



BILAN RECONVERSION 2014



DÉFENSE  **mobilité**

SOMMAIRE

PREFACE	2
LES CHIFFRES CLES DE LA RECONVERSION DEFENSE	5
I – DEFENSE MOBILITE	6
II – LES FLUX DES DEPARTS ET LES CONGES DE RECONVERSION	18
III – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	22
IV – LE RECLASSEMENT DES MILITAIRES EN 2014.....	29
V – LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL HORS FONCTIONS PUBLIQUES DU PERSONNEL CIVIL DES SITES RESTRUCTURES.....	37
VI – L’ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS DU PERSONNEL DE LA DEFENSE ET DE LA GENDARMERIE NATIONALE	38
VII – L’ACCOMPAGNEMENT DES BLESSES EN OPERATIONS.....	41
VIII – LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ET LA VAE.....	44
IX – LES PARTENAIRES DE LA RECONVERSION	49
X – LE BUDGET DE LA RECONVERSION.....	52
XI – LES STATISTIQUES DU CHOMAGE DES ANCIENS MILITAIRES	57
ANNEXES.....	64
ANNEXE 1 – LES PRESTATIONS ACCORDEES EN 2014	65
ANNEXE 2 - TAUX DE RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE.....	71
ANNEXE 3 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LE SECTEUR PRIVE.....	72
ANNEXE 4 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES	74
ANNEXE 5 - BILAN DE LA RECONVERSION PAR SEXE	79
ANNEXE 6 - LA RECONVERSION DES OFFICIERS	91
GLOSSAIRE	103

Le bilan de la reconversion offre chaque année une vision à la fois globale et synthétique de la fonction « reconversion » du ministère de la défense.

C'est l'occasion de rappeler que la reconversion est une des composantes clés de la gestion des ressources humaines militaires. Les armées ont en effet besoin d'un personnel jeune. Il leur faut à la fois recruter en permanence des personnes aptes à s'engager opérationnellement et qui, après quelques années, doivent rejoindre un emploi civil.

Pour le ministère de la défense, la reconversion des militaires est un devoir envers ses personnels. Le dispositif de reconversion doit être à la hauteur de leur engagement et de leurs sacrifices, en particulier dans le cas de la transition professionnelle des militaires blessés en opérations.

La reconversion est aussi un gage d'attractivité pour le métier militaire. Un engagé sait dès son entrée dans les armées qu'il sera accompagné pour retrouver un emploi dans le monde civil au terme de son contrat.

La reconversion est enfin un enjeu majeur pour le ministère de la défense en période de réduction importante de ses effectifs. Même si les déflations d'effectifs seront atténuées dans les prochaines années par rapport à ce que prévoyait initialement la loi de programmation militaire pour les années 2014 à 2019, le nombre de départs de militaires devant être accompagnés par Défense Mobilité demeurera à un niveau élevé.

Défense Mobilité, l'agence de reconversion de la Défense, est la traduction concrète de l'effort ministériel en matière de transition professionnelle externe consenti pour réaliser cette ambition.

Mais le rôle social de l'agence s'étend au-delà de la seule reconversion des militaires au sens strict. Défense Mobilité, c'est également :

- l'accompagnement des civils dont le service a été restructuré et qui souhaitent se réorienter vers le secteur privé,
- l'accompagnement vers l'emploi des conjoints du personnel de la Défense,
- l'animation de la politique de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) au sein du ministère.

Enfin, Défense Mobilité s'attache, en partenariat avec Pôle emploi, à contenir le coût du chômage des anciens militaires, qui pèse sur la masse salariale du ministère.

1. Caractéristiques de l'année 2014

2014 aura été la première année de la mise en œuvre du projet « reconversion » établi dans le cadre du programme de modernisation et de simplification du ministère (PMMS).

Ce projet s'est traduit en premier lieu par le renforcement de l'offre de service au profit des officiers – avec la création au début de l'année 2014 de la mission de reconversion des officiers au sein de Défense Mobilité. L'effort engagé en faveur des sous-officiers et des militaires du rang, notamment en matière de formation professionnelle, a également été accentué.

Le développement de la mise en relation des candidats à la reconversion et des employeurs potentiels est le deuxième axe du projet :

- s'agissant de la reconversion vers les fonctions publiques, la direction des ressources humaines du ministère de la défense, en liaison avec l'ensemble des armées, directions et services et la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI), a mené des travaux interministériels visant à fluidifier la procédure de recrutement par la voie de l'article L. 4139-2 du code de la défense, ces travaux devant porter leurs fruits en 2015-2016 ;

- s'agissant de la reconversion vers le secteur privé, Défense Mobilité a renforcé ses partenariats avec les entreprises et les fédérations professionnelles.

Par ailleurs, Défense Mobilité s'est montrée déterminée à simplifier ses processus de fonctionnement et à moderniser ses méthodes de travail, en s'engageant dans une démarche de *Lean Management* avec l'appui du secrétariat général pour la modernisation de l'action publique.

2. Résultats de l'année 2014

En 2014, dans un contexte économique national marqué par la poursuite de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emplois (10,4% de la population active au 31 décembre 2014), les résultats de la reconversion du personnel de la Défense sont satisfaisants.

- **Reclassement dans le secteur privé :** le nombre de reclassements en 2014 (8 891) baisse de 336 par rapport à 2013 (9 227), soit une diminution de 3,6%.
- **Reclassement dans les trois versants de la fonction publique :** 2 435 accès de militaires (gendarmes compris) aux fonctions publiques ont été comptabilisés en 2014, soit une hausse de 111 reclassements (+4,8%) par rapport à 2013. Pour le seul périmètre Défense (hors gendarmerie), le nombre de reclassements nets est de 2 135, pour un objectif de 2 100, soit une hausse de 10,6% par rapport à 2013.
- **Chômage des anciens militaires :** Le nombre d'anciens militaires bénéficiant de l'indemnité chômage s'établit au 31 décembre 2014 à 12 927. La tendance est en hausse de 3,5% sur un an (+871 indemnisés). La dépense de chômage a elle-même augmenté, passant de 120 M€ en 2013 à 126 M€ en 2014.

3. Perspectives 2015

Pour 2015, le dispositif de reconversion du ministère sera renforcé sur les volets entrepreneuriat (création ou reprise d'entreprise) et accompagnement des publics les plus fragiles, notamment au travers de la convention avec Pôle emploi qui vient d'être renouvelée et optimisée.

En parallèle, un effort sur les moyens numériques dédiés à la transition professionnelle va être consenti, avec une augmentation de la présence de Défense Mobilité sur les réseaux sociaux et la rénovation de son site Internet, qui deviendra un véritable site de service, destiné tant aux candidats à la reconversion qu'aux employeurs potentiels.

Le contrôleur général des armées Jacques Feytis
Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line that curves into a large, sweeping loop at the bottom.

LES CHIFFRES CLES DE LA RECONVERSION DEFENSE

Départs Défense	Départs utiles	Ayants droit
19 832	16 483	14 159

Nouveaux inscrits en 2014
13 716

Reclassements secteur privé	Reclassements fonctions publiques
8 891	2 435 (dont 300 gendarmes)

Taux de reclassement ¹ « privé + public »	Taux de satisfaction ²
64%	71%

Chômeurs (anciens militaires)	Indemnisés	Coût cumulé
Au 31 décembre 2014	12 927	125,7 M€

¹ Taux de reclassement « privé public » hors intégrations statutaires dans les fonctions publiques. Périmètre du rapport annuel de performance. Situation vis-à-vis de l'emploi à un an après la radiation des contrôles pour une cohorte de militaires de + 4 ans d'ancienneté.

² Enquête Carrefour pour l'emploi, décembre 2014. Le taux de satisfaction correspond au pourcentage des personnes interrogées qui, ayant bénéficié des services de Défense Mobilité, se déclarent satisfaites et très satisfaites.

1.1 - LA FONCTION RECONVERSION AU MINISTERE DE LA DEFENSE

Chaque année, le ministère de la défense organise le retour à la vie civile de plus de 11 000 militaires. Ce sont environ 25 000 personnes – militaires et conjoints – qui font l'objet d'un suivi par l'agence de reconversion de la défense, dénommée « Défense Mobilité », dans le cadre de leur transition professionnelle.

1.1.1 – La mission

Défense Mobilité, instituée en service à compétence nationale par arrêté du 10 juin 2009 du ministre de la défense, est rattachée au directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

L'agence de reconversion de la défense :

1° Propose au ministre de la défense, compte tenu des impératifs de gestion du personnel militaire, les orientations de la politique générale de reconversion de ce personnel, et la met en œuvre ;

2° Assure l'accompagnement vers l'emploi :

a) Des personnels civils de la défense, en situation de réorientation professionnelle hors des fonctions publiques, qui en formulent la demande ;

b) Des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité ou concubins du personnel du ministère de la défense, préalablement inscrits en qualité de demandeur d'emploi auprès du service public de l'emploi, ou qui ont la qualité de fonctionnaire ou d'agent public et recherchent une mobilité liée au changement d'affectation du personnel du ministère de la défense ;

3° Propose l'organisation du dispositif de reconversion et d'accompagnement vers l'emploi et assure le financement, le contrôle et l'évaluation des actions engagées ;

4° Exerce ses missions en liaison avec les services gestionnaires pour ce qui concerne les actes de gestion individuels en matière de reconversion ou de réorientation professionnelle relevant de ces services, en veillant à répondre à leurs impératifs de gestion.

Les trois publics de Défense Mobilité

- ✓ Les militaires ou anciens militaires ayant quitté l'institution depuis moins de trois ans,
- ✓ Les personnels civils de la Défense restructurés, en situation de réorientation professionnelle vers un emploi du secteur privé,
- ✓ Les conjoints du personnel du ministère de la défense.

Par l'intermédiaire de Défense Mobilité, les employeurs publics et privés qui souhaitent recruter d'anciens personnels de la Défense ont accès à des profils ciblés, à un vivier de candidats formés, motivés et opérationnels, à travers un point d'accès unique et un seul interlocuteur.

Un réseau de professionnels présents sur tout le territoire

L'agence de reconversion de la défense s'appuie sur un réseau de proximité, composé d'environ 700 professionnels de la reconversion (militaires et civils) répartis sur tout le territoire et disposant d'une excellente connaissance des spécificités des candidats et des besoins des employeurs.

Défense Mobilité, c'est :

- 1 direction installée à Paris (Fort-Neuf de Vincennes) ;
- 6 pôles régionaux (Bordeaux, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes) ;
- 57 antennes locales³ (52 en métropole et 5 outre-mer), une antenne étant implantée dans chaque base de Défense ;
- 1 mission de reconversion des officiers (MRO) disposant d'une antenne « cadres supérieurs » localisée à Paris (Fort-Neuf de Vincennes) et ayant également une autorité fonctionnelle sur les conseillers cadres des antennes locales ;
- 1 centre militaire de formation professionnelle (CMFP) à Fontenay-le-Comte ;
- 1 centre de traitement de l'indemnisation chômage (CTIC) à Bordeaux.

Une seule finalité : l'accès à l'emploi

Défense Mobilité est devenue une référence parmi les acteurs de l'emploi grâce à une politique volontariste de partenariats aux niveaux local et national. Ce sont 56 entreprises et 15 fédérations professionnelles partenaires, des milliers de PME qui recrutent régulièrement d'anciens militaires ou leurs conjoints dans des domaines d'activité variés (bâtiment, travaux publics, industrie, transport,...).

Dans le cadre des objectifs de performance fixés par le ministre de la défense, Défense Mobilité s'attache en particulier à :

- généraliser un accompagnement de proximité, gage de suivi et de réussite du projet professionnel : le conseiller en emploi référent pouvant, si besoin, prescrire des prestations d'orientation et d'accompagnement confiées à des cabinets privés ;

³ Dans certains cas, et par souci de proximité avec les unités militaires soutenues, les antennes Défense Mobilité comprennent des cellules Défense Mobilité.

- améliorer le suivi des anciens militaires en situation de chômage après leur départ de l'institution, afin de réussir leur insertion professionnelle ;
- développer une démarche qualité et une culture de la performance avec des objectifs quantifiés et des résultats évalués.

1.1.2 - Le projet « reconversion »

Dans le cadre du programme de modernisation et de simplification du ministère de la défense, le ministre de la défense, par lettre n°10896 du 5 novembre 2013, a désigné le directeur de Défense Mobilité comme chef du projet « reconversion » et l'a mandaté pour rationaliser cette fonction par :

- le maintien de l'effort sur l'accompagnement de proximité et la formation professionnelle des sous-officiers et des militaires du rang ;
- le renforcement de l'offre de service au profit notamment de la catégorie des officiers particulièrement affectée par les suppressions de postes ;
- le développement de la mise en relation des candidats à la reconversion avec les employeurs potentiels du secteur privé et du secteur public ;
- la sensibilisation de l'ensemble des acteurs économiques, en particulier les dirigeants d'entreprise, sur les possibilités qui leurs sont offertes de recruter du personnel militaire ;
- le renforcement de la convention cadre nationale avec Pôle emploi, afin de contenir le coût de l'indemnisation chômage pour le ministère ;
- l'amélioration de la gouvernance de la fonction reconversion, nécessitant une parfaite cohérence de la politique de reconversion avec la politique globale du ministère dans le domaine des ressources humaines, la coordination des acteurs de la reconversion avec les gestionnaires de ressources humaines et l'implication des associations d'anciens militaires.

Le projet a deux objectifs :

- accompagner, en lien avec les armées et services, les réorganisations de la défense, ainsi que les déflations d'effectifs militaires qui y sont associées, et adapter la politique de reconversion aux objectifs de dépyramidage,
- contenir le coût de l'indemnisation du chômage.

Sa mise en oeuvre est articulée autour de trois axes :

- le renforcement de l'offre de service, notamment :
 - ✓ création de la « mission de reconversion des officiers » (doublement des capacités d'accompagnement des officiers) ;

- ✓ maintien de l'effort sur l'accompagnement et la formation professionnelle des sous-officiers et des militaires du rang et sur les incitations en matière de démarche active de VAE ;
- le développement de la mise en relation des candidats et des employeurs :
 - ✓ actions de communication vers les fonctions publiques (ministères, élus locaux, établissements publics) et les acteurs économiques / employeurs du secteur privé ;
 - ✓ modernisation de l'accès aux fonctions publiques ;
 - ✓ déploiement sur Internet du système d'information pour la reconversion ARI@NE (moteur de recherche d'emploi) ;
- l'amélioration de la gouvernance de la fonction reconversion :
 - ✓ mise en cohérence de la politique de reconversion avec la politique globale RH du ministère dans le cadre de l'autorité fonctionnelle renforcée (AFR) confiée au DRH-MD ;
 - ✓ coordination de l'ARD avec les gestionnaires RH des armées, directions et services (révision des conventions de service, réunions de dialogue de gestion) ;
 - ✓ implication des associations d'anciens militaires.

Principales réalisations 2014

- Renforcement de l'offre de service :
 - ✓ création d'une structure dédiée aux officiers ;
 - ✓ engagement du plan 2014-2018 de pilotage des certifications professionnelles et de VAE ;
 - ✓ adaptation du dispositif de formation professionnelle en milieu militaire (ouverture du pôle aéronautique au CMFP).
- Développement de la mise en relation des candidats et des employeurs :
 - ✓ projet de modernisation de la procédure L 4139-2 ;
- Amélioration de la gouvernance de la fonction « reconversion » :
 - ✓ lancement de la coordination de l'action en faveur de la reconversion par les associations.
- Dispositif de simplification des procédures d'accompagnement :
 - ✓ lancement de la démarche d'amélioration des processus métiers (*Lean Management*).

Le projet « reconversion » présenté et validé par les autorités ministérielles lors de la séance du 14 janvier 2014 du Comité de cohérence pour la conduite du changement est suivi dans le cadre du conseil de gestion de Défense Mobilité, réunissant les armées, directions et services autour du directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

Interviennent dans le projet reconversion les interlocuteurs suivants :

- le SGA, l'EMA, la DGA, la DRH-MD, le CSR, les armées, directions et services du ministère de la défense, les autres ministères employant des personnels militaires, les associations d'anciens militaires ;
- les employeurs publics (trois versants de la fonction publique) et privés (entreprises et associations professionnelles) ;
- les opérateurs publics et privés de placement, les établissements publics et privés de formation professionnelle.

1.2- LES EFFECTIFS DE LA FONCTION RECONVERSION

Population	Catégorie d'emploi	Effectifs autorisés 2014 (en postes) *	Effectifs moyens réalisés 2014 (en ETPT)	Effectifs réalisés au 31 décembre 2014 (en ETPE)
PERSONNEL MILITAIRE	Officiers	88	79,33	81
	Sous-officiers	259	256,25	236
	Militaires du rang	13	19,42	15
TOTAL MILITAIRES		360	355,00	332
PERSONNEL CIVIL	Catégorie A	63	61,80	67,80
	Catégorie B	166	159,56	165,80
	Catégorie C	126	109,37	108,80
	Ouvriers d'Etat	7	12,63	11,80
TOTAL CIVILS		362	343,36	354,20
TOTAL GENERAL		722	698,36	686,20

* dont 21 "renforts" (8 officiers, 12 sous-officiers et 1 Catégorie A)

Répartition des effectifs	
Direction	77
Pôles régionaux	46
Antennes locales ⁴	469
CMFP ⁵	107
CTIC ⁶	23
Total	722

⁴ Conseillers accompagnement et chargés de relations entreprises (y compris antenne cadres supérieurs et bureau d'aide à la reconversion de la légion étrangère)

⁵ Centre militaire de formation professionnelle

⁶ Centre de traitement de l'indemnisation chômage

1.3- LA FORMATION DU RESEAU

Compte tenu de la spécificité du métier de la transition professionnelle et du fort *turn-over* en personnel, le ministère de la défense consent un effort important en matière de formation au profit des agents de Défense Mobilité (DEFMOB).

Par ailleurs des formations ont été dispensées à des personnels extérieurs à Défense Mobilité (Brigade des Sapeurs-Pompiers Paris (BSPP), Direction Générale de la Gendarmerie nationale, Police Nationale...).

Principales réalisations 2014

- **54** agents en formation initiale de conseiller accompagnement - placement
- Accompagnement à la prise de poste des managers de proximité
- **957** actions de formation continue au profit de **167** conseillers
- **357** participants à une ou plusieurs formations fonction publique
- **30** actions de formation continue au profit des personnels extérieurs à DEFMOB

1.3.1 - La formation initiale en 2014

La formation initiale, obligatoire pour les acteurs de la transition professionnelle, a pour objectif de professionnaliser les personnels nouvellement affectés sur les postes de conseillers : conseiller en emploi (CE), chargé relation entreprises (CRE), conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC), conseiller emploi placement (CEp), chargés d'affaires (CA), coordinateur relations employeurs régionaux (CRER) et coordonnateur fonctionnel régional (CFR).

La première partie de la formation initiale est un « tronc commun », d'une durée de 3 semaines consécutives. Elle vise l'apport d'un socle commun de connaissances pour l'ensemble des conseillers quel que soit le métier et permet d'acquérir une posture de conseil (savoir être).

La deuxième partie de la formation initiale est une « spécialisation », d'une durée d'une à deux semaines non consécutives en fonction des métiers. En effet, la première semaine est consacrée à l'accompagnement à la réalisation d'un projet professionnel réaliste et réalisable, alors que la deuxième semaine porte sur l'accompagnement au placement et à la relation avec les entreprises. La formation de spécialisation vise l'apport de connaissances spécialisées selon les métiers des conseillers. Elle permet également de "contextualiser" leurs fonctions aux spécificités de Défense Mobilité et de développer leur savoir-faire.

Cette formation est complétée par un tutorat assuré par un conseiller de proximité et permettant de guider le « conseiller junior » durant ses premiers mois d'activité.

54 agents ont bénéficié d'une formation initiale en 2014.

OFFICIERS / SOUS-OFFICIERS / CIVILS									
METIERS	CE	CRE	CEp	CAEC	CA	CC	CRER	Totaux	
Défense Mobilité	1 / 12 / 4	2 / 4 / 4	- / 5 / 3	- / - / 4		4 / - / -		7 / 21 / 15	43
Gendarmerie	1 / 3 / 1							1 / 3 / 1	5
BSPP	- / 3 / -	- / 1 / -						- / 4 / -	4
Police Nationale					2 / - / -			2 / - / -	2
Totaux	2 / 18 / 5	2 / 5 / 4	- / 5 / 3	- / - / 4	2 / - / -	4 / - / -		10 / 28 / 16	54

1.3.2 - Nombre d'actions de formation continue

METIERS	CE	CRE	CEp	CAEC	CA	CC	CRER	CFR	CAIDP	Total
Officiers	17	8	14		25	52	7			123
Sous-Officiers	214	83	42			27		2		368
Personnels civils	138	74	54	111	23	34	19	8	5	466
Global	369	165	110	111	48	113	26	10	5	957

Répondant à un plan de formation construit et cohérent en fonction des métiers des conseillers, les actions de formation continue sont diversifiées et adaptées à la nécessité de maintenir et d'enrichir les compétences des acteurs de la transition professionnelle.

En 2014, 957 actions de formation ont été réalisées au profit de 167 conseillers. Au total, 1 114 jours de formation continue ont été coordonnés au profit de ces bénéficiaires, soit 6 jours en moyenne de formation continue par personne.

Le plan de formation ne concerne pas uniquement les acteurs de la transition professionnelle. En effet, l'ensemble des collaborateurs de l'agence de reconversion de la défense bénéficie de prestations de formation. En 2014, 1 205 jours de formation initiale et continue ont été dispensés au profit des collaborateurs Défense Mobilité, soit 2 jours en moyenne par personne.

1.3.3 - Les formations « fonction publique »

Prestations	Nb de sessions	Nb de participants
Journée d'information FP	2	40
Focus FP	5	55
Sessions thématiques	25	262
Totaux	32	357

Les prestations de formation destinées aux agents de Défense Mobilité chargés de l'accompagnement des militaires ayant un projet professionnel dans le secteur public, sont réalisées dans le cadre d'un marché. Cette formation a pour objet de développer leurs connaissances théoriques et pratiques des trois fonctions publiques.

En 2014, 40 conseillers ont bénéficié d'une prestation d'information « Connaissance fondamentale de la fonction publique et des attentes des recruteurs publics » dans le cadre de 2 sessions d'une journée intégrées au dispositif de formation initiale.

Dans le cadre de la formation continue, 5 sessions de 2 jours ont été organisées afin de permettre à 55 agents de développer la connaissance théorique et pratique des 3 fonctions publiques en complément de la formation initiale.

S'y ajoutent 25 sessions de formation dispensées sur des thématiques spécifiques :

- coaching accompagnement spécifique fonction publique ;
- les métiers de la fonction publique ;
- les principes de la mobilité, et l'évolution de carrières au sein de la fonction publique ;
- approfondissement des techniques d'analyse de fiche de poste de la fonction publique territoriale et repérage des compétences valorisantes des candidats ;
- prospection et fidélisation des recruteurs publics.

Au total, **357** conseillers ont participé à une ou plusieurs formations fonction publique en 2014.

1.4 - LA COMMUNICATION METIER (MARKETING OPERATIONNEL)

En 2014, Défense Mobilité a renforcé sa stratégie de communication autour de l'internet et de l'intranet, en créant une véritable synergie entre ses sites, réseaux sociaux et sa *webradio*, tout en maintenant le niveau et la qualité de ses événements emploi.

De son côté, le Club Défense Mobilité et Entreprises a su fédérer 133 employeurs et acteurs socio-économiques. Le Club a également intensifié son action en ouvrant les ateliers aux prospects et aux recruteurs de la fonction publique.

Principales réalisations 2014

- 182 événements emploi organisés par les pôles, les antennes et le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) :
 - o 35 forums-emploi ;
 - o 34 *job-dating* ;
 - o 58 journées portes ouvertes ;
 - o 55 rencontres entreprises et fonctions publiques.
- 7 événements emploi organisés par la direction :
 - o une journée dédiée à l'accompagnement des officiers
 - o deux actions de communication pour favoriser l'entrepreneuriat notamment dans le cadre du partenariat avec le Medef ;
 - o quatre rencontres organisées par le Club Défense Mobilité et Entreprises
- Au bilan, les événements emploi ont attiré plus de 8000 candidats potentiels et 1000 recruteurs.

1.4.1- Evénements

189 événements emploi ont été organisés en 2014 sur tout le territoire.

L'augmentation des évènementiels emplois (189 en 2014 contre 169 en 2013 et 75 en 2012) démontre le soin apporté à la relation avec les entreprises et à la mise en lien des candidats avec les entreprises.

Le Club Défense Mobilité et Entreprises a su fédérer 81 partenaires ministériels à travers 4 activités en 2014 : ateliers débats, immersions de recruteurs en milieu militaire, un dîner de gala annuel.

1.4.2 – Retombées médiatiques

En 2014, Défense Mobilité comptabilise un total de 139 occurrences médias (100 en presse externe régionale, nationale, spécialisée, *web*, TV et radio et 39 dans les supports internes Défense).

1.4.3 – <http://portail.sga.defense.gouv.fr/espace-defense-mobilite/>

Pour satisfaire au mieux ses 531 415 visiteurs de 2014 (11,11% de plus en un an), le site intradef est actualisé quasi quotidiennement. En 2014, 239 brèves y ont été publiées, auxquelles s'ajoutent les vidéos, consultables depuis novembre 2014.

1.4.4 – www.defense-mobilite.fr

Accessible depuis mars 2011, le site internet a rapidement trouvé son audience, complémentaire de celle du site intradef (accès à la maison, en OPEX,...) et a vu sa consultation augmenter.

197 236 visites sont comptabilisées en 2014 (contre 194 460 visites en 2013), soit une moyenne de 540 visites par jour.

A noter que :

- Le temps moyen passé sur le site est de 2 min 54 s (3 min 07 s en 2013) ;
- 54% des visiteurs ont consulté 2 pages et plus ;
- Hormis la page d'accueil, les pages les plus visitées sont la page d'accès à l'emploi public (nos services) et les aides (nos services).

L'accès au site se fait par trois canaux : 60% des visites proviennent des moteurs de recherche ; 24% des visites proviennent des sites référents (réseaux sociaux et sites partenaires) et 15% des visites sont générées par un accès direct.

1.4.5 – Webradio

Après 15 mois de diffusion, les *podcasts* et les *webcasts* (depuis novembre 2014) continuent à augmenter leur diffusion.

En 2014, les pages du site hébergeant les *podcasts* (www.defensemobiliteradio.fr) ont été visitées 15 191 fois, soit 1 265 visites mensuelles en moyenne, en progression de 20% par rapport à 2013.

En 2014, l'ensemble des *podcasts* a généré 24 332 écoutes. Chaque visiteur a écouté en moyenne 2.6 *podcasts*.

1.4.6 – Réseaux sociaux

Leur audience ne cesse de croître.

Le groupe Linked'In tourné vers les cadres supérieurs compte 1 264 membres (doublement en un an).

Viadeo, davantage tourné vers les cadres intermédiaires, 3 345 membres.

Facebook, qui permet de toucher une audience large, jeune, et qui souvent est passée au travers du dispositif de la reconversion, 5 422 membres.

1.5 - LA CERTIFICATION QUALITE

Certifiée norme ISO 9001 depuis juin 2013 par un organisme certificateur indépendant, Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) pour son système de management par la qualité, Défense Mobilité recherche en permanence l'amélioration de la satisfaction de ses clients (commanditaires : ministère de la défense et GRH d'armées, parties prenantes : entreprises et secteur public, Pôle emploi, prestataires et bénéficiaires).

