

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***



**Edition Chronologique**

PARTIE PERMANENTE  
Administration Centrale

**INSTRUCTION N° 2595/DEF/SGA/MA**

relative au processus ministériel de suivi des démarches de rationalisation optimisée du fonctionnement en régie ou d'externalisation.

*Du 26 mars 2013*

**INSTRUCTION N° 2595/DEF/SGA/MA relative au processus ministériel de suivi des démarches de rationalisation optimisée du fonctionnement en régie ou d'externalisation.**

*Du 26 mars 2013*

NOR D E F P 1 3 5 0 8 4 9 J

---

*Référence :*

Instruction n° 2596/DEF/SGA/MA du 26 mars 2013 (BOC N° 33 du 2 août 2013, texte 1 ; BOEM 410.12).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Quatre annexes.

*Modifié par :*

Erratum du 9 août 2013 (BOC N° 35 du 14 août 2013, texte 1).

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 410.12

*Référence de publication :* BOC N°34 du 9 août 2013, texte 1.

---

SOMMAIRE

Préambule.

1. CHAMP D'APPLICATION, DÉFINITION ET ENJEUX.

1.1. Champ d'application et définition.

1.2. Enjeux.

2. LE PILOTAGE GLOBAL DU SUIVI D'UNE OPÉRATION DE RATIONALISATION OU D'EXTERNALISATION.

2.1. Toute démarche de régie rationalisée optimisée ou tout contrat d'externalisation doit faire l'objet d'une évaluation régulière de ses résultats et donne lieu à cet effet à un dispositif de mise en œuvre de suivi approprié.

2.2. La conduite de la démarche de régie rationalisée optimisée ou d'externalisation doit être assurée par une équipe dédiée associant l'ensemble des compétences nécessaires pour couvrir chacun des volets de l'opération.

2.3. Le suivi des démarches de rationalisation comme des contrats d'externalisation constitue un enjeu majeur. Il est donc indispensable de capitaliser l'information et l'expérience acquise au titre de chacune des fonctions externalisées ou rationalisées, puis d'assurer la diffusion des bonnes pratiques identifiées.

3. CONDUITE DE L'ÉVALUATION DES RÉSULTATS.

- 3.1. Maintenir la capacité opérationnelle des forces.
- 3.2. Préserver l'intérêt des personnels.
- 3.3. Obtenir des gains économiques, sur la durée.
- 3.4. Préserver une concurrence et l'accès des petites et moyennes entreprises.

## ANNEXE(S)

ANNEXE I. VOLET « CAPACITÉS OPÉRATIONNELLES DES FORCES ».

ANNEXE II. DONNÉES NÉCESSAIRES POUR L'ANALYSE ET LE SUIVI RESSOURCES HUMAINES DES EXTERNALISATIONS ET DES RÉGIES RATIONALISÉES OPTIMISÉES.

ANNEXE III. VOLET ÉCONOMIQUE.

ANNEXE IV. DONNÉES NÉCESSAIRES POUR L'ANALYSE ET LE SUIVI DE LA CONCURRENCE ET DE L'ACCÈS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES.

## Préambule.

La présente instruction a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est assuré le suivi des démarches de rationalisation optimisée du fonctionnement en régie et des contrats d'externalisation. Elle décrit les principes directeurs et le processus opérationnel permettant dans la phase de mise en œuvre des démarches de rationalisation et/ou d'externalisation, de s'assurer du respect des objectifs, qu'ils soient opérationnels, économiques, sociaux, financier et budgétaire, ou encore relatif au maintien d'une concurrence et de l'accès des petites et moyennes entreprises (PME), ayant présidé à la décision d'engager des projets.

## 1. CHAMP D'APPLICATION, DÉFINITION ET ENJEUX.

### 1.1. Champ d'application et définition.

La présente instruction s'applique à toute démarche de rationalisation optimisée de la régie, et d'opération d'externalisation, hors opération extérieure, telles que définies dans l'instruction n° 2596/DEF/SGA/MA du 26 mars 2013 relative au processus ministériel de préparation et de conduite des démarches de rationalisation optimisée du fonctionnement en régie ou d'externalisation. Les seuils définis par cette même instruction sont également applicables.

