnel du militaire (information, formation, certification professionnelle).

Les commandants de la légion étrangère et de la BSPP disposent respectivement du BARLE et du BCP.

Ces bureaux assurent un rôle identique à celui des BARC, pour les militaires dont la gestion est déconcentrée et, concernant la légion étrangère, dans le respect du périmètre de responsabilités du COMLE [Cf. instruction 950 /DEF/EMAT/EP/L du 25 juin 1984 (BOC, p. 3448 ; BOEM 311-6)].

S'agissant du dispositif outre-mer et à l'étranger, le commandement organique terre de l'outre-mer et de l'étranger (CORTOME) adapte son action en fonction des spécificités liées à l'organisation.

L'action régionale est conduite selon une logique de performance reposant sur le professionnalisme du personnel dédié à la mission. Ce professionnalisme découle d'une sélection du personnel, de sa formation, de sa stabilité dans l'emploi et de la mesure des résultats de chacun.

Les missions du bureau d'aide à la reconversion civile

Placé à la tête de la chaîne de reconversion régionale, le BARC veille à la cohérence des actions menées à l'échelon régional en y organisant un système d'échanges d'informations permanent.

Il assure l'appui au commandement dans l'exercice de ses responsabilités vis-à-vis des militaires, en matière d'information, d'orientation professionnelle, de préparation et d'accès à l'emploi civil, et apporte son soutien

technique en matière de procédure de reconversion.

Ses missions se rapportent à différentes fonctions :

- fonction « administration - gestion » :

- la proposition du projet professionnel des militaires dont la gestion est déconcentrée à l'agrément du COMRT ;
- la validation du projet professionnel des militaires dont la gestion n'est pas déconcentrée à la RT ;
- l'information permanente et l'orientation des militaires engagés dans un parcours de reconversion ;
- la mise à jour de la base de données informatique en fonction de son champ de compétences ;

- fonction « pilotage » :

- l'animation, la coordination et le contrôle des structures locales dédiées à la reconversion sur le territoire de la RT ;
- le suivi des actions de reconversion ;
- la formation du personnel dédié à la mission de reconversion ;
- le suivi des militaires de la RT bénéficiaires d'une aide ;
- la planification et le suivi des besoins budgétaires ;
- la mesure du coût du dispositif et des mesures de reconversion dans son périmètre de compétence ;
- le contrôle, en tant qu'autorité hiérarchique, de l'application par les AEM des directives techniques émanant de la DPMAT, concernant l'aide à l'accès à l'emploi civil (connues dans le cadre du dialogue DPMAT/BIRT-BARC) ;
- la prévention contre le chômage et le suivi des demandeurs d'emploi anciens militaires, en collaboration avec les organismes spécialisés de l'emploi, publics ou privés.

- fonction « communication - relations extérieures » :

- la recherche et l'exploitation des opportunités régionales en matière d'information, de formation professionnelle et de certification professionnelle ;
- la démarche partenariale avec le monde économique en général, et les employeurs en particulier (notamment la déclinaison régionale des partenariats nationaux), en coordination avec les acteurs des autres armées ;
- la mise en œuvre d'actions de communication interne et externe.

- fonction « accès à l'emploi » :

- le commandement et la coordination, en tant qu'autorité hiérarchique, des AEM stationnées dans la RT ;

- l'aide à l'accès à l'emploi civil, au profit des militaires de toute origine géographique souhaitant se reclasser dans la région économique ;
- le suivi de l'accès à l'emploi civil local.
- 
- 

En matière d'accès à l'emploi civil, le BARC :

- s'assure que les besoins en emploi civil des militaires engagés dans la phase de reconversion sont définis, avec un souci permanent d'anticipation et de précision, par le niveau local (volume, fonction, profession, secteur d'activités, zone géographique, échéance) ;
- s'assure que le réseau militaire national et/ou régional d'aide à l'accès à l'emploi civil est bien sollicité, en fonction des besoins des militaires de la région (Cf. alinéa précédent), en utilisant les circuits de communication les plus directs et en avisant le pilote du réseau.