1.5.1 – Système de management par la qualité (SMQ)

Depuis sa certification, le maintien efficace du système de management par la qualité de Défense Mobilité, composé de processus dédiés à l'accompagnement et au placement du personnel de la Défense, a été confirmé par LRQA.

Afin d'assurer l'amélioration continue du service d'accueil dans les pôles et les antennes de l'agence, la dynamique qualité s'accompagne également du déploiement du Référentiel Marianne.

1.5.2 – Mesure de la satisfaction client

Dans le cadre de son système de management par la qualité, Défense Mobilité a développé deux dispositifs de mesure de la satisfaction de ses clients.

Un premier dispositif consiste en une enquête annuelle réalisée depuis 2011 auprès des militaires ayant quitté l'institution militaire dans l'année écoulée, permettant d'évaluer le niveau de satisfaction globale de l'offre de service de Défense Mobilité.

En 2014, il ressort que 65 % des personnes interrogées parmi les bénéficiaires d'un accompagnement se sont senties soutenues pendant leur parcours de reconversion. Par ailleurs, 76 % d'entre elles considèrent les outils qui leur ont été transmis et les prestations dont elles ont bénéficié comme adaptés à leurs besoins. Globalement, le taux de satisfaction envers Défense Mobilité s'élève à 71 %.

Un second dispositif est destiné à apprécier la satisfaction client à des étapes-clés de l'accompagnement et du placement des personnels en reconversion :

- un questionnaire relatif à l'accueil (référentiel Marianne) permettant de recueillir les suggestions des candidats ;
- une enquête « à chaud » déployée via le progiciel Sphinx depuis juillet 2014, visant à mesurer le niveau de satisfaction des candidats à l'issue des sessions d'orientation, d'accompagnement et de placement, mises en oeuvre par des prestataires de Défense Mobilité. Cette évaluation, intégrée au pilotage physico-financier des prestations de l'agence, contribue à l'amélioration continue de l'offre de service. Les résultats enregistrés en 2014 font état d'un taux de satisfaction de 96.8% pour un total de 2051 répondants.

En 2015, Défense Mobilité prévoit d'étendre son dispositif afin de mesurer objectivement :

- la satisfaction des stagiaires en formation professionnelle de reconversion (enquêtes Sphinx en phase de déploiement expérimental pour les formations délivrées au CMFP) ;

- la satisfaction vis-à-vis de l'ensemble de l'offre de service auprès de tous les candidats ayant finalisé leur parcours de transition professionnelle ou leur démarche de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin d'accroître la satisfaction client, Défense Mobilité s'appuie sur :

- l'écoute client pilotée par le chargé de mission qualité de l'agence, permettant le recueil de messages de satisfaction et la prise en compte des réclamations ;

- le système de veille permanente sur les réseaux sociaux, assurée par la cellule « communication métier » de l'agence – notamment son *community manager*.

II – LES FLUX DES DEPARTS ET LES CONGES DE RECONVERSION

2.1 - LES DEPARTS

Le statut général des militaires précise que le militaire peut bénéficier, sur demande agréée :

- de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile ;
- d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

La formation professionnelle et l'accompagnement vers l'emploi sont accessibles au militaire ayant accompli au moins quatre ans de services militaires effectifs, désigné ci-après sous le terme "**ayant droit**".

2.1.1 - Evolution du flux global des départs⁷ et des ayants droit

- **Toutes catégories confondues Défense**

Années	Nombre de départs	Année A/A-1	Ayants droit	Ayants droit / nombre des départs
2011	22 766	-15%	14 381	63%
2012	22 310	-2%	14 582	65%
2013	20 392	-9%	14 067	69%
2014	19 832	-3%	14 159	71%

L'année 2014 est marquée par un volume de départs de militaires en diminution de 2,7 % par rapport à 2013 (hors gendarmerie).

- **Toutes catégories confondues Gendarmerie⁸**

Années	Nombre de départs	Année A/A-1	Ayants droit	Ayants droit / nombre des départs
2011	8 633	12%	3 203	37%
2012	8 219	-5%	5 072	62%
2013	6 832	-17%	4 308	63%
2014	6 392	-6%	3 650	57%

⁷ Données issues du bilan social.

⁸ Source Gendarmerie.

- **Evolution par catégorie de personnel Défense**

Années	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		TOTAL	
	Nombre de départs	Ayants droit	Nombre de départs	Ayants droit	Nombre de départs	Ayants droit	Nombre de départs	Ayants droit
2011	1 735	1 479	7 484	6 992	13 547	5 910	22 766	14 381
2012	1 724	1 469	7 193	6 604	13 393	6 509	22 310	14 582
2013	1 704	1 527	6 991	6 415	11 697	6 125	20 392	14 067
2014	2 008	1 818	6 559	6 049	11 265	6 292	19 832	14 159
Évolution	18%	19%	-6%	-6%	-4%	3%	-3%	1%

- **Evolution par catégorie de personnel Gendarmerie**

Année	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		TOTAL	
	Nombre de départs	Ayants droit	Nombre de départs	Ayants droit	Nombre de départs	Ayants droit	Nombre de départs	Ayants droit
2011	467	170	3 228	2 069	4 938	964	8 633	3 203
2012	423	420	2 473	2 225	5 323	2 427	8 219	5 072
2013	448	443	2 639	2 438	3 745	1 427	6 832	4 308
2014	405	401	2 585	2 329	3 402	920	6 392	3 650
Évolution	-10%	-9%	-2%	-4%	-9%	-36%	-6%	-15%

- **Départs par armée et par catégorie**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Rappel 2013	Variation A/A-1
Terre	857	2 630	8 898	12 385	12 098	2%
Marine	327	1 679	1 128	3 134	3 526	-11%
Air	395	1 927	1 049	3 371	3 898	-14%
SSA	323	299	73	695	536	30%
SEA	12	24	117	153	185	-17%
DGA	38	0	0	38	99	-62%
SCA	44	0	0	44	46	-4%
SID	12	0	0	12	4	200%
TOTAL	2 008	6 991	11 265	19 832	20 392	-3%
Rappel 2013	1 704	6 991	11 697	20 392		

- **Départs en 2014 des moins de 4 ans de service**

Le personnel totalisant moins de 4 années de service à sa date de départ reste une population difficile à reclasser compte tenu du niveau scolaire et du manque de

qualification, d'un accès restreint aux aides et d'une anticipation très limitée de la date de départ.

Temps de service	Terre	Marine	Air	Autres	Total	Pourcentage
[0-4[4 198	806	425	244	5 673	29%
[4-15[4 622	1 032	1 054	238	6 779	35%
[15-25[1 843	817	1 025	143	3 828	19%
[25 et plus	1 722	479	914	291	3 406	17%
Total	12 385	3 134	3 371	942	19 832	100%

2.1.2 - Les départs utiles

Le nombre de départs utiles⁹ représente 83,1 % de la population des partants de l'année (militaires hors gendarmerie). Cette donnée permet de cerner le volume des candidats potentiels à l'emploi. 15 844 avaient été dénombrés en 2013, soit 77,7 % des départs.

	Terre	Marine	Air	Autres	Total Défense
Départs	12 385	3 134	3 371	942	19 832
Départs hors reconversion	2 531	372	371	75	3 349
Départs utiles	9 854	2 762	3 000	867	16 483

2.2 - LES CONGES DE RECONVERSION (CR), LES CONGES COMPLEMENTAIRES DE RECONVERSION (CCR)¹⁰

Les militaires de plus de quatre ans de service, quittant définitivement les armées, peuvent être placés en congé de reconversion et en congé complémentaire de reconversion. Ces congés constituent un élément clé du dispositif de reconversion du ministère de la défense.

Durant ces congés, d'une durée cumulée maximale de 120 jours ouvrés (CR) plus 6 mois (CCR), ils sont tenus de se consacrer à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle. De même, les volontaires des armées peuvent désormais avoir accès à un CR fractionnable d'une durée maximale de 20 jours ouvrés.

⁹ Vivier des candidats potentiels à la reconversion : volume des partants hors période probatoire, changements d'armée, déserteurs, décès, limite d'âge.

¹⁰ Données fournies par les armées.

Le congé de reconversion peut être suivi d'un congé complémentaire de reconversion, dont la durée maximale est fixée à six mois. Ce dernier peut être accordé aux militaires lorsque la durée du congé de reconversion ne permet pas la réalisation du projet professionnel. En général, le congé complémentaire de reconversion est accordé en même temps que le congé de reconversion.

2.2.1 - Nombre de congés de reconversion débutés en 2014

Le nombre de congés de reconversion accordés et enregistrés en 2014 (3 417) est en diminution de 7 % par rapport à 2013 (3 676). Les congés de reconversion sont attribués par les DRH d'armées, directions et services sur proposition de Défense Mobilité.

CATEGORIE	TERRE	MARINE	AIR	DGA	SSA	SEA	SCA	TOTAL Défense	GEND.
OFF	80	12	32	1	19	1	7	152	18
S/OFF	586	388	258	0	34	6	0	1 272	133
MDR	1 557	137	236	0	1	62	0	1 993	188
Total	2 223	537	526	1	54	69	7	3 417	339
Rappel 2013	2 202	768	566	0	68	71	1	3 676	344
Années A/A-1	+1%	-30%	-7%	-	-21%	-3%	+600%	-7%	-9%

2.2.2 - Nombre de congés complémentaires de reconversion attribués

Le nombre de congés complémentaires attribués est relativement stable, il a augmenté de 7% par rapport à 2013.

CATEGORIE	TERRE	MARINE	AIR	DGA	SSA	SEA	SCA	TOTAL Défense	GEND.
OFFICIERS	30	1	5	0	1	0	2	39	2
S/OFFICIERS	167	0	58	0	0	1	0	233	39
MDR	338	0	95	0	1	0	0	434	63
Total	535	1	158	0	2	1	2	699	104
Rappel 2013	472	0	182	0	0	0	0	654	102
Années A/A-1	13%	-	-13%	-	-	-	-	7%	2%

2.2.3 - Congés de reconversion attribués : durée moyenne

La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines est de 82 jours ouvrés pour les congés reconversion et de 85 jours ouvrés pour les congés complémentaires de reconversion en 2014.

	TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	SCA	TOTAL
CR	84	74	90	43	80	101	82
CCR	86	84	83	57	56	99	85

Le dispositif de reconversion mis en œuvre par le ministère de la défense est similaire aux dispositifs existant chez les opérateurs publics ou privés de placement, mais adapté aux spécificités des ayants droits.

- ✓ Pour un candidat s'étant inscrit à Défense Mobilité, la démarche de transition professionnelle se déroule en deux phases : l'orientation puis l'accompagnement.
- ✓ Elle s'inscrit dans une logique de compétences liée aux parcours professionnels de chaque candidat.
- ✓ Les prestations sont accordées dans une logique de juste besoin.

3.1 – L'INSCRIPTION A DEFENSE MOBILITE : L'ENTRETIEN DIAGNOSTIC

3.1.1 – Les objectifs de l'entretien diagnostic

Dès lors qu'un candidat s'engage dans une démarche de reconversion, il est reçu, après une information générale, en entretien diagnostic (ED) par un conseiller en emploi. L'ED matérialise l'entrée effective dans un parcours de reconversion et l'inscription à Défense Mobilité.

Cet entretien permet d'établir un diagnostic le plus fin possible des attentes et besoins de ce candidat, de repérer d'éventuels freins à l'emploi, d'identifier le type de parcours envisageable (classique, renforcé, accéléré, avec appui spécifique) et de déterminer la structure/lieu de suivi, les plus adaptés.

Cette étape de diagnostic est le préalable à toute autre action et se conclut par l'engagement formalisé du candidat dans sa démarche et son entrée en phase d'orientation.

Toutes les étapes ultérieures du parcours de transition professionnelle sont coordonnées par un conseiller en emploi référent, le candidat demeurant acteur de son projet jusqu'à son retour à l'emploi.

3.1.2 – Les inscriptions à Défense Mobilité en 2014

En 2014, le nombre de militaires de la Défense reçus en ED (13 716) est quasi stable par rapport à l'année 2013 (-225) malgré la diminution des sorties définitives des armées de 2,7% entre 2013 et 2014¹¹.

Cet accroissement de l'attractivité impacte les populations de manière différenciée.

¹¹ En rapportant le nombre des entretiens diagnostics d'une année à celui des départs définitifs de cette année, on obtient un taux de captation de 68% en 2013 et de 69% en 2014.

L'amélioration du taux de captation est très nette chez les officiers (204 officiers de plus par rapport à 2013, soit +17%). Cette hausse est tout particulièrement le fruit d'actions de promotion ciblée de l'offre de service de Défense Mobilité, facilitée par la politique d'incitation au départ de ce public.

Pour les autres catégories de personnels militaires, l'évolution suit celle des départs définitifs :

- pour les sous-officiers (-252, soit -4%) ;

- pour les militaires du rang (-180, soit -3%). La baisse de captation semble donc stabilisée pour ce public (-17% en 2013), qui fera l'objet d'un point d'attention supplémentaire de l'agence dans le cadre du développement de sa politique en faveur des « publics fragiles ».

• **Bilan global des inscriptions effectuées en 2014 par armée et par catégorie**

	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	AUTRES	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Officiers	696	246	326	17	6	32	12	41	33	1 409	95
Sous-officiers	2 350	1 629	1 555	34	0	108	19	0	6	5 701	709
Militaires du rang + 4 ans de service	4 935	440	872	27	0	4	47	0	1	6 326	960
Militaires du rang + 6 mois et - 4 ans de service	198	37	11	3	0	3	0	0	0	252	905
Militaires du rang - 6 mois de service	22	3	2	0	0	0	1	0	0	28	0
Totaux	8 201	2 355	2 766	81	6	147	79	41	40	13 716	2 669

(GEND. DEFMOB : entretiens délivrés par Défense Mobilité – TOTAL GEND : entretiens délivrés par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

• **Evolution Défense (hors gendarmerie)**

	OFF	SOFF	MDR + 4 ans	MDR + 6 mois et - 4 ans	MDR - 6 mois	Total MDR	Total + 4 ans	Total global
2012	1 061	7 352	7 717	348	34	8 099	16 130	16 512
2013	1 205	5 953	6 425	326	32	6 783	13 583	13 941
2014	1 409	5 701	6 326	252	28	6 606	13 436	13 716
Variation	17%	-4%	-2%	-23%	-13%	-3%	-1%	-2%

3.2 – L'ORIENTATION

3.2.1 – Les objectifs de l'orientation

L'orientation est la première étape d'un parcours de transition professionnelle d'un candidat. L'objectif est de l'accompagner dans la définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable ayant pour finalité l'accès à l'emploi.

Cette étape clé de la démarche est ouverte à l'ensemble des militaires, quel que soit leur temps de service. Elle est engagée généralement entre 18 et 12 mois avant leur départ, afin de réaliser un bilan professionnel et personnel et ainsi définir les premières hypothèses de projet professionnel.

3.2.2 – Les prestations d'orientation

L'orientation est réalisée à l'aide de prestations collectives ou individuelles.

➤ **Prestations collectives**

- La session bilan-orientation (SBO), prestation externalisée sous marché public, est plus particulièrement destinée aux officiers subalternes et aux non-officiers, ainsi qu'au personnel civil. Elle comprend désormais un module obligatoire en *e-learning*, préparant à la session présentielle. Celle-ci vise au travers d'un travail de bilan et d'investigation personnel et professionnel de faire émerger et de formaliser deux hypothèses de projet professionnel évaluées comme réalistes. Elles seront complétées par une confrontation aux réalités du marché de l'emploi, notamment par des enquêtes terrain dans la zone de choix d'implantation géographique.
- L'atelier bilan-orientation (ABO), prestation réalisée en régie, a un contenu identique à la SBO. Cette prestation est destinée aux publics peu ou non qualifiés ou ne pouvant pas suivre le module *e-learning* de la SBO.

En 2014, Défense Mobilité a développé son offre de service au profit des officiers supérieurs, notamment au travers de deux prestations spécifiques.

- La session d'orientation des officiers supérieurs (S2OS) est destinée à la construction de projets professionnels de cadres supérieurs.
- La session d'orientation accélérée en résidentiel (SOAR) est destinée aux officiers supérieurs ayant peu de temps avant leur date de départ.

➤ **Prestations individuelles**

- Le bilan individuel de compétences (BIC) comprend un bilan professionnel (expériences professionnelles et extra-professionnelles, identification des compétences, connaissances et aptitudes) et un bilan personnel (personnalité : points d'appuis et de vigilance, valeurs, motivations). Ce bilan permet l'émergence de pistes d'évolution professionnelle, confrontées aux réalités du marché de l'emploi, notamment par des enquêtes métier-terrain, afin de valider un projet professionnel réaliste et réalisable.

- L'entretien bilan orientation (EBO), réalisé en régie par un conseiller en emploi, est une prestation comportant une phase exploratoire similaire au BIC (bilan professionnel et personnel) et une phase de confirmation / validation d'un projet professionnel identifié et porté par le candidat dès l'ED.

3.2.3 – Les prestations d'orientation accordées en 2014

En 2014, la baisse du volume globale des prestations d'orientation dispensées (6 251 prestations en 2014 contre 6 550 en 2013) est la conséquence de la baisse du volume du flux entrant (ED), lui-même corrélé à la diminution du nombre des départs définitifs des armées. L'évolution est toutefois différenciée suivant les prestations.

Les SBO ont diminué de 17% principalement du fait du transfert d'une partie des publics peu ou non qualifiés vers la nouvelle prestation de l'ABO (309 entrées en ABO en 2014).

A l'inverse, les EBO ont continué d'augmenter en 2014 (+9%, après une augmentation de 31,5% en 2013). Le succès de cette prestation est la conséquence d'une politique de professionnalisation des conseillers de Défense Mobilité, qui garantit aux candidats un niveau d'accompagnement équivalent aux standards des opérateurs publics et privés de conseil en évolution professionnelle.

Les BIC, qui avaient connu une augmentation de plus de 15% en 2013, semblent désormais se stabiliser (193 BIC en 2014 contre 200 en 2013).

En ce qui concerne les officiers supérieurs, les deux nouvelles prestations d'orientation SOAR et S2OS représentent un volume de 46 bénéficiaires.

3.3 – L'ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI

3.3.1 – Les objectifs de l'accompagnement direct vers l'emploi

La validation du projet professionnel peut mettre en exergue des besoins d'accompagnement particuliers au regard des compétences et des qualifications directement transposables détenues par les candidats. Une fois son projet professionnel clairement défini et validé, le candidat met en œuvre sa stratégie de retour à l'emploi aidé par un chargé de relations entreprises.

Si le projet professionnel d'un candidat le justifie, des aides à dominante formation et accompagnement peuvent être mobilisées séparément ou cumulées selon des principes généraux de stricte suffisance au regard du besoin pour accéder à l'emploi.

Ces aides s'inscrivent obligatoirement dans le cadre d'un congé de reconversion, d'un congé pour création et reprise d'entreprise, d'un congé complémentaire, d'un congé du personnel navigant ou d'un congé de restructuration.

De plus, afin d'acquérir les outils nécessaires en vue de se positionner sur le marché de l'emploi (CV, lettres de motivation et entretiens de recrutement), le candidat bénéficie au plus tôt d'une prestation de technique de recherche d'emploi réalisée en régie (TRE) ou

auprès d'un prestataire externe (STRE). Enfin, le candidat est mis systématiquement en contact avec le réseau des entreprises partenaires de la Défense.

3.3.2 – Les prestations d'accompagnement direct vers l'emploi (cf annexe 1)

- La période d'adaptation en entreprise (PAE) a pour objectif de permettre au candidat d'exercer ses fonctions tout en se familiarisant avec le monde de l'entreprise. A l'issue de cette période, l'entreprise lui propose un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois, sans période d'essai.
- La session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) permet au candidat de définir une stratégie active de recherche d'emploi et consiste à accompagner le candidat dans sa mise en œuvre, pour un accès à l'emploi au plus tôt. Le candidat s'informe tout d'abord sur le marché de l'emploi de sa zone de prospection puis acquiert les techniques de recherche d'emploi. A l'issue, il est accompagné par un chargé de relations entreprises dans la mise en œuvre de son projet professionnel.
- La période de formation gratuite en entreprise (PFGE) a pour objectif de permettre au candidat de recevoir une formation complémentaire non qualifiante encadrée par un tuteur et/ou de bénéficier d'une première expérience en milieu professionnel. La signature d'un contrat de travail à l'issue de cette période n'a pas de caractère obligatoire. Pour autant, il peut être proposé un contrat de travail.
- La prestation d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise (PACRE) vise à faire accompagner le candidat par un cabinet prestataire externe, en lui assurant un conseil et un suivi individuel dans le montage et la mise en œuvre de son projet de création ou de reprise d'entreprise.
- La prestation « d'accompagnement externe » est une prestation d'orientation et d'accompagnement individuelle ou collective externalisée des officiers supérieurs. Son objectif vise le placement du bénéficiaire sur un poste à haut niveau de responsabilités (cadre supérieur ou dirigeant), en national ou à l'international. Le bénéficiaire est un officier supérieur breveté identifié par le gestionnaire d'armée, envisageant un projet de cadre supérieur ou dirigeant au titre d'un départ suggéré par l'administration, dans l'impossibilité de lui proposer une évolution de carrière correspondant à son profil.
- La session d'accompagnement vers les fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) est une prestation collective proposée aux militaires souhaitant accéder à un emploi dans l'une des trois fonctions publiques, quels que soit leur grade et la fonction publique visée. Le dispositif comprend trois modules d'information et de formation : « Journée d'information sur la fonction publique », « aide à la rédaction du curriculum vitae et lettre de motivation » et « préparation à l'entretien de recrutement ».

3.3.3 – Les prestations d’accompagnement direct vers l’emploi accordées en 2014

L’accompagnement direct à l’emploi en 2014 représente 6 581 prestations, soit une baisse de 683 par rapport à 2013 (-9%), avec des variations différenciées selon les prestations.

- La promotion par Défense Mobilité de la création ou reprise d’entreprise auprès des candidats militaires a permis d’augmenter sensiblement le nombre de bénéficiaires de la prestation PACRE (178 en 2014, soit + 63% par rapport à 2013).
- 107 officiers supérieurs ont bénéficié en 2014 des deux nouvelles prestations d’ « accompagnement externe » individuel et collectif.
- Concernant les techniques de recherche d’emploi (TRE), le nombre de prestations est stable pour un nombre de candidats entrants en légère diminution (4 642 prestations en 2014 dont 2 827 sous marchés, pour 4 689 prestations en 2013 dont 2 812 sous marchés). Les prestations TRE ont été complétées par des modules consacrés à l’animation des réseaux des candidats (personnels, professionnels et sociaux).
- Le nombre de PAE (371, soit -21%) et surtout de SAE (26, -71%) diminue sensiblement pour deux raisons : les dispositifs d’incitation au recrutement en entreprises pâtissent d’un contexte économique défavorable ; d’autre part, les officiers supérieurs ont été repositionnés sur la nouvelle offre de service qui leur proposée.
- Le nombre de prestations d’accompagnement vers les fonctions publiques a progressé de 28% en 2014 par rapport à 2013. 1 686 candidats ont bénéficié de sessions en présentiel (182 sessions). En outre, 355 candidats ont suivi une formation individuelle à distance *e-learning* pour connaître les attributions et l’organisation du ministère souhaité et travailler sur les compétences liées au projet professionnel. Enfin, 180 candidats ont été inscrits à un module *e-learning* « aide à la rédaction du curriculum vitae et lettre de motivation ».

3.4 – LA FORMATION

Défense Mobilité facilite l’accès à la formation professionnelle pour permettre la mise en œuvre des projets professionnels validés comme réalistes et réalisables.

La formation professionnelle est un outil favorisant le retour à l’emploi. Elle doit néanmoins se conformer au principe de stricte suffisance au regard des compétences détenues par le candidat et des exigences du marché de l’emploi.

Le besoin en formation professionnelle est décelé lors de la constitution du projet professionnel. Différents dispositifs permettent de développer les compétences du candidat :

- les formations en milieu militaire

- les formations sous marchés (en milieu civil) ;
- les formations sous conventions individuelles (marché à procédure adaptée) (cf annexe 1)
- les cycles d'enseignement (cf annexe 1).

Afin de faciliter l'entrée en formation professionnelle, le CMFP propose également des remises à niveau scolaire (RANS). Le dispositif de remise à niveau scolaire accueille principalement les stagiaires nécessitant un soutien spécifique préalable à une entrée en formation professionnelle.

Principales réalisations 2014

- **535** formations prescrites dans **18** domaines professionnels (mécanique, transport, commerce, bâtiment, etc...)
- **282** remises à niveau scolaire (RANS) réalisées au CMFP
- **517** militaires accueillis en formation au CMFP (710 en 2013)
- **4 270** candidats bénéficiaires de prestations de formation professionnelle

Les formations en milieu militaire

Le nombre de stagiaires au CMFP a diminué en 2014 (-27%) essentiellement du fait de la rupture, le 1^{er} août 2014, de la convention avec le commandement du service militaire adapté.

En plus de son site de Fontenay-le-Comte, le CMFP dispose de la section de formation professionnelle (SFP) de Fontainebleau, qui propose des formations en milieu militaire dans le domaine sportif (26 candidats formés en 2014).

Les militaires de l'armée de terre continuent de représenter la majorité des stagiaires du CMFP (394 candidats).

Les formations en milieu civil

Les formations sous marchés en milieu civil ont augmenté de 10% (1 534 en 2013 contre 1 691 en 2014), les conseillers en emploi s'étant attachés à valoriser ce type de formations.

4.1 - LE RECLASSEMENT DANS LE SECTEUR PRIVE

4.1.1. Evolution du nombre de reclassements dans le secteur privé (hors gendarmerie)

- Le reclassement des militaires dans le secteur privé en 2014 (8 891) marque un léger recul (3,6%) par rapport à 2013 (9 227) essentiellement en corrélation avec :
 - la baisse des sorties définitives des armées entre 2013 et 2014 (-2,7%)
 - le recul du marché du travail.

Par ailleurs, le manque de mobilité des candidats à la reconversion reste un frein important au reclassement.

- La diminution des reclassements affecte notamment la population des officiers (-16%) et surtout les militaires du rang de moins de 4 ans de service (-27%).

La politique de déflation des effectifs a, en 2014, surtout porté sur la population des officiers (hausse de 17,8% par rapport à 2013) et notamment sur les officiers supérieurs.

S'agissant des militaires du rang, il faut noter une baisse des sorties définitives en 2014, (11 265) inférieures de 432 à celle de 2013 (11 950). Elle a évidemment un impact direct sur le nombre de reclassés.

La reconversion des militaires du rang est au demeurant souvent délicate. Il s'agit d'une population très peu qualifiée et qui ne possède souvent pas d'expérience transférable dans le monde du travail. De plus, pour la majorité d'entre eux, l'anticipation du départ de l'armée est très limitée pour des raisons souvent opérationnelles, ce qui limite par conséquent sensiblement la dispense de l'accompagnement et des prestations pouvant leur être délivrées.

La situation est particulièrement difficile pour ceux qui sortent du système scolaire sans qualification, dans un système qui survalorise le diplôme par rapport à l'expérience. Au niveau national, 40% des jeunes sans diplôme sont concernés par le chômage contre 9% pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Elle est également aggravée par la baisse constante du nombre d'emplois non qualifiés en France. Le marché de l'emploi est ainsi beaucoup plus fermé pour la catégorie « ouvrier » (1 sur 5 sans emploi) dont le taux de chômage est quatre fois plus élevé que celui des cadres.