### 1.2. Enjeux.

En application de l'instruction de référence la décision soit de recours à la régie rationalisée optimisée (RRo), soit à un prestataire externe, repose notamment sur le respect de quatre conditions fixées par le ministre, s'appuyant sur une évaluation économique et sociale, un dispositif de traitement budgétaire, et le recours à l'outil d'accompagnement de la manœuvre ressource humaine (RH) associée. La pertinence du dispositif, et par là même de la décision, n'a de sens que si le respect des conditions préalables à cette décision est confirmé dans la réalité, sur la durée, lors de la mise en œuvre de l'externalisation ou de la RRo. Aussi, le ministère doit être en capacité d'évaluer les résultats obtenus au cours de l'exécution du contrat ou de la rationalisation et de les comparer aux résultats attendus ayant présidé à la décision. Pour ce faire, il convient de respecter les principes directeurs exposés ci-après.

## 2. LE PILOTAGE GLOBAL DU SUIVI D'UNE OPÉRATION DE RATIONALISATION OU D'EXTERNALISATION.

**2.1. Toute démarche de régie rationalisée optimisée ou tout contrat d'externalisation doit faire l'objet d'une évaluation régulière de ses résultats et donne lieu à cet effet à un dispositif de mise en œuvre de suivi approprié.**

Cette évaluation des résultats (EDR) doit permettre d'assurer la comparaison avec les données ayant conduit à prendre la décision d'externaliser ou de mener une démarche de RRo.

Le résultat de l'EDR est présenté au ministre à l'échéance de jalons calendaires pour décision éventuelle sur les suites à donner, notamment dans l'hypothèse d'écarts significatifs constatés entre le prévu et le réalisé. Le comité de coordination ministériel de la démarche d'externalisation (CMDE) est destinataire du rapport d'EDR.

Pour permettre cette prise de décision, l'EDR doit couvrir le même périmètre que l'évaluation préalable définitive, celle qui intègre le résultat de la consultation, qu'il s'agisse des volets opérationnels, économiques, sociaux, financier et budgétaire, ou encore celui relatif au maintien d'une concurrence et de l'accès des PME.

Afin d'en garantir la solidité, l'EDR doit être réalisée selon une méthode et des outils similaires à ceux ayant été utilisés lors de l'évaluation préalable. L'EDR fait l'objet d'un rapport de synthèse dont le contenu est précisé au point 3. de la présente instruction. Elle comprend notamment l'évaluation des résultats au regard de chacun des volets correspondants aux quatre conditions fixées. Pour chacun des volets, une annexe à la présente instruction décrit les données à collecter et le processus selon lequel cette EDR doit être menée.

Pendant la mise en œuvre de la RRo ou l'exécution du contrat, l'EDR doit intervenir selon une périodicité régulière. Le calendrier prévisionnel des EDR doit être établi sous la responsabilité du chef de projet, suffisamment en amont et au plus tard à la fin de la phase d'évaluation préalable. Ce calendrier doit constituer l'une des pièces du dossier soumis à la décision du ministre. Une fois entériné, il s'impose à l'entité porteuse de la fonction externalisée ou rationalisée.

En tout état de cause, ces évaluations comparatives doivent être annuelles, la première devant intervenir après douze mois de mise en œuvre de l'externalisation ou de la rationalisation optimisée.

Une attention particulière doit être portée sur la période à laquelle doit intervenir l'EDR permettant de préparer la décision de renouveler ou non l'externalisation, de prolonger ou non la RRo. Celle-ci doit intervenir suffisamment tôt pour ne pas compromettre la continuité de service. Il convient notamment d'anticiper les délais liés à la procédure de passation de l'éventuel nouveau contrat d'externalisation.

Pour les démarches déjà lancées, le calendrier des EDR sera établi et transmis au CMDE dans les deux mois suivant la publication de la présente instruction.