## **2.5. L'échelon local.**

Dans chaque formation, le chef de corps ou commandant de formation est responsable de la mise en œuvre locale et de l'application de la procédure et des directives transmises par la DPMAT et la RT.

Pour cela, il s'appuie sur le DRH de la formation.

### **2.5.1. *Le directeur des ressources humaines.***

Le DRH coordonne l'action du bureau recrutement-reconversion-condition du personnel (BRRCP), en particulier la cellule reconversion, et du bureau de gestion du personnel (BGP).

Le DRH est chargé d'informer les militaires sur leur parcours professionnel tout au long de celui-ci, et de les sensibiliser sur la transition obligée de l'emploi militaire vers l'emploi civil. Toutes les étapes structurantes du parcours (orientation de cursus, examens) doivent être l'occasion de cette sensibilisation ; elles doivent systématiquement permettre d'étudier les opportunités que la certification professionnelle en général, et la validation des acquis de l'expérience en particulier, peuvent représenter.

Quand une démarche de VAE est entreprise par un militaire, le DRH lui apporte le soutien nécessaire et lui assure des conditions favorables à la réussite du processus.

Quand un processus de formation qualifiante est enclenché, le DRH assure l'information et le suivi des militaires concernés, par le biais du BGP et des tuteurs techniques.

Le DRH est chargé d'informer et de sensibiliser les cadres de contact sur leur rôle et les actions de leur niveau en faveur d'une transition sans rupture vers l'emploi civil des militaires.

### **2.5.2. *Le chef du bureau recrutement-reconversion-condition du personnel.***

Au contact de la cellule reconversion, le chef de BRRCP, officier « condition du personnel » de la formation :

- supervise l'ensemble des actions des experts de la cellule reconversion ;
- contrôle la qualité des projets professionnels individuels ;

- soutient les experts de la cellule reconversion dans la constitution d'un réseau relationnel avec l'environnement socio-économique de la formation ;
- accueille, si nécessaire, des sessions bilan orientation (SBO) déconcentrées par les centres interarmées de reconversion (CIR) ;
- organise la détection des militaires présentant un niveau d'instruction trop faible susceptible de les handicaper pour leur progression interne et lors de la transition vers l'emploi civil ; il favorise à leur profit des actions de remise à niveau avec l'appui éventuel du CMFP ou de structures extérieures.

### **2.5.3. La cellule reconversion.**

La cellule reconversion est composée de deux experts : un accompagnateur reconversion et un prospecteur placier. Ils se partagent les missions majeures d'accompagnement et de prospectionaccès à l'emploi civil, dans un esprit de suppléance. La cellule travaille en étroite relation avec le gestionnaire de la formation.

Elle entretient un réseau relationnel avec les acteurs de l'emploi local en vue d'en saisir toutes les opportunités en termes d'emploi, d'accompagnement et de formation professionnelle au profit des militaires et des conjoints de militaires ou de personnels civils.

Cette action est conduite en concertation avec l'AEM qui couvre la région économique, et en rendant compte au BARC.

La cellule reconversion est chargée :

- de l'information du militaire durant son parcours professionnel en étroite collaboration avec le BGP, particulièrement lors des étapes structurantes de ce parcours (orientation de cursus, examens), et plus précisément à l'abord de la phase de reconversion ;
- de guider et conseiller le militaire dans la préparation de la transition vers l'emploi civil ;
- d'aider à la définition et à la validation du projet professionnel des militaires engagés dans la phase de reconversion ;
- d'appliquer la procédure administrative avec le souci permanent de la précision et de la rapidité ;
- de proposer à la validation du BARC le projet professionnel des militaires dont la gestion n'est pas déconcentrée à la RT ;
- de suivre les militaires bénéficiant de prestations d'accompagnement ou stagiaires de la formation professionnelle, affectés à la section de formation professionnelle (SFP) ou non, présents dans la garnison ou à proximité ; cette action est conduite en concertation avec l'agence pour l'emploi des militaires qui couvre la région économique ;
- de mettre à jour la base de données informatique en fonction de son champ de compétences.