Un autre point de fragilité apparaît avec le seuil des quatre années de services effectifs des candidats à la reconversion, institué par le Code de la Défense pour pouvoir bénéficier, sur demande agréée, d'un congé de reconversion d'une durée maximale de 120 jours ouvrés, éventuellement suivi d'un congé complémentaire de reconversion. Ce seuil, en deçà duquel il est concrètement impossible de mettre en œuvre une prestation de formation ou d'accompagnement vers l'emploi avec un financement ministériel, est par

ailleurs rehaussé dans les pratiques des gestionnaires d'armée à 5 ans pour l'armée de terre et 8 ans pour la Légion étrangère (dits personnels de moins de 4.5.8 ans).

Nombre de reclassés (hors gendarmerie)	OFF	S/OFF	MDR+4	MDR - 4	TOTAL MDR	TOTAL + 4 ans	Total global
2010	732	3 547	3 390	908	4 298	7 669	8 577
2011	711	3 589	4 262	453	4 715	8 562	9 015
2012	568	4 029	4 381	806	5 187	8 978	9 784
2013	555	3 626	4 421	625	5 046	8 602	9 227
2014	466	3 395	4 573	457	5 030	8 434	8 891
Variation 2014/2013	-16%	-6%	3%	-27%	0%	-2%	-4%

Pour relancer le reclassement des officiers, un effort particulier est consacré à cette population¹² (cf annexe 6).

Répartition du nombre de reclassés DEFENSE	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang + 4 ans	Militaires du rang - 4 ans	TOTAL MDR	TOTAL + 4 ans	Total global
TERRE	233	1 389	3 568	325	3 893	5 190	5 515
MARINE	103	1 001	299	56	355	1 403	1 459
AIR	105	934	572	52	624	1 611	1 663
Autres	25	71	134	24	158	230	254
Total 2014	466	3 395	4 573	457	5 030	8 434	8 891

4.1.2. Gendarmerie

Nombre de reclassés GENDARMERIE	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang + 4 ans	Militaires du rang - 4 ans	TOTAL MDR	TOTAL + 4 ans	Total global
2012	56	667	1 120	651	1 771	1 843	2 494
2013	71	574	986	739	1 725	1 631	2 370
2014	68	540	774	765	1 539	1 382	2 147

Taux de reclassement GENDARMERIE	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang + 4 ans	Militaires du rang - 4 ans	TOTAL MDR	TOTAL + 4 ans	Total global
2012	82%	77%	81%	78%	80%	80%	80%
2013	84%	75%	79%	77%	78%	78%	78%
2014	82%	73%	76%	80%	78%	75%	75%

¹² Le nombre d'inscriptions d'officiers est en progression constante sur les trois dernières années : 1061 en 2012, 1205 en 2013 et 1409 en 2014.

4.1.3. Répartition des reclassements par secteur d'activité

Les secteurs d'activité dans lesquels les reclassements de militaires sont les plus importants restent les mêmes qu'en 2013, dans le même ordre : le transport et la logistique (30%), les services à la personne et à la collectivité (14%) et enfin l'installation et maintenance (14%).

Le secteur du transport et de la logistique reste le secteur de prédilection des militaires candidats à la reconversion du fait du grand nombre de fonctions liées à ce domaine dans les armées depuis 2009. Ce secteur, plutôt stable (5,1% des emplois en France), a parallèlement subi un flux important de départs à la retraite sans déflation de postes et a pu ainsi profiter aux candidats avec plus de 30% de reclassement 2014. De plus, pour ce domaine de nombreux militaires possèdent déjà des compétences directement transférables.

Le secteur d'activité des services à la personne et à la collectivité reste de manière stable le deuxième secteur de reclassement. Il s'agit d'un secteur en croissance constante (en moyenne 6 % par an), qui est porté par les exonérations fiscales et sociales accordées par l'Etat.

Le secteur de l'installation et de la maintenance est en légère hausse (1%) par rapport à 2013 et garde sa place de troisième secteur de reclassement. Ce secteur est en phase de consolidation, et reste plutôt porteur d'emploi.

RECLASSEMENTS PAR FAMILLE METIERS¹³	Défense
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	30%
SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITÉ	14%
INSTALLATION ET MAINTENANCE	14%
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	9%
INDUSTRIE	9%
SUPPORT A L'ENTREPRISE	6%
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	6%
HÔTELLERIE - RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS ET ANIMATION	5%
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	3%
SANTÉ	3%
BANQUE, ASSURANCES ET IMMOBILIER	2%
COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMÉDIA	1%
TOTAL	100%

4.1.4. Répartition des reclassements par région d'emploi

La liste des cinq régions dans lesquelles les candidats se repositionnent le plus est identique à celle de 2013 : les régions PACA (13%), Bretagne (10%), Aquitaine (9%), Ile-de-France (9%) et Midi-Pyrénées (6%) concentrent à elles seules plus de 46% des reclassements des candidats de Défense Mobilité.

¹³ Nomenclature du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi.

Le classement des trois premiers bassins (PACA, Bretagne, Aquitaine) où les militaires souhaitent se reclasser s'explique par leur performance économique. Les régions Ile-de-France et Midi-Pyrénées sont dans les cinq régions les plus performantes en France mais sont moins privilégiées par les candidats.

Régions de reclassement	Défense	Gendarmerie
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	13%	12%
BRETAGNE	10%	4%
AQUITAINE	9%	6%
ILE DE FRANCE	9%	13%
MIDI-PYRENEES	6%	6%
RHONE-ALPES	6%	10%
CENTRE	5%	2%
LORRAINE	5%	3%
NORD-PAS DE CALAIS	5%	4%
PAYS DE LA LOIRE	5%	6%
POITOU-CHARENTES	5%	3%
ALSACE	3%	3%
CHAMPAGNE-ARDENNES	3%	2%
FRANCHE-COMTE	3%	1%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	3%	6%
AUVERGNE	2%	2%
BASSE NORMANDIE	2%	3%
BOURGOGNE	2%	2%
PICARDIE	2%	3%
OUTRE MER	2%	1%
CORSE	1%	0%
HAUTE NORMANDIE	1%	3%
LIMOUSIN	1%	1%
ETRANGER	0%	2%
Totaux	100%	100%

4.1.5. Répartition des reclassements par durée moyenne

	Femmes	Hommes
6 mois	54%	64%
1 an	20%	19%
1 an et demi	11%	8%
2 ans	8%	5%
plus de 2 ans	8%	4%

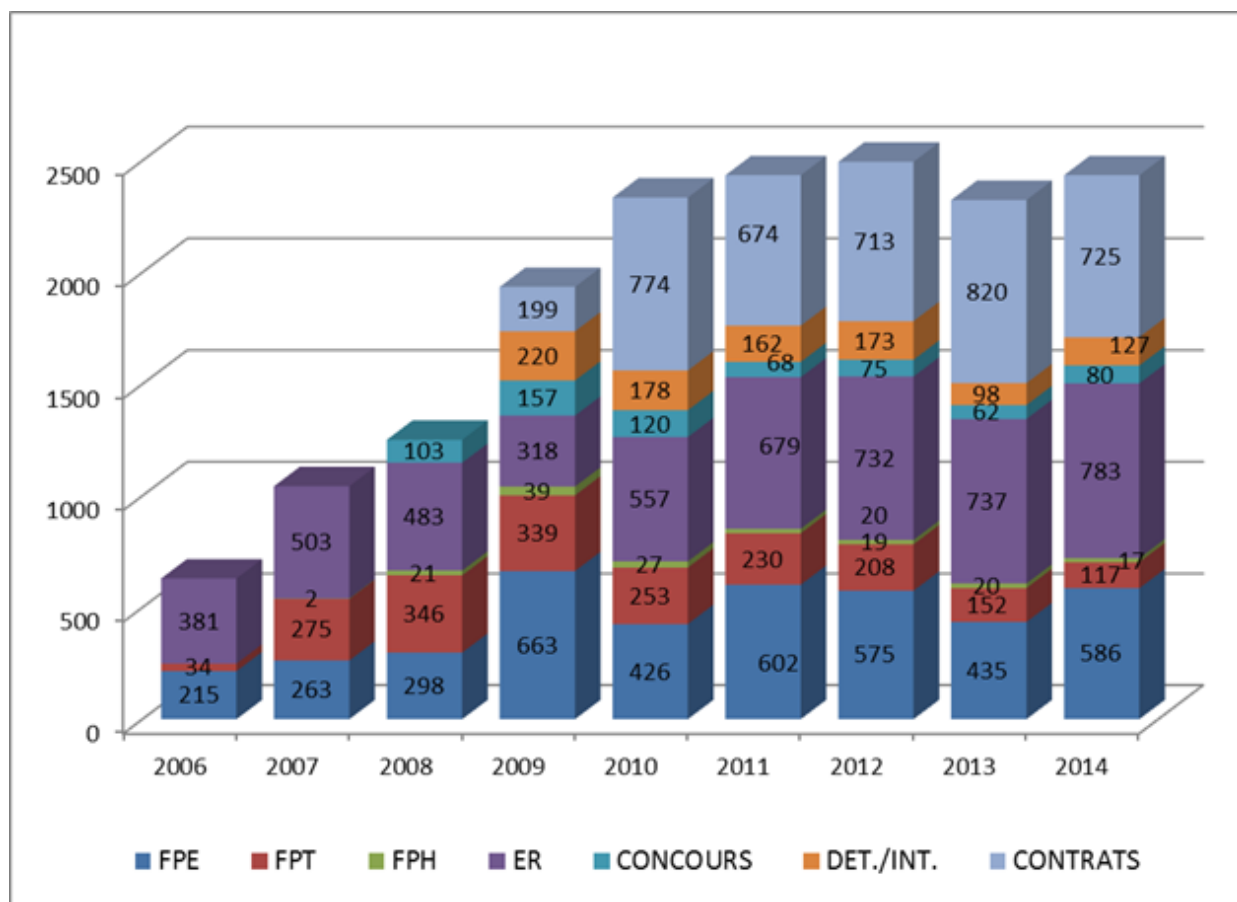
4.2 – L'ACCES AUX FONCTIONS PUBLIQUES

En 2014, **2 435** militaires ont été reclassés dans les trois fonctions publiques (contre 2 324 en 2013), selon les cinq procédures en vigueur¹⁴. Hors gendarmes, le nombre des reclassements s'élève à 2 135 (contre 1 931 en 2012). Le nombre de reclassements sur le seul périmètre du ministère de la défense a augmenté de 11%.

Il est à noter une amélioration des reclassements pour les cinq voies d'accès à la fonction publique à l'exception de la voie contractuelle.

Les deux procédures dérogatoires, prévues respectivement aux articles L. 4139-2 (détachement-intégration) et L. 4139-3 (emplois réservés) du code de la défense, enregistrent une augmentation de près de 25%, représentant à elles seules 57% des recrutements de 2014 (1 224 reclassements).

Parmi les procédures de droit commun, le détachement au titre de l'article L. 4138-8 du code de la défense représente moins de 6% des recrutements, les concours (L. 4139-1) environ 3% et les contrats ne représentent plus que 34% des reclassements contre 42% en 2013 (717).



¹⁴Articles L. 4139-2, L. 4139-3 et L. 4139-1 du code de la défense ainsi que les contrats et le « détachement-intégration » au titre de l'article L. 4138-8.

La part des reclassements dans les administrations de l'Etat, toutes procédures confondues, passe de 57% en 2013 à près de 63% en 2014 (avec 1 336 reclassements) alors que celle de la fonction publique territoriale représente, en 2014, moins de 30% des recrutements (629 reclassements) ; enfin, moins de 8% des reclassements sont réalisés dans la fonction publique hospitalière (170).

➤ **Procédure L. 4139-2 (détachement-intégration)**

Le nombre de postes offerts au titre de la campagne 2014 « fonction publique de l'Etat » (FPE) s'élève à 687 au lieu de 551 en 2013 (+24,7%) : 25 postes d'encadrement supérieur, 107 en catégorie A, 309 en catégorie B et 246 en catégorie C. La plupart des ministères ont augmenté le nombre de postes offerts, la plus forte augmentation étant imputable au ministère de la Défense qui reste le plus gros recruteur avec 526 ouvertures de postes contre 422 en 2013.

Les taux d'agrément continuent de progresser en FPE : pour l'armée de terre, il dépasse 90% (contre 84% en 2013), pour l'armée de l'air il avoisine les 80% (78% en 2014 contre 62% en 2013) et celui de la Marine progresse à 54% (contre 48% en 2013). Ainsi, près de 2 400 militaires se sont vus délivrer un agrément de départ des armées en 2014 (contre 1 788 en 2013).

Globalement, pour les trois fonctions publiques, le nombre de militaires reclassés par la voie du détachement-intégration a progressé de 24% en 2014 (688 contre 557 en 2013), sachant que pour la seule FPE, le nombre initial de candidats (avant délivrance des agréments de départ) s'élevaient à 3 270 (contre 2 690 en 2013 et 2 530 en 2012).

Les recrutements en FPE de militaires relevant du périmètre de la Défense, en hausse de 35% par rapport à 2013, se répartissent comme suit : 21 au titre de l'encadrement supérieur (postes dits « haut niveau »), 69 en catégorie A, 272 en catégorie B et 221 en catégorie C.

Les reclassements « L. 4139-2 » en FPT et en FPH diminuent respectivement de 16% et 11% (avec 88 et 17 recrutements).

➤ **Procédure L. 4139-3 (emplois réservés)**

S'agissant des emplois réservés, les inscriptions sur les listes d'aptitude baissent pour la première fois, passant de 9 541 candidats hors gendarmerie en 2013 à 8 905 (-7%) en 2014. Cette baisse concerne davantage les candidats prioritaires (1 407 : -9%) que les militaires du périmètre Défense (7 498 : -6%).

Les postes ouverts aux emplois réservés dans la fonction publique d'Etat ont fortement progressé passant de 1 031 en 2013 à 1 613 en 2014, soit une augmentation de 56 %. Les recrutements des militaires en ont bénéficié, passant de 291 à 373 (+28%) en FPE.

Pour l'ensemble de la Fonction Publique, les recrutements enregistrent une hausse de 26%, à 536 contre 425 en 2013.

En 2014, les administrations qui ont recruté en plus grand nombre sont les ministères de l'Intérieur (120, +25%), de la Défense (65, +12%) et de l'Education nationale (57), ce dernier connaissant la plus forte progression (+46%).

➤ **Procédure L. 4138-8 (détachement)**

En recul depuis plusieurs années, les reclassements par la voie du détachement simple progressent en 2014 (+31%). Les décrets d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 dite « LMPP » n'ont pas été adoptés mais les administrations de l'Etat comme les collectivités territoriales ont utilisé cette procédure pour recruter respectivement 75 et 41 militaires, les statuts particuliers de certains corps de la fonction publique civile autorisant expressément le recrutement de militaires. Au total, les reclassements « L. 4138-8 », qui étaient passés à moins de 100 en 2013, franchissent à nouveau ce seuil pour s'élever à 123 en 2014.

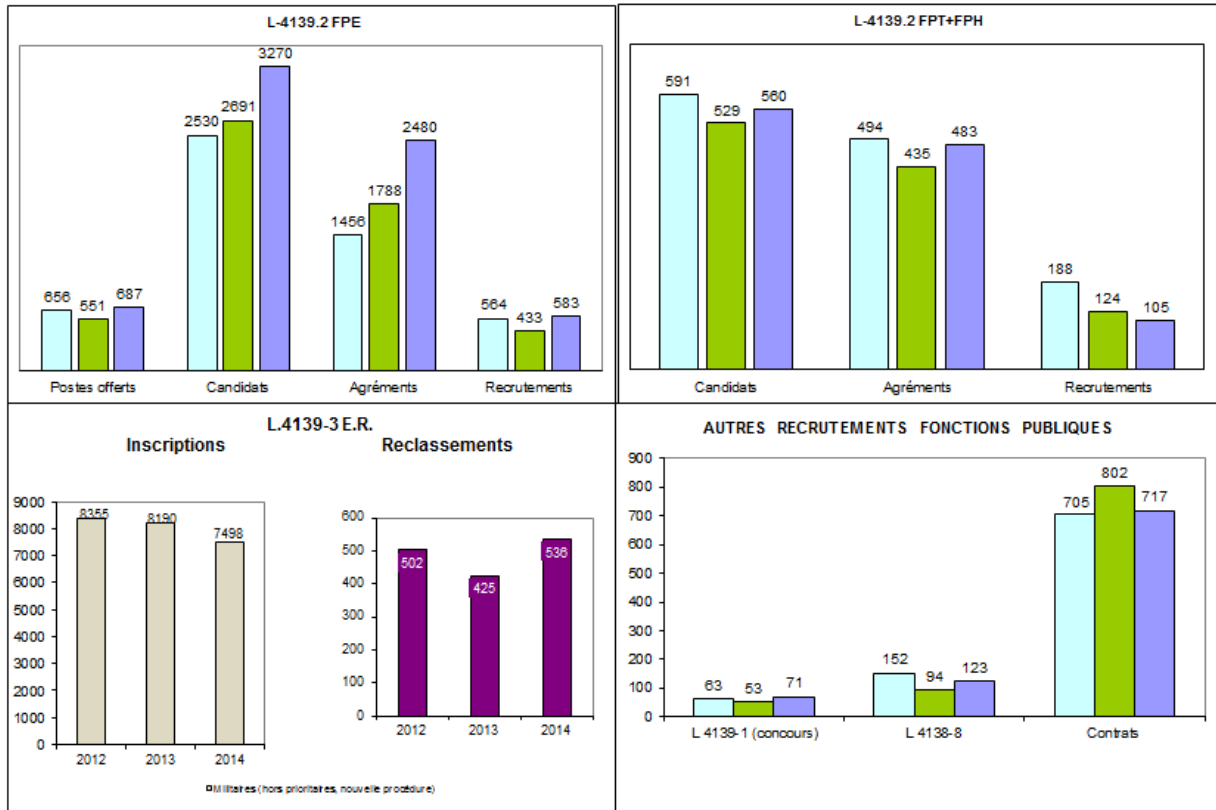
➤ **L 4139-1 (concours)**

Le reclassement par cette voie reste toujours très marginal. Toutefois, à la faveur d'un triplement des recrutements sur concours en FPT et d'une hausse de 13% en FPE, 71 recrutements ont été réalisés par cette voie en 2014 contre 53 en 2013. Les militaires du rang représentent à eux seuls 34% de ces recrutements (contre 17% en 2013) ; les sous-officiers passent de 62% des reclassements par concours à 49% en 2014.

➤ **Les recrutements sur contrats**

Les reclassements sur postes de non titulaires ont atténué la performance globale de la reconversion dans le secteur public en 2014. Ils ont diminué de plus de 10% et ne représentent plus que 34% des reclassements en 2014 contre 42% en 2013 (717 en 2014 après 802 en 2013).

Cette baisse s'observe principalement en FPT (-12,4%) avec 333 recrutements contre 380 en 2013 même si le contrat reste le mode de recrutement privilégié par les collectivités territoriales pour le recrutement de militaires (53% de la totalité des reclassements en FPT en 2014). L'impact des élections municipales et les contraintes budgétaires de plus en plus fortes dans le secteur local expliquent, pour l'essentiel, la diminution des embauches dans ce secteur, également perceptible au niveau de la procédure L. 4139-2. Dans les établissements relevant de la FPH, les recrutements sur contrats accusent une baisse de plus de 15% (132 contre 156 en 2013).



V – LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL HORS FONCTIONS PUBLIQUES DU PERSONNEL CIVIL DES SITES RESTRUCTURES

Défense Mobilité accompagne le personnel civil des sites restructurés souhaitant se reclasser professionnellement hors des fonctions publiques. Cette action spécifique s'inscrit exclusivement dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR). Le public concerné peut bénéficier de la totalité des prestations d'orientation, d'accompagnement et de formation de l'agence.

En 2014, Défense Mobilité a accompagné 111 civils restructurés. Les nouveaux inscrits sont au nombre de 53, soit une baisse de 13 % par rapport à 2013. Cette diminution correspond au ralentissement des départs du ministère, en cohérence avec la politique RH de civilianisation des postes. 30 sont engagés dans une démarche active d'accompagnement.

25 civils ont mené à terme leur démarche de transition professionnelle (23 en 2013).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégorie	Catég. non définie	TOTAL
Stock au 01/01/2014	4	17	30	7	1	58
Nouveaux inscrits en 2014	8	12	33	0	0	53
Inscrits dans une démarche de réorientation professionnelle	6	8	15	1	0	30
Reclassés	2	5	12	6	1	25

Note : le stock correspond aux candidats inscrits avant le 01/01/2014 et en situation d'accompagnement.

Comme pour le public de militaires en reconversion, les conseillers de Défense Mobilité promeuvent les compétences professionnelles et surtout techniques du personnel civil des sites restructurés vers les entreprises avec lesquelles ils traitent au quotidien.

VI – L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS DU PERSONNEL DE LA DEFENSE ET DE LA GENDARMERIE NATIONALE

La mobilité du personnel de la Défense est une contrainte pour la vie professionnelle de leurs conjoints. La représentation négative de la mobilité, liée au contexte économique, social et immobilier, accentue cette contrainte.

Afin de faciliter la mobilité du personnel civil et militaire du ministère, Défense Mobilité est chargée de l'accompagnement de leurs conjoints vers l'emploi et assure également un tel accompagnement au profit des conjoints du personnel de la gendarmerie nationale.

6.1 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS NON FONCTIONNAIRES

- L'accompagnement des conjoints est assuré par une quarantaine de conseillers dédiés à cette activité, répartis dans les antennes Défense Mobilité. En l'absence de conseiller dédié, l'accompagnement est assuré dans certaines antennes par un chargé de relations avec les entreprises (CRE).
- En 2014, 1 971 nouveaux conjoints ont été reçus, portant ainsi leur nombre total à 4 993. Au 31 décembre 2014, 2 694 conjoints sont toujours accompagnés dans leur recherche d'emploi.
- Le nombre d'accès à l'emploi des conjoints accompagnés a diminué de 6% en 2014 par rapport à l'année précédente, après un infléchissement de 1% en 2013. Cette évolution est à mettre en relation avec l'évolution défavorable de la situation du marché de l'emploi. Les embauches en CDI ont ainsi diminué de 23% entre 2013 et 2014.

	CDI	CDD	INTERIM	CREA.REP ENTREP.	FP	TOTAL
2012	827	1 396	167	4	306	2 700
2013	869	1 347	176	10	407	2 809
2014	668	1 332	168	28	437	2 633
Evolution	-23%	-1%	-5%	+180%	7%	-6%

- Dans les conventions de partenariat qu'elle a conclues avec une cinquantaine d'entreprises, Défense Mobilité prévoit la possibilité de présenter des profils, en réponse aux offres d'emploi de ces entreprises partenaires.

Cela étant, les embauches de conjoints par les entreprises partenaires ont diminué de 9% en 2014 par rapport à 2013 (1 479 embauches en 2014 contre 1 665 en 2013), les grands groupes ayant également freiné ou gelé leurs recrutements.

6.2 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS FONCTIONNAIRES

Les conjoints fonctionnaires souhaitant une mobilité au sein de la fonction publique de l'Etat sont suivis par le bureau de l'accès aux fonctions publiques et des emplois réservés (BAFPER) de la direction de Défense Mobilité. En revanche, l'accompagnement des conjoints de militaires dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière relève des antennes.

En 2014, le BAFPER a suivi 198 conjoints souhaitant une mobilité en fonction publique d'Etat. Le taux de résultats positifs aux demandes de mutation dans la fonction publique de l'Etat est de 50,27 %.

- Les demandes des professeurs des 1^{er} et 2nd degrés représentent toujours près de 80% des demandes de mobilité pour la fonction publique de l'Etat.

Au total, 159 enseignants ont déposé un dossier auprès de BAFPER pour des mutations prenant effet à la rentrée scolaire de septembre 2014, ce qui représente une légère diminution par rapport à l'année précédente (167 en 2013, 207 en 2012, 231 en 2011).

144 d'entre eux ont été soutenus pour des demandes de mutation entre départements (1^{er} degré) ou académies (2nd degré), 48 % ayant obtenu une réponse favorable. Les demandes d'affectation à titre provisoire (second degré) ont été agréées pour 14 conjoints sur 20 demandes, soit 70 % contre 78% en 2013.

15 autres enseignants du 2nd degré ont sollicité un soutien pour un mouvement intra-académique. Dans ce cas, il ne s'agit pas de mutation pour rapprochement de conjoint *stricto sensu*.

Pour les professeurs des écoles, les départements excédentaires (Bretagne, Var, Aquitaine), et qui sont aussi les plus demandés, sont quasi inaccessibles. Par ailleurs, comme en 2013, la rentrée scolaire 2014 présentait un caractère particulier puisque, outre les lauréats du concours de professeur des écoles 2014, les départements doivent également accueillir les lauréats admissibles au concours 2014 anticipé, réduisant de fait les possibilités d'intégration dans les départements déjà fortement excédentaires.

- Hors professeurs, les conjoints fonctionnaires qui sollicitent Défense Mobilité relèvent principalement des ministères suivants : l'Intérieur et l'Economie (28%), d'une part, et l'Education nationale, hors professeurs (33 %), d'autre part.

Sur 39 demandes formulées, 56 % ont reçu un avis favorable, soit 6,5 points de moins que l'année dernière (62,5 %). Les taux d'agrément s'élèvent à 75 % pour l'Education nationale, 54,5 % pour l'Economie et 27 % pour l'Intérieur.

	Education nationale				Fonction publique d'Etat hors Éducation nationale	
	1 ^{er} degré	2 ^{ème} degré	Total	%	Total	%
Conjoints suivis	103	41	144		39	
Réponse favorable	41	29	70	49%	22	56%
Réponse défavorable	62	12	74	51%	13	33%
Sans réponse	0	0	0	0%	4	10%

VII – L'ACCOMPAGNEMENT DES BLESSES EN OPERATIONS

Le ministère de la défense a engagé en 2012 un effort considérable en vue, d'une part, d'améliorer les modalités de mise en œuvre du droit à réparation des militaires blessés en opérations et des familles endeuillées et, d'autre part, de renforcer l'accompagnement des blessés et des familles, afin que la reconnaissance de la Nation soit à la hauteur de l'engagement et des sacrifices consentis par les militaires.

Les cellules d'aide aux blessés (CAB) des armées sont chargées de favoriser leur réintégration en milieu militaire. Toutefois, les militaires blessés souhaitant se reconvertir peuvent dorénavant bénéficier de l'ensemble de prestations de Défense Mobilité, sans distinction d'ancienneté et de durée après leur sortie de l'institution.

7.1- PUBLIC BENEFICIAIRE

Le public bénéficiaire est :

- les militaires blessés, physiques et psychiques, en opérations extérieures (OPEX) et opérations intérieures (OPIN) ;
- les conjoints de ces militaires blessés, qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins, ainsi que de toute personne ayant la charge éducative ou financière d'un enfant mineur d'un militaire blessé en opérations ;
- les orphelins des militaires décédés en opérations, des pupilles de la Nation et des enfants des militaires blessés en opérations dans l'incapacité permanente de reprendre une activité professionnelle, sous réserve que, dans les trois cas, ils aient moins de 21 ans au moment du fait générateur.

7.2 - ACTIONS REALISEES : intégration des blessés dans les processus de l'ARD

- **Désignation d'un référent et d'un suppléant « blessés » au sein de chaque Pôle Défense Mobilité (PDM)**

Un référent « blessés » et un suppléant ont été identifiés au sein de chaque pôle de Défense Mobilité. Ces référents font office de relais auprès des conseillers.

