



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

SESSION 2012-2013

Une première expérience professionnelle
au sein des armées : apports et enjeux

RAPPORT

DU

GRUPE DE TRAVAIL



Commission armées-jeunesse

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

« REFLEXION »

Rappel du sujet :

« De nombreux jeunes aux niveaux d'études variés rejoignent les armées pour y trouver un stage, une première expérience à valoriser ultérieurement sur le marché de l'emploi, voire une qualification (cf SMA).

Comment apprécier ce rôle social des armées ? Est-il voué à progresser ? Comment doit-il évoluer ? Quels sont les avantages réciproques (développement du savoir-être, apport de compétences, contribution au lien Armée-Nation) pour les jeunes concernés, les armées, le monde économique ou la société civile ?

Comment préparer cette population à son retour sur le marché de l'emploi et la fidéliser (réserves militaires, stratégie d'influence) lorsqu'elle a terminé son stage ou son contrat ? Comment valoriser le parcours militaire auprès des futurs employeurs ? »

Animation du groupe



Président :
Lieutenant (R) Florian
ROBARDET d'ESTRAY

*Ministère de l'agriculture, de
l'agroalimentaire et de la forêt*

Après une première partie de carrière comme professeur d'informatique en lycée agricole, j'ai ensuite été chargé de ressources humaines au ministère de l'Agriculture, puis délégué régional au développement des T.I.C dans l'enseignement agricole francilien.

Réserviste depuis 2007 d'abord en Gendarmerie puis dans l'Armée de Terre, je suis chargé de projet système d'information métier pour le service militaire adapté (SMA).

Je représente depuis 2011 le ministère de l'agriculture au sein de la Commission Armées Jeunesse.

Officier de l'armée de terre, issu du recrutement interne (semi direct tardif), je totalise 22 années de service.

J'ai servi essentiellement dans des unités des troupes de Marine en métropole et outre-mer.

Je suis actuellement affecté au commandement du service militaire adapté (SMA).

Il s'agit d'un dispositif militaire d'insertion socio-professionnelle au profit des jeunes de l'outre-mer.



Rapporteur :
Capitaine Michaël BLAISE

*Commandement du
service militaire adapté (SMA)*

Étudiant en droit à l'Université Paris Ouest-Nanterre, je suis également réserviste de la Marine Nationale en tant qu'instructeur de la Préparation Militaire Marine "Colbert" de Versailles.

Je représente l'Association Centrale des Officiers Mariniers et Marins de Réserve (ACOMAR) dont je suis l'un des délégués jeunes.

Je fais partie de la Commission Armées Jeunesse depuis 2011



Rapporteur :
Second Maître (R)
Adrien CHEVALLIER

*Association Centrale
des Officiers Mariniers et
Marins de Réserve (ACOMAR)*



Rapporteur :
Lieutenant (R) Eva KOUDA

*Association Nationale des
Auditeurs Jeunes de l'Institut
de Hautes Études de Défense
Nationale (ANAJ-IHEDN)*

Chargée de marketing et communication au sein d'un groupe spécialisé dans les SIC pour la défense, la sécurité et le transport terrestre.

Pour me permettre d'acquérir une connaissance du terrain, j'ai choisi de m'engager dans la réserve opérationnelle de l'armée de terre en 2007. Je suis officier, chef de peloton, à l'Escadron de Transport de Réserve du 503e Régiment du Train (Nîmes-Garons).

Après avoir travaillé à la Commission Armées Jeunesse en 2010, je représente maintenant l'ANAJ-IHEDN au sein des groupes de travail.

Membres du groupe

Nom	Organisme représenté
Aspirant ® BAJATA Jean-Philippe	CAJ Secrétariat de séance
Madame BARRAUD Béatrice	APEL Association des Parents d'Elèves de l'Enseignement Libre
Capitaine BLAISE Michael	SMA Service militaire adapté
Madame BONJEAN Jacqueline	CAJ Chargé de mission
Monsieur BOYER Cyrille	UNHAJ Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes
Monsieur BRANDOLIN Jacques	AFPA Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
LV ® CABARET Sébastien	UNOR Union Nationale des Officiers de Réserve
Monsieur CANCELLIERI Antoine	CIDJ Centre d'information et de documentation de la jeunesse
Colonel CAYLA Jean-Pierre	CAJ Chargé de mission
Madame CENSI Juliette	FAGE Fédération des Associations Générales Etudiantes
SM ® CHEVALLIER Adrien	ACOMAR Association Centrale des Officiers Mariniers et Marins de Réserve
Colonel ® CIRION Patrick	DMJEC Délégation Ministérielle à la Jeunesse et à l'Egalité des Chances
Monsieur CLEAC'H Philippe	Ministère de l'Éducation Nationale
Monsieur COTTEN de SAINT YVI Yann	AGSE Association des Guides et Scouts d'Europe
Sergent ® CRAMON Patrice	FNASOR Fédération Nationale des Sous-Officiers de Réserve
Monsieur DARANTIERE Christian	CAJ - Membre Honoraire
Madame de LABARRE Catherine	CIDJ Centre d'Information et de Documentation Jeunesse
Monsieur DESLOIRE Gérard	CAJ - Membre Honoraire
Major DRECOURT Didier	CNSD Centre National des Sports de la Défense
Monsieur DUBEC Jacques	CFDT Confédération Française Démocratique du Travail

Monsieur DUNOYER de SEGONZAC Bertrand	Association Solidarité Défense
Monsieur FONTENEAU Marcel	DSN Direction du Service National
Monsieur FUMANAL Guillaume	CFDT
Lieutenant ® GAGNAULT Christophe	UNOR Union Nationale des Officiers de Réserve
Monsieur GASCOIN Antoine	ANAJ-IHEDN Association Nationale des Jeunes Auditeurs de l'IHEDN
Lieutenant-colonel GIRAUD Louis	CNSD
Colonel ® GIROT Jean-Claude	CAJ - Chargé de mission
Madame GUESNE Lucie	PDE Promotion et Défense des Étudiants
Lieutenant-colonel HEURTEBISE Christophe	Gendarmerie Nationale
Lieutenant-colonel JALABERT Eric	Armée de terre
LTN ® KOUDA Eva	ANAJ-IHEDN Association Nationale des Auditeurs Jeunes de l'IHEDN
EV1 ® PADBERG Nicolas	UNOR Union Nationale des Officiers de Réserve
Lieutenant-colonel ® PARADIS Marcelle	Armée de l'air
EV1 PEIGNIER Fanny	Marine Nationale
Monsieur PLANCHENAUT Jérémie	PDE
Madame QUINTIN Anne-Florence	CFDT Confédération Française Démocratique du Travail
LTN ® ROBARDET D'ESTRAY Florian	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Adjudant-chef ® SCHMIDT Jean-Charles	FORR/FOMSORR Fédération des Officiers, Officiers Mariniers et Sous-Officiers de Réserve Républicains
Madame TUMOINE Sylvie	Ministère de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative
Monsieur VAMPARYS Xavier	Association Solidarité Défense
Lieutenant-colonel VANOLI Stéphane	Armée de terre
Madame VICTORIN Roselyne	CFDT Confédération Française Démocratique du Travail

SOMMAIRE

Rappel du sujet.....	p 5
Présidence de groupe et rapporteurs.....	p 6
Membres du groupe.....	p 8
Avant-propos.....	p 13
Résumé des propositions.....	p 15
Méthodologie.....	p 17
• Organisation du groupe de travail	
• Population cible	
• Enjeux	
• Domaines de l'étude	
1. La fidélisation des engagés.....	p 19
2. La valorisation des compétences professionnelles.....	p 26
3. La considération des qualités personnelles.....	p 33
4. Le maintien du lien.....	p 39
Annexes	
• Carrières courtes au sein des différentes armées.....	p 45
• Questionnaires au groupe.....	p 51
• Témoignages.....	p 60

Avant-propos

« L'armée est une chance dans le modèle économique de notre pays »

C'est par ce propos que j'ai présenté l'esprit de nos travaux dans le bulletin d'information de la Commission Armées-Jeunesse.

Certes, on ne peut nier les contraintes budgétaires, le nécessaire effort de maîtrise des dépenses publiques, et les restructurations.

Pour autant, on ne peut s'adonner au pessimisme ambiant et laisser dire que la Défense coûte cher, sans rappeler que les Armées contribuent directement à la richesse de notre pays, même s'il est difficile de l'évaluer précisément.

Cette contribution à la richesse économique, ce sont les femmes et les hommes qui la font, lorsqu'ils quittent les Armées après une première expérience, pour rejoindre une nouvelle opportunité dans le civil.

Si la Défense n'a pas pour vocation de former et d'éduquer, on constate cependant que les anciens militaires sont appréciés par leurs nouveaux employeurs civils, pour les qualités humaines et les compétences professionnelles qui les valorisent et les rendent compétitifs.

Ces qualités et compétences ont été acquises sous les drapeaux, particulièrement le « savoir-être ». Il existe peu d'autres cursus incluant une formation comportementale qui soit autant reconnue et appréciée.

Rendre à la nation des personnes bien formées est une force.
C'est à ce titre que les Armées participent à la croissance économique.

Aussi, j'emprunterai à l'Amiral Lajous, ancien directeur du personnel militaire de la Marine, l'expression de « richesses humaines » pour désigner celles et ceux qui ont vécu une première expérience professionnelle au sein des armées et qui font l'objet de ce rapport.