**2.2. La conduite de la démarche de régie rationalisée optimisée ou d'externalisation doit être assurée par une équipe dédiée associant l'ensemble des compétences nécessaires pour couvrir chacun des volets de l'opération.**

La mise en place d'une telle équipe, dite « équipe de conduite », vise à maintenir une structure de pilotage de l'opération pendant la phase de mise en œuvre de l'externalisation ou de la RRo. La continuité doit être assurée entre l'équipe projet initiale et l'équipe de conduite. Cette continuité est une condition de la réussite de l'opération et il convient de faciliter, dans la mesure du possible, le maintien au sein de l'équipe de conduite d'un certain nombre d'acteurs appartenant à l'équipe de projet. Ainsi, le responsable de l'équipe de projet doit pouvoir, dans toute la mesure du possible, être maintenu comme responsable de l'équipe de conduite, au moins pendant la première année de mise en œuvre de l'externalisation ou de la RRo. De la même manière son successeur doit pouvoir être identifié suffisamment tôt, afin que, la transmission des données essentielles puisse se faire par des échanges directs.

L'équipe de conduite assure le pilotage et le suivi global de l'opération. Elle conduit l'EDR et rédige le rapport de synthèse associé, en collectant, puis en exploitant les données qui lui sont nécessaires. Pour ce faire, sa composition doit permettre de disposer en son sein de l'ensemble des compétences nécessaires, y compris

celles relevant d'une autorité différente de l'entité porteuse.

Elle doit également pouvoir, comme l'équipe de projet lors de la phase amont, s'appuyer sur une gouvernance structurée et de haut niveau, avec un comité de pilotage et un comité de direction. Les attributions de chacune de ces structures seront clairement définies, avant la fin de la phase d'évaluation préalable. Ce descriptif constitue l'une des pièces du dossier soumis à la décision du ministre en fin d'évaluation préalable définitive.

La mise en place de l'équipe de conduite, et de l'environnement qui lui est associé, doit faire l'objet d'une analyse approfondie, menée suffisamment tôt. En conséquence, le dossier présenté au ministre, tant pour lui soumettre la décision de consulter les entreprises, ou celle, ultérieure, d'engager la démarche d'externalisation ou de rationalisation, doit comporter une information sur l'équipe de conduite : son périmètre d'intervention, la nature des compétences nécessaires, sa composition et la gouvernance associée. Il convient d'éviter que l'insuffisance d'information, ou de garantie sur la pérennité du dispositif proposé conduise à différer la décision du ministre au motif d'un dispositif de mise en œuvre incomplet ou ne pouvant donner des garanties suffisantes quant à son efficience.

Enfin, et dès que la décision est prise, qu'il s'agisse d'externaliser ou de rationaliser, l'équipe de conduite doit faire l'objet d'une décision de constitution formalisée, établie par l'entité porteuse du projet.

**2.3. Le suivi des démarches de rationalisation comme des contrats d'externalisation constitue un enjeu majeur. Il est donc indispensable de capitaliser l'information et l'expérience acquise au titre de chacune des fonctions externalisées ou rationalisées, puis d'assurer la diffusion des bonnes pratiques identifiées.**

Cette capitalisation doit être assurée au niveau ministériel et doit bénéficier à l'ensemble des acteurs du ministère concernés. Elle s'appuie, d'une part, sur les rapports d'évaluation des résultats et, d'autre part, sur un retour d'expériences particulier à chaque opération.

Ainsi, chacune des équipes de conduite est chargée de formaliser un retour d'expérience (retex) propre à son opération. Ce retex vise, au-delà des données issues de l'EDR, à identifier les bonnes pratiques comme les difficultés rencontrées pendant l'exécution du contrat ou la mise en œuvre de la démarche de rationalisation. La fiche « retex » doit être mise à jour annuellement. Elle est transmise à l'instance de gouvernance ministérielle à titre de compte-rendu, avant le 31 mars de chaque année suivant la première année de mise en œuvre de l'opération.

Une copie de chaque fiche retex est adressée au CMDE qui établit avant fin juin de chaque année une synthèse adressée au ministre.

De la même manière le CMDE tient à jour un tableau de bord de suivi de l'ensemble de ces démarches. Il permet d'identifier, notamment, la planification et la réalisation des EDR. Ce tableau est transmis à l'instance de gouvernance tripartite des grands subordonnés du ministre.