Pour assurer cette mission, ils bénéficient d'une journée annuelle de sensibilisation permettant d'appréhender l'accompagnement de ce public spécifique, notamment du point de vue psychologique et des interactions indispensables avec le service de santé des armées, l'action sociale, la délégation nationale handicap (DNH), l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre (ONACVG) et les CAB des armées.

- Une offre de prestations entièrement accessible aux militaires blessés en opérations

Dans le prolongement de la loi du 12 mars 2012, qui a ouvert le droit au congé de reconversion pour les blessés en opérations de moins de quatre ans de service, l'accompagnement des blessés et de leur famille a été totalement intégré dans les processus de reconversion mis en œuvre par Défense Mobilité.

L'ensemble des prestations d'accompagnement (information, orientation, techniques de recherche d'emploi, création d'entreprise, etc.) ou de formation est désormais accessible aux blessés, dans le cadre d'un congé pour longue maladie ou congé de longue durée pour maladie, sur avis favorable du médecin militaire.

- Un accompagnement sans limite de temps matérialisant l'effort porté

L'accompagnement des blessés fait l'objet d'une attention et d'un effort particulier de la part de l'administration.

A cet effet, tout militaire blessé en opération peut bénéficier des services de Défense Mobilité, y compris après sa radiation des contrôles et sans limite dans le temps (les anciens militaires ne bénéficient de cette possibilité que jusqu'à trois ans après leur RDC).

- Développement des synergies au profit des blessés

En complément du dispositif mis en place, l'ARD a initié des groupes de travail avec tous les interlocuteurs accompagnant les blessés.

En conséquence, 2 conventions de coopération ont été signées entre l'ONACVG et la DNH. Des protocoles avec les cellules d'aides aux blessés des armées devraient être signés en 2015.

De manière générale, l'ensemble des actions mises en place avec les différents partenaires du ministère permettent de rendre plus efficace l'action au profit des blessés.

7.3 - RESULTATS

- Une augmentation du nombre de blessés s'adressant à Défense Mobilité

En 2014, 75 blessés en opérations ont été adressés à Défense Mobilité et ont bénéficié d'un entretien diagnostique (ED), soit une augmentation de 60 % par rapport à 2013 (45 entretiens diagnostics).

	AIR	MARINE	TERRE	LEGION	Total
Officier	0	0	1	0	1
Sous-officier	2	1	12	1	16
MDR	0	2	51	5	58
Total	2	3	64	6	75

- **Une augmentation du nombre de blessés reclassés**

Les différentes mesures mises en œuvre par Défense Mobilité, dont notamment l'intégration systématique d'une procédure spécifique au recrutement de personnels en handicap dans les conventions de partenariat et de coopération, donnent aujourd'hui de bons résultats en matière de reclassement : 14 blessés en opérations se sont reclassés en 2014, contre 5 en 2013.

	PRIVÉ	PUBLIC	Total
Officier	0	1	1
Sous-officier	4	1	5
MDR	6	2	8
Total	10	4	14

Détenir une certification professionnelle reconnue constitue un atout précieux dans une recherche d'emploi, en apportant à son futur employeur une lisibilité sur les compétences acquises au cours de la carrière militaire, ainsi que la preuve de sa qualification et de sa capacité à exercer une activité professionnelle, tout en facilitant le positionnement sur les grilles salariales des conventions collectives.

A ce titre, la certification professionnelle facilite et accélère le reclassement d'un agent, à son juste niveau de compétences, sans qu'il ait à bénéficier systématiquement d'une formation et du financement associé. Elle s'inscrit en outre progressivement dans le cadre de la reconnaissance des parcours qu'implique la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), comme le confirment les travaux du répertoire des emplois ministériels (REM). Garantissant un niveau nationalement reconnu, elle permet enfin la reprise d'études ou l'accès aux concours administratifs des fonctions publiques.

Le ministère dispose de deux dispositifs complémentaires et réglementés pour faciliter l'acquisition de certifications professionnelles par ses ressortissants :

- l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des titres délivrés par les centres de formation et écoles du ministère (organismes certificateurs),
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle sur la base de son expérience, tant professionnelle que bénévole, syndicale et associative.

Principales réalisations 2014

- **3 617** certifications professionnelles délivrées :
 - **3 505**¹⁵ en miroir du titre ou brevet militaire
 - **112** par la voie de la VAE, dont 22 partiellement

¹⁵ 522 pour l'armée de terre, 2 217 pour la marine nationale, 355 pour l'armée de l'air et 369 pour les directions et services.

8.1 - L'ENREGISTREMENT DES TITRES DE LA DEFENSE AU REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP)

- Une augmentation du nombre de titres certifiés

Au 1^{er} janvier 2015, 63 titres sont certifiés et enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit un tiers de plus qu'au 1^{er} janvier 2014 (47 titres). Ils sont de ce fait accessibles par la VAE.

	Terre	Air	Marine	Gend.	DGA	SGA	OIA	Total
Niveau V	1	1	5	0	0	0	1	8
Niveau IV	1	6	10	0	0	0	3	20
Niveau III	0	5	11	0	0	0	3	19
Niveau II	1	0	5	0	0	4	0	10
Niveau I	2	1	2	0	0	0	1	6
Total	5	13	33	0	0	4	8	63

En 2014, 18 certifications professionnelles ont été enregistrées au RNCP pour une durée de 5 ans, à titre de première demande ou de renouvellement. Ce nombre important de nouveaux dossiers transmis à Défense Mobilité, autorité de saisine de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour le ministère de la défense, est le fruit des cinq années de professionnalisation du réseau des organismes certificateurs des directions des ressources humaines des armées, directions et services¹⁶.

Il convient de noter que la gendarmerie enregistre dorénavant ses titres avec le ministère de l'intérieur.

- Une exigence de mutualisation des titres

En réponse aux exigences de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et dans un souci de rationalisation, l'offre du ministère de la défense a évolué vers une mutualisation des certifications professionnelles et une amélioration de la qualité de l'ingénierie.

Parmi les 63 titres certifiés, 34 concernent des titres mutualisés entre les différentes armées, directions et services, représentant 149 brevets militaires. Sur les 34 certifications professionnelles mutualisées :

- 8 sont communes à 2 armées, directions ou services (exemple : opérateur de maintenance aéronef / niv V),
- 14 sont accessibles à 3 (par exemple : chef de service cynotechnique / niv III),

¹⁶ Au 1^{er} février 2015, 9 autres certifications sont d'ores et déjà enregistrées, portant à 72 le nombre total de titres certifiés. 7 autres dossiers d'enregistrement de certifications professionnelles sont en cours d'instruction avec un enregistrement prévisible en 2015 sur un total de 27 prévu en 2015.

- 6 sont accessibles à 4 (par exemple : gestionnaire adjoint d'organisme de restauration et de loisirs / niv IV),
- 2 sont accessibles à 5 (par exemple : expert de la défense en management, commandement et stratégie / niv I)
- 4 sont accessibles à 6 (par exemple : responsable d'étude et de travaux en hygiène sécurité et conditions de travail / niv II).

- Une participation active aux travaux de la CNCP

Le ministère de la défense, représenté par Défense Mobilité, siège à la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Il contribue également aux travaux de cette commission par l'immersion professionnelle de deux militaires et un civil dans le cadre d'un partenariat.

8.2 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

- Une diminution du nombre de candidatures à une VAE interne

Les candidatures à une démarche de VAE sur des certifications de la Défense baissent encore sensiblement en 2014 (- 9,5%) : 239 candidatures en 2014 contre 250 en 2013 et contre 289 candidatures en 2012.

Cette baisse est à imputer à la fin de validité de 15 titres au cours de l'année 2012 et 49 au cours de l'année 2013, fermant ainsi leur accessibilité par la voie de la VAE. Le seuil bas de la déflation a été atteint courant 2014 avec uniquement 2 titres en fin de validité. L'offre de certification étant dorénavant en phase ascendante, la courbe des candidatures VAE devrait logiquement s'infléchir également à la hausse sur 2015.

	Candidatures	Recevabilités	Présentation au jury	Résultats	
				Validation totale	Validation partielle
2005	77	53	53	30	18
2006	199	151	86	53	12
2007	165	155	78	51	21
2008	378	358	210	185	16
2009	672	591	331	266	48
2010	475	496	464	378	64
2011	566	516	447	375	57
2012	289	217	216	179	27
2013	250	231	159	126	21
2014	239	224	113	90	22
Total cumulé	3310	2992	2149	1733	306

Le taux de validation totale reste en revanche très satisfaisant et stable (80% en 2014 et 80% en 2013), montrant un accompagnement de qualité.

- **Des démarches engagées majoritairement sur des titres de la marine**

La majorité des démarches VAE a été engagée sur des certifications professionnelles dont la délivrance émane d'une autorité certificatrice de la marine nationale (83 validations totales ou partielles) et de l'armée de terre (26 validations totales ou partielles).

	Candidatures		Recevabilités		Présentations au jury		Résultats					
							Validation totale		Validation partielle		Absence de validation	
MIL/CIV	M	C	M	C	M	C	M	C	M	C	M	C
TERRE	33	4	28	5	24	2	22	2	2			
AIR	26		26		2		2					
MARINE	149	14	138	14	78	6	57	6	20		1	
GEND.												
DGA												
SGA												
OIA	11	2	11	2		1		1				
S/TOTAL	219	20	203	21	104	9	81	9	22	0	1	0
TOTAL	239		224		103		90		22		1	

- **Une mobilisation de Défense Mobilité**

En matière de VAE, le ministère s'appuie sur un réseau national de 70 pilotes et référents VAE répartis dans les antennes. Les pilotes et référents VAE informent, conseillent, orientent les candidats sur les certifications internes et externes au ministère. Ils les accompagnent directement sur les certifications du ministère.

Les réunions d'information et entretiens conseils dispensés par les référents VAE de Défense Mobilité permettent à un nombre croissant de ressortissants de la Défense d'accéder également au dispositif VAE pour des titres externes au ministère (449 candidats orientés sur des titres des autres certificateurs).

8.3 – EQUIVALENCES ET PASSERELLES

En complément des deux dispositifs précédents, des arrêtés officiels d'équivalence reconnaissent, au travers des brevets et expériences militaires détenus, l'aptitude du personnel de la Défense, et plus particulièrement des militaires, à exercer des activités civiles réglementées.

Défense Mobilité, en relation avec les autres ministères, d'une part, et les armées, directions ou services, d'autre part, suit, actualise et recherche la mise en place de nouvelles équivalences ou passerelles.

23 équivalences identifiées sont actives en 2014, comme les arrêtés concernant les métiers de la sécurité privée ou le métier d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière (BEPECASER). Ils sont en cours d'actualisation. D'autres sont en développement comme les métiers de la sécurité embarquée.

Une expérimentation de « VAE mixte »

Dans le cadre de la convention du 14 décembre 2009 avec l'AFT-IFTIM, un dispositif de « VAE mixte », combinant valorisation des acquis de l'expérience et formation, est expérimenté pour l'accès au titre professionnel de conducteur de transport routier de marchandises sur porteur. La formation a notamment pour objet de combler les écarts de compétences liés principalement à la réglementation civile.

Ce dispositif, a pour objectif de disposer en sortie des professionnels compétents possédant une solide expérience dans le domaine du transport : En 2014, 9 candidats sur 9 ont obtenu le titre professionnel.

9.1 - LES ENTREPRISES ET FEDERATIONS PARTENAIRES

Les partenariats noués avec des grandes entreprises, des fédérations et des associations professionnelles permettent de faciliter l'accès à l'emploi vers le secteur privé, des ressortissants du ministère de la défense et de leurs conjoints. Ces partenariats permettent, grâce à des procédures simples et directes définies conjointement par avec l'entreprise, de mettre en adéquation les offres d'emploi proposées avec les candidatures transmises par Défense Mobilité.

Depuis 2013, des efforts particuliers sont réalisés afin d'intégrer au sein des conventions ou des accords de coopération, des annexes particulières sur trois publics : les profils cadres, les blessés en opération et les conjoints.

En fin d'année 2014, Défense Mobilité met en œuvre 71 partenariats : 56 conventions avec des entreprises, donc 6 en expérimentation, et 15 conventions avec des fédérations professionnelles et associations d'anciens militaires.

Cinq nouvelles conventions ont été signées avec des entreprises au cours de l'année 2014 :

- NOZ,
- APRODEMA,
- FM LOGISTIC,
- DERICHEBOURG INTERIM,
- ONET.

Un renouvellement de convention a eu lieu au cours de l'année 2014 (AIRBUS GROUP).

Principales réalisations 2014

- **1 479** reclassements, principalement dans quatre secteurs d'activité :
 - l'intérim avec **546** reclassements
 - l'énergie avec **165** reclassements
 - le transport de voyageurs avec **147** reclassements
 - l'aéronautique avec **127** reclassements

Entreprises partenaires			TOTAL
SECTION B Industries Extractives	06 Extraction d'hydrocarbures	TOTAL	14
SECTION C Industrie Manufacturière	16 Travail du bois, fabrication d'articles en bois et en liège à l'exception des meubles	SOFLOG TELIS	1
	20 Industrie Chimique	AREVA	10
	25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	SPHERE	0
	26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et	THALES	14
	30 Fabrication d'autres matériels de transport	DCNS AIRBUS Group	36 47
	33 Réparation et installation de machines et d'équipements	ALSTOM POWER SERVICE	5
SECTION D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35 Production et distribution de vapeur et d'air conditionné	ERDF	39
		GDF SUEZ	48
		EDF Energies Nouvelles	1
		EDF	77
SECTION E Production et distribution d'eau, d'assainissement, gestion des déchets et dépollution	42 Génie civil	BOUYGUES CONSTRUCTION	13
	43 Travaux de construction spécialisés	SPIE	27
SECTION G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	45 Commerce, réparation d'automobile et de motocycle	PSA (expé)	5
	47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	GROUPE CASINO	8
		AUCHAN	29
		CARREFOUR PROXIMITE	18
		NOZ (signé le 05/02/2014)	4
DECATHLON	21		
SECTION H Transport et entreposage	49 Transports terrestres et transport par conduites	SNCF	70
		Groupe BERTO	3
		FM Logistic (signé le 01/04/2014)	5
		KEOLIS	75
		GEODIS	12
		NORBERT DENTRESSANGLE	12
		51 Transports aériens	AIR France
54 Entreposage et services auxiliaires des transports	CHRONOPOST	5	
	STEF-TFE	12	
	KUEHNE NAGEL	3	
SECTION I Hébergement et restauration	58 Restauration	COMPASS GROUP	5
		SODEXO JUSTICE SERVICE	5
		MAC DONALDS	10
SECTION J Information et Télécommunication	62 Programmation, conseil et autres activités informatiques	SOGETI CAPGEMINI (expé)	4
SECTION K Activités financières et d'assurances	65 Assurance	AXA	9
		UNEO	4
SECTION L Activités Immobilières	68 Activités Immobilières	ELYSE AVENUE	0
		3F	0
		GUY HOQUET	2
SECTION M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	71 Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	DCI	30
		DEKRA INDUSTRIAL (expé)	4
		APAVE	9
	74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	VEOLIA Environnement (expé)	54
		AAA	28
SECTION N Activités de services administratifs et de soutien	78 Activités liées à l'emploi	DERICHEBOURG Atis Aéronautique	52
		ADECCO (expé)	232
		DERICHEBOURG INTERIM (signé le 28/07/2014)	2
		MANPOWER	179
	80 Enquêtes et sécurité	RANDSTAD INHOUSE SERVICES	133
		SERIS GROUP	21
	82 Activités de soutien aux entreprises	BRINKS	13
		ELIS	26
SECTION Q Santé humaine, action sociale	88 Action sociale sans hébergement	ONET (signé le 10/09/2014)	22
		ECONOMAT DES ARMEES	4
SECTION R Arts, spectacles et activités récréatives	93 Activités sportives, récréatives et de loisirs	O2	11
		DISNEYLAND RESORT PARIS	4
TOTAL ENTREPRISES PARTENAIRES			1479

Nouvelles entreprises partenaires

9.2 – LES PARTENARIATS AVEC POLE EMPLOI

La convention de collaboration entre Défense Mobilité et Pôle emploi du 14 juin 2010 a été reconduite et complétée par une convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 signée le 19 décembre 2011. Elle est arrivée à échéance fin 2014. Le 17 décembre 2014, un avenant portant prolongation de la convention-cadre a été signé pour les années 2015-2016 entre le ministère de la défense et Pôle emploi.

Le transfert à Pôle emploi de la gestion de l'indemnisation des demandeurs d'emploi issus du ministère de la défense est effectif depuis fin 2012. Au 31 décembre 2014, sont recensés 12 927 anciens militaires chômeurs indemnisés.

Pôle emploi délègue à Défense Mobilité le suivi des demandeurs d'emploi ex-ressortissants au travers d'une offre de service « objectif placement » au profit des anciens militaires et des conjoints. Fin 2014, il y avait 1 262 bénéficiaires d'un suivi délégué.

X – LE BUDGET DE LA RECONVERSION

Au titre de l'année 2014, le budget opérationnel de programme (BOP) de Défense Mobilité a été doté en loi de finances initiale (LFI) de 150,5 M€ en crédits de paiement :

- 119,4 M€ de crédits de titre 2 au titre de l'indemnisation chômage des anciens ressortissants du ministère de la défense (militaires et civils non restructurés),
- 31,1 M€ de crédits des titres 3 et 5 au titre des prestations, du fonctionnement et de l'investissement.

La masse salariale du personnel de Défense Mobilité, pilotée depuis le 1^{er} janvier 2013 par le BOP « RH » du SGA, s'est élevée en 2014 à 46,1 M€¹⁷.

10.1 – LES COMPOSANTES DU BUDGET

10.1.1 - Les dépenses d'indemnisation chômage

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le budget de l'agence intègre les crédits d'indemnisation du chômage des militaires et des civils non restructurés¹⁸.

Pour l'indemnisation chômage des anciens ressortissants du ministère de la défense, l'ARD a consommé 130,3 M€ de titre 2, soit 10,9 M€ de plus que la dotation prévue en LFI (119,4 M€).

En outre, 1,5 M€ de frais de gestion ont été versés à Pôle emploi à partir des crédits de fonctionnement.

10.1.2 - Les dépenses de soutien du dispositif de reconversion

Les dépenses de soutien se sont élevées en 2014 à 3,07 M€, soit 53% de plus qu'en 2013 (2 M€).

Budget de fonctionnement (en M€)	2013	2014	Evolution N/N-1
Formation du réseau	0,28	0,67	138%
Documentation - études	0,09	0,20	119%
Soutien courant	0,17	0,35	106%
Fonctionnement du CMFP	0,47	0,70	48%
Frais de déplacement des personnels	0,32	0,43	35%
Communication métier	0,68	0,73	7%
TOTAL	2,00	3,07	53%

¹⁷ En 2015, la masse salariale de Défense Mobilité continue d'être suivie au niveau de la sous-action 64-08 du programme 212.

¹⁸ A compter du 1^{er} janvier 2015, les deux unités opérationnelles correspondantes, tout en restant de la responsabilité de Défense Mobilité sont rattachées au BOP « Accompagnement de la politique des ressources humaines ».

- Trois types de dépenses ont progressé de façon significative.

Les dépenses de formation du personnel de la chaîne de reconversion ont augmenté de 138% pour s'établir à 0,67 M€ : Défense Mobilité a réalisé un effort important en faveur de la professionnalisation des conseillers.

Le poste documentation et études est également en très forte augmentation par rapport à 2013 (+119%). Celle-ci s'explique par la réalisation d'une étude visant à la conception d'un dispositif incitatif à la mobilité externe des officiers supérieurs du ministère de la défense et par un abonnement au moteur de recherche *Jobfeed* au profit de la mission de reconversion des officiers.

Les dépenses de soutien divers (0,35 M€) : mise en place de formations aux métiers de l'aéronautique au CMFP.

- Les autres postes de dépenses ont connu une évolution plus limitée.

Les dépenses de communication métier (0,73 M€) sont stables. La légère augmentation résulte notamment de l'abonnement au *hub Viadeo* et de la création d'un espace virtuel dédié à une base de données sécurisée d'offres d'emploi à usage exclusif de Défense Mobilité (Multiposting).

Défense Mobilité a consommé 0,7 M€ au titre de la maintenance des matériels techniques du centre militaire de formation professionnelle (CMFP). L'augmentation de 0,2 M€ par rapport à 2013 provient de la mise en place de formations aux métiers de l'aéronautique au CMFP.

Les frais de déplacement des personnels de l'agence se sont élevés à 0,43 M€.

10.1.3 - Les dépenses d'investissement

Au titre de la réalisation des matériels techniques du CMFP, Défense Mobilité a consommé 0,17 M€ en 2014, comme en 2013,.

10.1.4 – Les dépenses de prestations au profit des candidats¹⁹

Ce type de dépenses a augmenté de 27,8% entre 2013 et 2014. Ainsi, la dépense 2014 est de 23,87 M€ contre 18,68 M€ en 2013 (+5,18 M€). Cette évolution s'explique par le transfert de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère du travail) à l'ARD au 19 novembre 2013 des 3 lots « Défense » du marché de formation professionnelle des publics spécifiques adultes (titulaire : AFPA). Les premiers paiements sont intervenus en 2014.

¹⁹ Pour le bilan de la reconversion 2014, les volumes de bénéficiaires mentionnés dans cette partie correspondent au nombre de candidats ayant participé à une prestation payante. Dorénavant, ne sont plus comptabilisés les bénéficiaires de prestations réalisées en régie (exemple : entretien bilan orientation).

• **Les prestations d'orientation (SBO, BIC, SIO et SO2S)**

	2013	2014	N / N-1
Paiements (en M€)	1,27	1,1	-14%
Nb Bénéficiaires	4 812	4 040	-772
Coût moyen	265 €	272 €	+7€

En 2013, 4 812 candidats ont participé à une SBO et 200 ont effectué un BIC. En 2014, 3 801 candidats ont participé à une SBO, 193 ont effectué un BIC et 46 candidats ont suivi des prestations d'orientation dans le cadre des marchés de la MRO.

• **Les prestations d'accompagnement direct vers l'emploi (STRE, SAE, PACRE, outplacement et ateliers)**

	2013	2014	N / N-1
Paiements (en M€)	0,58	0,66	14%
Nb Bénéficiaires	3 010	3 086	+76
Coût moyen	192 €	214 €	+22 €

En 2013, 2 812 candidats ont participé à une STRE ou à une TRE, 89 à une SAE, 8 à un PIC et 101 à un PACRE. En 2014, 2 827 candidats ont participé à une STRE, 26 à une SAE, 178 à un PACRE et 55 candidats à une prestation d'accompagnement dans le cadre des marchés de la MRO.

• **Les prestations d'accès à la fonction publique.**

	2013	2014	N / N-1
Paiements (en M€)	0,49	0,67	37%
Nb Bénéficiaires ²⁰	2 201	2 696	+495
Coût moyen	222 €	249 €	+26 €

En 2013, 1 407 candidats ont participé à des sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques et 292 agents de Défense Mobilité ont participé à une ou plusieurs formations « Fonction publique ». En outre, 502 clés *e-learning* ont été financées.

Pour 2014, 1 866 candidats ont participé à des sessions d'accompagnement vers la fonction publique et 295 agents de Défense Mobilité ont participé à une ou plusieurs formations « Fonction publique ». En outre, 535 clés *e-learning* ont été financées.

²⁰ Est comptabilisé le nombre de prestations accordées, un candidat pouvant bénéficier de plusieurs prestations.

• **La formation professionnelle en milieu civil (hors marché AFPA_DEFMOB), cycles d'enseignement et VAE.**

	2013	2014	N / N-1
Paiements (en M€)	10,91	7,36	-33%
Nb Bénéficiaires	2 544	2 606	+62
Coût moyen (en €)	4 290 €	2 834 €	-1 456

Ont été financés en 2013 par l'ARD 1 781 stages de formation professionnelle en milieu civil, 32 stages en SFP (sport, cyno et cheval) et 731 candidats ont bénéficié du remboursement de leur cycle d'enseignement ou de leur VAE.

Pour 2014, 1 820 stages de formations professionnelles en milieu civil ont été financés ainsi que 26 en SFP. 760 candidats ont bénéficié du remboursement de leur cycle d'enseignement ou de leur VAE.

• **La formation professionnelle financée dans le cadre du marché AFPA_ DEFMOB**

	2013	2014	N / N-1
Paiements (en M€)		7,14	
Nb Bénéficiaires		1 330	
Coût moyen (en €)		5 371 €	

En 2013, ont été accordés 902 stages en milieu civil et 518 stages au CMFP. Pour 2014, ont été accordés 839 stages en milieu civil et 491 stages au CMFP.

• **Autres dépenses**

Le 2^{ème} poste de dépense consacrée aux candidats est désormais le poste « frais de déplacement » avec 5,78 M€ payés en 2014 dont 2,24 M€ au titre du financement de la restauration et de l'hébergement pour le marché AFPA et 3,54 M€ au titre des remboursements des frais de mission ou stage.

Les dépenses consacrées à la reconversion des officiers généraux sont de 0,65 M€, en diminution de 4,9% par rapport à 2013.

Le montant des subventions versées aux associations est stable (0,05 M€).

Enfin, ont été payés 0,46 M€ à Pôle emploi au titre de la mise à disposition de personnels auprès de Défense Mobilité.

10.2 - LE COÛT DE LA RECONVERSION

Le coût retracé dans le tableau ci-dessous ne comprend pas les rémunérations et charges sociales du personnel en congé de reconversion.

Répartition des coûts (en M€)	2013	2014	Evolution N/N-1
RCS de Défense Mobilité	47,22	46,06	-2%
Prestations de reconversion	18,63	23,82	28%
<i>dont Gendarmerie</i>	1,26	1,26	-
<i>dont prestations MIRVOG</i>	0,68	0,65	-5%
Subventions aux associations	0,05	0,045	-10%
Frais de fonctionnement	2	3,07	53%
<i>dont fonctionnement CMFP</i>	0,47	0,70	48%
Investissement	0,17	0,17	1%
Dépenses liées chômage	127,1	131,80	4%
<i>dont indemnisation chômage</i>	125,74	130,30	4%
<i>dont frais de gestion</i>	1,36	1,50	10%
TOTAL GENERAL	195,17	204,95	5%

10.3 - LE COÛT DU RECLASSÉ (crédits de paiement)

Cet indicateur rapporte le coût de la reconversion (P212) au nombre de reclassements des militaires, personnels civils et conjoints.

Par rapport à la synthèse des coûts présentée dans le point précédent, sont exclues du total les dépenses liées au chômage et les prestations de reconversion relatives à la gendarmerie et à la MIRVOG.

	2013	2014
Coût * de la reconversion	66,12	71,24
Nombre de reclassements	13 946	13 700

Coût du reclassé	4 741 €	5 200 €
------------------	---------	---------

(*) en millions d'euros

Le coût du reclassé "apparent" s'élève à 5 200 € en 2014, en augmentation de 10 % par rapport à 2013. Les rémunérations et charges sociales des personnels de l'ARD sont en diminution de 2,5 %. Les prestations sont en forte progression (33 %) compte tenu de la prise en compte à partir de l'exercice 2014 du coût de la formation professionnelle assurée par l'AFPA auparavant à la charge de la DGEFP. Il est à noter le bon maintien du volume total de reclassements, qui s'élève en 2014 à 13 700, en retrait de 1,8 % par rapport au volume de reclassements constatés en 2013 (13 946). Compte tenu de la situation du marché de l'emploi, il s'agit d'une performance appréciable.

