



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Commission armées-jeunesse



ARMÉES - MÉDIAS

Vivre l'information

Bulletin 56 - Session 2008 - 2009

Commission armées-jeunesse

École militaire
1, place Joffre
75007 Paris
Téléphone : 01 44 42 32 05
Télécopie : 01 44 42 59 94

Courriels :

sec.gen@caj.defense.gouv.fr
stages@caj.defense.gouv.fr
evenement@caj.defense.gouv.fr

Site internet :

www.defense.gouv.fr/caj

ISSN : 1967-5569
Publication annuelle

SOMMAIRE

AVANT PROPOS

- Éditorial p.5
- Souvenir... des membres de la Commission p.9
- Un nouveau président p.11

VIE DE LA COMMISSION

- Conférence de Madame DEVILLE de PERIERE p.15
- "Armées-médias : vivre l'information" séminaire
du 5 février 2009 p.27
- Discours d'ouverture du MGA Jeandel, président de la CAJ p.31
- Allocution de M. Fumanal, p.35
- Intervention du général Ch. Baptiste, p.37
- Discours de clôture de M. Bodin,
représentant le ministre de la défense p.43

Visites d'Information

- Visite de la CAJ à la BA105 d'Évreux p.49

- Conclusions des travaux de groupes du cycle 2008-2009 p.55
- Rapport du groupe "la reconversion des contrats courts" p.57
- Rapport du groupe "Scolarité partagée" p.145
- Intervention de Monsieur de Batz, représentant
le ministre de la défense p.193

- Sujets des groupes de travail du cycle 2009-2010 p.200
- Le prix armées-jeunesse p.201
- Les journées sport armées-jeunesse p.209
- Les stages armées-jeunesse p.210
- Activités du secrétariat général p.212

HISTOIRE

- Les Réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC):
un dispositif en devenir p.215

INFORMATIONS

- Nos nouveaux membres
- L'ACSé (Agence pour la cohésion sociale et
l'égalité des chances) p.221

DOCUMENTATION

Les services Internet de la Défense

p.225

Composition de la Commission armées-jeunesse

p.226

EDITORIAL

Animée par un esprit de dialogue et une grande diversité d'approches la session 2008-2009 de la Commission armées-jeunesse a été une année riche marquée par la qualité des travaux conduits, par une assiduité peu commune de l'ensemble de ses membres et par de nouvelles responsabilités confiées au secrétariat général.

Alors que commence cette année 2010, la Commission armées-jeunesse a été heureuse de recevoir fin novembre son nouveau président le général d'armée aérienne Martin, inspecteur général des armées-air, qui succède au médecin général des armées Jeandel que je tiens à remercier pour son engagement et les relations d'amitiés que nous avons eu. Il a fortement marqué la commission par sa profondeur de réflexion et sa détermination à élargir l'audience de la Commission armées-jeunesse. Sous son impulsion, une mission de réflexion a été installée au sein du secrétariat général destinée à examiner de nouveaux modes de fonctionnement permettant une meilleure lisibilité de Commission et un bilan des propositions des dix dernières années a été dressé. A sa lecture, il faut noter que nombre d'entre elles font partie aujourd'hui de réalisations concrètes du ministère: le 4eme protocole défense éducation-nationale, les cadets, l'Epide, le plan égalité des chances. Le président a, par ailleurs, engagé avec différentes personnalités du ministère et du monde des universités une analyse et une recherche de passerelles à créer entre la défense et les universités. Le rapport issu de la réflexion et des auditions conduites avec des membres de la commission permettra au groupe de travail "événement" de cette session de bénéficier d'un état des lieux et de pistes à explorer.

Concernant les activités, deux faits marquants sont à relever, tout d'abord l'organisation du séminaire armées-médias "vivre l'information" qui s'est tenu à l'école militaire le 11 février 2009 et qui a réuni plus de trois cents jeunes élèves d'écoles de journalisme et jeunes officiers. Cette manifestation était la première du genre au sein de notre ministère, elle a suscité un grand intérêt auprès des différentes écoles et plus particulièrement auprès de leurs élèves. En échangeant et en confrontant leurs idées ces deux jeunes publics ont pu mesurer avec une grande liberté de dialogue les contraintes diverses de leurs métiers. L'étude de cas pratiques illustrant l'actualité de défense et la pédagogie des animateurs dont parmi eux de nombreux membres de la commission ont été les ingrédients de la réussite de ce séminaire. De

nombreuses initiatives, miroir de cette manifestation, devraient être conduites prochainement.

L'attractivité du prix armées-jeunesse, un nombre de plus en plus croissant de dossiers de qualité a conduit la Commission à imaginer la création de prix thématiques reflétant des différents liens que peuvent initier et tisser les armées auprès de la société civile.

Ces prix sont destinés à valoriser et récompenser des initiatives originales, différentes mais équivalentes en valeur.

Les travaux de la Commission du cycle 2008-2009 présentés dans ce bulletin ont été particulièrement denses. Les sujets "scolarité partagée", "reconversion des contrats courts", en phase avec la politique de réforme de notre ministère ont constitué un facteur important de motivation et je relèverai la particulière assiduité de nos membres qui ne s'est jamais démenti tout au long de ce cycle. Elle me permet aujourd'hui de dire que cette présence est le témoignage de la vitalité de cette commission et de l'écoute de nos propositions.

Les groupes de travail du cycle 2009-2010 prennent leur essor et travaillent sur des thèmes traitant de la condition militaire, du rôle social des armées et de l'organisation d'un séminaire pour 2011 avec les universités.

En dehors des activités qu'il poursuit depuis quelques années comme les journées sport armées-jeunesse, les stages, le secrétariat de la commission s'est vu confier la responsabilité du pilotage et la mise en œuvre des RLJC.

Avant de clore cet avant propos, je voudrai évoquer, en ma qualité de secrétaire général, mon prédécesseur le général André, décédé au cours de l'été 2009, le général a, par son volontarisme persuasif et imaginatif, permis l'amorce d'un nouvel essor de la Commission armées jeunesse, en la conduisant dans la voie de la modernité au lendemain de la suspension de la conscription, par une politique d'optimisation des modes de fonctionnement et de contacts systématiques avec tous les organismes constitutifs de la Commission. Nous recueillons encore aujourd'hui l'ensemble des fruits de son action.

Par les nouvelles responsabilités qui lui ont été confiées, la commission a conforté son avenir et sa crédibilité, elle est la seule instance officielle et le lieu unique au sein duquel puisse se retrouver l'ensemble des mouvements

et associations de la jeunesse. Il est important que ce lieu de "rencontres improbables" générateur d'idées maintienne cette tribune qui constitue pour le ministre de la défense un instrument précieux de mesure des opinions. La forte mobilisation des membres de la Commission traduit bien le sentiment qu'elle conserve toute sa place au cœur des réflexions du ministère.

Le général Michel Lagrange
Secrétaire général de la
Commission armées-jeunesse



Général Michel André
Secrétaire général de la Commission armées-jeunesse
2001-2005

SOUVENIR... DES MEMBRES DE LA COMMISSION

Travailler aux côtés du Général André ne laissait personne indifférent.

Dès son arrivée à la Commission Armées Jeunesse, dès les premières séances de travail, son inventivité, son énergie, sa forte personnalité, son enthousiasme, pouvaient laisser croire aux membres de la commission qu'ils «piétinaient» et ne pouvaient répondre à toutes ses attentes et à toutes ses idées.

Au fil du temps, ses méthodes de management, sa volonté d'avancer vite et efficacement ont permis de créer au sein de la Commission, une véritable dynamique et mener une politique nouvelle maintenant, dans une période critique, la CAJ à sa « vraie place» auprès des hautes instances militaires.

L'homme d'action qu'il était bousculait parfois les idées et les hommes, mais la confiance réciproque qui s'est installée nous laissait deviner, derrière ce très fort tempérament ,un homme plein d'humanité, d'attention aux autres et aux membres de sa famille ..

Il appréciait la droiture, l'esprit d'engagement dans le travail mais aussi la joyeuse camaraderie dans les moments de détente.

C'était notre général « BOUMBOUM »...

Victime d'un accident en Thaïlande, le général Michel André est décédé le 17 août 2009. Ses obsèques ont eu lieu à Jonquières (Vaucluse) le 28 août 2009. Une messe a été dite à sa mémoire le 5 septembre 2009 aux Mesnuls (Yvelines) où il était installé.

Secrétaire général de la Commission armées jeunesse de 2001 à 2005, il a marqué la Commission par son engagement personnel et ses fortes convictions.

A l'occasion de la réunion de rentrée, une minute de silence a été observée par tous les membres de la commission.



Général d'armée aérienne Jean-Pierre MARTIN
Inspecteur général des armées
Président de la Commission armées-jeunesse

UN NOUVEAU PRESIDENT

GÉNÉRAL D'ARMÉE AÉRIENNE JEAN-PIERRE MARTIN

Né le 21 janvier 1954 à Verdun (Meuse)
Marié et père de trois enfants

Promotion 1974 "Commandant Brunaud" de l'École de l'air
Breveté pilote de chasse en 1977
3500 heures de vol (dont 36h en mission de guerre)

- 1978 :** Pilote, E/C 02.005 "Ile de France", Orange
 - 1983 :** Commandant d'escadrille, E/C 02.005 "Ile de France", Orange
 - 1985 :** Commandant en second puis commandant, E/C 03.002 "Alsace", Dijon
 - 1988 :** Division "nouveaux avions de combat", État-major de l'armée de l'air, Paris
 - 1992 :** Commandement, division "avions", Centre d'expériences aériennes militaires, Mont de Marsan
 - 1993 :** Collège Interarmées de Défense, Paris
 - 1994 :** Officier "programme Rafale", État-major de l'armée de l'air, Paris
 - 1997 :** Commandant de la base aérienne 125, Istres
 - 2000 :** Adjoint Air, Cabinet militaire du ministre de la Défense, Paris
 - 2002 :** Commandant de l'École de l'air et de l'École militaire de l'air, Salon de Provence
 - 2006 :** Commandant en second les Forces aériennes, Metz
 - 2007 :** Commandant les Forces aériennes, Metz
 - 2009 :** Inspecteur général des armées, Paris
-

Promotion :

2002 : Général de brigade aérienne

2005 : Général de division aérienne

2007 : Général de corps aérien

2009 : Général d'armée aérienne

Décorations :

Officier de la Légion d'Honneur

Commandeur de l'Ordre National du Mérite

Médaille de l'aéronautique

VIE
DE LA COMMISSION



Madame le professeur Dominique Deville de Periere

CONFÉRENCE
MADAME DEVILLE DE PERIERE,
PRÉSIDENTE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

Dans le cadre du travail de réflexion mené par ses membres et préalablement à la constitution d'un groupe de travail dédié à ce sujet, la Commission armées-jeunesse a eu le plaisir d'accueillir, lors de l'assemblée plénière du 7 janvier 2009, Mme Deville de Periere qui est intervenue sur les liens existants et à créer entre le ministère de la Défense et le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

"Monsieur le président de la Commission, Messieurs les généraux, Mesdames, Messieurs les membres de la Commission, j'ai eu le plaisir d'être contacté par Monsieur l'Inspecteur Général JEANDEL qui m'a demandé de parler du « lien existant ou susceptible d'exister entre le Ministère de la Défense et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ». J'ai articulé ma réflexion en quatre parties brèves et inégales. D'abord je souhaiterais dans un premier temps me présenter rapidement, dans un second temps vous parler des quelques référentiels sur lesquels je me suis basée, puis je vous présenterai l'existant, les réflexions qui en découlent, et ce qui pourrait être améliorable ou innovant. Je terminerai enfin bien sûr par une brève conclusion.

Je suis la présidente de l'Université pluridisciplinaire santé de Montpellier, je suis PUPH¹, professeur de physiologie mais issue de la plus petite composante médicale, puisque je suis Odontologiste. Je suis par ailleurs la représentante pour la conférence des présidents d'Universités pour ce qui concerne la défense. Je dirai simplement que ma présence parmi vous aujourd'hui est le résultat d'une implication à la fois professionnelle et personnelle.

L'implication professionnelle : avant d'être élue présidente, j'ai été doyen de la Faculté d'Odontologie de l'Université de Montpellier, après avoir été chargée dès 1994, de la mise en place de la réforme des études d'Odontologie qui a consisté à calquer nos études sur les études médicales.