*Le président du groupe de réflexion
F. Robardet d'Estray*

Résumé des propositions

- **Fidéliser les engagés**
 - Une gestion harmonisée et plus souple des postes
 - Prendre en compte l'attractivité des garnisons
 - Octroyer un capital d'heures de formation
- **Valoriser les compétences professionnelles**
 - Un référentiel commun de compétences
 - Une culture de la VAE systématisée
 - Évaluer les compétences avec la notation
- **Renforcer la considération des qualités personnelles**
 - Conforter le militaire sur la réputation dont il dispose
 - Un budget communication spécifique
 - Créer des réseaux d'influence et des partenariats
- **Le maintien du lien**
 - Suivre les militaires quittant l'institution
 - Faire évoluer la réserve citoyenne
 - Soutenir l'action des associations
 - Une communication dédiée

Méthodologie

Organisation du groupe

- **Questionnaires**

La prise en compte de ce sujet vaste a nécessité des arbitrages, à commencer par celui de la définition de l'expression « première expérience professionnelle » et des publics qu'elle recouvre.

Par le biais de questionnaires, le groupe a donc procédé à la définition du public concerné par notre étude. La méthodologie du questionnaire a été employée à d'autres occasions : celles-ci sont listées en annexe.

- **Témoignages**

Pour illustrer les travaux de notre groupe et trouver une source d'inspiration dans nos propositions à partir d'exemples vécus, il a été fait appel à trois témoignages :

- M. Fabrice Delmont, professeur d'aménagement paysager, ancien engagé volontaire du service militaire adapté de la Réunion
- M. Damien Dorgigné, ancien officier de carrière, ayant quitté l'Armée de Terre au grade de capitaine pour une reconversion civile au sein d'Alstom
- M. Jean-François Grangenais, chef de service informatique au ministère des sports, ancien volontaire service long du service militaire adapté de Martinique

Population cible

- les militaires en carrière courte (durée totale inférieure à dix ans)
- le personnel de carrière ayant quitté prématurément l'armée pour une reconversion dans le civil
- les réservistes opérationnels
- les volontaires du SMA

Enjeux

- Étudier le potentiel de ces publics en termes d'intégration dans le monde civil à l'issue de leur passage sous les drapeaux.
- Étudier l'intérêt de l'institution (en termes de recrutement et d'image) et de la société (formation professionnelle et civique, coûts évités) vis-à-vis de ces publics.

Domaines

Le groupe de travail a choisi de répartir ses travaux en étudiant 4 domaines :

1. La fidélisation des engagés
2. La valorisation des compétences professionnelles
3. La considération des qualités personnelles
4. Le maintien du lien

1 . La fidélisation des engagés

Au cours des séances, les armées (Terre, Air, Marine) et la Gendarmerie ont eu l'occasion de nous présenter leurs voies de recrutement et modalités en ce qui concerne les carrières courtes, volontariats, contrats d'engagement et réserves.

Ces documents sont repris en annexe.

En période de rationalisation, la fidélisation des engagés demeure un enjeu majeur pour la Défense. Au delà du sujet de ce rapport, l'attrition, les non-renouvellements de contrats du fait des intéressés, et les modalités financières relatives à l'aide à la reconversion, constituent des éléments susceptibles de générer des économies significatives.

Si le groupe de travail a souligné les efforts réalisés par les différentes armées pour améliorer cette fidélisation, il apparaît néanmoins qu'il demeure des marges de progrès. Il propose certaines mesures essentiellement liées à la gestion individualisée des carrières.

Les constats

Les raisons du départ

Le groupe de travail identifie plusieurs raisons pour lesquelles les militaires sous carrières courtes ne renouvellent pas leur contrat et quittent l'institution :

- La première expérience est parfois décevante. Les missions ne sont pas forcément en phase avec les aspirations ou les compétences détenues. Ce phénomène semble essentiellement lié à la nature des campagnes de recrutement et à l'orientation initiale.
- Les évolutions de carrière demeurent une réalité au sein de la Défense. Néanmoins, elles nécessitent une projection dans un avenir relativement lointain qui ne correspond pas à certaines caractéristiques de la jeunesse de notre société (consommation, phénomène du "zapping")
- Le rythme des activités demeure particulièrement élevé. Les OPEX et les autres activités parfois moins valorisantes entraînent des absences fréquentes. Les réductions successives des effectifs de la Défense contribuent de manière significative à ce phénomène.
- L'engagement dans la Défense nécessite toujours une véritable disponibilité personnelle entraînant des contraintes que certains jeunes ne semblent plus accepter facilement.
- La mobilité demeure un facteur important dans les décisions de quitter l'institution. La réalité économique de notre pays et la nécessité actuelle de disposer de deux salaires entraînent de véritables difficultés en matière de mobilité (perte de l'emploi du conjoint).

La qualité

Le groupe constate que le recrutement est de qualité et que les armées demeurent une excellente école de promotion sociale.

- La Défense constitue toujours un véritable secteur d'intégration sociale pour les moins qualifiés. A ce titre, l'armée de terre représente une réelle opportunité pour les non diplômés car elle leur apporte la formation professionnelle et la reconnaissance dont ils ont besoin.
- L'armée de l'air et la marine demeurent des armées de spécialistes et de techniciens. Elles attirent donc davantage des profils qualifiés qui recherchent une réelle expérience opérationnelle.
- La Défense a développé un outil de recrutement performant et adapté aux aspirations de notre jeunesse. Depuis leur professionnalisation, les armées font partie des rares employeurs à promettre une aide à la reconversion comme argument majeur de recrutement.
- Les jeunes qui rejoignent l'institution ne sont pas nécessairement éloignés du marché de l'emploi. Parmi les jeunes qui s'engagent dans l'armée de terre en tant que militaire du rang, 60% sont déjà en situation d'emploi, seulement 2% viennent de Pôle Emploi.

L'attrition, et le non-renouvellement de contrat

L'attrition, et le non-renouvellement de contrat des militaires engagés, demeure un véritable problème. Ce phénomène n'est pas propre à la Défense, mais constitue un véritable problème de société.

Malgré une prise en compte de ce phénomène, les armées n'arrivent pas à atteindre l'équilibre entre l'investissement humain

en matière de formation et la durée de service. S'agissant des militaires du rang, l'Armée de Terre souhaite atteindre une durée moyenne de 7 à 8 ans de services, ce niveau n'est pas atteint et cela pose le problème de la fidélisation et de la perte de compétences.

Cette problématique n'est pas spécifique à la Défense. Les grandes entreprises connaissent aussi le phénomène d'attrition. On retrouve dans les armées les problèmes de la vie civile car l'armée se nourrit de la société. Il s'agit d'un changement général des comportements professionnels. Les jeunes militaires étudiés dans ce sujet sont le reflet de la jeunesse française.

Le groupe a estimé que les jeunes ne « zappent » pas toujours du fait qu'ils soient mécontents, mais parce qu'ils veulent simplement changer d'activité. Ainsi, des militaires qui partent peuvent être satisfaits de leur expérience mais désirent néanmoins vivre autre chose.

Les efforts en direction de la fidélisation

Les armées ont réalisé et réalisent encore des efforts conséquents dans le domaine de la fidélisation.

- Elles développent de véritables actions afin de stabiliser les nouveaux affectés, et accompagnent l'effort d'insertion envers les conjoints de militaires dès leur arrivée dans une garnison.
- Les armées s'efforcent de favoriser la souplesse dans le processus de renouvellement de contrat. Le non-renouvellement de contrat du fait de l'autorité militaire demeure exceptionnel et le personnel qui souhaite rester peut le faire. L'armée de Terre propose d'ailleurs des contrats initiaux de 10 ans mais il y a peu de volontaires pour une telle durée.

- Les parcours professionnels sont dorénavant parfaitement lisibles et identifiés. A ce titre, chaque notation est l'occasion de s'intéresser à l'orientation.
- Le rôle d'ascenseur social est parfaitement accessible à l'ensemble des engagés. Dans ce cadre, les militaires du rang peuvent désormais présenter des concours d'officiers.
- Les RH des différentes armées s'efforcent de prendre en compte les souhaits et les situations personnelles (réorientation, mobilité...)

L'impact humain des OPEX

Un rapport d'information de l'Assemblée Nationale pointe la question spécifique du taux de rotation en OPEX :

« les opérations extérieures sont acceptées et appréciées à condition qu'elles ne se répètent pas trop souvent. Au-delà d'une trop grande sollicitation, certains peuvent éprouver une lassitude qui peut conduire à une démotivation. C'est la raison pour laquelle le ministère de la Défense limite à 4 mois la durée des OPEX et s'engage, en principe, à ce qu'un militaire ne parte pas plus de 4 mois sur un cycle de 16 mois. (...) [avec une exception pour le seul théâtre afghan] (...) l'état-major des armées a décidé de porter de 4 à 6 mois la durée de service sur place (...) En contrepartie l'état-major s'engage, dans la mesure du possible, à ne pas envoyer les intéressés dans une nouvelle Opex au cours de l'année qui suit. »

Source : rapport d'information de la Mission d'évaluation et de contrôle sur le coût des OPEX, 1^{er} juillet 2009

Les propositions du groupe de travail

- **Une gestion harmonisée et plus souple des postes**

Le groupe de travail préconise d'introduire la perméabilité d'une armée à l'autre et de faciliter les mouvements vers la fonction publique, en application de la loi de mobilité du 3 août 2009.