S'agissant du dispositif outre-mer et à l'étranger, les acteurs locaux adaptent leur action en fonction des directives du CORTOME.

## **2.6. Le réseau des agences pour l'emploi des militaires.**

### **2.6.1. L'agence pour l'emploi des militaires.**

Placée sous l'autorité hiérarchique du chef de BARC, l'AEM a pour mission principale d'aider les militaires à accéder à l'emploi civil, et de conserver temporairement et dans la mesure du possible, un lien avec eux après leur départ. Cette mission concerne tous les militaires quelle que soit l'ancienneté de service.

En liaison avec le corps et la RT d'origine du militaire concerné, et en concertation avec la cellule de reconversion locale, elle suit les stagiaires militaires bénéficiant d'une aide de reconversion auprès d'un employeur civil de sa zone de compétence.

### ***2.6.2. Le mode d'action de l'agence pour l'emploi des militaires.***

L'AEM agit en réseau avec les structures sœurs, sous la tutelle technique de la DPMAT.

Par une démarche prospective, au service des militaires en phase de reconversion et des employeurs civils, elle s'attache à rapprocher les besoins en emploi des militaires et les besoins en main d'œuvre des employeurs civils régionaux. Les besoins en emploi des militaires sont signalés directement par les formations.

L'AEM est au contact de tout organisme, public ou privé, susceptible d'apporter des informations sur l'emploi civil ou d'offrir des opportunités pour y accéder ou s'en approcher (formation, accompagnement).

L'AEM dispose d'une compétence régionale au sens économique et administratif du terme, au profit des militaires provenant de toute la France, des forces françaises et de l'élément civil stationnés en Allemagne (FFECSA), des départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM) et des collectivités territoriales.

Concernant les militaires stationnés à l'étranger, le groupement de transit et d'administration des personnels isolés (GTAPI) est le correspondant du réseau des AEM.

### ***2.6.3. Les missions de l'agence pour l'emploi des militaires.***

Ses missions se rapportent à différentes fonctions :

- fonction « communication - relations extérieures » :

- la constitution d'un réseau régional multiforme (institutions, organismes consulaires, organismes privés, associations, réservistes, sympathisants, relations personnelles, etc.) articulé avec les réseaux locaux des corps et des formations ;

- la présence à toutes les manifestations et occasions réunissant des employeurs potentiels.

- fonction « prospective - accès à l'emploi » :

- la connaissance, et sa communication aux agences pour l'emploi des militaires et aux BARC, des évolutions du marché de l'emploi régional et des potentialités de recrutement en général, et précisément en fonction des entreprises, à court et moyen terme ;

- la recherche, et sa communication aux autres agences pour l'emploi des militaires et aux BARC, des opportunités régionales en matière de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi ;

- l'exploitation des informations émanant des BARC relatives aux besoins en emploi civil des militaires engagés dans la phase de reconversion et intéressés par la zone géographique qu'elle couvre (volume, fonction, profession, secteur d'activités, échéance) ;

- la prospection des emplois vacants en portant l'effort sur le « marché ouvert » ;

- le conseil personnalisé sur la nature du marché de l'emploi au militaire élaborant un projet professionnel.

- fonction « administration - gestion » :



- le compte rendu à la tête de réseau et au BARC régional des actions faites en concertation avec les autres agences pour l'emploi des militaires, les BARC et les cellules de reconversion des formations ;

- la mise à jour de la base de données informatique en fonction de son champ de compétences.

### 3. TEXTE ABROGÉ.

L' instruction 644 /DEF/EMAT/BCP/REC du 30 juillet 2003 relative à l'aide à la reconversion des militaires de l'armée de terre est abrogée.

Pour la ministre de la défense et par délégation :

*le général, sous-chef d'état-major de l'armée de terre « organisation-ressources humaines »,*

Louis DUBOURDIEU.