Nous avons eu l'obligation dans le cadre de cette réforme de mettre en place des matières optionnelles. Elles ont en fait d'optionnel que le nom,

¹ Professeur d'université – praticien hospitalier

puisqu'elles sont obligatoires, par ailleurs l'obligation est faite de proposer à l'étudiant un choix de matières optionnelles. La réglementation impose de plus, de ne peut pas prendre deux fois de suite la même matière optionnelle. A cette époque, nous avons eu simplement l'idée de proposer comme matière optionnelle, un premier contact avec le Service de Santé des Armées au travers d'un raid d'évaluation des réserves du Service de Santé des Armées qui se tenait à Mont Louis près de Montpellier. Ancienne sportive j'avais l'habitude de participer à certains entraînements avec mon mari habitué à participer au raid de Mont-Louis, et nous nous sommes finalement dit que l'on pourrait monter autour de ce raid d'évaluation une matière optionnelle que nous avons intitulé « Découverte du Service de Santé des Armées ». Voilà ce qui fut la première démarche, ayant conduit à l'établissement de la première convention entre le SSA et mon Université.

Puis, en mars 2004, j'ai été élue présidente de l'Université de Montpellier I, Université qui a, à peu près le même profil que celle du Professeur Yvon BERLAND, c'est-à-dire qui fait partie des Universités pluridisciplinaire santé.

La seule différence entre nous est que la santé est associée au droit dans mon Université alors qu'à Aix Marseille 2, la santé est associée aux sciences.

A Montpellier l'Université au-delà de son passé historique, puisque vous savez que son histoire remonte à 1289, nous sommes en effet la plus ancienne université d'Europe, avec une particularité supplémentaire, d'être dans une ville, ville qui comporte et ce, malheureusement jusqu'en 2010, deux écoles militaires, l'EAI et l'ENSAM. Le décor est planté, une ville, 2 écoles militaires, une Université pluridisciplinaire santé, ayant des liens forts avec la défense, et présentant la particularité, depuis mon élection, d'avoir au sein de son Conseil d'Administration, en tant que personnalité extérieure, un général en activité le Général H. CHARPENTIER (EAI).

Une implication personnelle : Elle est double, à la fois familiale comme toujours, avec d'une part une éducation marquée par des engagements familiaux, j'ai été élevée dans une famille qui a su s'engager et payer le prix fort, et d'autre part, je suis mariée avec un médecin réserviste opérationnel ayant participé à des OPEX en Yougoslavie, et qui avait été chargé lui aussi à l'époque par Monsieur le Général GAUTHIER à la direction centrale du Service de Santé des Armées de mettre en place toutes les relations entre le S S A la Faculté de Médecine et les IFSI.

En termes de référentiel, de quoi parlons-nous ? Le président Yvon BERLAND, vous a parlé de la Loi LRU, c'est le premier référentiel. Le

deuxième référentiel a été la publication de ce fameux protocole de janvier 2007 dont l'Inspecteur général JEANDEL a brièvement présenté le contenu dans sa présentation tout à l'heure, protocole qui a été suivi au mois d'août d'une circulaire d'application qui a été publiée au BO de septembre. Dans ce protocole tout à fait particulier, il est dit très clairement que nous devons, je cite « former des citoyens conscients et actifs autonomes et engagés aptes à contribuer à la vie politique, économique, intellectuelle et sociale, de notre pays à défendre sa liberté et ses valeurs, contribuent à un des objectifs fondamentaux de la République ».

L'originalité et l'intérêt de ce protocole est à la fois d'être fondé sur le principe de métiers spécifiques de chacun de nos ministères et de définir les responsabilités de chacun, tout en s'inscrivant dans une sorte de schéma directeur fédérateur de toutes initiatives qu'elles soient locales ou nationales.

Dans le cadre de mon intervention, qui concerne l'Enseignement Supérieur et le Recherche, je souhaite tout d'abord souligner mon étonnement, face aux liens que vous avez su développer, entre la Défense et l'Éducation Nationale, liens qui sont malheureusement quasi-inexistants avec l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Pour la première fois, dans le protocole de 2007, il est mis en avant la nécessité de la mise en place d'un relais défense dans chaque Université et dans chaque grande école ; relais défense placé sous la responsabilité du président de d'Université (ou du directeur). Tel qu'il est décrit dans le protocole le relais défense comporte essentiellement cinq rôles :

En premier lieu il doit informer les étudiants des différentes possibilités d'engagement au profit de la défense, doit faciliter les prises en compte au titre d'unité enseignement optionnelle, doit assurer un interface avec le trinôme académique (que vous connaissez bien dans la Commission armées-jeunesse, qui dépend du Ministère de l'Éducation Nationale), doit exercer une veille sur les différentes filières et études de défense existant dans les établissements, doit faire connaître aux étudiants les débouchés professionnels ouverts dans le secteur de la Défense, et enfin doit être une sorte de tête de réseau pour les réservistes militaires de l'établissement, dans le cadre d'une volonté de mission de rayonnement qui a été définie par le protocole.

Deux autres arrêtés ont suivi dans l'année 2008, qui me semblent également extrêmement importants : l'arrêté du 10 mars 2008, relatif à la modalité d'accès à la réserve citoyenne, et l'arrêté du 21 avril 2008, relatif aux périodes militaires d'initiation et de perfectionnement à la Défense

Nationale ; arrêtés qui permettent de donner délivrance d'une attestation, ou d'une sorte de brevet pouvant être pris en compte dans le cadre d'un cursus de formation, ou le cas échéant dans le cadre d'un engagement à servir dans la défense.

Dernier référentiel, sur lequel je dirai très peu de chose devant un parterre aussi averti, c'est votre *Livre blanc*, le troisième *Livre blanc* de la 5^{ème} République. Je l'ai parcouru ce qui m'a semblé extrêmement intéressant dans ce *Livre blanc* c'est qu'il met en avant la coopération entre les différents acteurs participants à la défense (qu'ils soient publics ou privés), et en cela il se veut être un élément fort du dialogue civilo-militaire.

Dernier point, la loi de programmation militaire mise en avant dans le *Livre blanc* qui s'inscrit dans la RGPP, et qui a conduit pour Montpellier à la disparition ou plus exactement au déplacement/ redéploiement de nos deux écoles militaires, l'une sur Draguignan(EAI) l'autre sur Guer (EMSAM) et qui va de façon générale contribuer à des modifications consécutives à vos nouvelles implantations géographiques dont nous devons tenir compte.

Les éléments de réponse que je peux vous apporter, ou plus exactement que je peux suggérer, très modestement, passent d'abord par une première réflexion, en matière de valeur. Lorsque Monsieur l'Inspecteur général JEANDEL m'a demandé de venir vous parler de notre expérience Montpelliéraine, je me suis retournée en premier lieu vers les trois généraux de ma ville (les deux généraux des écoles le Général CHARPENTIER (EAI) et le Général MALLET (EMSAM), et le Général commandant de la gendarmerie P. REYNAUX) et je leur ai posé la question suivante "parlez moi des valeurs que vous voulez promouvoir au travers des jeunes qui viennent chez vous, qui sont dans vos écoles". Globalement, ils ont tous été d'accord pour mettre en avant, cinq valeurs : la disponibilité, le respect, la responsabilité, la solidarité, et le sacrifice. Et pour moi, effectivement, ces cinq valeurs sont indispensables à la société ; malheureusement, si vous les pratiquez, les inculquez, les mettez en œuvre dans votre milieu militaire, force est de constater qu'elles tendent à se perdre dans le milieu civil et dans la société en général. En tant que président on est confronté à un certain nombre de choses parfois attristantes ; nous sommes face à une évolution sociétale, qui va malheureusement s'accroître du fait, d'une part de la professionnalisation des armées, et d'autre part, de la modification de la répartition de vos unités de défense et donc de votre présence sur le territoire, ce qui conduira de plus en plus à vous couper de la population.

En ce qui concerne les missions, je dirai que désormais avec la publication du protocole, les trois Ministères (Défense, Éducation Nationale,

Enseignement Supérieur et Recherche) ont désormais pour objectif de contribuer à la formation civique des jeunes, avec la mise en œuvre d'un dispositif cohérent d'un continuum dirais-je, de l'École à l'Université. Il est ainsi clairement écrit dans le protocole et les circulaires d'application, que nos institutions ont pour mission de dispenser des savoirs, chacune dans leur spécificité, de développer les capacités de les appliquer et de former des jeunes à des aptitudes civiques qui sont indispensables à la société. Ceci est l'une des raisons pour lesquelles j'avais dit lorsque nous avons échangé de manière informelle avec Monsieur l'Inspecteur général JEANDEL, que j'étais persuadée que nos Universités représentaient en quelque sorte le dernier rempart, ou le dernier lieu, où l'on pouvait encore faire passer quelques messages et valeurs aux étudiants.

Quels moyens ? D'abord, il y a les moyens que je connais que je connais déjà effectivement, et que l'on a surtout mis en œuvre dans le cadre des relations de mon Université avec le Service de Santé des Armées : c'est en premier lieu, l'établissement de convention. En ce qui me concerne la première convention établie entre nos deux Ministères s'est effectuée au travers de nos composantes (composante médicale, odontologie, ou pharmacie). Cette convention permettait la mise en place d'enseignements optionnels, mais aussi de valoriser l'engagement étudiant. Lorsqu'un étudiant arrive avec une proposition de volontariat, nous mettons en place une commission ad hoc, qui permet de valoriser et d'intégrer en terme de validation, une matière optionnelle en tant qu'unité d'enseignement ; mais cela dépend du choix qui a été fait par le président et son Conseil des Études et de la Vie Étudiante (CEVU), de pouvoir valoriser cet engagement.

Cette première convention établie entre le Ministère de la défense et l'Université de Montpellier I a été mise à la disposition de tous les autres établissements, puisque nous étions les premiers à la proposer. Nous avons établi également des conventions avec d'autres types établissements ce fut le cas pour les écoles d'infirmières, les IFSI pour lesquelles, il s'agissait d'un enseignement optionnel de dernière année, c'est à dire de préparation à la vie professionnelle.

En matière de relais défense, depuis la publication du protocole en 2007, nous avons tous reçu en tant que président et directeur d'école, une lettre du Directeur général de l'Enseignement Supérieur, nous demandant de mettre en place les relais défense. Il est clair que leur mise en place, s'est faite en fonction comme je l'ai dit, et comme l'a rappelé tout à l'heure le président BERLAND, de la volonté et de l'intérêt du président de l'Université ; ce qui revient à dire que le président, met en place, le plus souvent ce relais en fonction de la spécificité de son université, et de sa propre volonté.

A propos de la constitution des relais défense, il est simplement précisé, dans le protocole la qualité d'un certain nombre de personnes, et tout particulièrement la nécessaire présence de représentants de la Défense et de notre Ministère de tutelle, sans en faire une obligation . En ce qui me concerne dans mon Université à Montpellier, au titre de la défense, j'ai souhaité la présence des généraux commandant de l'EAI et de l'EMSAM, ainsi que celle du général commandant de la région de gendarmerie, j'y ai associé également le directeur d'un établissement lié à la défense présent sur le site de Montpellier, l'établissement du génie de Montpellier. Au titre de mon établissement, outre le président es qualités, j'ai intégré le vice-président CEVU, (chargé des études et de la vie des étudiants), le vice-président étudiant et deux enseignants chercheurs choisis pour leurs liens avec la défense ou concerné par la sécurité. J'ai choisi d'une part, un enseignant chercheur qui enseigne à l'École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs Pompiers, et un qui enseigne à l'IHEDN.

Dans le cadre de ce relais défense j'ai de plus intégré la totalité des membres du trinôme académique, et nommé un officier réserviste représentant la réserve opérationnelle.

J'ai souhaité également que notre relais défense soit immédiatement visible sur le site Web de notre Université, et qu'il soit accessible, permettant ainsi à tout étudiant de pouvoir naviguer et de se connecter avec toutes les institutions partenaires : les écoles militaires, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la gendarmerie, l'ENSOPS, mais également les autres organismes associés comme l'IHEDN. Par ailleurs nous sommes en train de préparer une unité d'enseignement indifférenciée que nous voulons généraliser au niveau de la licence. En effet une évidence s'impose, s'il existe un enseignement de la défense relativement présent et globalement dispensé dans tous les sites universitaires au niveau Master/Doctorat, il n'existe quasiment rien au niveau Licence. Mettre en place une unité d'enseignement optionnel sur la culture de la défense et de la citoyenneté, (« optionnel » puisque administrativement on ne peut pas forcer le choix de étudiant) est l'un des objectifs que nous nous sommes fixés dans mon Université pour la rentrée universitaire prochaine.

Voilà pour l'existant.

Qu'est ce que l'on peut faire de mieux ? Je dirais tout d'abord, que l'on peut et que l'on doit améliorer l'existant.

Je suis malheureusement obligée de faire un constat et de critiquer quelque peu mes collègues présidents. Si globalement les présidents des Universités,

ont répondu favorablement à la demande du Directeur général de l'Enseignement Supérieur de mettre en place des relais défense au sein de nos établissements, force est de constater que toutes les Universités et les grandes écoles ne l'ont pas fait. Moins de 50% de nos établissements se sont dotés d'un relais défense. Il nous faut donc en premier lieu généraliser leur mise en place. De plus les Universités qui ont mise en place un relais défense ne donnent aucune information accessible à partir de leur site Web.