A ce titre, la priorité est la mise en place par la DRH-MD (direction des ressources humaines du ministère de la Défense) d'un référentiel de métiers pour identifier les postes par compétences et pour favoriser les passerelles au sein des armées et au sein des ministères.

- **Prendre en compte l'attractivité des garnisons dans le cadre des dissolutions à venir**

La Défense n'a pas vocation à contribuer à l'aménagement du territoire. Aussi, dans le cadre de la réorganisation des bases de défense, il paraît important de rendre attractive la garnison et d'aider les conjoints à s'insérer, mais aussi de développer des structures de soutien des familles lors des départs en OPEX.

- **Agir sur les contraintes de disponibilité personnelle**

Le groupe de travail s'est notamment intéressé à la directive¹ de rotation des départs en OPEX, en notant que certaines armées étrangères ont un rythme moins élevé qu'en France.

Cette directive prévoit que le temps de présence minimum en Métropole entre deux projections est de 8 mois, sauf dérogation (de 4 à 8 mois par décision des états-majors de force, voire moins de 4 mois par décision du commandement des forces terrestres).

1 N°504 293/CFT/DIV PO/BPROG/ACTOPS/22 du 23/02/11

Cette durée est portée à 12 mois incompressibles entre deux séjours en Afghanistan, à 4 mois après une mission de courte durée de 2 mois, et à 6 mois après une MCD de 3 mois.

Si la programmation des départs en unités constituées ne permet pas une prise en compte des aspirations de chacun en matière d'OPEX et autres MCD, il apparaît néanmoins possible d'instaurer une certaine souplesse et individualisation dans la gestion des missions individuelles.

En effet, un identique rythme de départs peut paraître soutenu pour certains et faible pour d'autres. Cette appréciation peut même varier pour une même personne au fil de sa carrière en fonction de l'évolution de sa situation de famille.

Le groupe propose donc d'assouplir ces règles et de permettre à ceux qui le souhaitent de partir plus souvent sur la base du volontariat et de la situation de famille, et inversement, tout en gardant une durée moyenne de projection et de temps de présence comparables pour l'ensemble de l'effectif.

- **Octroyer un capital d'heures de formation en fonction du temps de service passé**

Si la défense s'inscrit parfaitement dans un processus de formation tout au long de la carrière, cette formation s'effectue en règle générale au profit direct de l'institution et non au profit de l'intéressé dans le cadre de sa reconversion. De même, le système actuel de reconversion attribue des droits en fonction des profils de chacun : les droits semblent proportionnels aux difficultés à s'insérer, sans lien avec la durée de service.

Il semble souhaitable d'instaurer un système de bonification proportionnelle à la durée de service, afin d'inciter à rester plus longtemps au sein des armées.

2. La valorisation des compétences professionnelles

Les constats

De nombreux professionnels reconnaissent le haut niveau de formations techniques des personnels des armées.

Mais la difficulté persiste, de faire connaître auprès des recruteurs potentiels les compétences spécifiques. En effet, leurs compétences et expériences acquises sont le plus souvent méconnues du monde civil.

Certaines des compétences techniques développées au sein de la Défense sont immédiatement transposables dans le secteur civil : les métiers du soutien en particulier, l'administration, le génie, la logistique ou encore l'aéronautique.

Les instances créées

L'agence de reconversion de la défense, également appelée Défense Mobilité, est un service ministériel dépendant de la direction des ressources humaines du ministère de la Défense.

L'agence est chargée de la transition professionnelle des ressortissants de la Défense, à savoir des militaires issus de l'Armée de Terre, de la Marine et de l'Armée de l'Air, du personnel civil du ministère (restructurés), de leur conjoint ainsi que ceux de la gendarmerie.

Le rôle de Défense Mobilité est de les accompagner vers une nouvelle orientation professionnelle civile.

Le Centre Militaire de Formation Professionnelle (CMFP) est l'un

des atouts majeurs de l'offre de formation et de valorisation des compétences proposée par Défense Mobilité.

Lorsque le métier exercé dans la Défense n'a pas d'équivalence dans le civil (ou très difficilement), ce centre propose au militaire d'en apprendre un nouveau, dans le cadre d'un projet de réorientation professionnelle ou d'un complément de formation.

La VAE : validation des acquis de l'expérience

Le système actuel de reconnaissance professionnelle demeure perfectible. Le processus de VAE est parfois vécu comme un parcours du combattant

La VAE implique un grand travail personnel consommateur de temps, parfois incompatible avec le rythme des activités militaires. Elle implique aussi une réflexion pour la définition de son projet professionnel, l'écriture d'un dossier décrivant les compétences en lien avec le diplôme préparé, et surtout, nécessite d'avoir conservé un certain nombre d'attestations et de documents en relation avec l'activité professionnelle afin de démontrer l'acquisition de ces compétences.

L'absence de ces documents, ou le fait de ne pas les avoir conservés durant la carrière, constitue souvent le premier obstacle.

La reconnaissance des titres de la Défense au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Lorsque les titres militaires ne sont reconnus qu'à la hauteur de leur niveau d'homologation selon les niveaux de l'Education Nationale (de I à V), ils n'ont que valeur d'équivalence pour un concours ou une formation, mais n'ont que peu de signification en termes de reconnaissance professionnelle.

L'enregistrement des titres de la Défense au RNCP vient combler ce manque.

Au 1er janvier 2013, 43 titres sont certifiés et enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ils sont de ce fait accessibles par la VAE.

	TERRE	AIR	MARINE	GEND.	DGA	SGA	OIA	TOTAL
Niveau V	1	2	3	0	0	0	1	7
Niveau IV	2	4	5	0	0	0	2	13
Niveau III	3	3	5	1	0	0	3	15
Niveau II	1		2	3	0	0	0	6
Niveau I	0	0	0	1	0	0	1	2
TOTAL	7	9	15	5	0	0	7	43

Nombre de titres de la Défense inscrits au RNCP

Source : Bilan reconversion 2012 – Défense mobilité

Niveau I : Bac +5 et au-delà

Niveau II : Bac +3 ou +4

Niveau III : Bac +2

Niveau IV : Brevet professionnel, Baccalauréat pro. ou techno.

Niveau V : BEP / CAP

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.

L'accompagnement à la VAE par Défense Mobilité

L'agence compte 550 conseillers. En 2012, 19.245 personnes sont passées par Défense Mobilité (dont 7136 pour l'orientation, 8363 pour l'accompagnement et 3746 pour la formation professionnelle). En comparaison, 2000 militaires passent par l'AFPA chaque année.

75% des militaires qui ont quitté le service sont passés par Défense mobilité et, parmi eux, 75% retrouvent un emploi civil.

Un candidat accompagné dans le cadre d'une VAE aboutit à une validation plus rapidement. Ainsi, le taux de validation des démarches VAE accompagnées par Défense Mobilité est de 83 % en 2012 (rapport entre le nombre de candidats présentés et le nombre de validations totales de dossiers).

Pourtant, peu de candidats se lancent dans la démarche (475 dossiers en 2010, 566 en 2011, 289 en 2012).

	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
Total cumulé	2821	2537	1877	1517	263

Statistiques sur les candidatures à une VAE
par le personnel pris en charge par Défense Mobilité

Source : Bilan reconversion 2012 – Défense mobilité

Les propositions du groupe de travail

- **Un référentiel efficace de compétences transposables pour un langage commun**

Réaliser un référentiel de compétences transposables pour mettre en lumière les domaines d'activités dans lesquels les militaires en reconversion ont une véritable expertise « métier », de par le cursus de formation et l'expérience acquise. Ce dispositif existe aujourd'hui pour les officiers généraux avec la MIRVOG (mission « retour à la vie civile » pour les officiers généraux).

Ce référentiel aurait comme objectif de développer « l'employabilité », en faisant prendre conscience aux recruteurs potentiels des compétences disponibles, souvent ignorées ou mal utilisées. Il permettrait également aux militaires en phase de reconversion d'avoir des éléments de langage pour valoriser leurs compétences auprès des employeurs.

Le vocabulaire militaire concernant les compétences techniques ainsi que les appellations fonctionnelles pourraient ainsi être comprises du monde civil, afin que les futurs recrutés et les recruteurs parlent la même langue.

- **Une culture de la VAE systématisée**

Si les démarches de VAE qui sont menées et accompagnées par Défense Mobilité réussissent avec un taux élevé de succès, il reste encore trop peu de candidats à une démarche de VAE.

Elle doit se préparer le plus tôt possible afin d'aboutir, ce qui implique une réflexion sur le développement des compétences et l'orientation tout au long de la carrière.

Le groupe de travail préconise de développer l'accompagnement à la VAE dès le premier engagement. En effet le dossier VAE est conséquent et demande des attestations sur une période relativement longue (3 ans minimum), ce qui peut être problématique dans le cadre de la mobilité de l'intéressé et de l'encadrement.

De même, il est proposé d'inclure dans chaque cursus de formation (CAF) une séance de sensibilisation et d'information relative au processus de VAE.

La démarche VAE développe une image positive du personnel qui cherche à avancer et progresser : lorsqu'elle est préparée à l'avance, elle a de meilleures chances d'aboutir et conforte le personnel dans sa propre implication pour se former.

- **Associer la notation à l'orientation et à l'évaluation des compétences professionnelles**

La notation du militaire, acte annuel et administratif, ne doit pas se résumer à une communication à sens unique.