### 3. CONDUITE DE L'ÉVALUATION DES RÉSULTATS.

L'EDR permet d'identifier et de mesurer les écarts éventuels entre la prévision issue de l'évaluation préalable et les résultats constatés, de manière effective lors de la mise en œuvre de la démarche de RRo ou d'externalisation. L'EDR porte donc sur chacune des conditions examinées par le ministre lors de la phase amont. Les données constitutives de l'analyse comparative sont précisées ci-après et détaillées dans les annexes quant à leurs modalités de collecte et d'exploitation.

#### 3.1. Maintenir la capacité opérationnelle des forces.

À ce stade, il s'agit de s'assurer que la capacité opérationnelle des forces ne peut être remise en cause du fait soit d'une rupture de la continuité de service, notamment dans le cadre du transfert du contrat, soit d'une dégradation de la qualité du service rendu. Les conditions de réversibilité, le cas échéant, doivent également faire l'objet d'un suivi.

Il s'agit également de maîtriser les évolutions éventuelles du besoin et leur impact tant opérationnel qu'économique. Toute évolution exprimée du besoin et donc de la prestation associée doit ainsi faire l'objet d'un examen préalable par l'état-major des armées (EMA) de sa compatibilité avec la préservation de la capacité opérationnelle des forces.

### **3.2. Préserver l'intérêt des personnels.**

Il convient de s'assurer de la bonne réalisation de la manœuvre ressources humaines, et du reclassement sur des postes vacants. La traçabilité exhaustive et précise de la situation de chacune des personnes concernées par la démarche d'externalisation ou de rationalisation doit être garantie.

Une évaluation du coût des mesures de reclassement doit être établie. De la même manière la suppression effective des postes doit être constatée et mesurée.

Une évaluation des conditions de mise en œuvre de la mise à la disposition (MALD) doit également être réalisée.

### **3.3. Obtenir des gains économiques, sur la durée.**

Le volet économique a pour objectif de s'assurer que les gains envisagés sont au rendez-vous. Il convient de disposer de l'ensemble des données permettant d'actualiser l'évaluation établi par le modèle mis en œuvre lors de la phase d'évaluation préalable.

Il s'agit également, dans l'hypothèse d'une externalisation, de s'assurer de la soutenabilité budgétaire et financière du contrat.

### **3.4. Préserver une concurrence et l'accès des petites et moyennes entreprises.**

À ce stade il convient d'une part de mesurer la place qu'occupent les PME dans la démarche d'externalisation ou de rationalisation et d'autre part de s'assurer que les conditions d'exécution du contrat et de son renouvellement éventuel, dans l'hypothèse d'une externalisation, ne remettent pas en cause la capacité du ministère à disposer d'une concurrence effective, au sein de laquelle les PME auront toute leur place. Le chef d'état-major des armées, le délégué général pour l'armement et le secrétaire général pour l'administration sont chargés, dans leurs domaines de responsabilités respectifs, de l'application des dispositions de la présente instruction.

*Le ministre de la défense,*

Jean-Yves LE DRIAN.

ANNEXE I.  
VOLET « CAPACITÉS OPÉRATIONNELLES DES FORCES ».

NATURE DE L'ENJEU.	DONNÉES NÉCESSAIRES. À LA DATE DU RETOUR D'EXPÉRIENCE. (SUR LA BASE DU RECENSEMENT EXTERH (1) À METTRE À JOUR).	POURVOYEURS.	RESPONSABLE DE L'ANALYSE DES DONNÉES.	PÉRIODICITÉ DES REMONTÉES.	OUTILS À UTILISER.
PÉRIMÈTRE DES PRESTATIONS.	Le périmètre initial de la prestation externalisée ou rationalisée a été validé par l'EMA lors des différentes phases du projet. Ce périmètre constitue la référence pour la mise en œuvre de la d é m a r c h e d'externalisation ou de RRo.				
	Demande d'évolution du périmètre des prestations confiées à un ou des opérateurs externes au ministère que ce soit par avenant au contrat (dans l'hypothèse d'une externalisation) ou par proposition de recours à la sous-traitance (dans l'hypothèse d'une démarche de rationalisation optimisée).	Équipe de conduite.	EMA/pôle performance et synthèse (PPS).	Systématique.	L'EMA ( <i>via</i> PPS) est saisie de toute demande pouvant conduire à la modification du périmètre de référence. L'EMA prend position sur chacune des demandes, par exemple lors des séances du comité de direction (Codir) propre au dossier en cours.
QUALITÉ DU SERVICE RENDU.	Pour chacune des prestations identifiées comme critiques pour la capacité opérationnelle des forces, le niveau de performance exigé pour le maintien de la capacité opérationnelle des forces a été validé par l'EMA lors des différentes phases du				