J'ai personnellement demandé à mon Webmaster de tester les sites de chacune des Universités recensées comme ayant mis en place un relais défense. Il lui a été impossible à partir de la page d'accueil, d'accéder à une quelconque information, à l'exception de l'adresse @-mail du responsable relais-défense; et de façon générale si vous testez le mot clé «relais défense» par le moteur de recherche «Google», je suis désolée mais....vous tomberez immédiatement sur le relais défense de mon Université...

Par ailleurs, j'ai été très honnêtement étonnée lorsque j'ai voulu préparer cette intervention, de me rendre compte de la multitudes d'informations directement accessibles sur le site du Ministère de la Défense. Je dois dire que j'ai personnellement trouvé des informations très intéressantes pour les présidents d'Universités, qui en fait ne nous sont jamais parvenues....De manière évidente une amélioration des relations entre nos deux Ministères est nécessaire. Mais tout ceci revient à dire qu'il y a un manque de pilotage de l'ensemble de notre communauté et ce à tous les niveaux.

Manque de pilotage au niveau national : il est effectivement surprenant qu'un président d'Université, et d'autant plus qu'il est comme moi plutôt concerné, ne soit pas destinataire de ces informations.

De plus, concernant le Comité de Pilotage du Protocole, il faut absolument que l'on dépasse le stade de la réunion annuelle qui n'est suivie de rien, tout au moins pour l'acteur Enseignement Supérieur, que je suis et pardonnez moi d'être si franche. Il faut s'assurer qu'au-delà du magnifique livret adressé chaque président, des actions soient mises en place et que de façon concrète et régulière des contacts soient pris entre nos Ministères.

Il ne s'agit pas de valoriser le rôle du représentant de la CPU², mais de le contacter et le faire participer à vos réunions.

J'ai parlé du constat de la non généralisation des relais défense, mais au-delà de ce constat il faut s'assurer aussi que nos relais défense, ont une

2

véritable fonction de « relais », ce qui n'est pas le cas. Le relais défense, est mis en place par le président de l'Université, ce dernier lui donne ses objectifs et ses missions à partir d'une perception individuelle et spécifique du rôle de son institution, alors que le relais devrait être intégré dans un concept de réseau qui va du national au local, et qui ne doit pas rester confiné au sein de la seule Université.

C'est sur ce constat que j'ai personnellement souhaité élargir les membres et institutions composant le relais défense de mon Université au-delà des seuls acteurs mentionnés dans le protocole. Je pense qu'il est très important en effet d'associer à ces relais défense, la gendarmerie, même si elle dépend désormais d'une autre tutelle, mais aussi les pompiers. Mon choix s'est porté sur ces 2 corps car d'une part, ils ont (gendarmes et pompiers) organisé une réserve très structurée et très active vis à vis des jeunes, et d'autre part, seront les seuls à rester et à assurer un lien avec la population, tant au niveau départemental que régional après le redéploiement des unités opérationnelles défense au niveau du territoire.

Manque de pilotage au niveau régional : je dois là encore faire un constat pour ma propre académie : il n'y a malheureusement pas de relation étroite entre le trinôme académique, le relais défense et le président es qualités. Il est donc nécessaire de développer, inciter et favoriser ces relations aux bénéfices de nos étudiants.

Dans les circulaires qui ont été publiées, et auxquelles j'ai participé à la relecture, je dirais que ce qui m'a extrêmement étonné c'est qu'il y avait une confusion des rôles entre ce qui relève de l'Éducation Nationale, (c'est-à-dire jusqu'en amont, jusqu'au BAC, jusqu'à l'entrée de l'Université) et ce qui relève de l'Enseignement Supérieur et la Recherche.

Je vous rappelle ce qui a été dit tout à l'heure par le Président Yvon BERLAND, lors de son intervention, la Loi LRU, nous confère de nouvelles missions : une mission d'orientation active et d'information des étudiants ; qui dans le domaine qui nous concerne, doit se faire en partenariat avec le trinôme académique (au niveau de la formation des jeunes en amont, jusqu'au lycée) puis le « relais » doit être pris par le relais défense dans une sorte de continuum, voulu par le protocole. C'est sur ce point, qu'il y a confusion sur le rôle du Recteur, confusion issue de l'appellation « recteur chancelier des Universités », ce qui laisse entendre une sorte de hiérarchisation du pouvoir du recteur sur le président de l'Université, ce qui n'est pas vrai. Cette appellation ne se référerait qu'à l'histoire d'un président qui après avoir été nommé Recteur, souhaité

conserver une ligne budgétaire attribuée qui n'était associée qu' à la fonction de président d'Université...

Il n'en reste pas moins que, comme vous l'a très bien expliqué Yvon BERLAN, la Loi LRU a réintroduit un rôle particulier du Recteur au sein de nos Université qui désormais exerce le contrôle budgétaire des comptes de nos Universités. Par ailleurs il faut rappeler également que nous n'avons pas les mêmes tutelles : le Recteur dépendant du Ministère de l'Éducation Nationale, le président de celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Il faut que nous nous interroguions à la fois sur le rôle du Recteur qui coordonne le trinôme académique, et le rôle du président qui anime le relais défense, et ainsi sur les liens qui doivent exister entre les deux structures afin de mettre en œuvre véritablement le protocole.

Je me suis interrogée de plus, sur le rôle et la pérennité des DMD³ (délégués militaires départementaux). Car dans le protocole, ils sont définis comme les interlocuteurs uniques du Recteur. Alors permettez-moi à nouveau une question de néophyte, « quid des DMD » après le redéploiement des unités de défense ? Mon DMD, très présent dans le cadre des actions éducatives (secondaire et universitaire) n'est autre que le Général commandant de l'EAI. Lors du départ des écoles qui exercera le rôle de DMD ? Qui sera l'animateur et l'interlocuteur local des recteurs ? Et une fois encore il faut souligner que si le DMD dans le protocole est l'interlocuteur du Recteur, rien n'est mentionné pour les présidents d'Université...mais qui est donc notre interlocuteur en matière de défense ????

Au niveau des Universités : je dirai qu'au-delà, de l'attention particulière que nous devons avoir sur les filières défense, je crois qu'il est important à mon sens de généraliser et de promouvoir la mise en œuvre d'unités d'enseignement indifférencié au niveau Licence, de valoriser l'engagement des étudiants en faveur de la Défense ou du civisme d'une manière générale, et de mettre en œuvre une procédure de recensement de l'ensemble de nos personnels réservistes (opérationnel ou citoyen) ou ayant suivi des formations IHEDN, puisque l'on sait que désormais ils auront un rôle encore plus important dans le cadre de la formation à la Défense.

Maintenant, qu'est ce que l'on peut faire en termes d'innovation, parce que tout ce dont je viens de vous parler n'était que la description de l'existant, susceptible d'être amélioré.

³ Délégué militaire départemental

Pour moi l'innovation va surtout concerner la formation à la réserve. En effet, à l'heure actuelle la réserve militaire dans ses deux composantes opérationnelle ou citoyenne, repose essentiellement sur le volontariat. Nous devons désormais tenir compte de l'évolution actuelle, avec d'une part la professionnalisation des armées et d'autre part, la disparition de la conscription. Car si aujourd'hui les cadres de la réserve opérationnelle sont encore issus du service national, ils diminuent inexorablement, je crois avoir lu que l'on a déjà perdu 13 % de ce contingent en trois ans. Il me semble important de nous interroger sur les actions possibles à mener conjointement en matière de formation des cadres de réserve. Car l'évolution est évidente, le recrutement des réservistes opérationnels ne pourra se faire que chez les anciens militaires, qui sont le plus souvent sans lien de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ou de l'Éducation Nationale, alors que nous devons former des cadres de réserve adaptés aux évolutions actuelles.

Nous devons travailler conjointement à la formation des nouveaux réservistes, tout particulièrement citoyens, et ce au-delà de ce qui est prévu dans le cadre de la formation des futurs maîtres, dans les IUFM qui, comme vous le savez, sont devenus des composantes intégrées dans les Universités.

Dans le cadre des innovations il nous faut également porter attention à l'organisation de l'information. Cette dernière doit être coordonnée au sein de nos établissements et doit concerner, au-delà des étudiants l'ensemble des personnels des Universités afin d'intégrer dans leurs actions professionnelles, une préoccupation de sécurité et de défense. Ainsi des actions de sensibilisation doivent être mise en place au niveau de nos doyens et de nos cadres administratifs.

Nous devons également être très vigilants en tant que présidents, sur l'évolution de l'enseignement au niveau des Masters, car la notion de défense ayant évoluée, nous devons travailler de manière étroite et conjointe, avec vous pour mettre en œuvre là encore un enseignement adapté.

J'ai été interpellée ensuite par la lecture de la loi de modernisation de la sécurité civile mise en œuvre en 2005. Cette loi institue des réserves communales de sécurité civile auxquelles il me semble que nous devrions nous intéresser, nous Ministère de la Défense et Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Peut-être pourrions-nous proposer une collaboration dans le cadre de la formation de ces réserves communales de sécurité civile, qui actuellement sont uniquement gérées par les maires et qui reposent là encore sur des personnels volontaires.

Je crois que ce type d'action permettrait peut-être à la fois de faire passer des informations en matière de défense et de sécurité et de maintenir certaines valeurs au niveau de la population.

Il faut également à mon sens tisser et imaginer des liens qui n'existent pas encore entre les écoles militaires, et l'Enseignement supérieur. Car si, et je terminerai là-dessus, nous devons promouvoir en dehors du volontariat défense, (deuxième chance), d'autres formes de volontariat (au-delà de ce qui existe déjà et que j'ai découvert pour partie lors de la préparation de mon intervention...) comme le volontariat civil de cohésion sociale et solidarité, le volontariat international en entreprise et en administration qui pourrait d'ailleurs extrêmement intéresser les Universités, (et tout particulièrement celles qui comme moi à Montpellier ont des instituts de préparation aux concours de la fonction publique ou de management), ou encore le volontariat de prévention de sécurité de défense civile. J'ai enfin été très intéressée par le concept de service volontaire Europe, et l'existence d'un ERASMUS militaire. Nous devons promouvoir dans nos Universités la mobilité de nos étudiants. Il y a à mon avis non seulement des liens à tisser mais aussi une réflexion à mettre en place pour faire découvrir à nos jeunes dans le cadre d'une mobilité, le milieu militaire peut-être via l'ERASMUS militaire.

Pour terminer et pour conclure, comme je vous l'ai dit tout à l'heure, nous pouvons faire un certain nombre de constats. Le premier est que l'armée a évolué : elle est devenue plus professionnelle, elle est désormais géographiquement implantée dans des zones moins nombreuses, ce qui va forcément couper les militaires de la population, et qui représente la difficulté majeure pour le maintien du lien « armées – Nation ».

Mais pour terminer sur une note positive, il est important de rappeler que les sondages montrent que globalement pour les jeunes, la défense conserve une bonne image, même si vous me pardonnerez (d'autant plus aisément que je suis une présidente femme), que cette image positive vous ne la devez pas à la JAPD...pour laquelle il y a un effort à faire pour la faire évoluer. Nous sommes une génération charnière ; j'ai cinquante ans, ma génération est la dernière à avoir des références vécues familiales, sur les anciens combattants, voire même simplement le fait d'avoir vécu la conscription. Il nous faut mutuellement prendre en compte cette perte de la culture historique et familiale du lien avec l'armée, alors que nous sommes tous convaincus que ce lien « Armées – Nation » est un lien d'importance dans la cohésion sociale d'un pays.

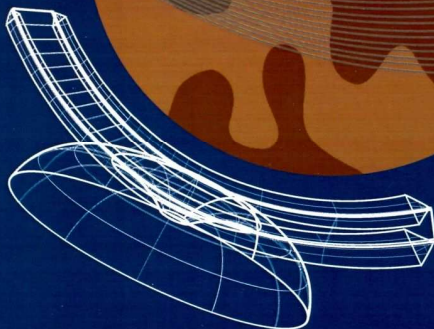
Je suis persuadée que l'une des solutions passe par la coopération civilo-militaire, et que dans cette coopération civilo-militaire, les présidents d'Université ont un rôle à jouer, puisque notre rôle est de former les étudiants. Nous pouvons contribuer à faire passer des valeurs, à valoriser et à reconnaître l'engagement civique de nos étudiants et ce même si le chemin est long et difficile.

Je terminerai simplement mon propos par une phrase d'Ernest Renan, qui correspond bien à ma manière de voir les choses « la Nation comme l'individu est l'aboutissement d'un long passé d'effort, de sacrifice et de dévouement ».

Dominique Deville de Periere professeur et praticienne hospitalier, elle préside l'université de Montpellier 1 depuis mai 2008.