Elle doit permettre un moment d'échanges entre le militaire et son supérieur, afin de réfléchir à l'orientation professionnelle et aux souhaits de mobilité et d'évolution professionnelle.

De même, elle peut être l'occasion de tirer un bilan de l'acquisition de compétences professionnelles, ou du niveau de maîtrise de ces compétences, particulièrement lorsqu'elles sont réutilisables dans un emploi civil (encadrement, gestion de projet, maîtrise de techniques professionnelles spécifiques).

Annexer ce bilan de compétences à la fiche de notation permet de réutiliser ce document dans une future démarche de VAE.

3. La considération des qualités personnelles

Les constats

Au sein de la société civile

Le militaire bénéficie d'une image positive au sein de la société civile : on lui prête les qualités de la loyauté, de la solidarité, du dépassement de soi et de la probité.

Dans le monde du travail

Cependant, les « codes » et le langage des armées, sont différents et parfois éloignés de la société civile. De même que l'absence relative de notion de compétitivité dans l'armée peut être déroutante pour l'ancien militaire qui se reconvertit dans le civil.

Les préjugés peuvent nuire à l'image du militaire en tant que collaborateur dans l'entreprise. De même, des rapports hiérarchiques plus informels, le mécanisme du dialogue social et la représentation syndicale en vigueur dans l'entreprise sont autant de nouveaux « codes » que l'ancien militaire doit acquérir afin de se sentir à l'aise dans son nouvel univers professionnel.

Pour autant, il dispose d'atouts et de qualités personnelles qui lui permettront de s'adapter à ces changements :

- Le savoir-être
- Les facultés managériales
- La faculté d'adaptation, flexibilité et mobilité
- La ponctualité, l'assiduité, et le sens du devoir

- Le respect de la consigne donnée
- Le souci de rendre compte
- La capacité à conduire un projet
- L'aptitude à la gestion de crise ou de situation tendue
- La capacité à mériter la confiance dans la délégation

Le passage au sein de l'institution semble valorisable : les anciens militaires ne sont pas « attendus » sur le marché de l'emploi. Pour autant, les professionnels du secteur privé, comme celui du secteur public, s'accordent à dire qu'un ancien militaire peut présenter un très bon niveau de technicité, mais surtout une qualité de savoir être (disponibilité, ponctualité, sens de l'organisation, de management, de la mission, etc.).

Les grandes entreprises qui recrutent au sein de la défense attachent une grande importance aux valeurs militaires et à la tenue. Être à l'heure, avoir une présentation impeccable et rendre compte, c'est au moins aussi important que d'avoir un bagage de qualifications professionnelles.

SMA et stages CAJ

Les stagiaires du SMA trouvent un emploi après avoir mis en valeur qu'ils sont passés « sous les drapeaux ». L'intérêt du SMA est de concilier formation et expérience professionnelle.

Dans le cadre des stages CAJ, la mention du ministère de la défense apporte une certaine confiance au chef d'entreprise.

L'adaptabilité du milieu militaire peut aider la personne dans un nouveau poste.

L'appartenance à la réserve

Indiquer son appartenance à la réserve militaire dans son CV permet de définir l'attitude de la personne (volontariat, engagement...), mais cela peut aussi être perçu négativement (absences prévisibles du service pour les périodes de réserve).

A un certain niveau d'études, les jeunes diplômés font ressortir l'expérience de la réserve sur leur CV, notamment lorsque la réserve opérationnelle est leur première expérience professionnelle.

Le passage dans les armées est perçu comme un gage de « savoir-être » recherché par les jeunes diplômés et non diplômés.

Une formation comportementale reconnue

Les autres acteurs de la formation et de la vie professionnelle connaissent des difficultés dans le domaine de la formation comportementale, notamment dans un contexte de perte de repères au sein de la société.

Les établissements de formation et les plans de formation continue des entreprises savent former les gens sur un plan technique mais n'ont pas nécessairement la capacité de former sur le plan comportemental aussi bien que le ferait l'armée. Ceci permet d'envisager de recruter un ancien militaire même non spécialiste dans un domaine donné, et de le former, en misant sur ses capacités d'adaptation à un nouveau domaine technique.

Des employeurs déclarent ainsi être intéressés par le savoir-être militaire, et préféreront embaucher un chef d'équipe militaire plutôt qu'un jeune diplômé de niveau master qui n'a pas encore connu les notions d'obligations de comportement.

Les propositions du groupe

- **Conforter le militaire sur la réputation dont il dispose**

Le groupe de travail émet l'idée que certains militaires ne sont pas pleinement conscients de l'image positive qu'apporte leur statut et leur première expérience, et qu'ils doivent être convenablement « coachés » sur leurs qualités avant de se tourner vers un emploi civil, notamment afin d'aborder les entretiens de recrutement avec sérénité. Cela peut prendre la forme d'un stage avec rédaction de lettres de motivations et simulations d'entretiens d'embauche, où le militaire sera appelé à valoriser ses qualités tout en acquérant les codes de la communication, verbale ou non.

- **Réserver une partie du budget de la communication non plus seulement pour le recrutement mais aussi pour la seconde partie de carrière**

Le groupe propose que les armées communiquent sur la qualité des formations militaires notamment au plan comportemental, en tout ce que le militaire peut apporter d'utile à la société civile comme au monde du travail.

Il existe des campagnes de recrutement mais pas de reconversion. Les campagnes de communication correspondent aux besoins de recrutement du moment.

Or, la qualité de l'insertion professionnelle après une première expérience dans les armées participe à la qualité des recrutements futurs.

Ce thème a été développé dans le rapport de la CAJ du cycle 2008-2009 : « *la reconversion des contrats courts* », indiquant notamment que « la reconversion des jeunes militaires a et aura des répercussions indéniables quantitativement et qualitativement sur le recrutement »

- **Créer des réseaux d'influence et des partenariats**

Le groupe propose de développer le réseau des réservistes citoyens, des anciens militaires, des correspondants défense et des associations existantes.

De même, le groupe propose de donner une place centrale aux DMD (délégués militaires départementaux) qui devront fédérer ces différents réseaux avec une cohérence locale, notamment par le biais de réunions et informations communes.

Il sera important de ne pas se limiter aux grands groupes, surtout du fait que les possibilités d'emploi se situent dans le tissu économique des PME-TPE et de l'artisanat.

Ces réseaux sont susceptibles de mettre en contact les anciens militaires avec de potentiels recruteurs, conseiller l'ancien militaire et favoriser son insertion professionnelle.

4. Le maintien du lien

Les constats

Le groupe de travail, au regard des différentes situations évoquées par les anciens militaires et les réservistes, estime que le maintien du lien entre les Armées et les militaires retournés à la vie civile est crucial, tant en terme de rayonnement que de reconversion professionnelle.

Afin de répondre à un objectif de performance opérationnelle, les militaires sont jeunes et poursuivent des carrières courtes au sein des armées. Ainsi, 65% d'entre eux ont un statut contractuel et devront se diriger vers une seconde carrière hors de l'institution.

Force est de constater que le militaire ayant quitté l'institution retourne dans l'anonymat, à moins d'une volonté personnelle forte. Au terme de l'obligation de disponibilité d'une durée de cinq années incombant à chaque militaire ayant quitté l'institution, les Armées devraient bénéficier de l'intérêt d'avoir des ambassadeurs» intégrés dans la société civile.

Si le maintien du lien consiste actuellement en un soutien financier à des associations agréées ou conventionnées, d'anciens combattants et de réservistes, les pistes envisagées par le groupe de travail portent également par l'apparition de nouveaux outils dédiés.

Les propositions

- **Le suivi des militaires quittant l'institution**

Le Délégué Militaire Départemental (DMD)

Le groupe de travail estime que l'on devrait renforcer les moyens des Délégués Militaires Départementaux (DMD) en tant que relais. Le militaire ayant quitté le service actif aurait ainsi l'obligation de se faire connaître auprès de la Délégation Militaire Départementale de son département, qui pourra recommander une intégration de la Réserve Opérationnelle ou Citoyenne, en fonction du profil.

Le DMD est le représentant de l'officier général de zone de défense et conseiller militaire du Préfet de département, tel que le prévoit l'article R.1211-3 du Code de la Défense. Dans les départements dépourvus de garnison, le DMD est la plus haute autorité militaire et, à ce titre, il est seul compétent pour la participation de l'armée aux cérémonies.

Le DMD, selon le groupe de travail, devrait pouvoir appréhender l'ensemble des ressources disponibles dans son département, et plus particulièrement les anciens militaires.

Ainsi, ce représentant du Ministère de la Défense pourrait organiser chaque année un séminaire d'information pour réunir les anciens militaires de son département, permettant ainsi de maintenir le lien et de favoriser le réseau.

Défense Mobilité

Le groupe de travail estime également que les anciens militaires ayant bénéficié de l'aide de Défense Mobilité, l'agence de reconversion de la Défense interarmées ayant vu le jour en juin 2009, devraient être davantage invités à participer à la transition professionnelle des ressortissants de la Défense.

En 2012, plus de 16500 candidats (militaires, civils, et conjoints) ont bénéficié d'un accompagnement pour leur retour à la vie civile.

Le groupe de travail préconise la création de postes de réservistes au sein de Défense Mobilité afin de parvenir à une meilleure compréhension des enjeux de la reconversion par la population civile.

- **L'évolution de la réserve citoyenne**

La réserve citoyenne est constituée de volontaires agréés auprès des autorités militaires en raison de leurs compétences, de leur expérience, mais aussi de leur intérêt pour les questions relevant de la défense nationale.