	projet. Ce niveau de performance constitue la référence pour la mise en œuvre de la démarche d'externalisation ou de RRo. Il fait l'objet de seuils de criticité en deçà desquels la continuité de service risque d'être remise en cause.				
	Le niveau de qualité de service associé à chacune des prestations identifiées comme critiques, fait l'objet d'un reporting régulier. Des indicateurs d'alertes sont mis en place pour anticiper tout risque de rupture de la continuité de service.	Équipe de conduite.	EMA/PPS.	Mensuel par défaut.	Tableau de bord de la qualité de service rendu (QSR) (cf. guide du pilotage des contrats complexes).
PILOTAGE DE LA DÉMARCHE.	La constitution de l'équipe de conduite est fixée avant le lancement de la démarche d'externalisation ou de RRo.				
	Toute évolution de la composition de l'équipe de conduite fait l'objet d'une information, et le cas échéant d'un plan d'action permettant de garantir la continuité du pilotage de la démarche.	Équipe de conduite.	EMA/PPS.	Systématique.	Annuaire/organigramme de l'équipe de conduite.
ANALYSE DES RISQUES.	Un plan d'analyse des risques est établi. Il intègre le plan de transférabilité et, le cas échéant, le plan de réversibilité.	Équipe de conduite.	EMA/PPS.	Avant mise en œuvre de la démarche.	La méthode d'analyse de risque est définie en comité de direction projet.
	La démarche fait l'objet d'une analyse de risque périodique permettant	Équipe de conduite.	EMA/PPS.	Semestriel par défaut.	

	d'anticiper toute rupture de la continuité de service. Elle est assortie d'un plan d'action.				
(1) Outil informatique de pilotage RH des externalisationd permettant un traitement des données automatisées de traitement des données personnelles.					

ANNEXE II.  
**DONNÉES NÉCESSAIRES POUR L'ANALYSE ET LE SUIVI RESSOURCES HUMAINES DES  
EXTERNALISATIONS ET DES RÉGIES RATIONALISÉES OPTIMISÉES.**

MANŒUVRE RESSOURCES HUMAINES.	DONNÉES NÉCESSAIRES. À LA DATE DU RETOUR D'EXPÉRIENCE.	POURVOYEURS.	RESPONSABLE DE L'ANALYSE DES DONNÉES.	PÉRIODICITÉ DES REMONTÉES.	OUTILS À UTILISER.
EXTERNALISATIONS.	<p>B i l a n d u reclassement des agents présents lors de la notification du marché :</p> <p>- nombre d'agents reclassés ;</p> <p>- t y p e s d e reclassement ;</p> <p>- identification des a g e n t s n o n r e c l a s s é s (maintenus en sureffectifs sur site et sur la fonction).</p>	Direction des ressources humaines ( D R H ) d'armées et CMG.	Direction des ressources humaines du ministère de la d e f e n s e ( D R H - M D ) - responsable de programme ( R P r o g / b u d g e t opérationnel de p r o g r a m m e ( B O P ) - sous-direction des q u e s t i o n s économiques et financières de la direction des a f f a i r e s financières (DAF/QEFI4)	Annuelle.	E X T E R H à mettre à jour.
	B i l a n d e l a suppression des p o s t e s e n organisation.	DRH d'armées, groupe de soutien de base de défense ( G S B d D ) , service du commissariat des armées (SCA), etc.	DRH - M D - R P r o g / B O P - DAF/QEFI4	Annuelle.	CREDO (1).
	Coût des mesures d'accompagnement des reclassements (indemnité de départ volontaire (IDV), pécules, indemnisation de la mobilité).	DRH d'armées, CMG et mission accompagnement des réorganisations (MAR).	DRH - M D - R P r o g / B O P - DAF/QEFI4	Annuelle.	P o u r l e s effectifs : EXTERH.  P o u r l a valorisation : DRH-MD avec D A F e t R PROG.
	N o m b r e d e contrôleurs de marché.	DRH d'armées et/ou GSBdD.	DRH - M D - R P r o g / B O P - DAF/QEFI4	Annuelle.	E X T E R H à mettre à jour.
	Focus sur les agents en MALD (nombre, fin de M A L D , réintégrations, remboursements effectués par l'opérateur).	DRH d'armées, CMG et du bureau de l'exécution budgétaire de la direction d e s a f f a i r e s financières (DAF/SPB3).	DRH - M D - R P r o g / B O P - DAF/QEFI4	Annuelle.	Pour le volume initial des effectifs en M A L D : EXTERH.  Pour la mise à j o u r d e s effectifs.