Vice-présidente de la conférence nationale hospitalo-universitaire odontologique, elle est membre de l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur depuis 2005. Elle fait aussi partie du conseil d'administration de l'École nationale des sapeurs-pompiers.

Vivre l'information



ARMEES - MEDIAS

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE MONSIEUR HERVÉ MORIN
MINISTRE DE LA DÉFENSE


Commission armées-jeunesse

ÉCOLE MILITAIRE • AMPHI FOCH
MERCREDI 11 FÉVRIER 2009
À PARTIR DE 8 H 30
Métro : École militaire
Bus : 28, 80, 87, 82, 92 - Arrêt : École militaire



SEMINAIRE
ARMEES MEDIAS : VIVRE L'INFORMATION
CYCLE 2008-2009

Président : Monsieur FUMANAL(CNEF)
Rapporteurs : Monsieur RAHER (FAGE)
Monsieur EVENO (ministère de
l'éducation nationale)
Commandant DULOU (EMA/ORH)
Monsieur DURAND (UNAPEL)

Sujet:

Dans l'esprit des séminaires "enseignants", "jeunes dirigeants", "monde associatif", visant à diffuser l'esprit de défense, organiser en 2009 un événement réunissant les armées et les médias à destination de la jeunesse.

Le 11 février 2009, sous le haut patronage de monsieur Hervé MORIN, ministre de la défense, la Commission armées-jeunesse a organisé un séminaire dont le thème était armées-médias: vivre l'information.

Interventions en zones de guerre, maintien de l'ordre, gestion des catastrophes, lutte contre les trafiquants internationaux, opérations humanitaires, le champ d'intervention des armées est vaste. C'est tout naturellement que les médias ont l'obligation de couvrir l'actualité de défense qui suscite l'intérêt du grand public et influe sur l'équilibre du monde.

"Vivre l'information" a été l'occasion de faire débattre et faire échanger ensemble 90 jeunes officiers issus des différentes armées, délégations direction et services et 120 élèves d'écoles de journalisme sur 6 cas concrets illustrant des problématiques spécifiques de l'actualité de défense.

Encadrés par des représentants des associations membres de la Commission, des officiers et des journalistes, les participants, futurs acteurs de l'actualité ont pu :

- Comprendre les contraintes mutuelles des journalistes et des militaires;

- Partager leurs visions et éthiques sur leur métier;
- Enrichir leur connaissance de la gestion médiatique d'un événement militaire;
- Élaborer de bonnes pratiques pour faire vivre l'information de défense.
- 93% des participants ont souligné l'utilité de ce séminaire et l'enrichissement intellectuel que chacun d'entre eux avait reçu sur un monde plus ou moins connu.

Ce séminaire par sa conception était une première pour le ministère de la défense et a reçu un accueil favorable des écoles de journalisme qui ont souhaité voir renouveler ce type d'opérations.



Médecin général des armées, Pierre Jeandel
Inspecteur général du service de santé des armées,
Président de la Commission armées-jeunesse

DISCOURS D'OUVERTURE

"Mesdames et Messieurs les officiers, Mesdames et Messieurs les journalistes et élèves des écoles de journalisme, en ma qualité de président de la Commission armées-jeunesse et en mon nom, cette commission est très heureuse aujourd'hui de voir cet amphithéâtre Foch mettre en présence ces deux mondes apparemment disparates mais ô combien complémentaires que sont les armées et le monde de l'information. Je vous souhaite donc la bienvenue au sein de cet amphithéâtre et je suis particulièrement heureux de présider le séminaire de la Commission armées-jeunesse ayant trait à cette relation entre les médias et les armées.

Ayant pu constater dans mes fonctions que la Commission Armées-Jeunesse est peu connue, je profite de cette occasion pour simplement me permettre de vous informer à ce sujet. La Commission armées-jeunesse est une entité de concertation de type consultatif, placée directement auprès du ministre de la Défense et à ce titre, elle est amenée à travailler sur un certain nombre de sujets mettant en présence d'une part les membres de la Commission armées-jeunesse et d'autre part les armées.

Il est très à la mode de mettre en place des groupes de travail pour mener des réflexions sur un certain nombre de sujets, qui constituent l'essentiel du travail de la Commission armées-jeunesse, même si par ailleurs – certains d'entre vous le savent et en particulier dans le milieu militaire – celle-ci organise un certain nombre de stages pour des personnes au-delà du baccalauréat.

Ces groupes de travail ont pour objet de fournir des propositions au ministre sur des sujets extrêmement variés, à titre documentaire. Cette année, nous sommes dans un monde un peu de gestion et ces groupes de travail se sont portés par exemple sur la complémentarité entre la scolarité et le recrutement dans les forces armées ou également sur la reconversion des contrats courts. Par ailleurs, j'ai exprimé ce vœu extrêmement fort dès ma prise de fonction : cette commission organise chaque année un séminaire ou un colloque sur un sujet donné et il me semble, a fortiori lorsque je suis face aux représentants du monde journalistique et de l'information, que cette commission a besoin de vivre en faisant savoir qu'elle existe à travers ce séminaire et ce colloque, en transmettant un message auprès des armées.

À titre documentaire, les personnes qui ont organisé ce séminaire l'ont déjà fait précédemment sur des sujets comme l'entreprise, le monde associatif, ou encore les relations avec l'Éducation Nationale pour aboutir

d'ailleurs à un protocole entre l'Éducation Nationale et les armées, et nous pouvons d'ores et déjà signaler aujourd'hui que l'année prochaine, ce colloque ou ce séminaire aura pour objet la relation entre les armées et les municipalités.

La réalisation de ce travail de séminaire qui consiste au fond à lancer une réflexion commune, soit avec un monde particulier, soit avec l'ensemble des participants des systèmes concernés, est un lourd travail et je voudrais bien évidemment remercier très chaleureusement l'ensemble du secrétariat de la Commission armées-jeunesse qui effectue un travail remarquable et qui n'est pas facile, et tout particulièrement mon ami le général Michel LAGRANGE ainsi que l'ensemble de son équipe.

Je voudrais remercier également M. FUMANAL et l'ensemble des groupes de la Commission armées-jeunesse qui est composée en son sein d'un certain nombre de représentants du monde associatif et syndical. Elle est constituée de membres titulaires et de membres honoraires, et ce sont ces personnes qui de façon bénévole, ont organisé ce séminaire avec cette fois-ci à leur tête en tant que président de ces groupes de travail, M. FUMANAL que je félicite tout particulièrement pour le travail remarquable qui a été réalisé.

Je voudrais bien évidemment remercier pour leur présence, l'ensemble des élèves des écoles de journalisme et leur direction. Je sais qu'il n'est pas facile de mettre à disposition d'un tel colloque un certain nombre d'élèves et je voudrais les remercier très vivement de leur participation, de même que je dois féliciter et remercier un certain nombre de représentants du monde journalistique – je ne peux pas tous les citer – qui nous font l'honneur de leur présence aujourd'hui.

Je ne m'étendrai pas très longtemps sur le sujet de ce séminaire « Armées/Médias », mais je peux vous dire que nous ne l'avons pas fait exprès parce que cela fait deux ans que cette idée a été évoquée, et le groupe de travail dont je viens de vous parler travaille sur ce séminaire depuis 18 mois. Vous pouvez donc constater que le sujet est bien antérieur aux questions qui se sont posées tout au long de l'année 2008, à l'occasion d'un certain nombre d'événements sur lesquels vous aurez d'ailleurs à plancher aujourd'hui, et qui montrent bien l'apparente difficulté à réunir le monde militaire et le monde journalistique. Au-delà de l'effet d'opportunité tout à fait remarquable que constitue ce sujet, et au-delà du fait que nous sachions tous dans cette salle à quelle vitesse cette information se fait maintenant et à quel point le monde a changé au cours de ces toutes dernières années,

notamment à travers les nouveaux moyens de communication, je voudrais insister tout particulièrement sur l'importance de se comprendre.

Le but de cette réunion aujourd'hui tel que je l'ai voulu – le général LAGRANGE sait que j'ai insisté lourdement sur cet élément et je l'ai encore rappelé à nos collègues – le fil rouge de cette journée, Mesdames et Messieurs, est de nous comprendre entre deux mondes amenés obligatoirement à travailler ensemble, qui se croient peut-être éloignés l'un de l'autre mais qui pourtant, comme nous le verrons sans doute tout au long de cette journée, montrent à plusieurs reprises des points de rencontre extrêmement importants.

Notre but aujourd'hui n'est pas une confrontation déontologique ou une confrontation entre deux métiers dont chacun a ses spécificités. Le médecin que je suis est également confronté à des problèmes déontologiques dans l'exercice de la médecine en milieu militaire et je sais, me semble-t-il, à peu près de quoi je parle. En revanche, ce qu'il convient de faire aujourd'hui est d'amener chacun à comprendre l'autre, pour que le milieu militaire comprenne ce qu'est le métier du journalisme et que le journaliste comprenne ce qu'est l'exercice du métier des armes, et si nous parvenons un tant soit peu à franchir cet obstacle d'ici ce soir, vous me verrez le plus heureux des hommes.

Je vous remercie de votre attention".



Monsieur Guillaume FUMANAL
Président du groupe Forum médias
Représentant la CNEF

ALLOCUTION
DE MONSIEUR GUILLAUME FUMANAL
PRÉSIDENT DU GROUPE FORUM MÉDIAS
REPRÉSENTANT LA CNEF

"Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs les officiers généraux, Mesdames, Messieurs, le groupe que j'ai eu l'honneur de présider au sein de la Commission Armées-Jeunesse s'est vu confier la préparation de cette journée. Le sujet qui nous a été proposé consistait à concevoir une rencontre des armées et des médias, dans le titre propre à la commission qui est de se focaliser sur la jeunesse. Ce sujet particulièrement large aurait demandé pour être traité de façon exhaustive, un temps et des moyens considérables, et nous avons donc préféré faire des choix afin de nous concentrer sur un objectif plus restreint mais également et surtout que nous avons voulu le plus efficient et le plus intéressant pour les deux professions.

Le premier choix que nous avons fait a consisté à trouver un moyen commun de parler de notre défense. Ce sujet étant lui-même particulièrement vaste, il s'agit d'assurer de façon permanente, entre toutes les formes d'agression, la sécurité et l'intégrité du territoire et la vie de la population. Il s'agit également de défendre nos valeurs et d'affirmer le message universel de la France. Il convient, nous a-t-il semblé, de bien distinguer ce qui devait être le débat démocratique et ce qui relève de la réalité des opérations et de l'engagement des hommes.

Nous nous sommes plutôt attachés à cette réalité, d'un abord très concret, et nous avons décidé de constituer en partenariat avec les armées concernées, un ensemble de cas concrets dont nous vous proposons l'étude. Ceux-ci vous ont été distribués et traitent de situations extrêmement diversifiées. Il vous sera demandé entre autres, de réaliser un travail de type journalistique et un travail de type militaire. Par ailleurs, nous avons gardé à l'esprit le fait que les informations soient susceptibles de s'adresser à la jeunesse. Elles sont donc de nature à contribuer à la constitution de représentations mentales des jeunes relatives à la défense et aux armées, mais ce ne sont les seules, et bien évidemment, nous n'avons pas oublié le rôle des œuvres cinématographiques, qu'elles soient d'ordre documentaire ou de fiction. C'est pour cette raison que nous avons inclus un certain nombre de questions en vue de l'élaboration de scénarios. La façon selon laquelle vous vous organiserez pour examiner ces cas concrets vous sera présentée plus en détail, par la suite.

Le deuxième choix que nous avons dû faire réside évidemment dans les représentants des médias et des armées que nous devons convier. Parmi les nombreuses options qui se présentaient, nous avons choisi celles qui répondaient le mieux à la fois aux objectifs généraux de la commission et aux critères d'une large représentation des professionnels. La présence conjointe de jeunes officiers de toutes les armes et de jeunes élèves journalistes, issus d'un ensemble très diversifié de formations, est la formule que nous avons retenue.

L'information dans un contexte de défense, notamment lorsqu'il y a une implication des forces armées, comporte des difficultés particulières. Celles-ci sont d'ailleurs dupliquées pour les militaires qui doivent s'attacher à la mise en forme à la fois pour la chaîne de commandement et pour le public. C'est notamment le rôle des officiers de communication. Nous avons ainsi constaté qu'un point clé de la diffusion d'information réside évidemment dans les contacts que peuvent avoir les militaires et les journalistes. Il ne semble donc pas contestable que le meilleur moyen d'avoir une interface fructueuse entre les deux mondes civils et militaires, est que les personnes se connaissent et soient conscientes plus particulièrement des problématiques parfois bien différentes auxquelles elles ont à faire face. Vous n'êtes donc pas obligés d'être d'accord et dans certains cas, vous ne devez pas être d'accord, mais si vous comprenez pleinement pour quelles raisons, ce qui est probablement un des principaux objectifs, je pense que ce séminaire aura pleinement atteint son objectif initial.