Les réservistes issus de l'armée d'active ou de la réserve opérationnelle sont admis avec le grade qu'ils détenaient, ceux issus de la société civile, et sans expérience militaire, se voient attribuer un grade à titre honorifique.

Leur mission principale est de contribuer à la diffusion de l'esprit de défense et au renforcement du lien armées-Nation.

Les réservistes citoyens sont des collaborateurs bénévoles du service public et des acteurs majeurs du rayonnement, employés notamment dans le cadre d'actions de communication et de relations publiques favorisant la contribution au devoir de mémoire et l'aide au recrutement.

Au 31 décembre 2012, la Réserve Citoyenne était composée de 3000 collaborateurs particuliers du service public, gendarmerie incluse. Approximativement 82% des réservistes citoyens sont issus de la société civile, la grande majorité ayant un grade d'officier.

Le groupe de travail estime que les anciens militaires pourraient assumer parfaitement ce rôle de réservistes citoyens, sur la base du volontariat, assumant ainsi un rôle « d'ambassadeurs » des armées au sein de la population civile.

Enfin, dans un souci d'appréhension plus efficiente de la réalité du terrain, le groupe estime nécessaire que la réserve citoyenne soit dotée de membres plus jeunes, et de grades des différents corps.

- **Le soutien de l'action des associations**

Si les associations d'anciens militaires et de réservistes présentent des différences en termes de membres, il existe de grandes similarités quant aux buts poursuivis :

- Assurer le lien nécessaire entre la Nation et ses forces armées
- Maintenir et développer l'esprit de défense
- Transmettre aux jeunes générations le devoir de mémoire

Le groupe de travail estime que le maintien des subventions et conventions octroyées par les armées à ces associations est crucial.

La fin des subventions signifierait la disparition de nombre de ces entités souvent créées avant la Seconde Guerre Mondiale.

Ces associations devraient également être plus systématiquement associées aux manifestations de cohésion des anciennes unités d'appartenance, afin de conserver un lien puissant entre ceux ayant quitté l'institution et ceux qui y évoluent.

- **Une communication dédiée pour entretenir le lien**

Le développement d'Internet est un vecteur idéal pour transmettre l'information. En l'état actuel, le site du Ministère de la Défense ne répond pas aux besoins en matière de fidélisation de la population militaire.

Si les efforts de communication pour le recrutement sont considérables, le groupe de travail estime qu'il est nécessaire de renforcer la communication institutionnelle à destination des anciens militaires, réservistes: dates des cérémonies dans les villes, contacts pratiques, conférences sur le thème militaire, mais également de la population civile : actualités du Ministère de la Défense dotées d'un niveau de vulgarisation important.

Le groupe de travail a ainsi envisagé un dispositif interarmées, afin de parvenir à une meilleure mutualisation des informations et de prévenir la multiplication des canaux d'information. Le format envisagé pourrait être doublé d'un dispositif de push e-mail à destination des militaires ayant quitté l'institution, une méthode de transmission automatique de messages concernant le milieu de la Défense.

Annexes








- Carrières courtes au sein des différentes armées
- Questionnaires de groupe
- Témoignages

Annexe : Carrières courtes au sein des différentes armées

Armée de Terre


DEVENEZ VOUS MEME COM

Les filières de recrutement de sans qualification à BAC + 2

MILITAIRES DU RANG (MDR) SOUS CONTRAT	
SOUS-OFFICIERS <small>Contrat initial de 5 ans</small>	MILITAIRES DU RANG (MDR) SOUS CONTRAT
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>NIVEAU EXIGÉ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>CONDITIONS D'ÂGE</p> </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>SOUS CONTRAT (PUIS DE CARRIÈRE SOUS CONDITIONS)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ BAC détenu ◆ A partir de 17,5 ans et moins de 25 ans à la prise d'effet du contrat </div> <div style="width: 45%;"> <p>EVAT <small>Contrat initial 3, 5, 8 ou 10 ans</small></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sans diplôme à BAC et plus ◆ A partir de 17 ans et 6 mois et moins de 29 ans à la date de souscription du contrat </div> </div>
<div style="text-align: center;">  <p>ÉVALUATION</p> </div>	<p>VDAT <small>Contrat initial 1 an</small></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sans condition de diplôme ◆ Avoir plus de 18 ans et moins de 26 ans à la date de dépôt de candidature
<div style="text-align: center;">  <p>FORMATIONS</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Evaluation médicale ◆ Évaluations physique et psychotechnique ◆ Recrutement national sur dossier
<div style="text-align: center;">  <p>NIVEAU D'EMPLOI INITIAL</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8 mois à l'école nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) ◆ 3 à 12 mois de spécialisation dans le domaine choisi au recrutement ◆ 36 mois pour les infirmiers militaires
<div style="text-align: center;">  <p>NIVEAU D'EMPLOI INITIAL</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Elle sera d'abord assurée au sein d'un centre de formation initiale des militaires du rang (CFIM) puis, au sein d'un régiment ou d'un organisme de formation spécialisé
<div style="text-align: center;">  <p>NIVEAU D'EMPLOI INITIAL</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Personnel d'exécution de l'armée de Terre pour une durée initiale de 3, 5, 8 ou 10 ans (EVAT) ou 1 an renouvelable 4 fois (VDAT) : pilote de char, combattant dans les forces, boulanger, électrotechnicien, conducteur super poids lourd, électromécanicien, cuisinier...

Annexe : Carrières courtes au sein des différentes armées

Armée de Terre

OFFICIERS SOUS CONTRAT			NIVEAU EXIGÉ CONDITIONS D'ÂGE	ÉVALUATION	FORMATION INITIALE	FORMATION COMPLÈMEN- TAIRE	NIVEAU D'EMPLOI INITIAL
Officier sous contrat OSC / encadrement Contrat initial 10 ans	Officier sous contrat OSC / spécialiste Contrat initial 5 ans	Officier sous contrat pilote Contrat initial 10 ans	Titulaire du diplôme niveau II (BAC +3) reconnu Moins de 29 ans le 1 ^{er} jour du mois de recrutement	Sélection médicale Évaluations physique et psychotechnique Sélection nationale sur dossier	Sélection médicale Évaluations physique et psychotechnique, tests de sélection ALAT* Sélection nationale sur dossier + aptitude spécifique	Formation initiale au 4 ^e bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (Coëtquidan) - 14 semaines	2 années de formation pilote hélicoptère + 2 années de formation en alternance suivant le type d'appareil piloté
Titulaire du diplôme niveau II (BAC +3) reconnu Moins de 29 ans le 1 ^{er} jour du mois de recrutement	Sélection médicale Évaluations physique et psychotechnique Sélection nationale sur dossier Évaluation individuelle par le futur employeur	Formation initiale au 4 ^e bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (Coëtquidan) - 5 mois 1/2 + stage de 5 mois en régiment					
Sélection médicale Évaluations physique et psychotechnique Sélection nationale sur dossier	Sélection médicale Évaluations physique et psychotechnique Sélection nationale sur dossier Évaluation individuelle par le futur employeur	Formation initiale au 4 ^e bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (Coëtquidan) - 5 mois 1/2 + stage de 5 mois en régiment	1 an de spécialisation en école d'armes (selon la fonction opérationnelle choisie)	Officier traitant dans le domaine de spécialité de recrutement (finances, informatique, logistique)	Officier traitant dans le domaine de spécialité de recrutement (finances, informatique, logistique)	Pilote d'hélicoptère de manœuvre ou d'attaque	
Formation initiale au 4 ^e bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (Coëtquidan) - 5 mois 1/2 + stage de 5 mois en régiment	1 an de spécialisation en école d'armes (selon la fonction opérationnelle choisie)	Officier traitant dans le domaine de spécialité de recrutement (finances, informatique, logistique)	Officier traitant dans le domaine de spécialité de recrutement (finances, informatique, logistique)	Officier traitant dans le domaine de spécialité de recrutement (finances, informatique, logistique)	Officier traitant dans le domaine de spécialité de recrutement (finances, informatique, logistique)	Pilote d'hélicoptère de manœuvre ou d'attaque	

* Aviation légère de l'armée de Terre.