					P o u r l a valorisation : DRH-MD avec D A F e t R PROG.
RECOURS À LA RÉGIE RATIONALISÉE OPTIMISÉE.	Suivi individualisé des agents sur le périmètre de la régie rationalisée :  - b i l a n d u r e c l a s s e m e n t (départs, etc.) ;  - comparaison avec la régie initiale pour l'identification d'un dépyramidage e t d ' u n e transformation RH.	P o u r l e v o l e t r e c l a s s e m e n t : DRH d'armées et CMG.  P o u r l e v o l e t t r a n s f o r m a t i o n : DRH d'armées, GSBdD, SCA, etc. (à définir selon le projet).	DRH-MD - R Prog / B O P - DAF/QEFI4	Annuelle.	P o u r l e r e c e n s e m e n t des effectifs et des types de reclassement : EXTERH à mettre à jour.  P o u r l a transformation RH : DRH-MD avec DAF et D R H concernés.
	B i l a n e n organisation :  - b i l a n d e l a suppression des postes ;  - comparaison du référentiel des effectifs en organisation (REO) d e l a r é g i e rationalisée avec le REO initial pour identifier les efforts de transformation en organisation.	DRH d'armées, GSBdD, SCA, etc.	DRH-MD - R Prog / B O P - DAF/QEFI4	Annuelle.	CREDO.
	Coût des mesures d'accompagnement des reclassements (IDV, pécules, indemnisation de la mobilité).	DRH d'armées, CMG et MAR.	D R H - M D - DAF/QEFI4 - R Prog/BOP	Annuelle.	P o u r l e s effectifs : EXTERH.  P o u r l a valorisation : DRH-MD avec DAF et DRH concernés.

(2) Logiciel d'organisation du ministère de la défense.