Le coût affiché est calculé sur le périmètre du BOP ARD. Il n'inclut pas les rémunérations et charges sociales des personnels en congé de reconversion.

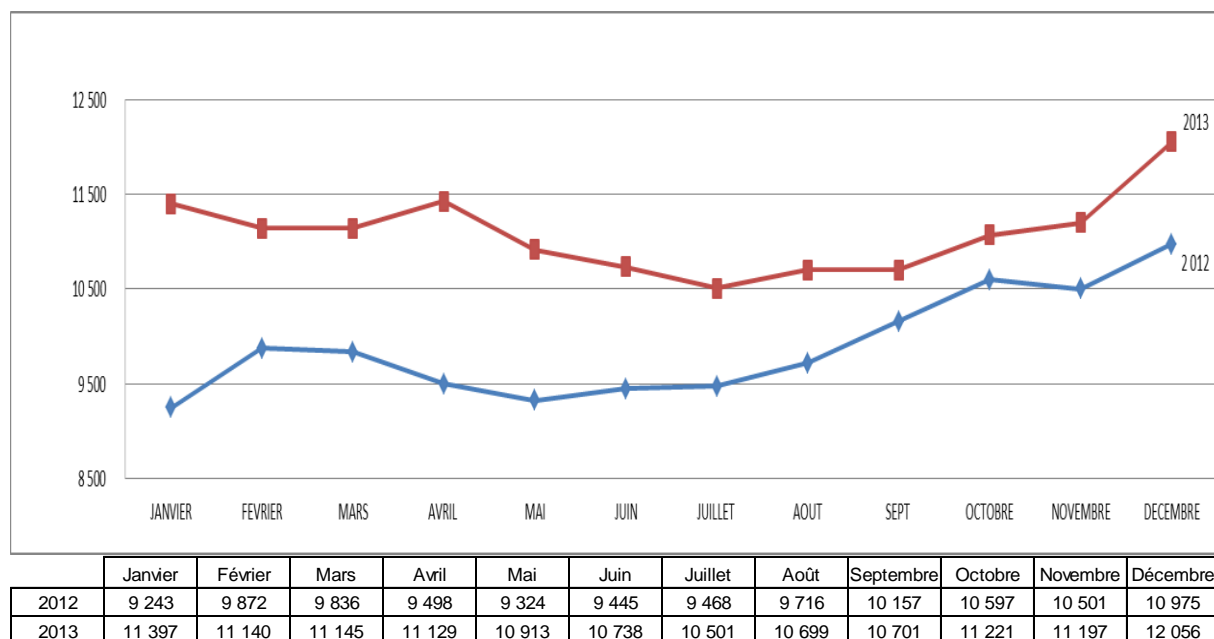
XI – LES STATISTIQUES DU CHOMAGE DES ANCIENS MILITAIRES

La totalité des ressortissants du ministère de la défense est indemnisée par Pôle emploi depuis le mois de novembre 2012 sous couvert de l'annexe conventionnelle opérationnelle à la convention de délégation de l'indemnisation du chômage du 2 septembre 2011. Depuis 2013, les données d'étude relatives à l'indemnisation chômage sont extraites des restitutions de Pôle emploi (PE).

Le centre de traitement de l'indemnisation du chômage (CTIC) est notamment chargé de contrôler les factures reçues de Pôle emploi et de procéder aux études relatives au chômage. Pour ces deux missions, le CTIC s'appuie, non seulement sur les données transmises par Pôle emploi, mais également sur les éléments extraits des SIRH que lui adressent les différents gestionnaires du ministère de la défense.

11.1 - NOMBRE DE MILITAIRES INDEMNISES

- Pour 2012 et 2013, le CTIC ne disposait pas des effectifs réellement indemnisés le mois considéré. Les effectifs retenus étaient ceux issus des listes nominatives transmises mensuellement par Pôle emploi indiquant pour chaque demandeur d'emploi ses droits en cours sur le mois considéré (inscription, calcul de l'affiliation et du taux ARE²¹ journalier, ...) ²².



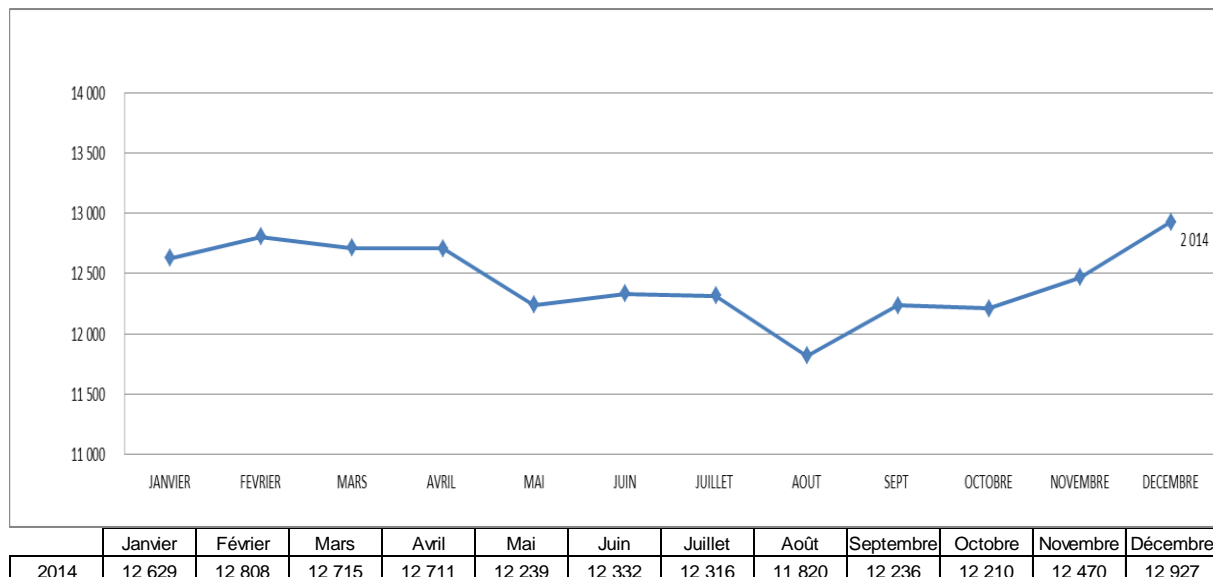
Il était délicat de rapprocher l'évolution de ces effectifs et celle des dépenses, puisque les effectifs retenus n'étaient pas précisément ceux indemnisés dans le mois considéré ;

²¹ Allocation de retour à l'emploi.

²² Ces listes permettent au CTIC de vérifier les droits servis par PE et de recenser les demandeurs d'emploi par zone de compétence des pôles Défense Mobilité.

ainsi, il peut y avoir un décalage entre la date d'ouverture d'un droit et le premier jour réellement indemnisé.

- Depuis 2014 sont suivis les effectifs ressortant des listes nominatives servant à l'établissement des factures mensuelles de Pôle emploi²³.



En 2014, 12 450 demandeurs d'emploi ont été indemnisés en moyenne chaque mois. Le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés en décembre 2013 était de 12 484, celui de décembre 2014 est de 12 927.

11.2 - DUREE D'INDEMNISATION DES ANCIENS MILITAIRES

Depuis novembre 2013, Défense Mobilité dispose des éléments statistiques de Pôle emploi permettant de suivre l'ancienneté moyenne et la durée moyenne d'indemnisation des demandeurs d'emploi anciens militaires.

²³ L'information est disponible mensuellement depuis novembre 2013.

Définitions :

L'ancienneté moyenne à la fin du mois m mesure le nombre de jours passés sur les listes de Pôle Emploi par les demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois m à Pôle Emploi.

La notion d'ancienneté moyenne doit être distinguée de celle de durée moyenne des sortants laquelle évalue à la fin du mois m le temps moyen passé sur les listes de Pôle Emploi par les inscrits sortis des listes et qui ne sont pas revenus en indemnisation dans les six mois après leur sortie.

Les catégories de demandeurs d'emploi concernées sont identifiées par Pôle Emploi comme suit :

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).

Pour des raisons de fiabilité des données sont retenues les données arrêtées avec trois mois de recul au titre d'un mois donné. C'est pourquoi, s'agissant de 2014, les dernières données citées sont celles de novembre 2014.

		déc. 2013	mars-14	juin-14	sept-14	nov-14
Ancienneté moyenne dans le régime (en jours)	DEFMOB	249	264	271	271	273
	PE	511	519	526	534	538

L'ancienneté moyenne dans le régime (AMR) des anciens militaires s'établit à 273 jours en novembre 2014, progressant de 10 % par rapport à décembre 2013. Sur le périmètre de Pôle emploi, la progression constatée sur cette même période a été d'un peu plus de 5%.

La durée moyenne dans le régime (DMR) de la totalité des demandeurs d'emploi s'élève à 277 jours en 2014. Il est constaté une DMR des anciens militaires du même ordre (9 à 10 mois).

Cela étant, la situation des anciens militaires et celle de la population totale suivie par Pôle emploi doivent être comparées avec prudence, compte tenu de la structure différente des deux populations.

Données Pôle emploi novembre 2014	Pôle emploi	DEFMOB
Moins de 25 ans	15,2%	23,3%
Plus de 50 ans	22,3%	1,2%

11.3 - COUT DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE DES ANCIENS MILITAIRES

En 2014, la dépense d'indemnisation du chômage des anciens militaires s'est élevée à 125,7 M€, soit 5% de plus qu'en 2013 (119,8 M€).

Pour déterminer le coût réel de l'indemnisation du chômage en 2014, il convient toutefois de diminuer la dépense 2014 des dépenses payées en 2014 au titre de 2013 (-41,1 M€), de l'augmenter des dépenses payées en 2015 au titre de 2014 (42,4 M€). En 2014, aucune avance de trésorerie n'a été versée à Pôle Emploi contrairement aux années précédentes.

Déterminé sur ces bases, le coût 2014 s'est établi à 127,1 M€, en augmentation de 4,5% par rapport au coût 2013 (121,6 M€).

Du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, le nombre d'anciens militaires demandeurs d'emploi indemnisés en fin de mois a progressé de 7%, passant de 12 056 à 12 927.

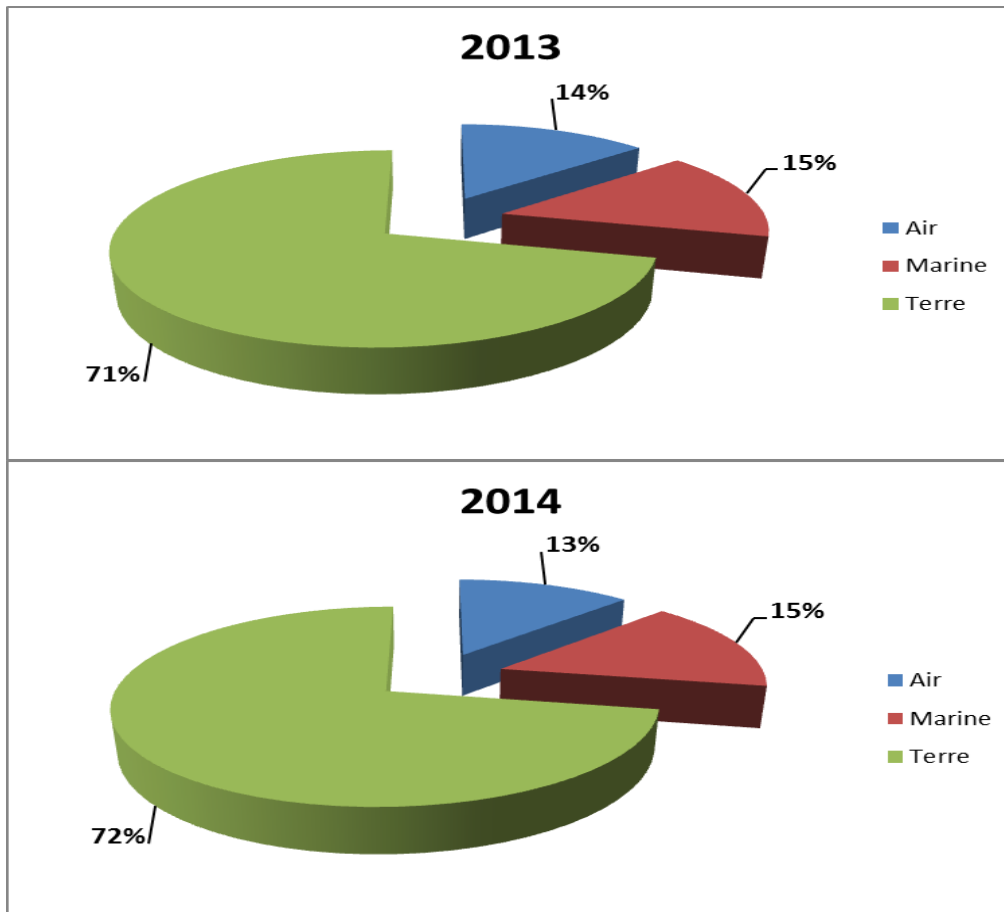
L'indemnisation moyenne mensuelle est de 871 € par demandeur d'emploi indemnisé (données calculées sur la période février 2014 à décembre 2014).

Ces évolutions peuvent être rapprochées de la part croissante prise dans la population des anciens militaires demandeurs d'emploi par les militaires de moins de quatre ans de service, ayant le plus souvent des problèmes d'employabilité.

11.4 – CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION DES ANCIENS MILITAIRES

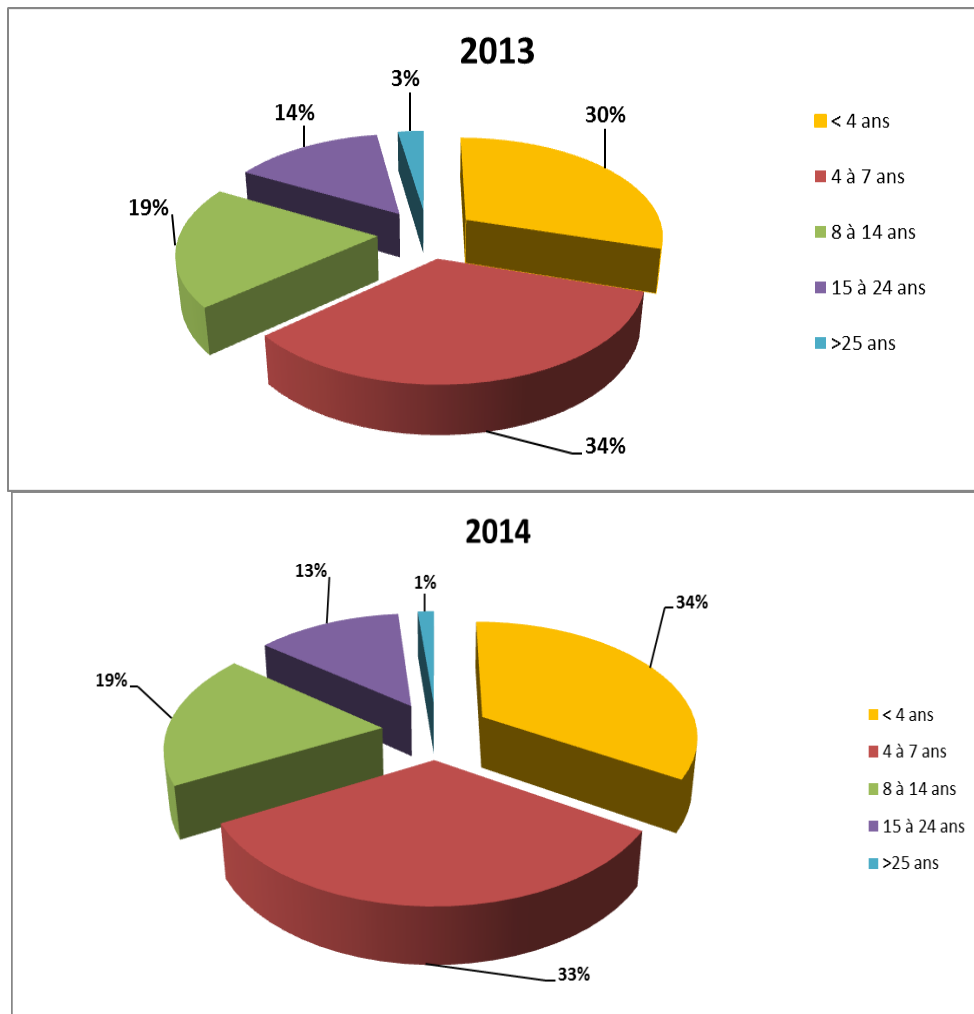
• Répartition par armée

Globalement, la répartition par armée reste relativement stable depuis 2012. Les anciens militaires issus de l'armée de terre représentent plus de 70% de la population. Ceux issus des deux autres armées se partagent assez également le reste de la population.



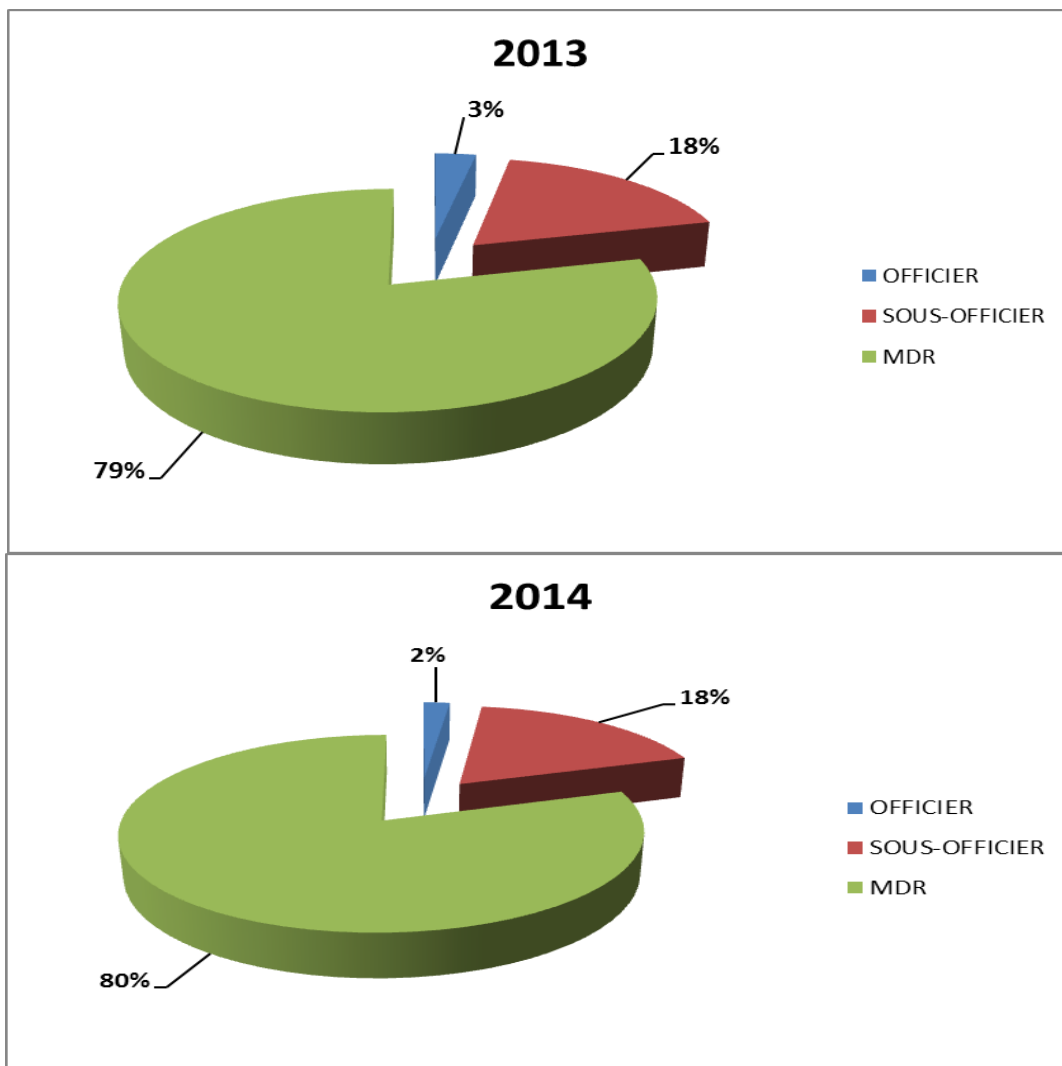
• Répartition par ancienneté de services

Entre 2013 et 2014, la répartition par ancienneté de service évolue de manière significative pour la tranche inférieure à 4 ans (+4 points) portant la proportion des demandeurs d'emploi ayant moins de huit ans d'ancienneté de service de 64 % à 67 %. Corrélativement, on constate une diminution des demandeurs d'emploi ayant plus de quinze ans de service (17% en 2013 contre 14% en 2014).



• Répartition par catégorie de personnel

La répartition par catégorie reste globalement stable entre 2013 et 2014. Plus des 2/3 des MDR partent avant huit ans de service et les 3/4 d'entre eux ont moins de trente ans. 60% des sous-officiers quittent l'institution entre 8 et 24 ans de service et 80% d'entre eux ont moins de quarante ans.



1 – LES PRESTATIONS ACCORDEES EN 2014

2 - TAUX DE RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE

**3 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LE
SECTEUR PRIVE**

**4 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LES
FONCTIONS PUBLIQUES**

5 - BILAN DE LA RECONVERSION PAR SEXE

6 - LA RECONVERSION DES OFFICIERS

ANNEXE 1 – LES PRESTATIONS ACCORDEES EN 2014

Défense Mobilité a délivré en 2014 un total de 17102 prestations d'orientation, d'accompagnement et de prestations de formation, soit une diminution de 5% par rapport à 2013 (17 938 en 2013). Cette baisse recouvre une réalité différenciée entre les prestations d'orientation, les prestations d'accompagnement et les prestations de formation :

- La diminution des prestations d'orientation externalisées résulte d'un effort sur les prestations réalisées en régie, compte tenu de la montée en compétence des conseillers emploi.
- L'accompagnement direct à l'emploi en 2014 représente 10 851 prestations, soit une baisse de 549 par rapport à 2013 (-5%).
- Les prestations de formation professionnelle sont quant à elles en augmentation de 2% (+ 94 prestations). Sur le marché AFPA / DEFMOB, on constate une baisse du nombre de formations (-124 parcours), au profit du nombre de formations prescrites sur les autres marchés formalisés (+224 parcours).

• Répartition des prestations par armée et formation rattachée

Type de prestations	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	AUTRES	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Orientation	4 239	624	975	338	0	30	40	1	4	6 251	338
Accompagnement direct vers l'emploi	4 222	874	1 283	69	3	52	56	2	20	6 581	134
Formation professionnelle	2 723	518	627	318	1	10	67	1	5	4 270	596
Totaux	11 184	2 016	2 885	725	4	92	163	4	29	17 102	1 068

(GEND. DEFMOB : entretiens délivrés par Défense Mobilité – TOTAL GEND : entretiens délivrés par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

• Evolution des prestations DEFENSE

Années	Prestations d'orientation	Prestations d'accompagnement	TOTAL
2012	7 136	12 109	19 245
2013	6 550	11 388	17 938
2014	6 251	10 851	17 102
Variation 2013/2014	-5%	-5%	-5%

1. – PRESTATIONS D'ORIENTATION

- **Bilan global des prestations d'orientation conventionnées accordées en 2014 par armée et par catégorie**

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	AUTRES	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Officiers											
Sessions bilan d'orientation (SBO)	37	6	28	3			1			75	3
Bilans individuels de compétences (BIC)	93	22	48	3		1				167	3
Orientation collective des officiers supérieurs (ACROS)	25	10	9			1			1	46	
Sous-total "officiers"	155	38	85	6	0	2	1	0	1	288	6
Sous-officiers											
Sessions bilan d'orientation (SBO)	671	325	321	99		13	6		3	1438	99
Bilans individuels de compétences (BIC)	14	1	8	1		1				25	1
Sous-total "sous-officiers"	685	326	329	100	0	14	6	0	3	1463	100
Militaires du rang											
Sessions bilan d'orientation (SBO)	1786	63	201	227		4	7			2288	227
Bilans individuels de compétences (BIC)	1									1	0
Sous-total "militaires du rang"	1787	63	201	227	0	4	7	0	0	2289	227
Totaux											
Sessions bilan d'orientation (SBO)	2494	394	550	329	0	17	14	0	3	3801	329
Bilans individuels de compétences (BIC)	108	23	56	4	0	2	0	0	0	193	4
Orientation collective des officiers supérieurs (ACROS)	25	10	9	0	0	1	0	0	1	46	0
TOTAUX	2627	427	615	333	0	20	14	0	4	4040	333

(GEND. DEFMOB : prestations délivrées par Défense Mobilité – TOTAL GEND : prestations délivrées par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

- Bilan global des prestations d'orientation en régie accordées en 2014 par armée et par catégorie**

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Officiers										
Bilans de carrière (BC)	1								1	0
Entretiens bilan orientation (EBO)	43	9	25	1		1	1	1	81	1
Bilans personnel et professionnel (BPP)	2	1							3	0
Sous-total "officiers"	46	10	25	1	0	1	1	1	85	1
Sous-officiers										
Bilans de carrière (BC)									0	0
Entretiens bilan orientation (EBO)	350	141	168	3		8	3		673	3
Ateliers bilan orientation (ABO)	25								25	
Bilans personnel et professionnel (BPP)									0	0
Sous-total "sous-officiers"	375	141	168	3	0	8	3	0	698	3
Militaires du rang										
Bilans de carrière (BC)									0	0
Entretiens bilan orientation (EBO)	907	46	167	1		1	22		1144	1
Ateliers bilan orientation (ABO)	284								284	
Bilans personnel et professionnel (BPP)									0	0
Sous-total "militaires du rang"	1191	46	167	1	0	1	22	0	1428	1
Totaux										
Bilans de carrière (BC)	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Entretiens bilan orientation (EBO)	1300	196	360	5	0	10	26	1	1898	5
Ateliers bilan orientation (ABO)	309								309	
Bilans personnel et professionnel (BPP)	2	1	0	0	0	0	0	0	3	0
TOTAUX	1612	197	360	5	0	10	26	1	2211	5

(GEND. DEFMOB : prestations délivrées par Défense Mobilité – TOTAL GEND : prestations délivrées par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

2 – PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

- **Bilan global des prestations d'accompagnement direct vers l'emploi en régie accordées en 2014 par armée et par catégorie**

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	AUTRES	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Officiers											
Module connaissance de la fonction publique	5									5	0
Technique de recherche d'emploi (TRE)	81	20	37			1		2	3	144	0
Préparation opérationnelle à l'emploi										0	0
Sous-total "officiers"	86	20	37	0	0	1	0	2	3	149	0
Sous-officiers											
Module connaissance de la fonction publique	1		1							2	0
Technique de recherche d'emploi (TRE)	356	146	181	2		7	4			696	2
Préparation opérationnelle à l'emploi			1							1	0
Sous-total "sous-officiers"	357	146	183	2	0	7	4	0	0	699	2
Militaires du rang											
Module connaissance de la fonction publique	4									4	0
Technique de recherche d'emploi (TRE)	776	36	146	3		1	13			975	3
Préparation opérationnelle à l'emploi										0	0
Sous-total "militaires du rang"	780	36	146	3	0	1	13	0	0	979	3
Totaux											
Module connaissance de la fonction publique	10	0	1	0	0	0	0	0	0	11	0
Technique de recherche d'emploi (TRE)	1213	202	364	5	0	9	17	2	3	1815	5
Préparation opérationnelle à l'emploi	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAUX	1223	202	366	5	0	9	17	2	3	1827	5