Je remercie particulièrement les écoles présentes aujourd'hui, les élèves, les officiers, ainsi que les personnes que nous avons pu auditionner et consulter et que je ne citerais pas *in extenso* de crainte d'en oublier. Je remercie notamment les deux présidents de la CAJ, l'amiral DUPONT et le médecin général JEANDEL, qui malgré de très hautes responsabilités, ont toujours suivi et encouragé les travaux de ce groupe".

INTERVENTION
DU GÉNÉRAL CHRISTIAN BAPTISTE
DÉLÉGUÉ ADJOINT À L'INFORMATION
ET À LA COMMUNICATION DE LA DÉFENSE (DICOD)

"Bonjour à tous. Je suis ici avec Bruno FANUCCHI du Parisien, qui représente donc la presse écrite en tant que grand reporter et spécialiste de la défense au *Parisien*. Il est également le président de l'association des journalistes de la diplomatie. Par ailleurs, vous connaissez tous la voix de Pierre JULIEN, journaliste de radio, spécialiste de la défense et de l'aéronautique, et jusqu'à ces derniers jours, président de l'association des journalistes de l'aéronautique et de l'espace.

Vous pourrez constater que nous nous tutoyons et que nous manifestons une certaine complicité, mais ne vous méprenez pas : chacun est dans son métier, et si nous avons appris au fil des années à nous connaître et nous estimer, ils sont bien journalistes et je suis bien communicant du ministère de la Défense. En effet, complicité ne signifie pas compromission.

Le premier élément que je souhaite vous montrer, puisque je fais face à de jeunes journalistes encore à l'école et de jeunes officiers sortis depuis quelque temps de l'école, est la diversité à travers un clip sur l'actualité de défense. Pour les journalistes et élèves journalistes, que vous soyez presse, radio ou télévision, et que vous soyez dans les rubriques « société », « politique », « étranger » et autre, vous verrez qu'à un moment ou un autre, vous serez confrontés à des sujets de défense car ils sont très divers. Quant aux officiers face à moi, vous pourrez être étonnés par l'actualité de défense reprise par les journaux télévisés. N'ayant pas de journaliste télévisé présent ici, nous avons réalisé un clip à partir des journaux télévisés qui vous montrent ce qu'ont été les grands moments de l'activité de défense en 2008.

(Diffusion du clip)

À travers ce clip qui nous rappelle les grands événements de défense de l'année 2008, nous pouvons constater que tout au long de l'année, il n'y a pas eu un mois où, à un moment ou un autre, les télévisions n'aient pas parlé de sujets de défense sous des angles très différents comme les opérations, l'économie, l'aménagement du territoire, la technologie, le drame de société tel que Carcassonne et ainsi de suite. Nous voyons bien que les sujets d'armée sont très présents dans l'actualité.



Général Christian BAPTISTE
Délégué adjoint à l'information
et à la communication de la défense
(Dicod)

Je voudrais maintenant vous dire ce que je pense de vous, militaires et journalistes, qui êtes devant moi. *A priori*, vous avez choisi des métiers que tout oppose mais très souvent, vous serez dans la situation des drames antiques, c'est-à-dire une même unité de temps, de lieu et d'action. Vous serez donc présents au même endroit au même moment. À mes yeux, vous avez des similitudes, c'est-à-dire que vous êtes jeunes, en vous rappelant que la jeunesse est la seule maladie dont on soit sûr de guérir, et j'espère que vous avez, militaires et jeunes journalistes, le goût du risque, de l'aventure, des grands horizons, de l'inconnu et d'une vie non normée, sinon, vous vous êtes manifestement trompés de métier, les uns comme les autres.

Au-delà de ces similitudes, vous avez fondamentalement des positionnements différents : les militaires sont là pour participer à faire l'histoire là où la France les envoie, et les journalistes sont là pour analyser et raconter l'histoire. Les uns sont dans l'action et les autres dans l'observation de l'action, même si parfois – cela se manifesterait peut-être dans le débat que nous aurons avec nos amis journalistes – il y a confusion des genres, les militaires voulant trop raconter l'histoire et les journalistes voulant parfois provoquer l'histoire. Enfin, les journalistes et les militaires ont des finalités totalement différentes dans le cadre de la prise de parole. En tant que personnels des armées et d'une institution appelée ministère de la Défense, nous sommes dans la communication et en tant que journalistes, vous êtes dans l'information. Ce sont deux approches bien différentes.

Maintenant, je sors des typologies pour entrer dans les armées et les médias. Contrairement aux idées reçues et parfois bien installées, nous avons de très nombreuses communautés d'intérêt ou de coopération entre journalistes et militaires. Pour en citer quelques-unes, en décembre 2006, à l'initiative du ministère des Affaires Étrangères et du ministère de la Défense, la résolution 1738 de l'ONU portant sur la protection des journalistes en zone de conflit, a été votée. Le ministère de la Défense et les armées ont établi un partenariat avec l'association « Reporters sans frontière », en particulier dans la rédaction commune et la distribution du guide pratique du journaliste en zone de conflit puisque nous rédigeons toute la partie « danger en zone de conflit » notamment par rapport aux engins non explosés, aux mines et autres différents éléments. Chaque année, les armées proposent et montent en liaison avec les DRH des médias, des stages de sensibilisation aux risques en zone de conflit. Plus de 200 journalistes français et européens sont passés par ces stages de sensibilisation depuis dix ans. Je précise que le prochain stage qui aura lieu en 3^{ème} semaine de février sera suivi par la rédaction de France 2 et tous les

jours, dans le cadre du journal de 13 heures qui propose un reportage de trois ou quatre minutes sur un même sujet tout au long de la semaine, le fil rouge sera ce stage de sensibilisation aux risques en zone de conflit organisé par les armées au profit des journalistes.

Nous essayons de faciliter l'exercice du métier de journaliste en proposant des places au début des opérations lorsque les seuls moyens de projection sont militaires. Nous essayons de réserver des places aux journalistes pour qu'ils puissent raconter l'histoire. Dans le clip, vous avez vu l'évacuation des ressortissants français du Tchad en février 2008, et le seul moyen était de partir du Gabon dans un avion militaire. Dans le 2^{ème} avion, nous avons offert un certain nombre de places aux journalistes et nous avons organisé des voyages de presse, en France ou sur les lieux d'opération, qui ont concerné 370 journalistes. Nous avons également un dispositif d'officiers de presse sur tout le territoire, dont nous pourrions vous exposer le fonctionnement si cela vous intéresse, avec un maillage de communicants, et enfin, nous fournissons sur le réseau SERTE environ 50 heures d'image par an, à la disposition de la télévision, sachant que ces images ne sont pas destinées à se substituer au travail des équipes de télévision mais simplement parce que parfois, nous sommes les seuls à avoir des images. Dans le cadre de l'affaire du Ponant pris par des pirates en février, nous étions les seuls à avoir des caméras, et toutes les images que vous avez vues sont issues du réseau SERTE pour être reprises par les télévisions comme elles le souhaitent.

Pourquoi faisons-nous cela ? Nous ne sommes pas uniquement altruistes, il ne faut pas se faire d'illusion. D'abord, en démocratie, il y a une exigence du sens de l'action faite par les filles et fils de France, et donc les soldats français, au nom de la France, loin de la France, et au nom de chacun d'entre vous. Cette exigence démocratique qui nous est imposée par les autorités politiques et les hautes autorités militaires est la suivante : savoir, faire savoir, aider à faire savoir ce que font ces filles et fils de France au nom de la France, loin de la France, au sens de l'action.

Nos soldats en opération ne sont pas des mercenaires et ils ont besoin du soutien de la population. Ils sont engagés dans des actions où parfois ils risquent leur vie, voire même où ils donnent leur vie, et ils ont besoin de se sentir soutenus par la population que nous essayons d'intéresser à leur action. Nous avons également compris, même si nous sommes militaires, que dans ces sociétés étranges qui forment le monde de 2009, une institution qui n'apparaît pas dans le scope des médias n'existe pas dans l'esprit de nos concitoyens. On peut aimer ou pas, mais c'est un fait. Or, nous recrutons plus de 20 000 jeunes soldats par an. Les armées

sont les plus gros recruteurs de la fonction publique et l'un des plus gros recruteurs annuel en France. Cela signifie également que nous devons reconverter 20 000 personnes qui sortent de nos rangs chaque année. Par conséquent, notre image doit être bonne.

Enfin, nous avons l'impératif de rendre compte à la nation de ce que nous faisons du budget de la Défense qui est l'un des plus gros budgets de l'État, le deuxième après l'Éducation Nationale. Cet effort est consenti par chaque Français à travers l'impôt et l'ensemble des Français doit savoir ce que nous en faisons. Voilà les raisons pour lesquelles nous faisons cela.

Maintenant, il ne faut pas se cacher le fait qu'entre les gens assis dans cette salle qui regroupe des militaires et des journalistes, il existe des agacements réciproques qui engendrent des frustrations de part et d'autre, parce que le temps des médias n'est pas forcément le temps de l'action militaire. Dans l'action militaire, nous avons un souci dans la façon de communiquer, dans le temps de notre communication, pour ne pas mettre en jeu la vie de nos soldats et en péril la réussite de l'action menée. Or le temps des médias, la pression exercée sur les journalistes de terrain par les rédactions est dans l'instantané, et ce décalage génère une incompréhension, une frustration et parfois un différend.

Très souvent, on me demande quels sont les vrais secrets militaires et pourquoi nous faisons tant de secret, mais je peux vous affirmer qu'il y a très peu de vrai secret militaire. Le vrai secret militaire se situe essentiellement dans la dissuasion nucléaire du fait que le non-dit permet de ne pas employer l'arme nucléaire, mais pour le reste, il y a très peu de secret. Il s'agit simplement d'une différence de temps, entre le temps des médias « on veut tout savoir tout de suite », et le moment où nous donnons de l'information pour les raisons que j'ai évoquées de protection de nos actions et de nos soldats. Voilà pour la frustration des journalistes, essentiellement.

La frustration des soldats dans l'action vient souvent d'un sentiment de distorsion entre l'histoire racontée et celle qu'ils ont vécue ou la frustration quand ils constatent après avoir reçu des équipes de journalistes dans leur unité, que finalement, il n'y a pas d'article ou seulement quelques articles très brefs parce que la défense n'intéresse pas toujours les rédactions ou les directeurs de rédaction. Au final, cela se résume à quelques secondes lors du journal télévisé et souvent, les soldats qui ont pris le temps et la peine d'accueillir les médias sur le terrain se disent : « Tout cela pour ça ! ». Souvent également, l'angle choisi par les rédactions pour parler de défense est polémique. On ne parle pas des trains

qui arrivent à l'heure. Dans toutes les histoires qui fonctionnent, les soldats et officiers ici présents aimeraient que les médias racontent ce qu'ils font de bien, mais cela n'intéresse pas les rédactions. On ne s'intéresse pas aux trains qui arrivent à l'heure. En revanche, une polémique ou un sujet de controverse peut trouver sa place, et très souvent, les militaires sont agacés par la façon dont on parle de la défense. Ils sont un peu agacés par la réduction de leur image.

Voilà ce que je voulais vous dire pour lancer vos réflexions. Je laisse maintenant la parole dans la salle, aux côtés de MM. FANUCCHI et JULIEN, dans l'attente de vos réactions à mes propos ou de vos questionnements sur d'autres points, à moins que l'un de nos deux journalistes n'ait quelque chose à ajouter".

DISCOURS DE CLÔTURE
DE MONSIEUR BODIN,
DIRECTEUR ADJOINT DE CABINET DU MINISTRE DE LA DÉFENSE,
REPRÉSENTANT LE MINISTRE DE LA DÉFENSE

"Monsieur le Président, Messieurs les inspecteurs généraux, Monsieur le Médecin Général, Messieurs les officiers généraux, Mesdames et Messieurs les membres de la Commission Armées-Jeunesse, Mesdames, Messieurs, permettez-moi tout d'abord de vous exprimer les regrets de M. Hervé MORIN, ministre de la Défense, de n'avoir pas pu se joindre à vous ce soir puisqu'il accompagne le président de la République dans le déplacement que celui-ci est en train d'effectuer dans les pays du Golfe. Il m'a demandé de le représenter et c'est donc pour moi un plaisir, Monsieur le Président de conclure avec vous ce séminaire « Armées/Médias ».

Le compte rendu dont j'ai entendu quelques éléments montre que le thème était bien choisi, et que votre commission a une fois de plus contribué à rapprocher deux univers ou deux mondes – je ne sais pas quelle formule utiliser – qui ont certes l'habitude de se côtoyer, mais comme cela a été souligné par un porte-parole en rendant compte des travaux, qui n'ont pas toujours l'habitude de s'écouter pour se comprendre. La formule est intéressante.