Annexe : Carrières courtes au sein des différentes armées

Armée de l'Air

**POUR FAIRE VOLER NOS AVIONS,
IL FAUT TOUTE UNE ARMÉE**



Tableau des principaux recrutements

Baccalauréat de l'enseignement général ou technologique	moins de 22 ans au dépôt du dossier	OFFICIER DE L'AIR DU PERSONNEL NAVIGANT	1er CONTRAT 10 ANS reductible jusqu'à 20 ans	PERMANENT SUR TESTS
BAC + 3 et plus	moins de 30 ans à la date de signature du contrat	OFFICIER DU PERSONNEL NON NAVIGANT	1er CONTRAT 3 ANS plus contrats successifs jusqu'à 20 ans de service	PERMANENT SUR DOSSIER
Baccalauréat de l'enseignement général, technologique ou professionnel	moins de 24 ans au dépôt du dossier	SOUS-OFFICIER SPÉCIALISTE	1er CONTRAT 5 ANS (rénover 8 ans)	PERMANENT SUR TESTS
Fin de 3 ^e à la terminale de l'enseignement général ou technologique ou CAP/BEP/BAC PRO	moins de 25 ans à la date de signature du contrat	MILITAIRE TECHNICIEN DE L'AIR	1er CONTRAT 4 ANS (pompiers 5 ans)	PERMANENT
BAC + 2 et plus	plus de 17 ans et moins de 26 ans à la date de dépôt du dossier de candidature	VOLONTAIRE ASPIRANT	Un contrat de 12 mois renouvelable 4 fois	PERMANENT
Tous niveaux	plus de 17 ans et moins de 26 ans à la date de dépôt du dossier de candidature	VOLONTAIRE MILITAIRE DU RANG	Un contrat de 12 mois renouvelable 4 fois	PERMANENT

Terminale S	Les classes préparatoires scientifiques de l'école des pupilles de l'air au concours d'accès à l'école de l'air		SUR DOSSIER
Seconde de l'enseignement général et technologique ou professionnelle	de 16 à 18 ans	ÉLÈVE TECHNICIEN	contrat de militaire du rang engagé de 2 ans CONCOURS ANNUEL

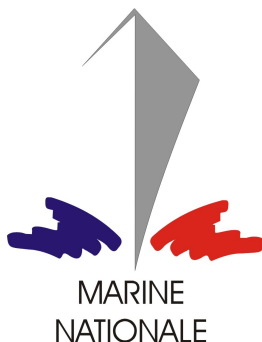
Annexe : Carrières courtes au sein des différentes armées

Marine Nationale

		Sélection	Age	Niveau scolaire	Conditions
Mousse	Une formation valorisante : l'Ecole des mousses	Dossier et concours	De 16 à moins de 18 ans	Niveau 3 ^{ème} ou 2 ^{nde}	Etre de nationalité française Savoir nager Etre apte physiquement et médicalement Avoir effectué sa JDC (sauf pour l'Ecole des mousses)
Matelot de la Flotte	Un début de carrière comme opérateur	Dossier	De 17 à moins de 25 ans	De la 3 ^{ème} au BAC	
Officier marinier	Un parcours de technicien et de chef d'équipe	Dossier	De 18 à moins de 25 ans	De BAC à BAC+3	
Officier	Des fonctions de cadre et de décideur	Dossier ou concours	De 17 à moins de 30 ans	Après CPGE ou BAC+3	
Volontaire	Une première expérience professionnelle	Dossier	De 17 à moins de 26 ans	De la 3 ^{ème} à BAC+5	

Matelot de la flotte : contrat initial de 4 ans, opérateur en mer comme à terre au sein des équipages de la Marine.
Possibilité de devenir officier marinier.

Officier marinier : contrat initial de 10 ans.
Possibilité de devenir chef d'équipe ou cadre de maîtrise.



Annexe : Carrières courtes au sein des différentes armées

Gendarmerie Nationale

*** Gendarme Adjoint Volontaire (Agent de Police Judiciaire Adjoint)**

Engagement pour une période maximum de 5 ans (2 ans renouvelables 3)

Condition : être âgé de 17 à 26 ans au moment de la candidature.

Postes dans la plupart des missions de la Gendarmerie.

*** Gendarme Adjoint Volontaire (Emploi Particulier)**

Mêmes conditions que les GAV APJA, postes dans le domaine du soutien.

*** Aspirant de Gendarmerie Issu du Volontariat**

Engagement pour une période maximum de 5 ans (2 ans renouvelables 3)

Condition : être âgé de 17 à 26 et Bac+2 ans au moment de la candidature.

*** Officier sous contrat**

Engagement initial de 4 ans, renouvelables par périodes de 8 ans.

La totalité des services ne peut excéder 20 ans.



Annexe : Questionnaires au groupe de travail



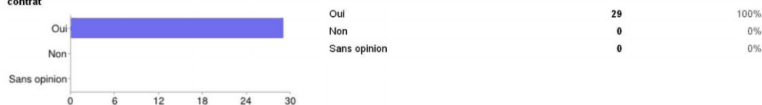
Résultats du questionnaire auprès des membres du groupe de travail

cycle 2012-2013

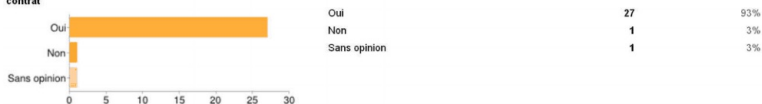
« Une première expérience professionnelle
au sein des armées : apports et enjeux »

Etude des publics : personnels militaires sous contrat

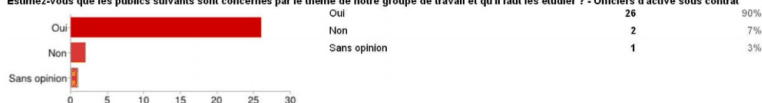
Estimez-vous que les publics suivants sont concernés par le thème de notre groupe de travail et qu'il faut les étudier ? - Militaires du rang d'active sous contrat



Estimez-vous que les publics suivants sont concernés par le thème de notre groupe de travail et qu'il faut les étudier ? - Sous-officiers d'active sous contrat



Estimez-vous que les publics suivants sont concernés par le thème de notre groupe de travail et qu'il faut les étudier ? - Officiers d'active sous contrat



Une très forte majorité de membres considère que les militaires sous contrat (toutes catégories) sont concernés par notre étude.

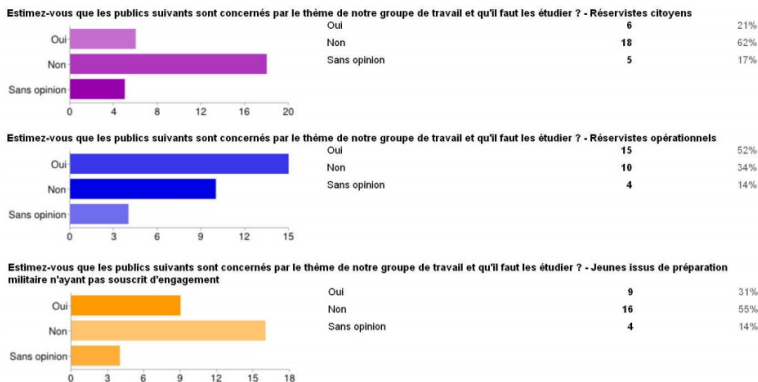
Etude des publics : personnels militaires de carrière



S'agissant des personnels de carrière, le groupe est divisé en deux fractions de taille comparable.

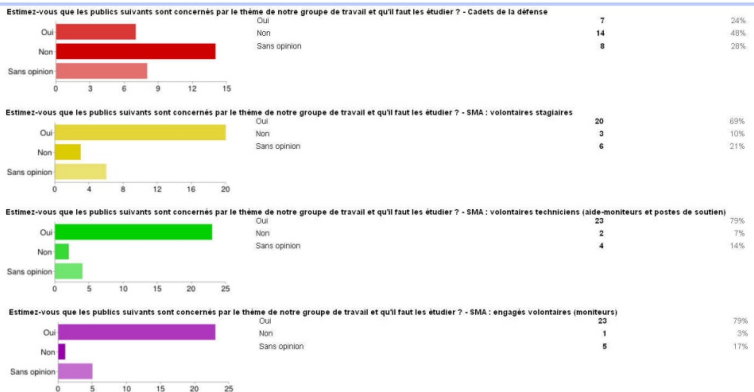
La moitié des avis exprimés considère que les militaires de carrière doivent faire partie de notre étude, l'autre moitié considère que non.

Etude des publics : réservistes et préparonnaires militaires



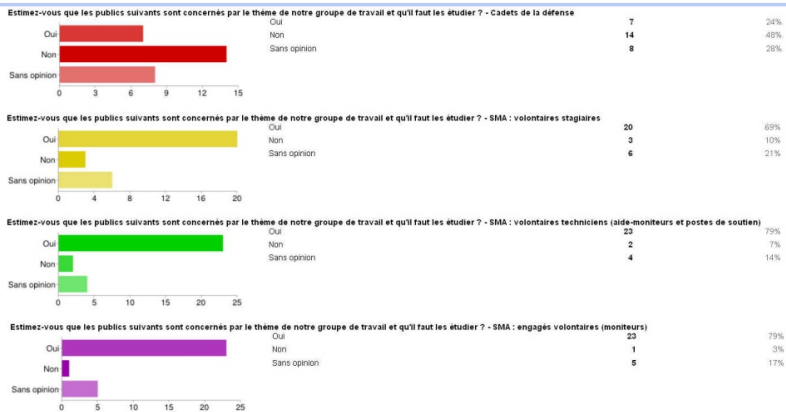
Une courte majorité de membres considère que les réservistes opérationnels sont concernés par notre étude. En revanche, les réservistes citoyens et les préparonnaires n'ayant pas souscrit d'engagement sont, pour la majorité, exclus de l'étude.

Etude des publics : SMA et cadets de la défense



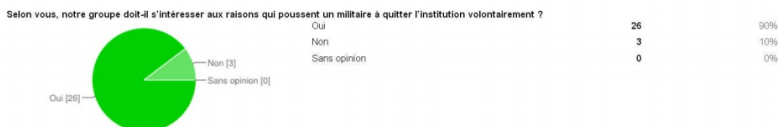
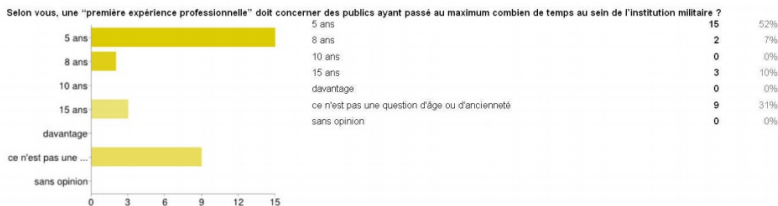
Toutes les catégories de volontaires du SMA retiennent l'avis de la majorité.
Les cadets de la défense ne sont pas retenus.