(GEND. DEFMOB : prestations délivrées par Défense Mobilité – TOTAL GEND : prestations délivrées par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

• **Bilan global des prestations d'accompagnement direct vers l'emploi conventionnées accordées en 2014 par armée et par catégorie**

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	AUTRES	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Officiers											
Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques	122	14	49		2	4	2		2	195	0
Sessions de technique de recherche d'emploi (STRE)	44	8	29	3					1	85	3
PACRE	15	6	7	2					1	31	4
Périodes d'adaptation en entreprise (PAE)	3	1	1							5	9
Sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE)	6	3	2							11	0
Accompagnement individuel des officiers supérieurs (AIROS)	23	12	12	2	1	1			4	55	2
Sous-total "officiers"	213	44	100	7	3	5	2	0	8	382	18
Sous-officiers											
Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques	290	168	252	2		19	5		5	741	2
Sessions de technique de recherche d'emploi (STRE)	556	322	279	17		11			1	1186	17
PACRE	37	20	37	14		1			1	110	24
Périodes d'adaptation en entreprise (PAE)	94	18	30			3	1			146	40
Sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE)	4	3	3				1			11	0
Sous-total "sous-officiers"	981	531	601	33	0	34	7	0	7	2194	83
Militaires du rang											
Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques	264	1	87			1	7		1	361	0
Sessions de technique de recherche d'emploi (STRE)	1319	91	104	24		3	14		1	1556	24
PACRE	27	1	8				1			37	0
Périodes d'adaptation en entreprise (PAE)	191	4	17				8			220	4
Sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE)	4									4	0
Sous-total "militaires du rang"	1805	97	216	24	0	4	30	0	2	2178	28
Totaux											
Sessions d'accompagnement vers les fonctions publiques	676	183	388	2	2	24	14	0	8	1297	2
Sessions de technique de recherche d'emploi (STRE)	1919	421	412	44	0	14	14	0	3	2827	44
PACRE	79	27	52	16	0	1	1	0	2	178	28
Périodes d'adaptation en entreprise (PAE)	288	23	48	0	0	3	9	0	0	371	53
Sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE)	14	6	5	0	0	0	1	0	0	26	0
Accompagnement individuel des officiers supérieurs (AIROS)	23	12	12	2	1	1	0	0	4	55	2
TOTAUX	2999	672	917	64	3	43	39	0	17	4754	129

(GEND. DEFMOB : prestations délivrées par Défense Mobilité – TOTAL GEND : prestations délivrées par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

3 – PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Bilan global des prestations de formation professionnelle accordées en 2014 par armée et par catégorie**

FORME DE L'AIDE	TERRE	MARINE	AIR	GEND. DEFMOB	DGA	SSA	SEA	SCA	AUTRES	TOTAL DEFENSE MOBILITE	TOTAL GEND.
Officiers											
Formations marché DGEFP (hors CMFP)	2		3							5	6
Formations marché DGEFP en milieu militaire (CMFP)										0	
Sections de formations professionnelles en milieu militaire (SFP)										0	
Convention ONAC										0	
Formations sous marché ARD	2		3							5	
Formations sous convention individuelle ("hors marché")	27	4	16	3		1		1		52	
Périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE)	3		1			2				6	4
Cycles d'enseignement (remboursement)	37	19	24	5		1			1	87	9
VAE MIXTE										0	
Accompagnement collectif des officiers supérieurs (ACROS)	20	10	17	1	1	2			1	52	1
Financements VAE EDUC NAT et remboursements VAE										0	
Sous-total "officiers"	91	33	64	9	0	6	0	1	2	206	20
Sous-officiers											
Formations marché DGEFP (hors CMFP)	105	76	31							212	90
Formations marché DGEFP en milieu militaire (CMFP)	69	23	11				1			104	
Sections de formations professionnelles en milieu militaire (SFP)	5	2	4			1				12	
Remises à niveau scolaire (RANS)	29	6					1			36	
Convention ONAC	2		1							3	
Formations sous marché ARD	90	54	34	9						187	
Formations sous convention individuelle ("hors marché")	145	113	70	33		1	1			363	
Périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE)	48	15	21			2				86	35
Cycles d'enseignement (remboursement)	125	46	97	72						340	78
VAE Mixte											
Financements VAE EDUC NAT et remboursements VAE	14	2	9							25	0
Sous-total "sous-officiers"	632	337	278	114	0	4	3	0	0	1368	203
Militaires du rang											
Formations marché DGEFP (hors CMFP)	453	64	51	48			6			622	358
Formations marché DGEFP en milieu militaire (CMFP)	325	21	24	17						387	
Sections de formations professionnelles en milieu militaire (SFP)	9	1	2	2						14	
Remises à niveau scolaire (RANS)	230	10	4				2			246	
Convention ONAC	1	1	1	1						4	
Formations sous marché ARD	506	17	50	44			36			653	
Formations sous convention individuelle ("hors marché")	223	23	57	65			4		1	373	
Périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE)	67	2	15				4			88	1
Cycles d'enseignement (remboursement)	154	9	27	18			11		2	221	14
VAE Mixte	9									9	
Financements VAE EDUC NAT et remboursements VAE	23		54				1			78	0
Sous-total "militaires du rang"	2000	148	285	195	0	0	64	0	3	2695	373
Totaux											
Formations marché DGEFP (hors CMFP)	560	140	85	48	0	0	6	0	0	839	454
Formations marché DGEFP en milieu militaire (CMFP)	394	44	35	17	0	0	1	0	0	491	
Sections de formations professionnelles en milieu militaire (SFP)	14	3	6	2	0	1	0	0	0	26	
Remises à niveau scolaire (RANS)	259	16	4	0	0	0	3	0	0	282	
Convention ONAC	3	1	2	1	0	0	0	0	0	7	
Formations sous marché ARD	598	71	87	53	0	0	36	0	0	845	
Formations sous convention individuelle ("hors marché")	395	140	143	101	0	2	5	1	1	788	
Périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE)	118	17	37	0	0	4	4	0	0	180	40
Cycles d'enseignement (remboursement)	316	74	148	95	0	1	11	0	3	648	101
VAE Mixte	9	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
Accompagnement collectif des officiers supérieurs (ACROS)	20	10	17	1	1	2	0	0	1	52	1
Financements VAE EDUC NAT et remboursements VAE	37	2	63	0	0	0	1	0	0	103	0
TOTAUX	2723	518	627	318	1	10	67	1	5	4270	596

(GEND. DEFMOB : prestations délivrées par Défense Mobilité – TOTAL GEND : prestations délivrées par Défense Mobilité et par la gendarmerie.)

ANNEXE 2 - TAUX DE RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE

	OFF	SOFF	MDR +4 ANS	Total + 4 ans	MDR-4	Taux global
TERRE	68%	69%	60%	63%	62%	63%
MARINE	75%	65%	56%	64%	66%	64%
AIR	71%	72%	61%	68%	81%	68%
SSA	50%	61%	100%	61%		61%
SEA	100%	67%	79%	79%		79%
GENDARMERIE *	33%	60%	49%	50%	50%	50%
Total	69%	69%	60%	64%	64%	64%

- Gendarmes suivis par Défense Mobilité

Pour mesurer sa capacité à accompagner avec efficacité les militaires souhaitant réussir leur transition professionnelle, l'ARD retient un ratio rapportant au total de militaires disponibles à l'emploi le nombre de ceux d'entre eux s'étant reclassés dans les 12 mois suivant leur départ.

Est considéré comme disponible à l'emploi, un militaire ayant un projet professionnel reconnu comme réaliste et réalisable – c'est-à-dire inscrit en relation entreprise – et ayant été radié des cadres. Les militaires du rang qui ont quitté le ministère sans avoir 4 années de service sont exclus du calcul de l'indicateur.

$$\text{Taux de reclassement au dernier jour du mois } m = \frac{\text{Militaires IRE et RDC entre le 1er jour du mois (m-11) et le dernier jour du mois } m, \text{ et reclassés dans les 365 jours suivant la date de RDC}}{\text{Militaires IRE et RDC entre le 1er jour du mois (m-11) et le dernier jour du mois } m}$$

A titre d'illustration, pour calculer le taux de reclassement au 30/09/2014, il faut extraire dans l'infocentre ARI@NE le personnel RDC et suivi en IRE sur la période du 01/10/2012 au 30/09/2013 (dénominateur de l'indicateur) et mesurer parmi ces militaires, le nombre ayant obtenu un premier reclassement dans les 365 jours qui suivent leur date de RDC (numérateur).

Sont exclus les reclassements obtenus par les voies des articles L.4139-2 et L. 4139-3, ainsi que ceux faisant suite à une réussite à un concours de la fonction publique.

ANNEXE 3 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LE SECTEUR PRIVE

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES RECLASSEMENTS

	Terre	Marine	Air	Autres
ALSACE	3%	1%	2%	1%
AQUITAINE	8%	3%	16%	6%
AUVERGNE	2%	1%	1%	0%
BASSE-NORMANDIE	2%	3%	1%	2%
BOURGOGNE	1%	1%	4%	11%
BRETAGNE	6%	30%	2%	11%
CENTRE	4%	2%	10%	4%
CHAMPAGNE-ARDENNE	4%	1%	2%	0%
CORSE	0%	0%	2%	1%
FRANCHE-COMTE	3%	1%	3%	0%
HAUTE-NORMANDIE	1%	1%	2%	0%
ILE-DE-FRANCE	10%	5%	7%	11%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	4%	3%	2%	3%
LIMOUSIN	1%	0%	0%	2%
LORRAINE	6%	3%	5%	6%
MIDI-PYRENEES	6%	3%	7%	4%
NORD-PAS-DE-CALAIS	5%	2%	4%	12%
PAYS DE LA LOIRE	7%	4%	2%	4%
PICARDIE	2%	1%	2%	4%
POITOU-CHARENTES	5%	2%	7%	6%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	10%	26%	13%	7%
RHONE-ALPES	6%	4%	4%	4%
OUTRE-MER	2%	2%	1%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

REPARTITION DES RECLASSEMENTS PAR SECTEURS D'ACTIVITE

	Terre	Marine	Air	Autres
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	3%	2%	3%	2%
ARTS ET FACONNAGE D'OUVRAGES D'ART	0%	0%	0%	0%
BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	1%	1%	2%	1%
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	6%	6%	4%	7%
COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	0%	1%	1%	0%
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	11%	7%	6%	2%
HÔTELLERIE- RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION	5%	7%	4%	1%
INDUSTRIE	7%	14%	11%	2%
INSTALLATION ET MAINTENANCE	11%	24%	17%	1%
SANTE	3%	2%	2%	17%
SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE	14%	12%	13%	16%
SPECTACLE	0%	0%	0%	0%
SUPPORT A L'ENTREPRISE	5%	7%	10%	8%
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	34%	17%	25%	42%

REMUNERATIONS

Salaires bruts déclarés en €	Terre	Marine	Air	Autres
Inf. à 1000	4%	3%	5%	6%
De 1000 à moins de 1500	42%	24%	32%	38%
De 1500 à moins de 2000	25%	20%	23%	28%
De 2000 à moins de 2500	4%	6%	11%	6%
2500 et plus	4%	6%	7%	9%
Commissions	0%	0%	0%	0%
Non précisé	21%	41%	22%	13%
Total	100%	100%	100%	100%

ANNEXE 4 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Armée de terre, Marine, Armée de l'air

	Terre			Marine			Air		
	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR
L4139-2 FPE	42	106	142	6	87		14	133	24
L4139-2 FPT	6	19	20		2			7	4
L4139-2 FPH								1	1
L 4139-3 (emplois réservés) FPE	5	70	136		37	10		39	62
L 4139-3 (emplois réservés) FPT		46	36		16	1		17	19
L 4139-3 (emplois réservés) FPH		2	5					1	1
L 4139-1 (concours) FPE	3	6	8	0	10		2	10	8
L 4139-1 (concours) FPT		7	1		4	1		3	1
L 4139-1 (concours) FPH		1			1				
L 4138-8 (dét./int.) FPE	9		10	1	5		2	14	3
L 4138-8 (dét./int.) FPT	3	22	7	2	5		1	1	1
L 4138-8 (dét./int.) FPH		5			1				1
Contrats * FPE	19	3	77	14	25	9	8	36	12
Contrats FPT	6	47	126	5	45	6	2	31	38
Contrats FPH	2	55	53		16	3		12	16
Total recrutements	95	399	621	28	254	30	29	305	191
Total ARMEES	1 115			312			525		

*(EPIDe, EPA, MFAPP compris)

REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Service de santé des armées, Service des essences aux armées, Direction générale de l'armement

	SSA			SEA			DGA		
	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR
L4139-2 FPE	2	1		1	4	2	3		
L4139-2 FPT		2				1			
L4139-2 FPH	4	5							
L 4139-3 (emplois réservés) FPE		1	2		2				
L 4139-3 (emplois réservés) FPT						1			
L 4139-3 (emplois réservés) FPH									
L 4139-1 (concours) FPE							1		
L 4139-1 (concours) FPT									
L 4139-1 (concours) FPH	1								
L 4138-8 (dét./int.) FPE							4		
L 4138-8 (dét./int.) FPT									
L 4138-8 (dét./int.) FPH	2								
Contrats * FPE		2				1			
Contrats FPT		2			1	1			
Contrats FPH		7				3			
Total recrutements	9	20	2	1	7	9	8	0	0
Total ARMEES	31			17			8		

*(EPIDe, EPA, MFAFP compris)

REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES :
Brigade des sapeurs pompiers de Paris, Service du commissariat des armées,
Service d'infrastructure de la Défense

	BSPP			SCA			SID		
	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR
L4139-2 FPE	2		1	11					
L4139-2 FPT	2	6	16	2			1		
L4139-2 FPH	1		4	1					
L 4139-3 (emplois réservés) FPE			9						
L 4139-3 (emplois réservés) FPT	1	4	10						
L 4139-3 (emplois réservés) FPH			3						
L 4139-1 (concours) FPE				4					
L 4139-1 (concours) FPT			5						
L 4139-1 (concours) FPH									
L 4138-8 (dét./int.) FPE		1	1	3					
L 4138-8 (dét./int.) FPT		1	13	2					
L 4138-8 (dét./int.) FPH									
Contrats * FPE		1	1						
Contrats FPT		2	13						
Contrats FPH		1	3						
Total recrutements	6	16	79	23	0	0	1	0	0
TOTAL ARMEES	101			23			1		

*(EPIDe, EPA, MFAFP compris)

**REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES :
Affaires pénales maritimes – Total Défense**

	AFFAIRES PENALES MARITIMES			TOTAL DEFENSE			
	OFF	SOF	MDR	OFF	SOF	MDR	ENSEMBLE
L4139-2 FPE		2		81	333	169	583
L4139-2 FPT				10	36	41	88
L4139-2 FPH				6	6	5	17
L 4139-3 (emplois réservés) FPE				5	149	219	373
L 4139-3 (emplois réservés) FPT				1	83	67	151
L 4139-3 (emplois réservés) FPH				0	3	9	12
L 4139-1 (concours) FPE				10	27	16	53
L 4139-1 (concours) FPT				0	8	8	16
L 4139-1 (concours) FPH				1	1	0	2
L 4138-8 (dét./int.) FPE				19	42	14	75
L 4138-8 (dét./int.) FPT				8	12	21	41
L 4138-8 (dét./int.) FPH				2	4	1	7
Contrats * FPE				41	111	100	252
Contrats FPT				13	136	184	333
Contrats FPH				2	52	78	132
Total recrutements	0	2	0	200	1 003	932	2 135
TOTAL ARMEES	2			2 135			

*(EPIDe, EPA, MFAPP compris)

**REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES :
Gendarmerie – Total Défense et Gendarmerie**

	GENDARMERIE				TOTAL DEFENSE + GENDARMERIE
	OFF	SOF	MDR	ENSEMBLE	
L4139-2 FPE	3			3	586
L4139-2 FPT	3	26		29	117
L4139-2 FPH				0	17
L 4139-3 (emplois réservés) FPE		30	86	116	489
L 4139-3 (emplois réservés) FPT		54	76	130	281
L 4139-3 (emplois réservés) FPH		1		1	13
L 4139-1 (concours) FPE	1	2	5	8	61
L 4139-1 (concours) FPT		1		1	17
L 4139-1 (concours) FPH				0	2
L 4138-8 (détachement) FPE		3	1	4	79
L 4138-8 (détachement) FPT				0	41
L 4138-8 (détachement) FPH				0	7
Contrats * FPE		3	1	4	256
Contrats FPT	1		1	2	335
Contrats FPH	1		1	2	134
Total recrutements	9	120	171	300	2 435

**(EPIDe, EPA, MFAFP compris)*

1. Le congé reconversion

2. Nouveaux inscrits dans le dispositif reconversion

Par armées

Par catégories

Par tranches d'âge

3. Accès à l'emploi privé

Par armées

Par catégories

Par tranches d'âge

Par tranches de salaires et par genres (en %)

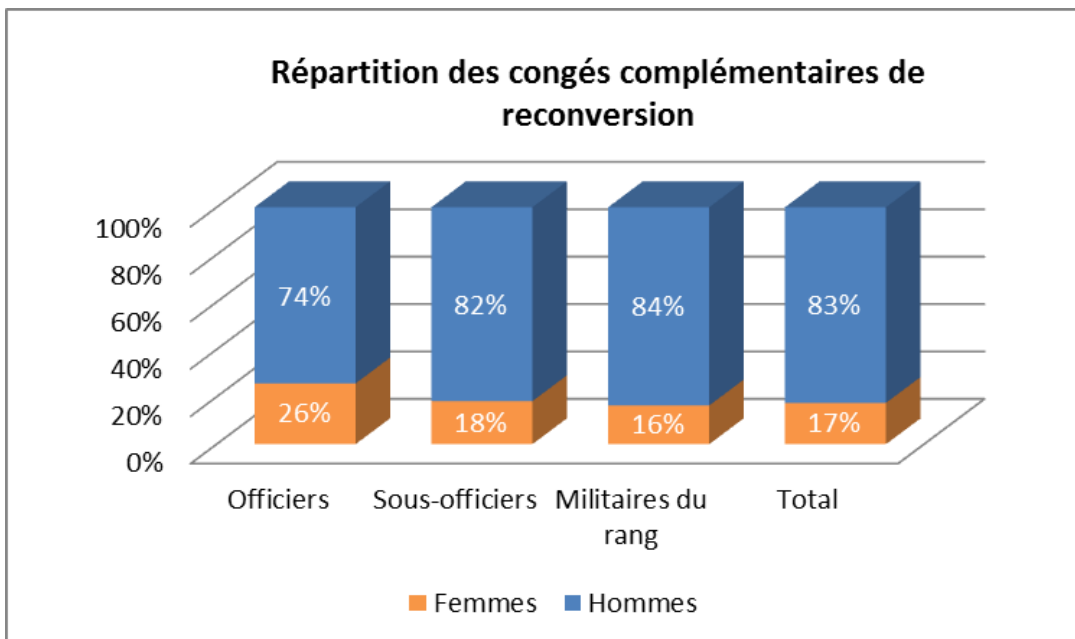
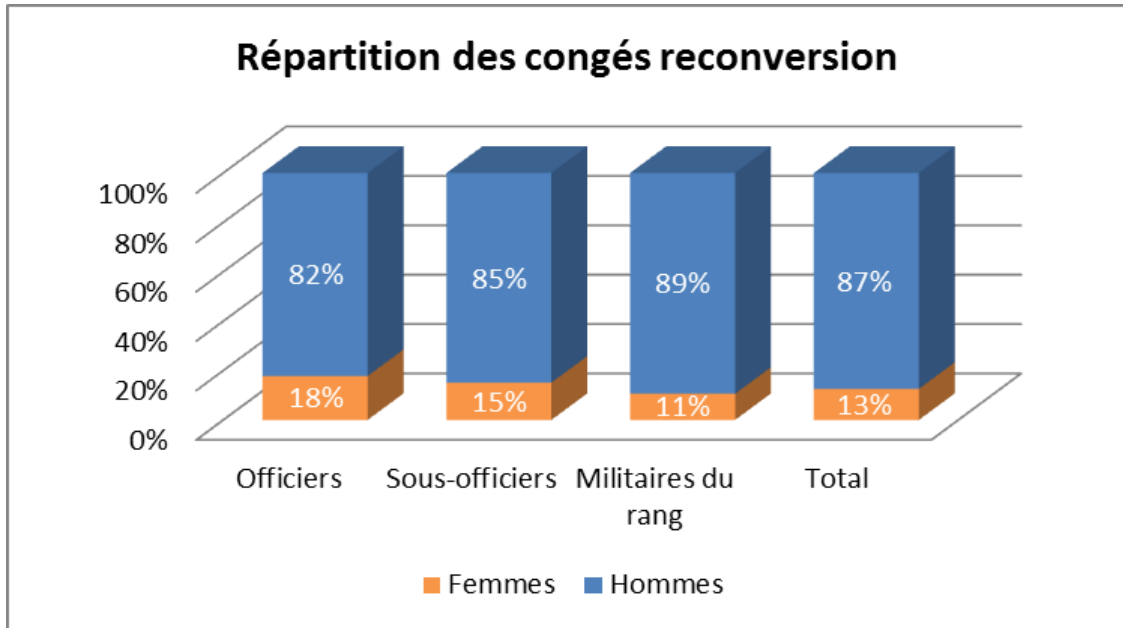
Par types de contrats

Par régions géographiques des reclassements

4. Accès à la fonction publique

5. Taux de reclassement privé public

1. Le congé reconversion

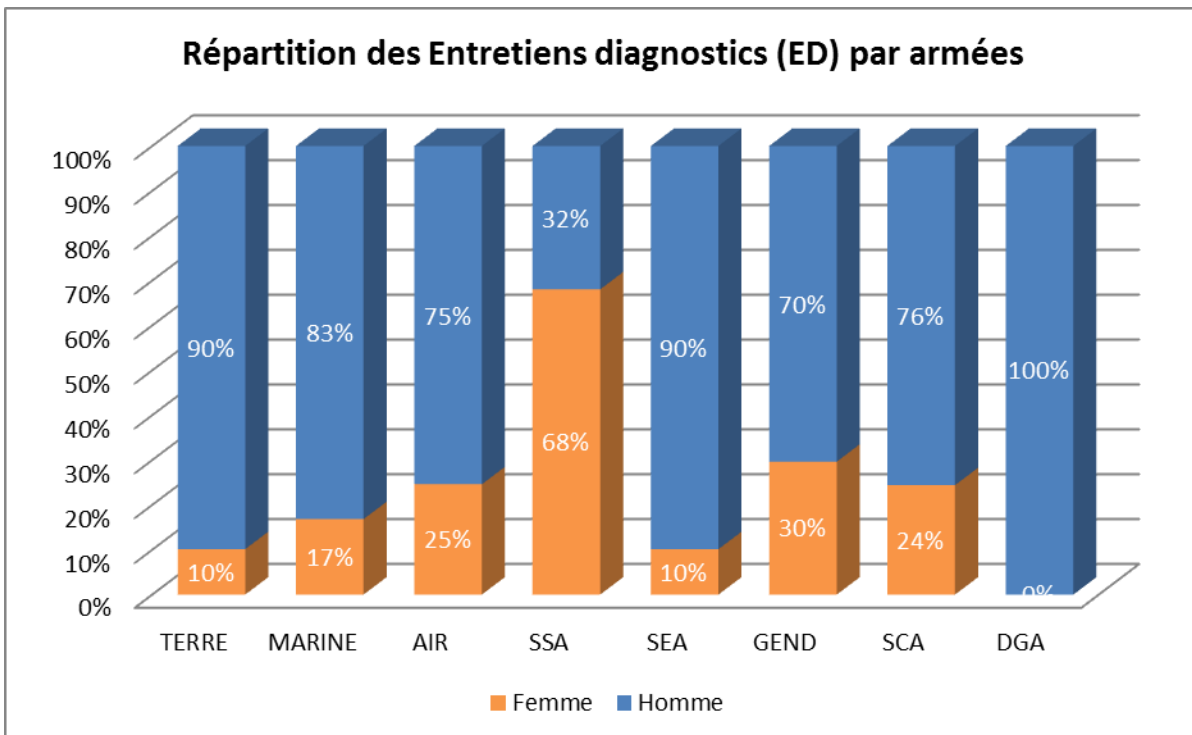


2. Nouveaux inscrits dans le dispositif reconversion

Les femmes représentent 15,1% des effectifs des armées, le taux de féminisation différant d'une armée à l'autre.

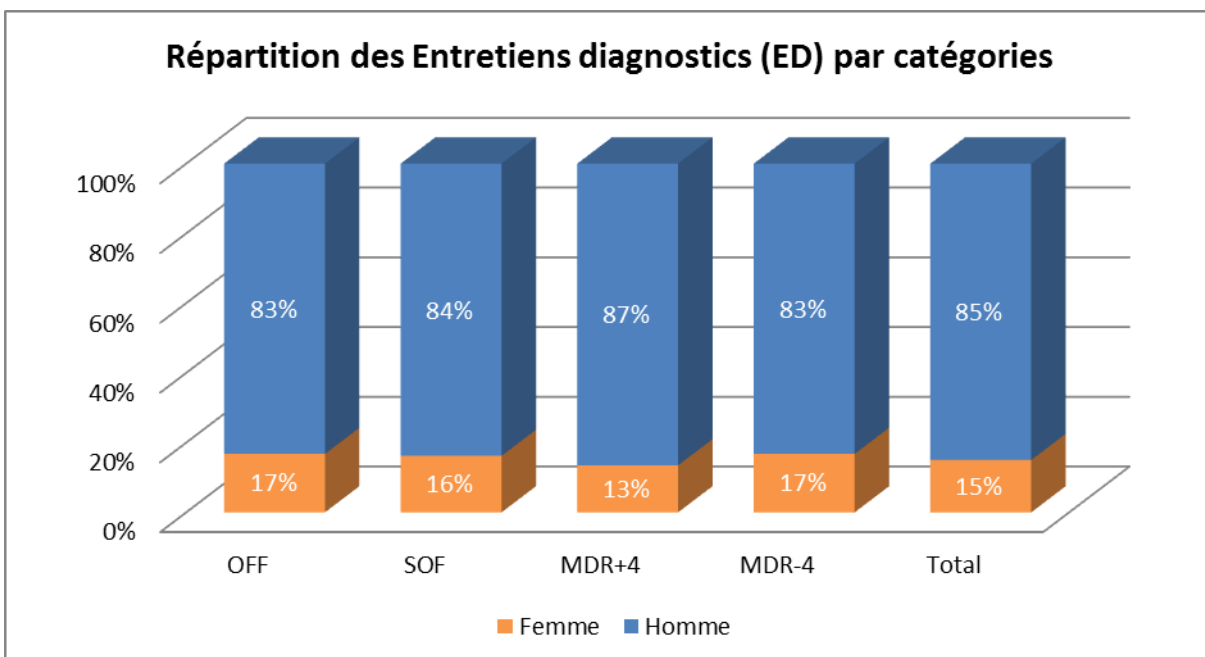
- **Par armées**

A l'exception du service de santé des armées, le pourcentage d'inscriptions en parcours de reconversion reflète le taux de féminisation des armées et services.