Vous connaissez l'importance attachée à ce sujet par le ministère, et plus particulièrement par le ministre à l'Information. Comme vous l'avez évoqué, le ministère soutient et facilite la présence de journalistes sur le théâtre des opérations, et nous essayons au maximum de faciliter l'exercice de leur métier, en mettant à leur disposition des moyens qui leur permettent de recueillir les informations dont ils ont besoin pour pouvoir à leur tour délivrer à nos concitoyens, dans une démocratie, des informations utiles sur les missions des armées et sur la façon dont elles les remplissent.

Ces informations sont plus particulièrement utiles aux jeunes avides de connaissance et de savoir, ce qui est normal, et par conséquent, le séminaire que vous venez de tenir s'inscrit dans le droit fil des préoccupations du ministre. Je vous remercie d'avoir organisé cette journée à un moment où le ministère est particulièrement sollicité par les médias, en raison de nos engagements sur le théâtre des opérations extérieures, comme vous l'avez rappelé. Il est effectivement très difficile de communiquer sur les opérations – nous l'avons constaté l'été dernier – mais cet élément est



Monsieur Bodin,
Directeur-adjoint de cabinet du ministre de la défense,
Représentant Monsieur le ministre de la défense

permanent. Nous sommes également fortement sollicités en raison des réformes engagées dans le ministère, à la demande du président de la République, notamment le Livre Blanc, la réorganisation de la carte militaire qui ne cesse de faire parler – il n’y a pas une semaine où il n’y ait pas un article sur sujet – et bien évidemment, le projet de loi de programmation militaire en préparation.

Je tiens à vous dire ma satisfaction d’être à vos côtés aujourd’hui car je crois que votre présence dans cet amphithéâtre témoigne de l’intérêt porté au projet conçu par les membres du groupe « Forum médias », que je remercie d’avoir choisi ce thème pour la réflexion de votre journée de travail.

Avec un recrutement annuel proche de 30 000 jeunes, les armées doivent connaître et comprendre la jeunesse, qui est un peu la garante de leur vitalité et de leur dynamisme. Au-delà de ces jeunes recrutés, c’est la jeunesse dans sa globalité qui nous intéresse. Vous avez expliqué et rappelé que les réformes qui sont intervenues, en lien avec la professionnalisation des armées, ont pour conséquence de poser en termes nouveaux la question du lien entre la nation et ses armées, et plus particulièrement entre les armées et la jeunesse. Pour toucher les jeunes, il ne suffit pas seulement de dire que les armées existent. Les armées doivent aller au-devant des jeunes pour leur présenter les valeurs de disponibilité, d’engagement, d’esprit de service et même de sacrifice qui sont extrêmement importantes pour nos armées. À cet égard, je crois que les campagnes de recrutement, en cours de bouclage au sein des trois armées avec la DICOd, seront importantes, et dans quelques semaines, nous aiderons à délivrer ces messages qui, je l’espère, toucheront de nombreux jeunes.

Nos armées ont un rôle social important. Elles contribuent largement à la cohésion sociale de la nation, et votre commission a contribué au fil des années à rappeler cet élément important que constitue le rôle social des armées. Vous savez que le ministre porte un intérêt tout particulier à vos travaux, notamment du fait que votre commission par sa composition – administrations, armées, associations et syndicats – peut dégager un certain nombre de réflexions communes et utiles dans la prise de décision. Nous attendons de cette commission qu’elle continue à être un centre de réflexions et de propositions, en faisant preuve d’audace.

Depuis 2003, votre commission a organisé plusieurs séminaires du même type qu’aujourd’hui, et cela a permis des rencontres identiques entre de jeunes officiers et d’autres éléments de la société civile, pour mieux se connaître et pour favoriser des liens. La première rencontre en 2003 avait

pour thème : « L'école reste-t-elle la dernière institution de l'éducation des citoyens ? ». Ce thème n'est pas très facile mais il est extrêmement important, et encore davantage depuis la suspension du service national, parce que les relations avec les jeunes sont complètement modifiées. L'école ayant des missions en matière d'enseignement de défense et d'éducation citoyenne, il fallait faire ce point en 2003 sur cette question.

En 2004, vous avez invité des jeunes de 18 à 21 ans, de Paris et de la banlieue, pour les faire réfléchir autour des thèmes relatifs à la défense, et en 2006, vous avez travaillé sur la transmission de l'esprit de défense à la jeunesse, et sur le rôle des professeurs dans l'éducation à la défense dans les classes de 3^{ème} et de 1^{ère}. Ce thème était très important à cette époque-là, car dans mes précédentes fonctions en tant que directeur de la mémoire du patrimoine des archives, j'ai constaté l'importance des travaux de votre commission pour nous aider à élaborer les protocoles entre l'Éducation Nationale et la Défense, qui ont été signés à ce moment-là et qui ont permis de rétablir ou de réorganiser les relations entre les deux ministères.

En 2007, votre commission a réuni de jeunes dirigeants civils et militaires sur la transmission de l'esprit de défense dans l'entreprise, et vous vous êtes notamment appuyés sur des exemples de gestion de la crise. Enfin, l'année dernière, en constatant le rôle important des associations dans l'éducation de la jeunesse, votre commission a invité des représentants du monde associatif à réfléchir sur les points de convergence entre le monde associatif et les armées. Au cours de la conversation que nous avons eue il y a quelques jours, vous m'avez d'ailleurs indiqué tous les éléments extrêmement enrichissants qui ont pu être tirés de ces échanges.

Ces travaux et ces débats sont essentiels. Ils nous permettent de mieux comprendre les différentes facettes de la transmission et du sens de la citoyenneté dans l'esprit de défense. Je crois que nous avons une responsabilité particulière dans ce domaine, au sein du ministère, et la responsabilité d'organiser une telle journée est d'autant plus forte que nous pouvons en dégager un certain nombre d'orientations, d'idées et de mesures.

À cet égard, vous savez bien que certaines mesures, telles que toutes celles qui sont incluses dans le plan « Égalité des chances » auquel M. Hervé MORIN attache une très grande importance, ont trouvé en partie leur source d'inspiration dans vos travaux. Dans le cadre de ce plan, l'accueil des jeunes défavorisés dans les classes des lycées militaires, notamment dans les classes préparatoires, et la mise en place d'un mécanisme de tutorat avec l'aide des élèves de nos grandes écoles, sont des

actions extrêmement importantes qui permettent également d'entretenir le lien entre les armées et la jeunesse. Depuis quelques mois, nous avons fait en sorte que ces actions deviennent pérennes pour pouvoir leur donner de la solidité, notamment en garantissant leur financement.

Par ailleurs, nous ne pouvons pas évoquer le lien entre les armées et la jeunesse sans aborder ce que représente l'esprit de défense, au sens plus global du terme. La mission impartie à la Commission Armées-Jeunesse est bien de diffuser l'esprit de défense auprès des jeunes, et de sensibiliser chacun à la place et au rôle qu'il peut tenir en s'engageant pour défendre les valeurs que j'ai rappelées précédemment, qui nous réunissent et auxquelles nous sommes attachées parce que ces valeurs sont extrêmement importantes dans notre démocratie.

En conclusion, je voudrais vous dire que les travaux que vous conduisez et que vous avez inscrits aujourd'hui à votre programme, suscitent un intérêt très important pour le ministre, car à travers des cas concrets, comme cela a été souligné, qui s'inscrivent dans l'actualité du ministère, vous avez pu partager vos expériences, vos connaissances et vos points de vue, et contribuer à une connaissance mutuelle des acteurs de ces deux mondes qui doivent travailler ensemble, si nous voulons que les choses se passent bien.

Comme vous l'avez rappelé en termes de formation et en relation avec les intentions du chef d'état-major des armées, vous savez que le ministre souhaite, au-delà des actions qui peuvent être conduites comme ce séminaire, que les jeunes officiers et les élèves journalistes apprennent à mieux se connaître et fassent en sorte que se manifeste le moins de défiance possible entre la défense et les médias. La défense est l'affaire de tous, et nous devons agir au sein de la défense, sous le regard de l'opinion. C'est une exigence démocratique, et pour cela, il nous faut être en capacité d'expliquer très clairement ce que nous faisons afin de le justifier, et de fournir une explication claire et non pas en « langue de bois », si j'ose dire. Il faut donc que nous apprenions à mieux nous connaître et nous comprendre les uns et les autres.

Je ne peux donc que vous féliciter d'avoir pris l'initiative de ce séminaire, et vous remercier les uns et les autres pour la qualité de vos travaux. Je peux vous assurer, Monsieur le Médecin Général, que je serais votre interprète auprès du ministre pour faire en sorte que ce séminaire que vous avez organisé puisse se reproduire, notamment en province, pour pouvoir multiplier les échanges de ce type.

Je vous remercie de votre attention".

VISITES D'INFORMATION

Base aérienne 105 d'Évreux

Dans le cadre des visites qu'elle effectue annuellement et répondant à l'invitation du colonel BERTRAND, son chef de corps, la CAJ s'est rendue avec une vingtaine de ses membres le 19 mai 2009 à la base aérienne 105 d'Évreux.

Après un accueil par le lieutenant-colonel DOMERGUE commandant en second de la base, les représentants de la commission armées jeunesse ont assisté à une présentation des missions de cette unité, ont visité des salles d'opération et l'intérieur d'un transall avant de rencontrer autour de trois tables rondes des officiers pilotes et basiers, des sous-officiers et des militaires techniciens de l'air.

Située à 6km du centre de la ville d'Évreux, la base aérienne 105 s'étend sur 720 hectares dont 73 en aires bétonnées et son périmètre approche les 14 km.

Ses surfaces couvertes atteignent la superficie peu commune de 118200m² en hangars avions.

Avec 3000 mètres de longueur sur 46 mètres de large, elle dispose de la plus grande piste d'atterrissage militaire au nord de la Loire

EVREUX, BDD en 2011

La base aérienne d'Évreux honore la mémoire du commandant VIOT ancien commandant de l'escadron Béarn dont l'appareil a été abattu au dessus du Tonkin le 9 octobre 1947.

De création ancienne, la base d'Évreux fut une base de l'OTAN de 1952 à 1967, l'architecture et la géographie aperçues au cours de la visite témoignent de la construction de cette base par l'US AIR FORCE.

3eme employeur du département avec ses 1481 militaires et ses 141 civils, elle injecte près de 45 millions d'euros dans l'économie locale.

Son avenir est assuré puisqu'elle deviendra en 2011 une base de défense, elle recevra à cette occasion les éléments de la BA de Metz et de diverses unités de la région. Elle deviendra alors le premier employeur de la région.



Le général Lagrange anime une table ronde
avec les sous-officiers de la base

DES MISSIONS AU SERVICE DE L'ARMEE DE L'AIR, DE LA DEFENSE ET DE LA SECURITE DES CITOYENS

La base d'Évreux participe aux quatre fonctions opérationnelles des armées:

- -dissuasion
- -prévention
- -protection
- -projection

Elle dispose d'une trentaine de TRANSALL "nouvelle génération rénovée" présents au sein de deux escadrons de transport le Béarn et l'Anjou et participent aux opérations extérieures (Afrique, Afghanistan). Les missions opérationnelles qu'elle effectue sous forme tactique ou logistique le sont avec ravitaillement en vol.

A coté de cette force sont présents une escadrille d'instruction qui assure la formation des pilotes sur C160 et un escadron de soutien qui assure la maintenance des transall.

Outre ses missions la BA assure une mission de surveillance aérienne, la mise en œuvre des avions de passage dont le C 17 Britannique ou l'Antonov 124,

Et enfin s'implique comme l'ensemble des armées au soutien du plan VIGIPIRATE.

UNE BASE AU CONTACT DE LA JEUNESSE

Depuis 1998, La base d'Évreux reçoit dans le cadre de la JAPD chaque année quelque 7400 jeunes. Elle participe depuis trois ans aux journées sport armées-jeunesse et organise des stages découvertes en classe de 3eme, avec les BAC pro les BEP et les BTS (96 stages offerts en 2008).

En septembre elle recevra en partenariat avec l'inspection académique quelque 500 jeunes des collèges du département.

UNE MISSION NOUVELLE: " les cadets de la défense"

La Commission armées- jeunesse a été particulièrement attentive à l'annonce de la création sur la base dès le mois de septembre prochain d'un groupe " cadets de la défense" sur le même modèle que celui déjà présent sur la BA de CAMBRAI.



La Commission armées-jeunesse à la BA105

Cette visite a permis aux membres de la Commission armées-jeunesse de découvrir le grand professionnalisme qui anime l'ensemble des personnels de cette entité, elle a pu s'assurer de la disponibilité de l'ensemble des personnels face à la grande diversité des missions et a été particulièrement impressionnée par le niveau d'autonomie et de responsabilité dont bénéficient les pilotes dans l'accomplissement de leurs missions à travers le monde.