Etude des publics : SMA et cadets de la défense



Toutes les catégories de volontaires du SMA retiennent l'avis de la majorité.
Les cadets de la défense ne sont pas retenus.

Durée des services et raisons du départ



La moitié des répondants considère qu'une première expérience se limite à 5 ans.
L'autre moitié étant plus ouverte à des durées plus longues ou indéterminées.
La majorité considère que les raisons du départ volontaire doivent être étudiées.

Difficultés et atouts d'un militaire qui quitte l'armée pour le civil

Difficultés : quelques réponses ...

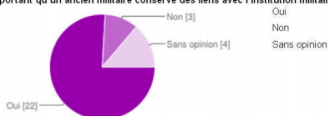
Méconnaissance de l'institution de la part de certains employeurs
Difficultés pour le militaire de se vendre dans le privé
Les codes et le langage des armées sont différents et parfois éloignés de la société civile
Absence relative de notion de compétitivité, rentabilité, rendement au sein des armées
Préjugés (notion de pension / retraite après une carrière courte ...)
Méconnaissance du monde de l'entreprise
Rapports hiérarchiques complètement différents et représentation syndicale
« Formatage »
Formation spécifique à des techniques, matériels, technologies qui n'existent pas dans le civil

Atouts : quelques réponses ...

Formation et expertise technique
Le Savoir-être (très souvent cité)
Facultés managériales
Faculté d'adaptation, flexible, mobile
Ponctualité, assiduité, sens du devoir
Respect de la consigne donnée et de l'exécution des travaux
Savoir rendre compte
La confiance dans la délégation

Maintien de liens avec l'institution

Est-il important qu'un ancien militaire conserve des liens avec l'institution militaire



Réponse	Nombre	Pourcentage
Oui	22	76%
Non	3	10%
Sans opinion	4	14%

Utilité pour le militaire à titre personnel

Ne pas être en rupture avec son passé, conserver des repères, profiter d'un réseau, sentiment d'appartenance à une grande famille, liens amicaux ...

Utilité pour l'institution

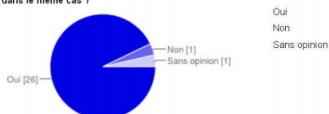
Rayonnement, disposer d'ambassadeurs de la défense, réseau de contacts pour la reconversion, possibilité de rappeler les réservistes ex-actifs (obligation de disponibilité de 5 ans), porteurs de valeurs, lien armées-nation et communication, transmission d'expérience aux militaires ...

Modalités

Périodes de réserve, cérémonies, associations, amicales, journées du souvenir, presse spécialisée, invitations à des événements, développement du tutorat, conférences, bulletins de liaison ...

Participation au processus de reconversion

Pensez-vous qu'un ancien militaire reconverti dans le civil devrait intervenir dans le processus de reconversion pour apporter son expérience afin d'en faire profiter un militaire dans le même cas ?



Réponse	Nombre	Pourcentage
Oui	26	90%
Non	1	3%
Sans opinion	1	3%

Modalités

Coaching, tutorat, animation d'ateliers de techniques de recherche d'emploi
Postes de réservistes au sein de Défense Mobilité
Amicales
Témoignages d'anciens militaires
Conférences sur la reconversion par d'anciens militaires, RETEX (retours d'expérience)
Parrainage et diffusion d'offres d'emplois

Dispositifs facilitant la reconversion (1)

Voici 6 dispositifs permettant de faciliter la reconversion des militaires. Pour chacun d'eux, dites si vous les estimez très efficaces, moyennement efficaces, ou peu efficaces - Former le militaire, pendant la durée de son contrat, pour lui permettre d'acquérir des compétences directement utiles dans un emploi civil



Voici 6 dispositifs permettant de faciliter la reconversion des militaires. Pour chacun d'eux, dites si vous les estimez très efficaces, moyennement efficaces, ou peu efficaces - Préparer le militaire au monde du travail (entreprises, PME, administrations...)



Voici 6 dispositifs permettant de faciliter la reconversion des militaires. Pour chacun d'eux, dites si vous les estimez très efficaces, moyennement efficaces, ou peu efficaces - Permettre au militaire de suivre une formation qualifiante en aménageant son temps de travail en conséquence (formation en présentiel ou à distance)



Dispositifs facilitant la reconversion (2)

Voici 6 dispositifs permettant de faciliter la reconversion des militaires. Pour chacun d'eux, dites si vous les estimez très efficaces, moyennement efficaces, ou peu efficaces - Accompagner le militaire dans un démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience)



Voici 6 dispositifs permettant de faciliter la reconversion des militaires. Pour chacun d'eux, dites si vous les estimez très efficaces, moyennement efficaces, ou peu efficaces - Délivrer des attestations de compétences que les militaires pourront présenter à leur futur employeur ou lors d'un entretien d'embauche afin de se valoriser



Voici 6 dispositifs permettant de faciliter la reconversion des militaires. Pour chacun d'eux, dites si vous les estimez très efficaces, moyennement efficaces, ou peu efficaces - Développer la reconnaissance des brevets et diplômes militaires par l'obtention d'un titre civil par équivalence



La plupart des dispositifs présentés sont jugés très efficaces par une majorité de membres, à l'exception des «attestations de compétences» considérées comme moyennement efficaces par la moitié du groupe.

Témoignages

Avez-vous estimé que le témoignage de l'engagé volontaire du SMA devenu professeur de lycée agricole était pertinent dans le cadre de nos travaux de groupe ?



Avez-vous estimé que le témoignage de l'officier de carrière qui quitte l'armée pour un poste de cadre dans le privé était pertinent dans le cadre de nos travaux de groupe ?

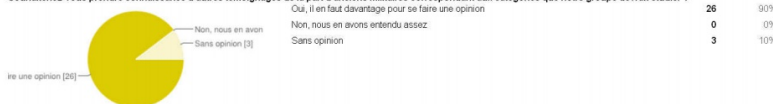


A l'unanimité des avis exprimés, le témoignage de l'ancien EVSMA a été considéré comme pertinent. A une courte majorité relative, celui de l'officier de carrière est considéré comme utile.

Ces chiffres sont à comparer avec la proportion du groupe considérant que les militaires de carrière doivent faire partie de notre étude.

Témoignages supplémentaires

Souhaiteriez-vous prendre connaissance d'autres témoignages de la part d'anciens militaires correspondant aux catégories que notre groupe devrait étudier ?



Avez-vous un (ou plusieurs) témoignage(s) d'ancien(s) militaire(s) à proposer à notre groupe de travail ? (le témoignage peut être écrit)



A l'unanimité des avis exprimés, le groupe souhaite prendre connaissance d'autres témoignages.

Quelques membres peuvent proposer l'intervention de témoins ou la collecte de leurs témoignages.

Il est possible d'envisager un questionnaire en ligne, à l'image de celui donné au groupe de travail, pour recueillir le témoignage de ces anciens militaires.

1) Comment fidéliser les engagés pour les garder plus longtemps ?

3 axes de réflexion :

- Travailler sur le format des contrats en assurant **souplesse** et **attractivité**
- Assurer la **transparence** sur le parcours et favoriser la **communication**
- **Renforcer l'aide** pour la seconde carrière et l'adapter

2) Comment valoriser l'expérience professionnelle auprès de la communauté de travail ?

- **Identifier les compétences techniques transposables**
(métiers du soutien en particulier)
- **Veiller à l'équivalence des compétences et qualifications** obtenues dans le monde militaire par rapport au monde civil et faciliter les procédures.
- **Communiquer sur la qualité** des diplômes militaires
- **Systematiser les appellations fonctionnelles** comprises du monde civil
(ex : un gradé d'encadrement = un chef d'équipe)

3) Comment améliorer la considération des compétences militaires par la société civile ?

- **Identifier les compétences comportementales transversales**
(management d'équipe, conduite de projet, gestion de crise, organisation du travail...)
- **Valoriser le point fort du savoir-être et des capacités d'adaptation**
(particulièrement en cette période de perte de repères de la société)
- **Créer des réseaux d'influence et des partenariats**
(en s'appuyant en particulier sur les réservistes citoyens, les anciens militaires reconvertis, les « pro-défense »)
- **Favoriser l'embauche des anciens militaires, par une loi si besoin**
(en commençant par la fonction publique avec l'augmentation du volume de 4139.2 et 4139.3) ;
- **Développer des actions de communication**
(notre recrutement passe également par notre capacité à "insérer")

4) Comment créer le lien avec les anciens militaires et le maintenir ?