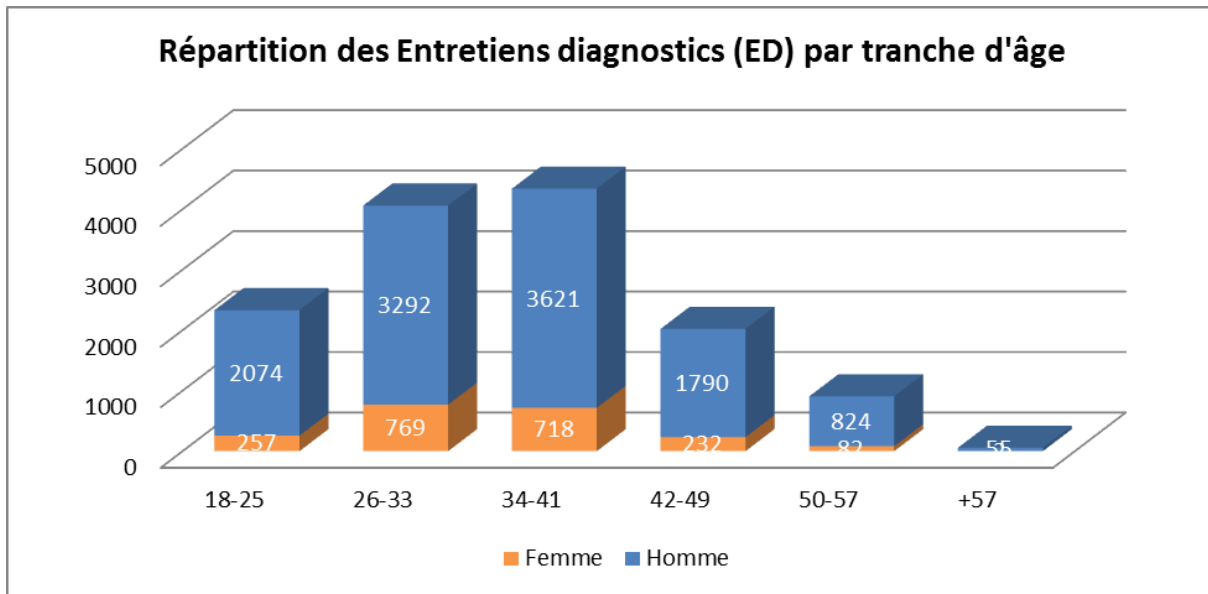
Sources : Défense Mobilité 2014 – données du 01 janvier au 31 décembre 2014

- **Par catégories**



Sources : Défense Mobilité 2014 – données du 01 janvier au 31 décembre 2014

- **Par tranches d'âge**



Sources : Défense Mobilité 2014 – données du 01 janvier au 31 décembre 2014

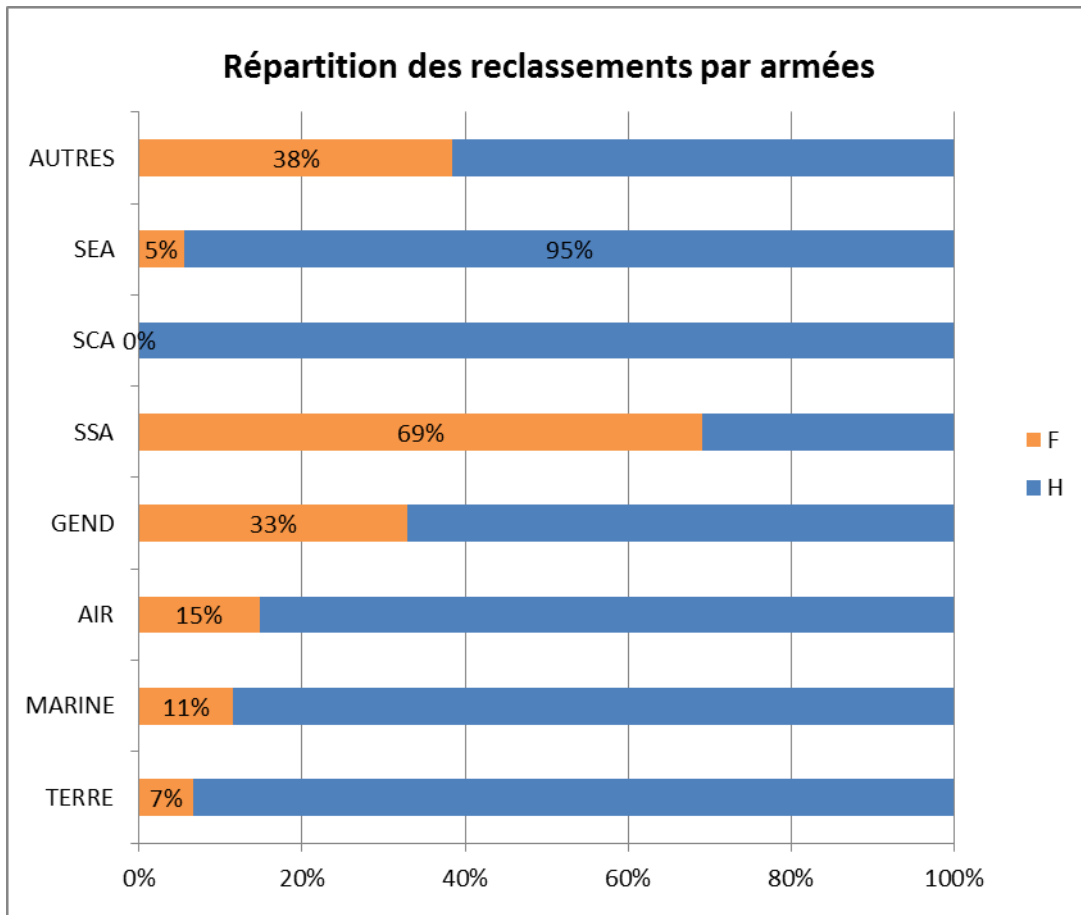
La proportion de femmes débutant un parcours de reconversion dans les deux tranches 26-33 ans et 34-41 ans est la plus importante. La notion d'acquisition de droits à retraite à compter de 15 ans de services n'est sans doute pas étrangère à ce fait.

3. Accès à l'emploi privé

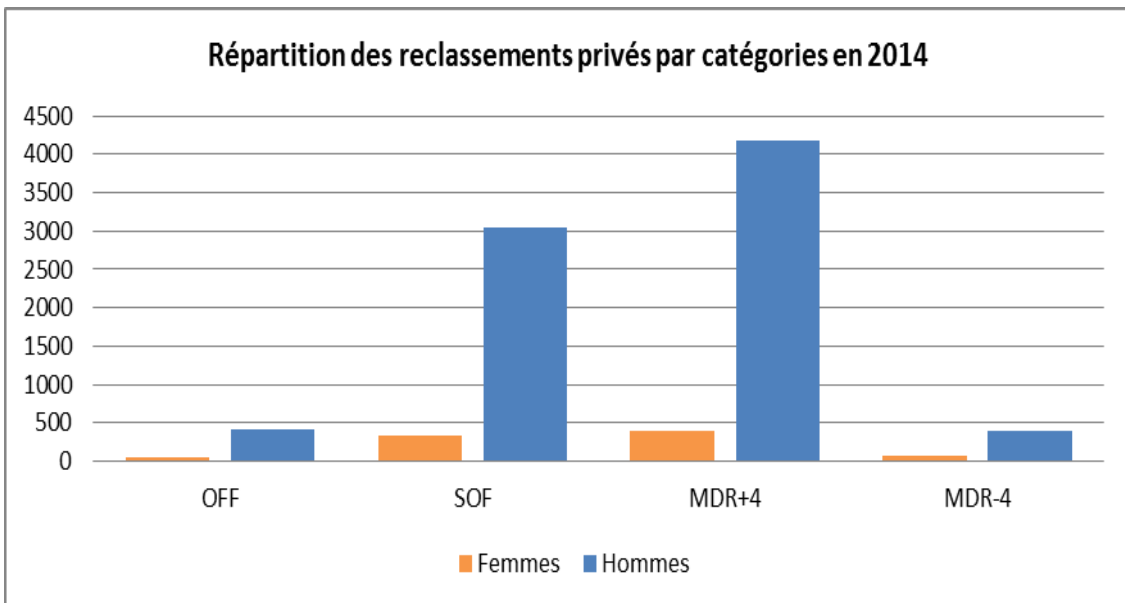
Sources : Défense Mobilité 2014 – données du 01 janvier au 31 décembre 2014

- **Par armées**

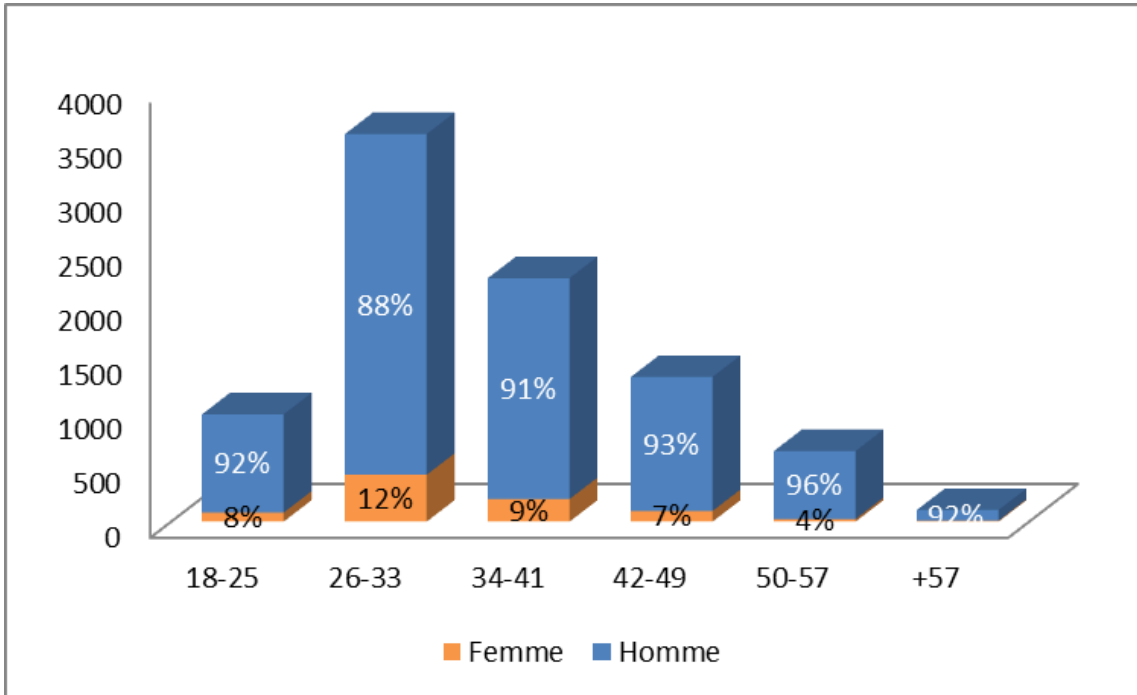
10% des reclassements privés sont des femmes militaires. La proportion varie considérablement entre les armées (avec le cas particulier du service de santé).



- **Par catégories**

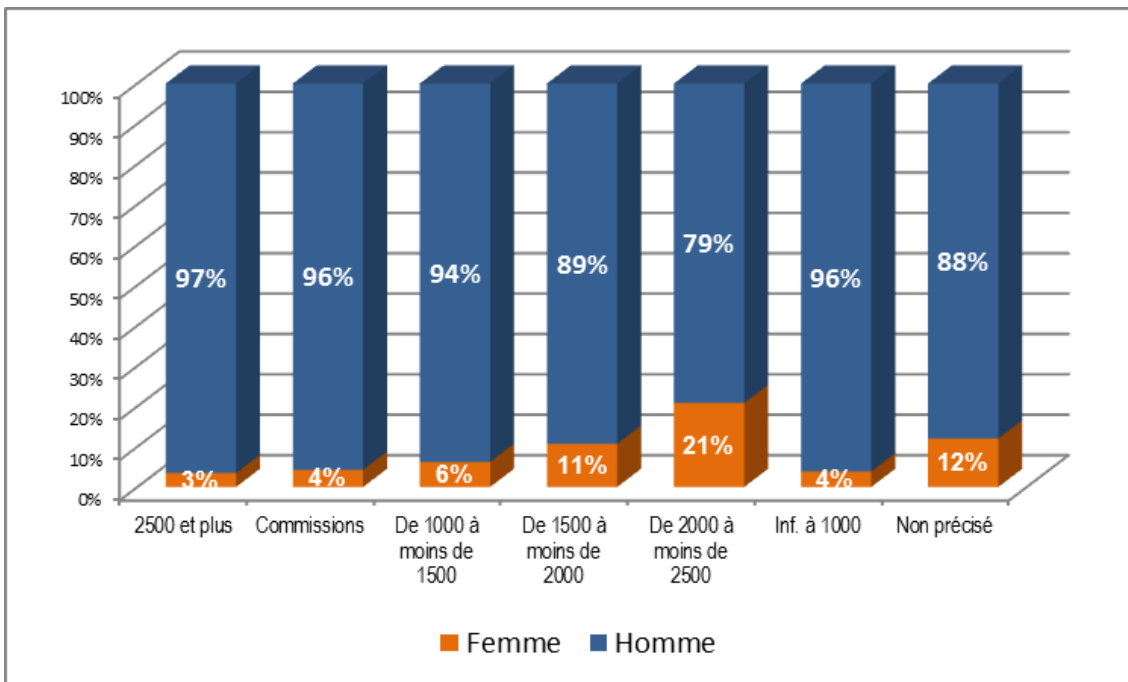


- **Par tranches d'âge**



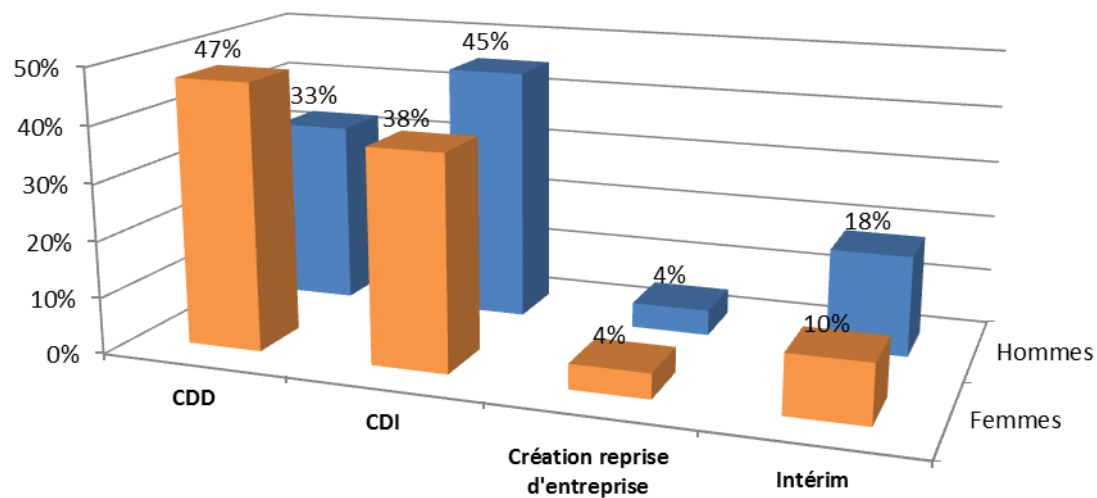
La tranche de départ principale est la tranche des 26-33 ans, alors que pour les entretiens diagnostique il s'agit de celle des 34-41 ans.

- **Par tranches de salaires en € et par genres (en %)**



La proportion de bas salaires (inférieurs à 1500 € bruts mensuels déclarés) est largement supérieure pour les femmes (49 % contre 40 % pour les hommes).

- **Par types de contrats**



Les femmes se voient proposer davantage de contrats à durée déterminée que les hommes. La part de CDD a progressé plus vite pour les femmes, passant de 40 % en 2013 à 47 % en 2014.

- **Par régions géographiques des reclassements**

	Femmes	Hommes	Total
ALSACE	3%	3%	3%
AQUITAINE	11%	8%	9%
AUVERGNE	1%	2%	2%
BASSE-NORMANDIE	2%	2%	2%
BOURGOGNE	1%	2%	2%
BRETAGNE	11%	9%	10%
CENTRE	6%	4%	5%
CHAMPAGNE-ARDENNE	3%	3%	3%
CORSE	1%	1%	1%
FRANCHE-COMTE	2%	3%	3%
HAUTE-NORMANDIE	1%	1%	1%
ILE-DE-FRANCE	7%	9%	9%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	2%	3%	3%
LIMOUSIN	1%	1%	1%
LORRAINE	5%	5%	5%
MIDI-PYRENEES	4%	6%	6%
NORD-PAS-DE-CALAIS	3%	5%	5%
PAYS DE LA LOIRE	4%	6%	5%
PICARDIE	2%	2%	2%
POITOU-CHARENTES	7%	5%	5%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	17%	12%	13%
RHONE-ALPES	5%	6%	6%
OUTRE-MER	3%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Les trois régions dans lesquelles les femmes se reclassent le plus sont respectivement Provence-Alpes-Côte d'Azur, Aquitaine et Bretagne qui pèsent pour 38 % du total. Pour les hommes, il s'agit de Provence-Alpes-Côte d'Azur, Bretagne et Ile-de-France (31 %).

Accès à la fonction publique

Sources : Défense Mobilité 2014

L-4139.2 FPE

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	32	139	19%	171
Armée de terre	56	237	19%	293
Justice Militaire	0	2	0%	2
Marine nationale	22	71	24%	93
Service de santé des armées	2	1	67%	3
Service des essences des armées	1	6	14%	7
Service du commissariat des armées	3	8	27%	11
Délégation générale pour l'armement	2	1	67%	3
Total	118	465	20%	583

L 4139.2 FPT

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	0	11	0%	11
Armée de terre	4	65	6%	69
Marine nationale	1	1	50%	2
Service de santé des armées	2	0	100%	2
Service d'infrastructure de la défense	0	1	0%	1
Service du commissariat des armées	2	0	100%	2
Service des essences des armées	0	1	0%	1
Total	9	79	10%	88

L 4139.2 FPH

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	1	1	50%	2
Armée de terre	0	5	0%	5
Marine nationale	0	0	0%	0
Service du commissariat des armées	0	1	0%	1
Service de santé des armées	4	5	44%	9
Total	5	12	29%	17

CONTRATS FPE

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	19	37	34%	56
Armée de terre	25	120	17%	145
Marine nationale	18	30	38%	48
Service de santé des armées	2	0	100%	2
Service des essences des armées	0	1	0%	1
Total	64	188	25%	252

CONTRATS FPT

ARMÉE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	18	53	25%	71
Armée de terre	29	173	14%	202
Marine nationale	15	41	27%	56
Service de santé des armées	2	0	100%	2
Service des essences des armées	0	2	0%	2
Total	64	269	19%	333

CONTRATS FPH

ARMÉE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	12	16	43%	28
Armée de terre	26	49	35%	75
Marine nationale	6	13	32%	19
Service de santé des armées	0	3	0%	3
Service des essences des armées	4	3	57%	7
Total	48	84	36%	132

L-4139.3 FPE

ARMÉE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	45	56	45%	101
Armée de terre	63	157	29%	220
Marine nationale	11	36	23%	47
Service de santé des armées	1	2	33%	3
Service des essences des armées	2	0	100%	2
Total	122	251	33%	373

L-4139.3 FPT

ARMÉE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	6	30	17%	36
Armée de terre	10	87	10%	97
Marine nationale	1	16	6%	17
Service des essences des armées	0	1	0%	1
Total	17	134	11%	151

L-4139.3 FPH

ARMÉE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	0	2	0%	2
Armée de terre	0	10	0%	10
Marine nationale	0	0	0%	0
Total	0	12	0%	12

L-4139.1 FPE

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	11	9	55%	20
Armée de terre	3	15	16,7%	18
Marine nationale	0	10	0%	10
Direction générale de l'armement	1	0	100%	1
Service du commissariat des armées	1	3	25%	4
Total	16	37	30,2%	53

L-4139.1 FPT

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	0	4	0%	4
Armée de terre	0	7	0%	7
Marine nationale	0	5	0%	5
Total	0	16	0%	16

L-4139.1 FPH

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	0	0	0%	0
Armée de terre	0	0	0%	0
Marine nationale	0	0	0%	0
Service de santé des armées	0	1	0%	1
Service des essences des armées	0	1	0%	1
Total	0	2	0%	2

L-4138.8 FPE

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	3	16	16%	19
Armée de terre	7	36	16%	43
Marine nationale	0	6	0%	6
Direction générale de l'armement	2	2	50%	4
Service du commissariat des armées	1	2	33%	3
Total	13	62	17%	75

L-4138.8 FPT

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	1	2	33%	3
Armée de terre	2	27	7%	29
Marine nationale	0	7	0%	7
Service du commissariat des armées	1	1	50%	2
Total	4	37	10%	41

L-4138.8 FPH

ARMEE	Femme	Homme	% femmes	Total
Armée de l'air	1	0	100%	1
Armée de terre	0	3	0%	3
Marine nationale	0	1	0%	1
Service de santé des armées	2	0	100%	2
Total	3	4	43%	7

4. Taux de reclassement privé public

Au 31 décembre 2014, 64% des militaires de plus de 4 ans de service, inscrits dans un parcours de reconversion, accèdent à un emploi privé ou public dans les 12 mois suivant leur départ.

	Total	Hommes	Femmes
TERRE	63%	64%	52%
MARINE	64%	66%	55%
AIR	68%	72%	52%
SSA	59%	65%	55%
SEA	78%	78%	100%
GEND	50%	49%	52%
Total	64%	66%	53%

Le taux des femmes s'élève à 53 % contre 66 % pour celui des hommes.

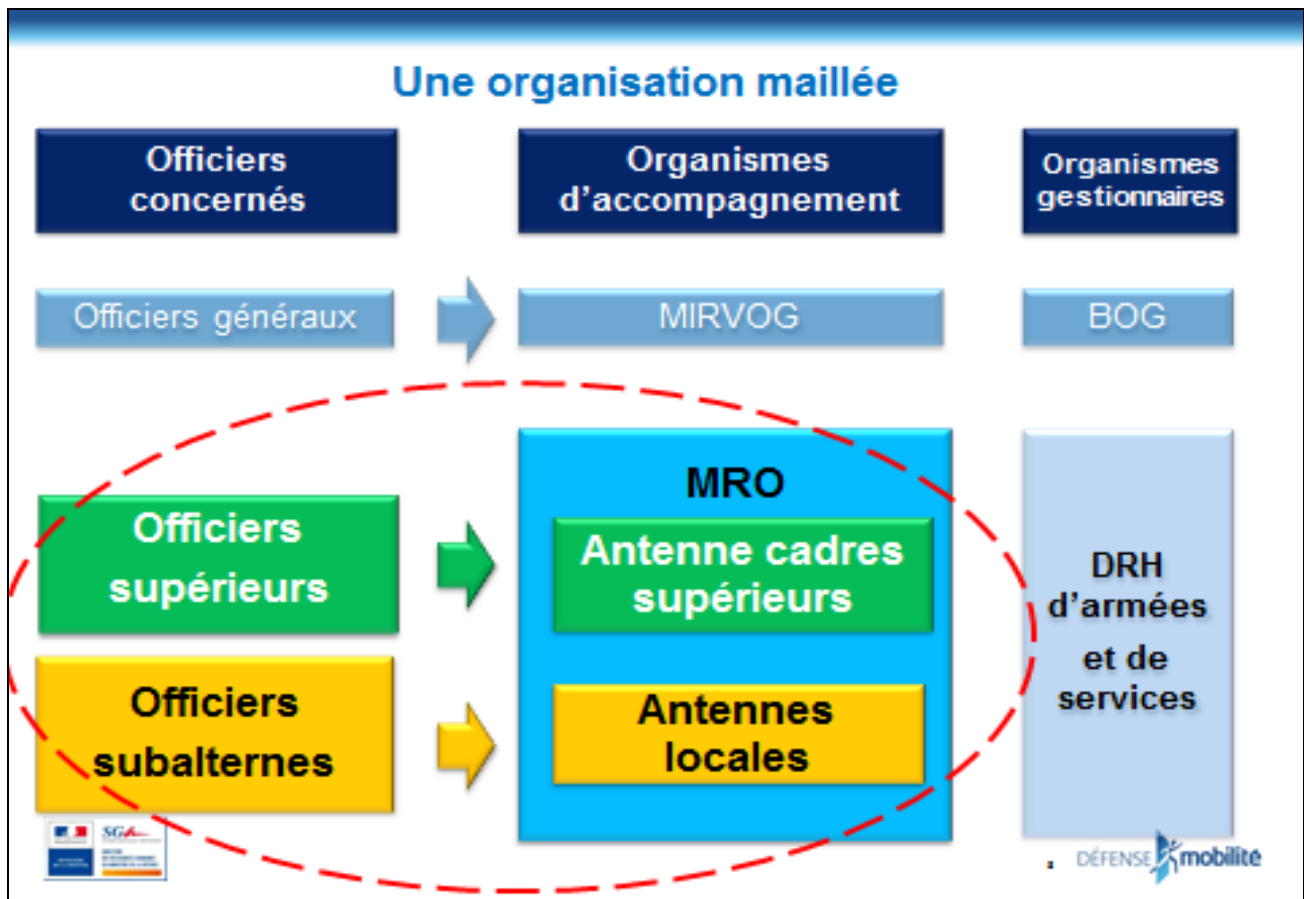
ANNEXE 6 - LA RECONVERSION DES OFFICIERS

L'augmentation importante des départs d'officiers prévue par la loi de programmation militaire 2014-2019 a conduit le ministère de la défense à renforcer considérablement son offre de service au profit de cette catégorie de personnel. Mise en œuvre par l'ARD, elle se caractérise par :

- la création en janvier 2014 d'une mission « reconversion des officiers » (MRO), responsable du pilotage du dispositif global d'accompagnement des officiers sur l'ensemble du territoire ;
- la mise en place d'un dispositif mixte (en régie et en externe) permettant le doublage des capacités d'accompagnement des officiers supérieurs en s'appuyant, d'une part, sur l'augmentation au sein de l'ARD du nombre de conseillers dédiés à l'accompagnement des officiers sur l'ensemble du territoire et, d'autre part, sur l'emploi de consultants seniors du secteur privé, au travers de marchés d'accompagnement ;
- la mise en place de formations et d'ateliers collectifs améliorant la connaissance de l'entreprise et de son environnement (utilisation des réseaux, management de l'entreprise, finances, droit du travail, etc.) ;
- le renforcement des pratiques professionnelles des conseillers en charge de l'accompagnement des officiers, afin qu'ils puissent assurer leurs missions sur les mêmes standards professionnels que les consultants du secteur privé spécialisés dans l'accompagnement des cadres et des cadres supérieurs ;
- l'acquisition d'outils numériques facilitant la recherche d'offres d'emplois publiées sur Internet (méta-moteur de recherche *Job feed*) ;
- par ailleurs, dans le cadre du renforcement de la coordination des acteurs de la reconversion, des conventions de partenariats ont été conclues avec trois associations d'anciens officiers :
 - o Association amicale des anciens élèves de l'école navale (AEN)
 - o Association La Saint-Cyrienne
 - o Association Implic'action

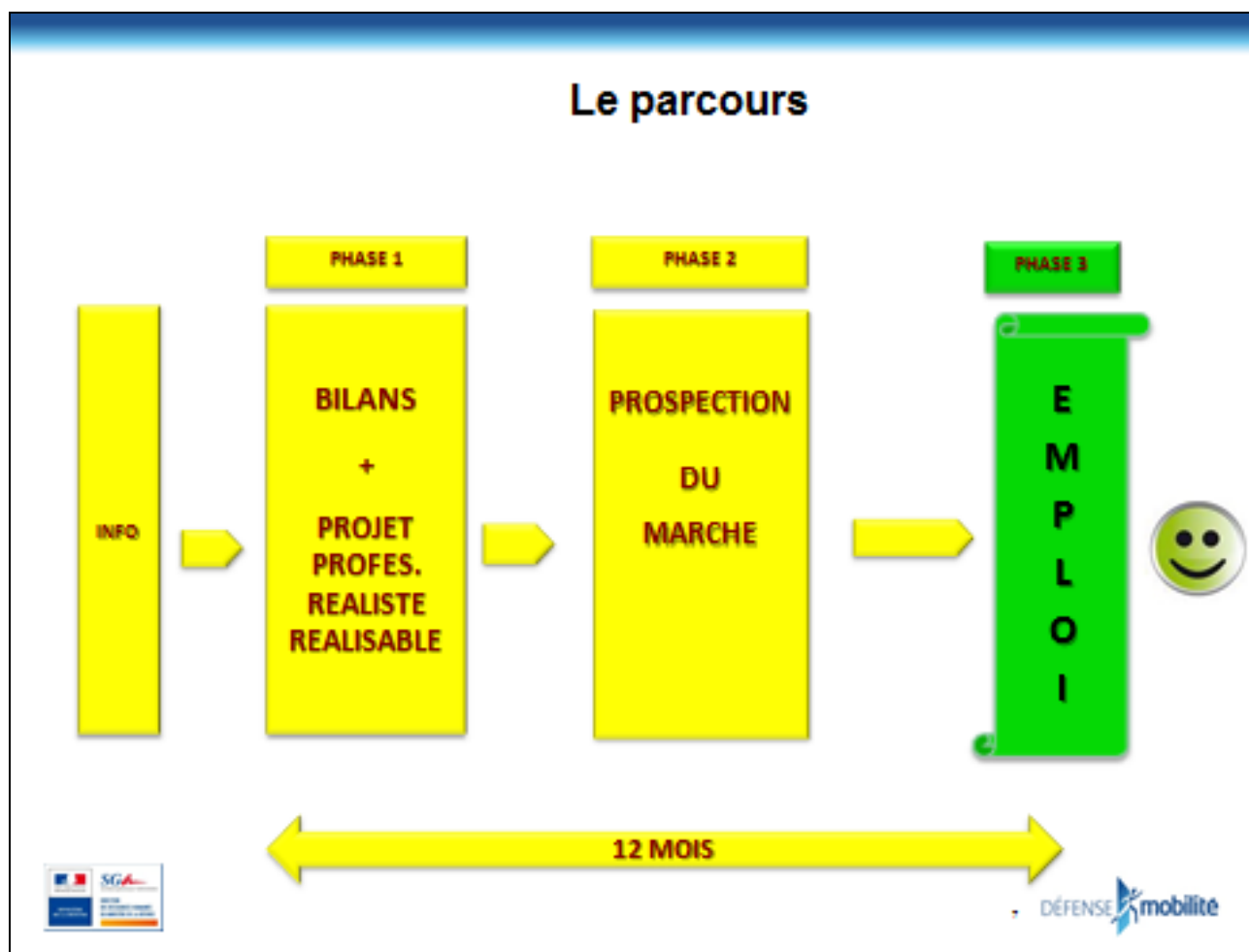
1. La mission « reconversion des officiers » (MRO), une organisation pilotée au niveau national, qui s'appuie sur un maillage territorial

La MRO propose à tous les officiers un parcours de reconversion individualisé, afin qu'ils puissent exercer un emploi rémunéré en France ou à l'étranger, en adéquation avec leurs compétences et leurs aspirations professionnelles, ainsi que les besoins des entreprises ou des fonctions publiques.