Les tables rondes qui clôturaient cette visite ont permis aux membres de la CAJ de s'entretenir sans tabou avec les officiers, les sous officiers et les MITA sur des thématiques étudiés cette année par les groupes de travail: scolarité partagée et reconversion. Les échanges fructueux et les réponses et suggestions apportées permettront aux membres de compléter leur information et de proposer des actions concrètes dans la rédaction du rapport du groupe de travail " reconversion des jeunes en contrats courts "(l'armée de l'air propose des contrats de trois ans).

Le groupe a pu bénéficier au cours de cette journée d'une information complète sur la vie d'une unité et remercie le colonel MANNA d'avoir permis cette rencontre de terrain profitable à la réflexion de la Commission armées-jeunesse.

Rappel des sujets

1. La reconversion des jeunes militaires ayant conduit des carrières courtes.

Le recentrage des armées sur les missions opérationnelles et la poursuite de l'externalisation des soutiens réduisent les capacités d'emploi des jeunes engagés en deuxième partie de carrière. Dans ce contexte, comment imaginer une politique de reconversion des contrats courts ?

2. L'extension des écoles militaires ou leur aménagement

Pour améliorer la contribution du ministère de la défense à l'égalité des chances en facilitant le recrutement, quelles sont les conditions d'une adaptation des lycées de la défense et des écoles de formation technique ainsi qu'un renforcement des relations contractuelles avec les établissements scolaires civils ?

3. Séminaire ou colloque prévu pour 2010 et préparé pour cela par un groupe de travail en 2008-2009.

Dans la continuité des colloques et séminaires organisés par la Commission armées-jeunesse, préparer un évènement pour 2010 permettant de réunir les acteurs de la défense et ceux des municipalités dans leur réflexion sur l'éducation de la jeunesse et sur leur responsabilité partagée dans le cadre du parcours citoyen.

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL
LA RECONVERSION DES CONTRATS COURTS

« Le recentrage des armées sur les missions opérationnelles et la poursuite de l'externalisation des soutiens réduisent les capacités d'emploi des jeunes engagés en deuxième partie de carrière. Dans ce contexte, comment imaginer une politique de reconversion des contrats courts ? »

LISTE DES MEMBRES DU GROUPE

Président

M. CANCELLIERI Centre d'information et de documentation jeunesse

Rapporteurs

CEN CARRET Direction générale de la gendarmerie nationale

M. CRAMPON Association pour une meilleure citoyenneté des jeunes

M. GALEYRAND Membre honoraire

Membres du groupe

Mme ADAM Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques

COL ALLAVENE Direction des ressources humaines de l'armée de terre

M. BERNARDIN Union des sociétés d'éducation physique et de préparation militaire

LTN ® BESSERVE Union nationale des officiers de réserve

M. BOYER Union national pour l'habitat des jeunes

Mme BUSSON Membre honoraire

Melle CESPEDES Union nationale des officiers de réserve

Mme CHAPON Confédération française démocratique du travail

Melle CHARBEAU Mouvement des entreprises de France

Mme COTE Délégation à l'information et à la communication de la défense

EV1 ® de MARTIMPREY Union nationale des officiers de réserve

LCL ® de SAINT MARTIN État-major des armées - air

M. DEBORDE Promotion et défense des étudiants

M. DESLOIRE Membre honoraire

Mme DORDET Membre honoraire

M. DUBEC Confédération française démocratique du travail

M.	DUPUY	Fédération des officiers de réserve républicains
M.	DURAND	Union nationale des associations de parents d'élèves de l'enseignement libre
CLC	ECONOMOS	État-major des armées
LCL	ENGELBACH	Délégation à l'information et à la communication de la défense
M.	FERIER	Ministère de l'éducation nationale
LTN	FOUTEAU	Direction du service national
M.	FUMANAL	Confédération nationale des étudiants de France
EV ®	GEHANNIN	État-major de la marine
M.	GEORGES	Jeunesse et Montagne
Maître ®	GUILLOU	Fédération des officiers mariniers et sous-officiers de réserve républicains
MC ®	HAMON	Direction centrale du service de santé des armées
M.	HERVO	Membre honoraire
M.	JANICOT	Union nationale interuniversitaire
LV ®	JAYR	Union nationale des officiers de réserve
M.	JOLLIVET	Confédération française de l'encadrement
M.	JOSSERAN	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
Melle	KEFI	Direction de la jeunesse et de l'éducation populaire
LCL	LAVILLAUREIX	Ministère de l'Intérieur
EV1 ®	LE BEILLAN	Association nationale des auditeurs jeunes de l'IHEDN
C C. ®	LENGRAND	Association centrale des officiers mariniers de réserve
M.	LUCSKO	Pôle emploi (Agence nationale pour l'emploi)
M.	MARTIN	Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports
Melle	PEAN	Association nationale des auditeurs jeunes de l'IHEDN
M.	PRIGENT	Assemblée permanente des chambres de métiers
LTN	REIX	Direction des ressources humaines du ministère de la défense

M.	SABLON du CORAIL	Direction des ressources humaines de l'armée de terre
Mme	SERRÉ	Association nationale des auditeurs jeunes de l'IHEDN

Plan du rapport

Introduction

I. ÉTAT DES LIEUX AUTOUR D'UN CONSTAT PARTAGÉ

A – Synthèse de l'audition du secrétaire du HCECM

B - Synthèse de l'audition de la DRH-armée de Terre (Sous-direction Recrutement)

C - Caractéristiques sociologiques

D - Le questionnaire idéal

E - Témoignage de terrain : l'exemple de l'armée de l'air

F - Les pratiques numériques des jeunes dans le cadre de la recherche d'emploi

G – L'externalisation des soutiens de la défense

II. PROPOSITIONS

A - De l'efficacité des passerelles, conventions et dispositif armées-entreprise

B - De la nécessité de mettre en place un suivi permanent des cohortes

C – Développer les réseaux en amont de la reconversion

D - Du congé de reconversion au congé de retour vers l'emploi

E – Faire évoluer l'environnement social

Conclusion

Annexes

- I. Liste des personnes auditionnées
- II. La reconversion des militaires
- III. 76^{ème} session du CSFM : quatre axes de rénovation
- IV. Données chiffrées du ministère de la défense en 2007
- V. Pourquoi les jeunes s'engagent-ils aujourd'hui ?
- VI. Le profil de l'EVAT au recrutement
- VII. Questionnaire audition "jeunes"
- VIII. Allocution du ministre de la défense à l'occasion du lancement de l'agence
de reconversion de la défense
- IX. Témoignage de M. Dubec
- X. Le congé de reconversion
- XI. Le parcours de reconversion
- XII. Le droit individuel à la formation

Introduction

Pour le groupe de travail il s'agira en premier lieu d'analyser les difficultés et les divers freins tenant au dispositif actuel de la reconversion.

Il conviendra également de saluer le caractère innovant des démarches politiques usuelles, et le caractère positif et collaboratif des démarches interarmées et interministérielles initiées.

Le groupe s'est accordé sur deux définitions qui permettent de structurer ses travaux.

Concernant l'emploi du terme générique de « *jeunes non éligibles à un parcours de reconversion complet* » pour ces 12 000 militaires du rang, parmi le flux annuel des 30 000 départs, qui quittent l'institution sans pouvoir ou vouloir bénéficier d'un accompagnement personnalisé abouti.

La population concernée par le sujet du rapport n'est que le reflet de la jeunesse française, ni plus, ni moins, dotée d'une plus-value, celle d'avoir vécu au sein des armées une expérience structurante tant au plan personnel que professionnel, pendant une période allant de 6 mois à 4 années.

Concernant les contrats courts, le qualificatif employé pour le retour à la vie civile des personnels en contrat court est celui d'« *insertion professionnelle* » et non celui de « *reconversion* » destiné aux personnels entrant dans le champ d'application de la loi sur la reconversion.

Il s'avère également nécessaire de prendre en considération la situation économique présente. Le sujet a en effet été proposé avant le déclenchement de la crise.

Le groupe de travail a reconnu qu'en dépit des effets cumulés de la crise économique et de la gestion d'une très forte déflation des effectifs, les armées s'efforcent de préserver la qualité de l'accompagnement des militaires vers l'emploi civil.

La politique de reconversion restera une problématique intemporelle.

A la demande d'obligation de moyens s'est substituée, sans ambiguïté, une injonction ministérielle de résultats notamment en matière de reclassement (70% de taux de reclassement en 2009 et 75% en 2010)⁴.

Au regard des conditions actuelles du marché de l'emploi cet objectif nous paraît, pour le moins, particulièrement ambitieux.

⁴ Ces chiffres concernent l'ensemble des candidats à la reconversion et non uniquement les contrats courts (annexe VIII)

Reconversion, convertir, persuader ne pas décevoir.
« Lorsque vous vous engagez, nous nous engageons ! »

La reconversion doit constituer l'espace temps nécessaire à la valorisation d'une première expérience de vie professionnelle afin d'accéder, à l'issue, à des métiers et des emplois.

La reconversion des jeunes militaires a et aura des répercussions indéniables quantitativement et qualitativement sur le recrutement.

La Commission a constaté les effets dévastateurs, en termes d'image, d'une vision dégradée du vécu des jeunes militaires quittant prématurément l'institution militaire.

La reconversion évoquée lors du recrutement participe pleinement à la qualité de celui-ci.

En cela elle constitue un levier déterminant d'action au moment de l'engagement.

Mais il est certain également que la qualité du personnel recruté joue incontestablement sur les possibilités de reconversion.

Le groupe de travail s'est attaché à travailler dans la continuité des travaux de la 76^{ème} session du CSFM (Annexe 3) qui a proposé trois axes d'effort :

- Rationalisation,
- Responsabilisation,
- Rapprochement des acteurs.

Après avoir rappelé les différentes études et les synthèses des auditions, constituant un état des lieux indispensable, le rapport présente dans une deuxième partie des propositions visant à améliorer les possibilités de reconversion des contrats courts.

I - ÉTAT DES LIEUX AUTOUR D'UN CONSTAT PARTAGÉ

Le point de départ de la réflexion est le constat que les armées ont dû faire face à une professionnalisation accélérée avec un recrutement massif dans les années 2000.

La mise en place de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) impose une gestion du temps d'une nature tout à fait différente.

Le terme de « *plan social permanent* » subi illustre aujourd'hui la politique des armées avec l'existence de contrats à durée déterminée ne serait-ce qu'au travers de son effet noria.

Il convient de ne pas introduire de confusion entre la notion de reconversion (acquérir une nouvelle qualification professionnelle et changer d'emploi) et celle de reclassement (conserver sa qualification mais changer d'employeur).

L'idée de la culture du reclassement est cependant intéressante, mais sans doute inopérante pour la population du cœur de métier de combattant.

Les armées sont en situation de « *plan social permanent* ». Elles sont tenues, depuis la suspension du service national, de recruter une population essentiellement jeune.

Le ministère de la défense fait valoir des exigences quantitatives de flux tendu d'entrants et de sortants tout en tentant de maintenir un niveau qualitatif acceptable.

A – Synthèse de l'audition du secrétaire du haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM)

Le HCECM est un organisme permanent, créé en 2005.

Il rend un rapport annuel au Président de la République.

Le premier était orienté sur la condition militaire (notamment les rémunérations), le deuxième sur la mobilité géographique et fonctionnelle.

Le prochain rapport qui sera remis au mois de juin 2009 est relatif à la reconversion.

En 2007, les personnels qui quittent l'armée avant 4 ans de service représentent 56%⁵ des effectifs. Ce taux était croissant jusqu'alors, il

⁵ Ce taux comprend les démissionnaires en période probatoire.

conviendrait d'analyser l'évolution de ces départs anticipés au regard de la crise économique actuelle.

La durée moyenne des contrats est aujourd'hui de 4 ans alors qu'il était souhaité, au moment de la professionnalisation, que cette moyenne soit de 6-8 ans.

En fait, de nombreux contrats de moins de 4 ans sont signés et des contrats plus longs sont dénoncés avant le seuil de 4 ans.

Taux de contrats de moins de 4 ans :

Armée de terre : 49%,

Marine nationale : 75%,

Armée de l'air : 41%,

Gendarmerie nationale : 66%.

Cela démontre que pour les militaires de cette catégorie il n'y a pas d'aide véritable à la reconversion, à l'accompagnement ou à la recherche d'emploi.

Ces militaires ne bénéficient en l'occurrence que d'une information.

Le seuil de 4 ans est une barrière nette pour le déclenchement de toutes les aides que le ministère de la défense ne veut pas remettre en cause.

Dans d'autres armées étrangères, ce seuil existe aussi.

- **Profil général des jeunes**

Globalement le niveau scolaire est faible, la qualification professionnelle très faible et les compétences détenues par les militaires ne sont pas transposables dans la vie civile.