- **Remplacer l'obligation de disponibilité par un devoir de servir dans la réserve** afin de maintenir le lien avec l'institution, mais également de répondre aux besoins exprimés par les Armées en matière de réservistes pleinement opérationnels (postes techniques, compétences acquises uniquement dans le service actif)
- **Soutenir l'action des associations d'anciens militaires et réservistes**
(les associer pleinement aux manifestations de cohésion des anciennes unités d'appartenance.
- **Systématiser l'abonnement aux publications militaires dès le départ de l'institution** (automatique et gratuit)
- **Garder le contact avec les anciens militaires**
(notamment ceux ayant bénéficié des conseils de Défense Mobilité, en les invitant à participer à la reconversion de leurs camarades, et à la promotion des compétences militaires dans le civil)
- **Mettre en place les ambassadeurs Institution Militaire / Entreprises**
(renforcer la collaboration entre ces ambassadeurs et les Chambres de Commerce et d'Industrie)

Annexe : Témoignages

- **M. Fabrice Delmont, professeur d'aménagement paysager, ancien engagé du SMA de la Réunion**

Extraits du compte-rendu de séance :

M. Delmont est enseignant en lycée agricole à St Germain en Laye et a accepté de faire part de son expérience de trois ans au sein du Service Militaire Adapté (SMA) dans le domaine de l'agriculture.

Il expose son expérience au sein du dispositif du SMA. Il a été recruté en 1992 comme instructeur technique dans le domaine agricole pour deux ans. Après une sélection, il a été affecté « outre-mer », à la Réunion, pour mettre en place un CAP en travaux paysagers. Il a suivi un cursus de brevet de technicien agricole (BTA) puis un BTSA en horticulture, des certificats de spécialisation dans les métiers de l'eau et un master professionnel en sciences sociales et médiation. Ces formations lui ont permis d'encadrer plus efficacement.

Question : les savoirs acquis dans l'exercice de cette mission ont-ils changé votre façon d'enseigner aujourd'hui ?

L'intervenant explique qu'il avait une étiquette militaire qui subsistait. Trois années d'armée apparaissaient sur son CV. Il n'a pas été enseignant tout de suite. Il fut d'abord responsable d'un chantier d'insertion pour adultes, notamment grâce à son CAP en travaux paysagers, puis en charge de l'encadrement de publics difficiles. Ensuite il a pu passer le concours enseignant après un bac pro à Saint Germain en Laye. Aujourd'hui il fait part de son parcours et son état d'ancien militaire à ses élèves.

Question du groupe : l'armée a-t-elle cherché à maintenir des liens avec vous, par exemple pour vous permettre d'intervenir dans les JAPD / JDC ?

M. Delmont indique qu'il n'a plus de lien avec l'institution. Il n'a pas été contacté et n'aurait sans doute pas le temps en raison de ses nombreuses activités.

Question du groupe : qu'auriez-vous aimé retirer de cette courte expérience militaire et que vous n'y avez pas trouvé ?

Il explique que tout a été positif dans cette expérience, du début à la fin. Une formation pédagogique aurait peut-être été utile, sans pour autant affirmer que cela lui ait manqué.

- **M. Jean-François Grangenais, chef de service informatique au ministère des Sports, ancien engagé du SMA de la Martinique**

Extraits du compte-rendu de séance :

M. Grangenais est chargé d'animer le service d'assistance informatique au ministère de la jeunesse et des sports depuis deux ans. Il a bénéficié d'un premier emploi au ministère de la défense en tant qu'appelé du contingent et a eu envie d'embrasser une carrière militaire. Après la période légale de dix mois il a signé un contrat de volontaire service long (VSL) puis engagé volontaire du service militaire adapté (EVSMA) en Martinique. Il a pu monter en grade, trouver un intérêt professionnel dans l'informatique et aussi dans l'aspect militaire de sa mission. Il a fait six mois de service avant de passer le concours de sous-officier à Saint Maixent pour lequel il est admissible. Cependant il ne continue pas dans cette voie pour raisons familiales. Lors de sa recherche d'emploi dans le civil, l'expérience militaire a été une garantie pour obtenir la confiance des employeurs.

Il fut responsable informatique dans une petite association puis a continué des formations afin de passer le concours de TSEF en 2002. Il est resté pendant six ans au ministère de la défense avant de passer le concours d'Attaché à l'institut régional d'administration (IRA) de Lille. A l'issue, le ministère de la santé l'a recruté puis mis à la disposition du ministère des sports pour développer les questions d'informatique de proximité.

Il estime que le mieux placé pour la promotion du métier de militaire est le cadre de contact. Après un DEUG informatique, l'armée lui a fait confiance pour un premier poste, ce qui aurait été difficile dans le civil avec ce seul niveau d'études sans autre expérience. Il a ensuite repris des études de BTS informatique en cours du soir puis une licence «réseaux» qui lui a permis de passer le concours d'attaché.

Question du groupe : avez-vous gardé un lien avec l'institution ?

Il répond que non et précise avoir quitté l'armée à l'époque du service militaire, et que dès qu'il a exprimé son désir de ne pas renouveler son contrat, il était remplacé.

Question du groupe : l'acquisition du savoir-être militaire a-t-elle été importante pour vous ?

Il répond que c'est d'abord son savoir faire technique qui lui a été profitable dans sa carrière, le savoir être en second ressort.

- **M. Damien Dorgigné, ancien officier de carrière, ayant quitté l'Armée de Terre au grade de capitaine pour une reconversion civile au sein d'Alstom**

Témoignage écrit présenté en séance du groupe de travail

« A l'issue de mon temps de commandement, j'ai normalement été inscrit à mon diplôme d'état-major. Cette transition très courte entre le temps de commandement et la préparation de la 2ème partie de carrière, m'a permis de me poser les questions fondamentales sur ma motivation à continuer au sein de l'institution militaire.

Les déménagements successifs tous les deux ans avaient fragilisé ma famille, tout comme les nombreuses OPEX réalisées en tant que chef de section et commandant d'unité. A cette mobilité importante s'est ajoutée une part accrue de déplacement en périodes d'instruction et de formation.

La préparation du concours de l'Ecole de Guerre et sa réussite nous amène à adhérer à un mode de vie très contraignant pour notre famille, dans lequel il est très difficile pour les conjoints de maintenir un équilibre familial. De plus, cette réussite nous amène à être liés en service 4 ans après la réussite de notre formation. Pour ma part cela m'aurait amené à envisager une reconversion à 39 ans en 2019, ma fille aurait eu alors 14 ans et mon fils 11. Deux ou trois déménagements de plus et une à deux OPEX de 6 mois.

J'ai donc réfléchi aux conséquences qu'aurait eues ce choix sur ma famille, notamment dans l'optique où mon épouse souhaitait reprendre une activité professionnelle. Au delà du célibat géographique qui concerne beaucoup d'officiers, je ne voyais que peu de solutions..

Aussi, je me suis rapproché des cellules de reconversion (ARCO, Défense mobilité, cabinet d'outplacement) afin de me faire une première idée de l'épreuve que représente la reconversion. Je n'avais pas cette appréhension qu'on certains de mes camarades vis à vis du privé, car mon père y a fait toute sa carrière professionnelle.

Après un bref aperçu, j'ai choisi de réaliser cette reconversion de manière officieuse avec l'ARCO, qui me semblait le plus compétent pour m'accompagner dans cette transition professionnelle. En effet, je n'avais pas la certitude à ce moment que ma décision aboutirait et que je parviendrais à opérer ma transition professionnelle avec succès. Etant chargé de famille, j'ai préféré me montrer prudent.

De nombreux échanges avec des officiers reconvertis m'ont fait comprendre que c'était la bonne période pour se reconvertir. Il est en effet plus facile de le faire à cet âge (32 ans), car l'on est encore perçu comme un jeune cadre avec une première expérience professionnelle dans le milieu militaire. L'entreprise peut donc envisager des perspectives d'emploi intéressantes avec le candidat et réaliser un recrutement qu'elle assimile facilement à un investissement sur le long terme.

Après 40 ans, j'ai eu le sentiment au travers de mes entretiens que les officiers qui opèrent une transition professionnelle à cet instant de leur carrière professionnelle sont perçus comme des militaires qui se reconvertissent. Les postes qui leur sont proposés sont généralement en lien direct avec leur emploi et ils viennent se "plugger" sur des postes peu évolutifs. Là aussi, les formations professionnelles complémentaires payées par l'entreprise ne sont plus envisageables

Après l'étape du bilan de compétences et de la définition du projet professionnel, j'ai mis en place mon CV et ma lettre de motivation. Ces moments ne sont pas évidents à vivre car le doute est omniprésent. Il est pourtant nécessaire de faire preuve de confiance et d'aller au devant de ses choix avec sérénité. Ce que l'on assimile au départ comme un renoncement, devient alors une opportunité.

La transition intellectuelle s'opère quand le processus arrive à maturation avec les entretiens d'embauche. Pour un officier d'active qui n'a pas de durée dans son contrat, il est ainsi possible de choisir l'offre d'embauche qui correspondra le plus à ses attentes. »

Liste des récents travaux publiés par la Commission armées-jeunesse

Session 2012-2013

Une première expérience professionnelle au sein des armées
Les jeunes en situation de difficulté ou en ZUS et les armées
La Patrie : quelle signification pour la jeunesse d'aujourd'hui

Session 2011-2012

Défense et service civique
Promouvoir la résilience chez les jeunes
Le service militaire adapté

Session 2010-2011

La réserve citoyenne des jeunes
Symbolique tradition, cohésion nationale

Session 2009-2010

Le rôle social des armées

Session 2008-2009

La reconversion des jeunes en contrats courts
Scolarité partagée

Session 2007-2008

Egalité des chances, reconnaissance des savoir-être
Les attentes des jeunes en matière d'autorité

Session 2006-2007

Les Cadets de la Défense
La formation en alternance dans les armées

NOTES PERSONNELLES

NOTES PERSONNELLES

NOTES PERSONNELLES