**ANNEXE III.**  
**VOLET ÉCONOMIQUE.**

INFORMATION/DONNÉE À SUIVRE.		RÉALISÉ.	COMMENTAIRES.	ORGANISME POURVOYEUR DE LA DONNÉE.
PÉRIMÈTRE.	Mise à jour du périmètre de prestations si écart constaté.		Pour réévaluation des scénarios de régie.	Pilotage du contrat.
BESOIN.	Mise à jour du besoin (volume physique).			Pilotage du contrat.
DONNÉES ÉCONOMIQUES.	Investissements réalisés.	K€.		Pilotage du contrat.
	Coûts de financement.	K€.		Pilotage du contrat.
	Prestations forfaitaires.	K€.		Pilotage du contrat.
	Prestations unitaires facturées aux volumes.	K€.		Pilotage du contrat.
	Prestations exceptionnelles.	K€.		Pilotage du contrat.
	Pénalités, etc.	K€.		Pilotage du contrat.
	Indexation du marché.	%.		Pilotage du contrat.
	Recettes annexes.	K€.		Pilotage du contrat.
	Assistance à maîtrise d'ouvrage.	K€.		Pilotage du contrat.
	Nombre de départs naturels (retraite, fin de contrat).	Emploi équivalent temps plein (ETP) par grade.	Valorisation sur base coûts unitaires DRH MD.	EMA-DRH/DRH-MD.
	Nombre de départs incités (IDV/pécule).	ETP par grade.		
	Nombre d'ETP reclassés/reconvertis.	ETP par grade.		
	Nombre d'ETP restant à reclasser/reconvertir.	ETP par grade.		
	Nombre d'ETP en MALD.	ETP par grade.		
	Remboursement MALD.	K€.		Pilotage du contrat.
	Coût des mesures d'accompagnement.	K€.		DRH-MD.
	Autres dépenses, dépenses résiduelles, etc.	K€.		Pilotage du contrat.
	Coûts en régie (hors externalisation).			
	Coûts d'investissement.	K€.		Service compétent en termes de dimensionnement.
	Coûts de maintenance.	K€.		
	Coûts d'exploitation.	K€.		
	Nombre d'ETP en maîtrise d'ouvrage interne.	ETP par grade.		
	Nombre d'ETP restant sur le périmètre.	ETP par grade.		
	Autres dépenses.	K€.		

ANNEXE IV.  
**DONNÉES NÉCESSAIRES POUR L'ANALYSE ET LE SUIVI DE LA CONCURRENCE ET DE  
L'ACCÈS DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES.**

NATURE DE L'ENJEU.	DONNÉES NÉCESSAIRES. À LA DATE DU RETOUR D'EXPÉRIENCE. (SUR LA BASE DU RECENSEMENT EXTERH À METTRE À JOUR).	POURVOYEURS.	RESPONSABLE DE L'ANALYSE DES DONNÉES.	PÉRIODICITÉ DES REMONTÉES.	OUTILS À UTILISER.
PRÉSERVER LA CONCURRENCE.	Réaliser une étude de marché permettant d'identifier la réalité d'une concurrence sur le segment considéré, qu'il s'agisse d'une démarche d'externalisation (quel est l'état de la concurrence sur le segment?) ou de RRo (existe-t-il une offre sur le segment?).	Le représentant du pouvoir adjudicateur (RPA) avec le soutien de la mission achats ou de la sous-direction des paiements (SD/PME) de la DGA.	Codir.	Annuellement par défaut.	Méthodologie mise en place par la mission achats (domaine hors armement).
	Examen périodique du plan de transférabilité associé au contrat (en cas d'externalisation) au regard de l'objectif de préservation de la concurrence pour l'éventuel renouvellement de ce contrat.	Équipe de conduite.	Codir.	Annuellement par défaut.	Cf. guide « pilotage des contrats complexes ».
PRÉSERVER L'ACCÈS DES PME.	Identifier la présence de PME au titre du contrat : nombre, positionnement contractuel (titulaire, cotraitant, sous-traitant) volume de commandes engagées/payées.	RPA avec le soutien de la mission achats ou de la SD/PME de la DGA.	Codir.	Annuellement par défaut.	Méthodologie mise en place par la mission achats (domaine hors armement - cf. guide n° 2/2011).
	Identifier les engagements pris par le titulaire du contrat vis-à-vis des PME (volume de prestation confié aux PME notamment), y compris au regard du pacte défense PME et en mesurer le respect (avec dispositif de sanction associé le cas échéant).	RPA avec le soutien de la mission achats ou de la SD/PME de la DGA.	Codir.	Annuellement par défaut.	Pacte défense PME.
			Codir.		

	<p>Identifier les risques potentiels pour les PME liés à leur « sortie » du contrat (en cours ou en fin de contrat), et proposer les éventuelles mesures que le ministère peut prendre pour limiter les conséquences négatives.</p>	<p>RPA avec le soutien de la mission achats ou de la SD/PME de la DGA et l'appui de la mission PME.</p>		<p>Annuellement par défaut.</p>	<p>Méthodologie mise en place par la mission achats (domaine hors armement - cf. guide n° 2/2011).</p>
--	---	---	--	---------------------------------	--