Les officiers supérieurs présentant un projet professionnel de cadre supérieur ont vocation à être accompagnés par l'antenne cadres supérieurs, située à Vincennes. Tous les autres officiers relèvent en principe des antennes de proximité placées dans les grandes garnisons militaires, au plus près des bénéficiaires.

2. Un parcours de reconversion identique aux parcours d'accompagnement des cadres du secteur privé



A l'identique des parcours d'accompagnement des cadres dans le secteur privé, le parcours de transition professionnelle enchaîne quatre séquences distinctes et complémentaires.

1. Une information est dispensée en amont, afin de permettre au candidat de comprendre les leviers qu'il aura à mettre en œuvre tout au long de sa transition professionnelle.
2. Une première phase d'accompagnement lui permet de procéder avec un conseiller aux bilans personnels et professionnels indispensables, qui seront les fondations sur lesquelles il élaborera un projet professionnel réaliste et réalisable, préalable à la prospection du marché.
3. Dans une deuxième phase, le candidat est préparé à la recherche d'emploi et à la prospection du marché proprement dite, avec le soutien permanent d'un conseiller. En complément, il bénéficie de l'appui du réseau de Défense Mobilité et de celui des associations d'officiers, ainsi que de l'accès à une banque d'emplois.

4. Enfin, un dispositif de formations et d'ateliers favorise l'acculturation des candidats au monde de l'entreprise et l'aboutissement du projet professionnel

L'accompagnement du candidat continuera pendant six mois après son installation dans l'emploi.

2.1. Le parcours de reconversion type des officiers supérieurs

Le parcours de reconversion des officiers supérieurs débute par une session d'information et d'orientation (SIO) destinée à informer les candidats sur les mécanismes de la transition professionnelle, et à leur « ouvrir les champs du possible » sur les emplois à pourvoir (secteurs privé et public, travail à l'international, le métier de consultant, l'associatif...).

Ces SIO, d'une durée de deux jours, sont dispensés à Vincennes à des groupes rassemblant vingt officiers. Elles se concluent par un entretien individuel d'orientation au profit de chacun des candidats, qui permet de mettre en place un parcours personnalisé incluant des formations éventuelles en fonction des degrés de préparation et des dates de radiation des contrôles.

A l'issue de la SIO, l'officier supérieur peut choisir, en fonction de sa date de départ, de démarrer ou non son parcours, qui se déroule idéalement sur 12 mois.

Le parcours proposé à chacun des officiers détermine les modalités d'élaboration du bilan personnel et professionnel et du projet professionnel : entretien de bilan d'orientation, bilan de carrière ou bilan individuel de compétence (en suivi individuel), session d'orientation des officiers supérieurs (session collective, qui correspond au parcours-type), session d'orientation accélérée (en collectif et pour les candidats dont la date de radiation des contrôles est prochaine).

Officiers supérieurs : le parcours de reconversion type



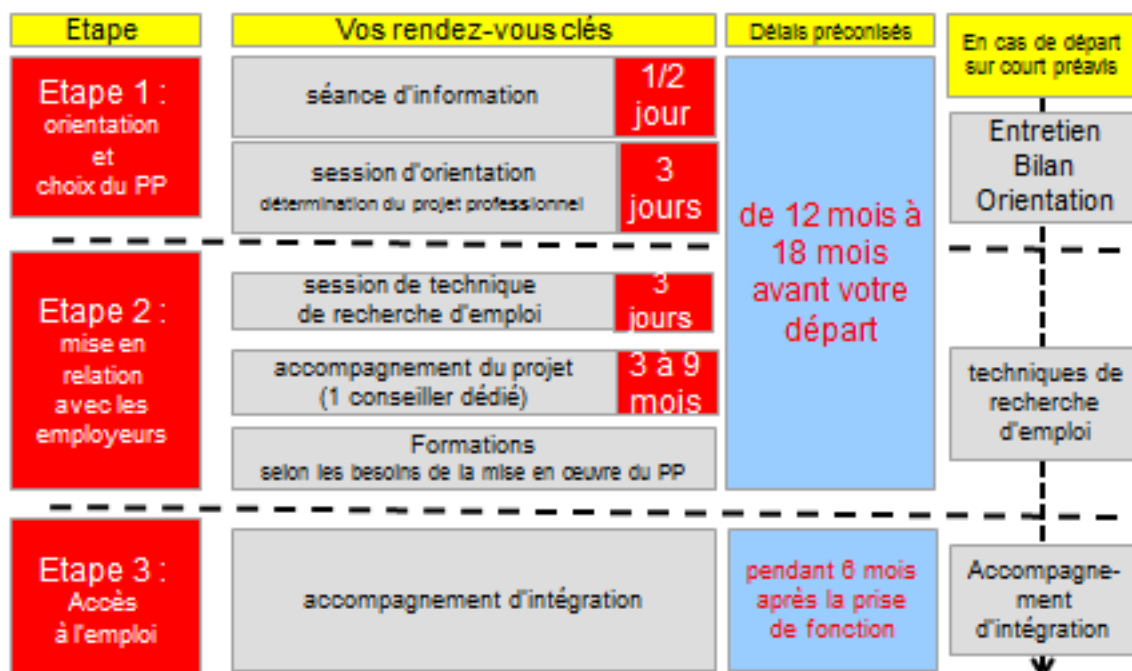
2.2. Le parcours de reconversion type des officiers subalternes

Le parcours des officiers se destinant à un métier de cadre débute ordinairement par une information collective et se poursuit par un entretien diagnostic. Celui-ci permet de proposer à chacun un parcours individualisé : entretien de bilan d'orientation, bilan de carrière ou bilan individuel de compétence (en suivi individuel), session bilan d'orientation pour les cadres (session collective).

Pour tous les officiers, la phase de recherche active débute par l'acquisition des techniques de recherche d'emploi : élaboration du CV et de la lettre de motivation, présentation en deux minutes, relance par téléphone, profil sur les réseaux sociaux professionnels (*Linked'In* et *Viadeo*).

Le candidat est accompagné par un professionnel de la reconversion tout au long du parcours (conseiller cadres ou consultant).

Officiers subalternes: le parcours de reconversion type



06 03 23 14

DÉFENSE mobilité

3. Bilan 2014

3.1. Les départs définitifs d'officiers

EVOLUTION DES SORTIES DEFINITIVES ENTRE 2013 ET 2014

		Terre	Marine	Air	SCA	DGA	SSA	SEA	CGA	APM	SID	Total	
2013	COL	58	29	36	9	63	70				2	267	
	LCL	246	90	117	9		1	3		1	2	469	
	CDT	77	46	25	5	17	16	5		2		193	
	CNE	268	83	125	24	4	19	1		2		526	
	LTN	63	26	6	8							103	
	SLT		1	1									2
	ASP/ ELV	21	62	37			43						163
	Total	733	337	347	55	84	149	9			5	4	1 723
2014	COL	74	21	34	14	90	132	2			5	372	
	LCL	301	86	126	12		1	5			6	537	
	CDT	87	34	36	6	19	28	3		2	1	216	
	CNE	290	87	148	16	5	28	2		2		578	
	LTN	60	24	10								94	
	SLT		2	1									3
	ASP/ ELV	15	62	26			92						195
	Total	827	316	381	48	114	281	12			4	12	1 995
Evolutions	COL	16	-8	-2	5	27	62	2			3	105	
	LCL	55	-4	9	3			2		-1	4	68	
	CDT	10	-12	11	1	2	12	-2			1	23	
	CNE	22	4	23	-8	1	9	1				52	
	LTN	-3	-2	4	-8								-9
	SLT		1										1
	ASP/ ELV	-6		-11			49						32
	Total	94	-21	34	-7	30	132	3			-1	8	272

Périmètre : militaires gérés hors officiers généraux, hors décès, hors élèves sous responsabilité de la DGA.

Source : DRH-MD/PRH2 ("annexe 4").

3.2. Les inscriptions des officiers à Défense Mobilité en 2014

EVOLUTION DES INSCRIPTIONS ENTRE 2013 ET 2014

		Terre	Marine	Air	SCA	DGA	SSA	SEA	Autres (1)	Total
2013	COL	44	17	22	2		6	3	12	106
	LCL	153	46	78	5			2	9	293
	CDT	76	31	25	2	4	3	2	6	149
	OFF sup	273	94	125	9	4	9	7	27	548
	OFF sub	347	92	186	2	2	16	2	10	657
	Total	620	186	311	11	6	25	9	37	1 205
2014	COL	42	22	20	6	3	10		10	113
	LCL	163	52	66	9	2	1	5	16	314
	CDT	98	43	39	12	1	7	3	9	212
	OFF sup	303	117	125	27	6	18	8	35	639
	OFF sub	393	129	201	14		14	4	15	770
	Total	696	246	326	41	6	32	12	50	1 409
Evolutions	COL	-2	5	-2	4	3	4	-3	-2	7
	LCL	10	6	-12	4	2	1	3	7	21
	CDT	22	12	14	10	-3	4	1	3	63
	OFF sup	30	23		18	2	9	1	8	91
	OFF sub	46	37	15	12	-2	-2	2	5	113
	Total	76	60	15	30		7	3	13	204

(1) SID, APM et gendarmes.

L'augmentation du nombre d'inscriptions chez les officiers est de 204, soit une augmentation de 17% au regard du nombre d'inscrits en 2013. Ces résultats en progression constante depuis deux ans montrent que le dispositif de Défense Mobilité est de mieux en mieux connu des officiers.

Afin de présenter la nouvelle offre de service du ministère de la défense au profit des officiers, la MRO a entamé en 2014 une large campagne annuelle d'information au sein des grandes garnisons militaires, touchant ainsi près de 1 500 officiers.

3.3 - Les prestations spécifiques accordées en 2014 aux officiers supérieurs²⁴

Des prestations spécifiquement destinées aux officiers supérieurs ont été mises en place courant 2014.

Les prestations collectives portent, d'une part, sur l'information et l'orientation des candidats, et, d'autre part, sur l'initiation des candidats aux domaines de la finance, du

²⁴ Le détail des prestations concernant tous les officiers figure au chapitre III.

droit du travail, du management de l'entreprise, du réseau et des réseaux sociaux professionnels.

Prestations	Nb de bénéficiaires
Information et orientation	
Session d'information et d'orientation des officiers (SIO)	20
Session d'orientation des officiers supérieurs (SO2S)	14
Session d'orientation accélérée en résidentiel (SOAR)	7
Ateliers thématiques	
Finances et droit du travail	19
Management de l'entreprise	21
Réseau	26
Réseaux sociaux professionnels	26

Les prestations individuelles sont de deux types :

- un accompagnement internalisé assuré par un cabinet prestataire est proposé aux officiers supérieurs ayant un projet professionnel réaliste et réalisable (28 officiers supérieurs ont bénéficié de cet accompagnement en 2014) ;
- un accompagnement externalisé auprès d'un cabinet prestataire est proposé aux candidats devant être suivis sur l'ensemble du parcours de reconversion (45 officiers supérieurs ont bénéficié de cet accompagnement en 2014)

Ces prestations ont toutes un impact psychologique très positif sur les candidats. Les , et que les ateliers d'acculturation connaissent un succès qui ne cesse de grandir depuis fin 2014 (lots 3 à 6).

3.4. Le reclassement des officiers en 2014

3.4.1. Les reclassements dans le secteur privé

EVOLUTION DES RECLASSEMENTS DANS LE SECTEUR PRIVE ENTRE 2013 ET 2014

		Terre	Marine	Air	SCA	DGA	SSA	SEA	Autres (1)	Total
2013	COL	22	16	12	1	2	2		2	57
	LCL	82	38	44	1			2	1	168
	CDT	29	17	6			1		3	56
	OFF sup	133	71	62	2	2	3	2	6	281
	OFF sub	131	76	59	2	1	3		2	274
	Total	264	147	121	4	3	6	2	8	555
2014	COL	27	7	18	5		2		1	60
	LCL	57	29	22		1			5	114
	CDT	24	13	5	1		1	2	1	47
	OFF sup	108	49	45	6	1	3	2	7	221
	OFF sub	125	54	60			4		2	245
	Total	233	103	105	6	1	7	2	9	466
Evolutions	COL	5	-9	6	4	-2			-1	3
	LCL	-25	-9	-22	-1	1		-2	4	-54
	CDT	-5	-4	-1	1			2	-2	-9
	OFF sup	-25	-22	-17	4	-1			1	-60
	OFF sub	-6	-22	1	-2	-1	1			-29
	Total	-31	-44	-16	2	-2	1		1	-89

(1) SID, APM et gendarmes.

Le fléchissement des reclassements dans le secteur privé doit être mis en relation avec l'évolution défavorable du marché de l'emploi des cadres en 2014. Au demeurant, la mise en place progressive de la nouvelle offre de service destinée aux officiers supérieurs devrait porter ses fruits en 2015.

3.4.2. L'accès aux fonctions publiques

		2013									
		Terre	Marine	Air	SSA	SEA	DGA	BSPP	SCA	SID	Total
L4139-2	FPE	22	3	18		2	2		9	1	57
	FPT	7	1	1		1		2			12
	FPH	1		1	1						3
	Total	30	4	20	1	3	2	2	9	1	72
L4139-3	FPE	5									5
	FPT	1									1
	FPH										
	Total	6									6
L4139-1	FPE	5		3	1			1			10
	FPT										
	FPH				1						1
	Total	5		3	2				1		11
L4138-8	FPE	5		3			3		4		15
	FPT			1			1				2
	FPH			1	1				1		3
	Total	5		5	1		4		5		20
Contrats	FPE	22	8	8	1				1		40
	FPT	11	3	4							18
	FPH	1			2						3
	Total	34	11	12	3				1		61
Total	FPE	59	11	32	2	2	5		15	1	127
	FPT	19	4	6		1	1	2			33
	FPH	2		2	5				1		10
	Total	80	15	40	7	3	6	2	16	1	170

		2014									
		Terre	Marine	Air	SSA	SEA	DGA	BSPP	SCA	SID	Total
L4139-2	FPE	42	6	14	2	1	3	2	11		81
	FPT	6						2	2	1	11
	FPH				4			1	1		6
	Total	48	6	14	6	1	3	5	14	1	98
L4139-3	FPE	5									5
	FPT							1			1
	FPH										
	Total	5						1			6
L4139-1	FPE	3		2			1		4		10
	FPT										
	FPH				1						1
	Total	3		2	1		1		4		11
L4138-8	FPE	9	1	2			4		3		19
	FPT	3	2	1					2		8
	FPH				2						2
	Total	12	3	3	2		4		5		29
Contrats	FPE	19	14	8							41
	FPT	6	5	2							13
	FPH	2									2
	Total	27	19	10							56
Total	FPE	78	21	26	2	1	8	2	18		156
	FPT	15	7	3				3	4	1	33
	FPH	2			7			1	1		11
	Total	95	28	29	9	1	8	6	23	1	200

Le nombre d'officiers reclassés dans les fonctions publiques est en sensible augmentation (152 en 2012, 170 en 2013 et 200 en 2014). Il reflète l'effort d'information et de formation des candidats réalisé par Défense Mobilité.

Procédure L.4139-2 – les postes de haut niveau (HN)

En 2014, les postes HN ouverts par les administrations étaient en hausse : 25 contre 20 en 2013 en particulier grâce à l'ouverture, pour la première fois (hors établissements spécialisés), de 4 postes de professeurs agrégés par le ministère de l'éducation nationale). Pour les autres corps d'encadrement supérieurs, le nombre de postes étaient quasiment identiques à celui de 2013 (sauf AC : +2 avec 9 postes en 2014). Enfin, un poste d'administrateur de l'INSEE a été ouvert pour la première fois en 2014.

Le taux de recrutement s'est très nettement amélioré, à 96% avec gendarmes et 84% sur le seul périmètre Défense (3 des 4 postes de sous-préfets ayant été pourvus par des gendarmes). En 2013, les taux de pourvoi n'étaient respectivement que de 75% et 70%.

GLOSSAIRE

AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes

AFT : Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport

AMR : Ancienneté moyenne dans le régime

ARD : Agence de reconversion de la défense

ARE : Allocation de retour à l'emploi

BAFPER : Bureau de l'accès aux fonctions publiques et des emplois réservés

BARLE : Bureau des anciens et d'aide à la reconversion de la légion étrangère

BIC : Bilan individuel de compétences

BOP : Budget opérationnel de programme

BPP : Bilan personnel et professionnel

BSPP : Brigade des sapeurs-pompiers de Paris

CA : Chargé d'affaires

CAB : Cellule d'aide aux blessés

CAEC : Conseiller accompagnement à l'emploi des conjoints

CAIDP : Chargé d'accueil information documentation prestations

CCR : Congé complémentaire de reconversion

CE : Conseiller à l'emploi

CEp : Conseiller emploi placement

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CIDJ : Centre d'information et de documentation jeunesse

CMFP : Centre militaire de formation professionnelle

CNCP : Commission nationale de la certification

CR : Congé de reconversion

CRE : Créateur repreneur d'entreprise

CRE : Conseiller relation entreprise

CRER : Coordinateur relations employeurs régionaux

CRF : Congé de reconversion fractionnable

CTIC : Centre de traitement de l'indemnisation du chômage

DGA : Direction générale de l'armement

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DMR : Durée moyenne dans le régime

DRH-MD : Direction des ressources humaines du ministère de la défense

EBO : Entretien bilan orientation

ED : Entretien diagnostic

ETP : Equivalent temps plein

FPE : Fonction Publique d'Etat

FPH : Fonction Publique Hospitalière

FPT : Fonction Publique Territoriale

GEND : Gendarmerie

GPEEC : Gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences

GPRH : Gestion prévisionnelle des ressources humaines

INT : Intérim

LRQA : Lloyd's Register Quality Assurance

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MIRVOG : Mission retour à la vie civile des officiers généraux

OE : Ouvriers d'Etat

ONAC : Office national des anciens combattants et des victimes de guerre

OPEX : Opération extérieure

OPIN : Opération intérieure

PACRE : Prestation d'accompagnement du créateur ou du repreneur d'entreprise

PAE : Période d'adaptation en entreprise

PAR : Plan d'accompagnement des restructurations

PDM : Pôle Défense Mobilité

PE : Pôle emploi

PFGE : Prestation de formation gratuite en entreprise

RANS : Remise à niveau scolaire

RAP : Rapport annuel de performance

RCS : Rémunérations et charges sociales

REM : Répertoire des emplois ministériels

RDC : Radiation des cadres

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

SAE : Session d'accompagnement vers l'entreprise

SBO : Session bilan-orientation

SCA : Service du commissariat des armées

SEA : Service des essences des armées

SFP : Session de formation professionnelle

SID : Service d'infrastructure de la défense

SMQ : Système de management par la qualité

SSA : Service de santé des armées

STRE : Session de technique de recherche d'emploi

TRE : Technique de recherche d'emploi

VAE : Validation des acquis de l'expérience

TABLE DES MATIÈRES

PREFACE	2
LES CHIFFRES CLES DE LA RECONVERSION DEFENSE	5
I – DEFENSE MOBILITE	6
1.1 - LA FONCTION RECONVERSION AU MINISTERE DE LA DEFENSE.....	6
1.1.1 – La mission.....	6
1.1.2 - Le projet « reconversion »	8
1.2- LES EFFECTIFS DE LA FONCTION RECONVERSION	10
1.3- LA FORMATION DU RESEAU	11
1.3.1 - La formation initiale en 2014	11
1.3.2 - Nombre d'actions de formation continue	12
1.3.3 - Les formations « fonction publique »	12
1.4 - LA COMMUNICATION METIER (MARKETING OPERATIONNEL)	13
1.5 - LA CERTIFICATION QUALITE	16
II – LES FLUX DES DEPARTS ET LES CONGES DE RECONVERSION.....	18
2.1 - LES DEPARTS	18
2.1.1 - Evolution du flux global des départs et des ayants droit.....	18
2.1.2 - Les départs utiles	20
2.2 - LES CONGES DE RECONVERSION (CR), LES CONGES COMPLEMENTAIRES DE RECONVERSION (CCR).....	20
2.2.1 - Nombre de congés de reconversion débutés en 2014.....	21
2.2.2 - Nombre de congés complémentaires de reconversion attribués.....	21
2.2.3 - Congés de reconversion attribués : durée moyenne	21
III – LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	22
3.1 – L'INSCRIPTION A DEFENSE MOBILITE : L'ENTRETIEN DIAGNOSTIC.....	22
3.2 – L'ORIENTATION	24
3.3 – L'ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI	25

3.4 – LA FORMATION	27
IV – LE RECLASSEMENT DES MILITAIRES EN 2014	29
4.1 - LE RECLASSEMENT DANS LE SECTEUR PRIVE.....	29
4.2 – L’ACCES AUX FONCTIONS PUBLIQUES.....	33
V – LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL HORS FONCTIONS PUBLIQUES DU PERSONNEL	
CIVIL DES SITES RESTRUCTURES.....	37
VI – L’ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS DU PERSONNEL DE LA DEFENSE ET DE LA	
GENDARMERIE NATIONALE.....	38
6.1 - L’ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS NON FONCTIONNAIRES	38
6.2 - L’ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS FONCTIONNAIRES	39
VII – L’ACCOMPAGNEMENT DES BLESSES EN OPERATIONS	41
7.1- PUBLIC BENEFICIAIRE	41
7.2 - ACTIONS REALISEES : intégration des blessés dans les processus de l’ARD	41
7.3 - RESULTATS.....	42
VIII – LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ET LA VAE	44
8.1 - L’ENREGISTREMENT DES TITRES DE LA DEFENSE AU REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP)	45
8.2 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE (VAE).....	46
8.3 – EQUIVALENCES ET PASSERELLES.....	47
IX – LES PARTENAIRES DE LA RECONVERSION	49
9.1 - LES ENTREPRISES ET FEDERATIONS PARTENAIRES	49
9.2 – LES PARTENARIATS AVEC POLE EMPLOI.....	51
X – LE BUDGET DE LA RECONVERSION	52
10.1 – LES COMPOSANTES DU BUDGET	52
10.2 - LE COÛT DE LA RECONVERSION	56
10.3 - LE COÛT DU RECLASSÉ (crédits de paiement)	56
XI – LES STATISTIQUES DU CHOMAGE DES ANCIENS MILITAIRES	57

11.1 - NOMBRE DE MILITAIRES INDEMNISES.....	57
11.2 - DUREE D'INDEMNISATION DES ANCIENS MILITAIRES.....	58
11.3 - COUT DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE DES ANCIENS MILITAIRES	60
11.4 – CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION DES ANCIENS MILITAIRES	61
ANNEXES	64
1 – LES PRESTATIONS ACCORDEES EN 2014.....	64
2 - TAUX DE RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE	64
3 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LE SECTEUR PRIVE.....	64
4 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES	64
5 - BILAN DE LA RECONVERSION PAR SEXE	64
6 - LA RECONVERSION DES OFFICIERS.....	64
ANNEXE 1 – LES PRESTATIONS ACCORDEES EN 2014.....	65
1. – PRESTATIONS D'ORIENTATION	66
2 – PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	68
3 – PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	70
ANNEXE 2 - TAUX DE RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE	71
ANNEXE 3 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LE SECTEUR PRIVE	72
REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES RECLASSEMENTS	72
REPARTITION DES RECLASSEMENTS PAR SECTEURS D'ACTIVITE	73
REMUNERATIONS.....	73
ANNEXE 4 - RECLASSEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES.....	74
REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Armée de terre, Marine, Armée de l'air.....	74
REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Service de santé des armées, Service des essences aux armées, Direction générale de l'armement	75
REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Brigade des sapeurs pompiers de Paris, Service du commissariat des armées, Travaux maritimes	76
REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Justice militaire – Total Défense.....	77

REPARTITION DU PERSONNEL ACCEDANT AUX FONCTIONS PUBLIQUES : Gendarmerie – Total	
Défense et Gendarmerie.....	78
ANNEXE 5 - BILAN DE LA RECONVERSION PAR SEXE.....	79
ANNEXE 6 - LA RECONVERSION DES OFFICIERS	91
GLOSSAIRE.....	103



www.defense-mobilite.fr



Retrouvez sur notre webradio des témoignages d'entreprises ayant recruté des militaires et des témoignages de candidats :