L'arrivée dans l'armée se fait souvent après un échec dans le civil.

Le temps de service est trop court pour que ces jeunes puissent assimiler les « *plus-values* » militaires et ainsi enrichir leur parcours personnel.

Ce public reste donc particulièrement exposé au chômage, et probablement au chômage de longue durée.

- **Dispositifs mis en place**

Selon les armées, une information et une orientation sont dispensées et une aide à la réinsertion professionnelle et sociale est proposée. Les armées tentent d'uniformiser ces aides.

Par exemple, il existe des « *Sessions d'Orientation pour les Jeunes Militaires* » (SOJM), sessions collectives pour les jeunes prêts à partir. Il

s'agit d'une information sur la vie civile dispensée pendant 5 jours incitant ces derniers à réaliser un bilan personnalisé.

Marine Mobilité accompagne les EICD⁶ avec des professionnels des Ressources Humaines et en partenariat avec les Missions locales pour une reconversion.

Les EICD disparaissent au profit des quartiers maîtres de la flotte sous contrat de 4 ans et 1 jour, seuil minimum pour que l'aide à la reconversion soit automatiquement déclenchée à la fin du contrat.

La gendarmerie nationale cherche quant à elle à favoriser l'intégration des volontaires au sein du corps des sous-officiers par le biais du concours (4 tentatives possibles). L'expérience prouve que très peu réussissent après avoir subi deux échecs d'où la volonté de la gendarmerie nationale de les sensibiliser à la reconversion, et ce, dès le deuxième échec, avec l'appui, là aussi, des Missions locales.

- **Situation réelle**

Les sessions d'orientation pour les jeunes militaires ne sont pas concluantes et le bilan est mitigé.

Il y a un fort taux d'absentéisme.

De plus ces sessions interviennent tardivement et les moyens de pression sur les jeunes sont limités. Il n'y a eu que 261 participants en 2006 et les chiffres 2007 ne sont pas encore disponibles.

Air mobilité a reclassé 60 personnes en 2007 par le biais de sessions de reconversion pour les jeunes engagés.

Les solutions ne sont pas simples et la barrière des quatre ans va demeurer.

Le problème est que ceux qui sont le moins formés ont de facto, le moins d'aide...

Il faut développer la fidélisation des recrues. Un contrat de moins de quatre ans n'est pas propice à la reconversion car, la période de formation terminée, la période « utile » de la recrue reste courte. Cela ne favorise pas la reconversion.

Il ne faut pas oublier que la priorité des armées est de maintenir une capacité opérationnelle et que la reconversion n'est qu'un aspect secondaire.

⁶ Engagé Initial de Courte Durée

Il faut tout faire pour développer les « *passesports professionnels* ».

Par ailleurs, le niveau de rémunération est plutôt intéressant par rapport au milieu civil pour des gens peu ou pas qualifiés ce qui provoque de nouvelles difficultés pour le retour dans le civil.

Il faudrait externaliser la reconversion, hors du temps d'emploi, avec l'aide de professionnels des RH pour favoriser la mise en avant des compétences de ces jeunes.

B – Synthèse de l'audit de la DRH-Armée de Terre (sous-direction recrutement)

L'armée de terre recrute 15 000 personnes par an. Concernant les engagés volontaires (EVAT), il n'y a pas de profil-type car chacun est particulier et les comportements et les aspirations ne sont pas réductibles à des courbes ou des dessins. Cependant les jeunes d'aujourd'hui sont très critiques, pragmatiques, informés et recherchent un sens à donner à leur vie. De manière générale, le passage dans l'armée de terre est considéré comme valorisant.

Comme le métier de soldat n'est pas un métier comme un autre, l'armée de terre a recadré sa communication sur le métier militaire plus que sur les métiers des armées en insistant toutefois sur l'accompagnement en fin de contrat.

10% des EVAT sont sans qualification, 2/3 environ ont le niveau CAP/BEP, 25% le niveau Bac ou plus. 8% sont des femmes (en baisse).

Les moins qualifiés sont ceux qui démissionnent le plus facilement pendant la période probatoire. En revanche les plus qualifiés sont les plus difficiles à recruter.

Le vivier de recrues potentiel se restreint d'année en année; aujourd'hui 10% seulement d'une classe d'âge masculine est potentiellement en état d'être recruté.

Le nombre de candidats, après sélection, est seulement de 2,01 par poste en moyenne et 1,73 pour les EVAT ; et, dans certaines spécialités, il est inférieur à 1.

A noter le « manque d'attractivité » de l'armée pour les militaires du rang, qui se traduit par deux candidatures pour un poste à l'opposé de la situation dans les entreprises privées ou à plus forte raison dans la fonction publique où ce taux se situe aux environs de 10 pour un.

Le taux de sélection ne reflète pas une situation dramatique dans le contexte démographique actuel. La totalité des plans de recrutement est satisfaite en

ayant « *du choix* » alors que le secteur privé n'y arrive pas. En revanche il y a toujours lieu d'être inquiet car on ne maîtrise jamais l'avenir.

L'armée de terre recrute dans toutes les spécialités dont elle a besoin en OPEX (y compris cuisiniers, gestionnaires...).

On peut imaginer une externalisation pour le soutien, mais pas pour les OPEX.

En outre, l'externalisation du recrutement n'est pas envisageable car il faut connaître le métier de soldat pour recruter un soldat, même s'il est cuisinier ou chauffeur. Les militaires ne sont peut-être pas des professionnels du recrutement, mais ce sont des professionnels du métier, qui appartiennent à une chaîne (et donc ont une hiérarchie qui commande) capable de s'adapter rapidement en fonction du besoin, ce que ne saurait pas faire un recrutement externalisé.

L'objectif de la DRHAT est d'amener le contrat moyen à 8 ans.

C - Caractéristiques sociologiques : étude de M. Elyamine SETTOUL

1 – La motivation des jeunes entrant dans les Armées

M. Elyamine SETTOUL⁷ avait pour sujet d'étude initial celui de l'immigration et de la diversité, et que ce n'est que dans un deuxième temps qu'il a découvert et appris à connaître l'armée.

Les initiatives de lutte contre les discriminations de promotion de la diversité sont nombreuses. L'étude de ce phénomène a pourtant pu longtemps paraître illégitime en raison de l'interdiction de données statistiques sur la diversité.

⁷ Elyamine Settout est doctorant en sociologie politique et politiques publiques, associé au CERI (Centre d'Etudes et de Recherches Internationales) et au C2SD (Centre d'Etudes en Sciences Sociales de la Défense). Titulaire d'un DEA d'analyse comparative des aires politiques (programme monde musulman) de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et allocataire du Ministère de la Défense, (DGA/CNRS), il travaille depuis 2005 sous la direction du professeur Catherine Wihtol De Wenden. Il assure le cours d'introduction à la sociologie depuis 2007 à l'Institut International de la Pensée Islamique et est par ailleurs collaborateur auprès de l'Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale pour l'organisation de la session « Cohésion Nationale et citoyenneté ». Thèse : *Contribution à une sociologie de l'engagement des militaires issus de l'immigration* (sous la direction de Catherine Wihtol De Wenden).

En 1990, le Colonel Yves BIVILLE, chef du Centre d'études sur la sélection du personnel de l'armée de terre (CESPAT), remet au ministre de la Défense de l'époque, Monsieur Jean-Pierre CHEVENEMENT, un rapport sur les jeunes issus de l'immigration et le service national. En 2005, les chercheurs Catherine WITHOL de WENDEN et Christophe BERTOSSI rédigent un document intitulé *Les militaires français issus de l'immigration*⁸.

La recherche de Monsieur SETTOUL poursuit ces analyses. Il s'intéresse aux motivations des jeunes qui entrent dans l'armée, à l'articulation de ce choix avec leur trajectoire familiale, à leur vécu dans l'armée et enfin à leur degré d'allégeance à l'institution. Les militaires issus de l'immigration représenteraient 15 à 20 % des effectifs de l'armée.

La méthodologie adoptée pour cette recherche est celle de l'école de Chicago qui propose d'analyser les phénomènes sociologiques de l'intérieur, par des études sur le terrain plutôt que par des questionnaires. Monsieur SETTOUL a procédé à une cinquantaine d'interview de cadres et de jeunes qu'il a pu suivre sur plusieurs années.

En premier lieu, le chercheur propose une typologie des engagés :

- **l'engagé « par rupture »**, souvent en situation d'échec scolaire, en voie de marginalisation sociale, peu qualifié. Ces engagés sont globalement satisfaits de l'accueil qui leur est fait, de pouvoir « monnayer » leur pratique sportive et leur bonne condition physique. Ainsi de bons résultats aux tests physiques participent de l'estime de soi.

En réaction à l'exclusion dont ils sont victimes, ces jeunes se reconstruisent souvent une identité mythifiée autour de l'origine ou de la religion des parents. Il cite l'exemple d'un jeune d'origine algérienne manifestement très attaché aux symboles de ce pays que, pourtant, il ne connaît pas. C'est aussi souvent le cas de jeunes qui se disent « *très musulmans* » alors qu'ils n'ont en réalité aucune pratique religieuse. Plus qu'une adhésion, il s'agit d'un refuge mental, d'une manière de combler un manque identitaire.

Pour les filles, l'engagement permet d'échapper au statut (au carcan) imposé par la famille, d'acquérir une indépendance, notamment grâce à la solde.

⁸ Paris, Les documents du C2SD, 2nd semestre 2005

- **l'engagé « stratège »**, dont le choix résulte d'un calcul rationnel. Ces jeunes ont en général un certain niveau d'études mais ne parviennent pas à s'insérer sur le marché du travail. Ils sont attirés par la solde, mais aussi par la dimension symbolique de l'armée. L'institution, elle, les accueille sans discrimination leur permet de compenser un déficit de capital social, un manque de réseau.

- **l'engagé « initié »**, souvent issu d'une famille de tradition militaire (tirailleur, harki) ou ancien conscrit qui rempile. Cette catégorie est numériquement minoritaire et ne pose généralement pas de problème d'intégration dans l'armée.

2 – Le vécu des jeunes militaires issus de l'immigration

D'une manière générale, la perception en est très positive. Certains jeunes sont transformés et reconnaissants envers l'institution qui leur apporte un véritable contrat de travail, un statut social et change le regard que les autres peuvent porter sur eux.

Une illustration du changement dû à l'armée « *institution totale* » est apportée par le témoignage de jeunes ayant participé aux émeutes de 2005 et qui aujourd'hui jugent sévèrement leurs propres débordements et affirment qu'aujourd'hui, contrairement à cette époque, ils « *se sentent français* ».

D'une manière générale, l'engagement consacre une rupture spatiale avec le quartier sensible et un rejet des discours les assimilant à des victimes. L'estime de soi est renforcée. Le « *formatage* » de l'armée réconcilie les jeunes avec les symboles nationaux, qui prennent ainsi de la consistance dans leur vie.

3 – Les défis pour l'institution

- **réduire l'incompréhension** : la difficulté principale reste le hiatus entre la perception des jeunes et le discours à l'engagement. Ce décalage apparaît également entre les interviews des jeunes et ceux des cadres.

- **diminuer les discriminations** : ce n'est pas l'institution elle-même qui est désignée comme auteur de discrimination mais plutôt certains camarades, notamment à travers des dérives verbales.

- **amoindrir l'effet religieux** : certains jeunes reprochent par ailleurs un certain « *catholico-centrisme* » à l'institution dans ses valeurs et ses traditions comme le qualifie Monsieur SETTOUL.

Il salue les facilités accordées à la pratique de l'islam depuis 2005, en particulier les aumôniers musulmans. En revanche la question de l'islam n'est pas sans poser le problème de l'allégeance à l'armée, essentielle à l'accomplissement de ses missions. Il cite en exemple le refus de cinq jeunes de partir en OPEX en Afghanistan pour des motifs religieux. Il recommande la fermeté dans la sanction mais également la discrétion sur les mesures. En effet, il met en garde contre les risques d'exploitation politique de ces événements. Finalement, il insiste sur la nécessité de consolider l'ancrage de l'aumônerie musulmane.

En conclusion, Monsieur SETTOUL, replace son intervention dans le cadre du sujet du groupe de travail en invitant les membres à s'intéresser à l'impact de ces questions sur l'attrition des jeunes militaires issus de l'immigration. Il propose à la commission d'étudier la gestion de la diversité pour permettre aux armées de capitaliser sur cette population qui représente selon lui un potentiel de recrutement.

Pour lui, à l'inverse de la police, l'armée recèle un fort pouvoir d'attraction et une image positive chez ces jeunes. Les quartiers sensibles représentent également un potentiel considérable de recrutement car la dimension méritocratique de l'institution y est appréciée et reconnue.

Il propose d'inclure dans la formation des cadres, en particulier celle des sous-officiers, la question de la diversité ainsi que de valoriser le patrimoine historique militaire commun pour attirer et fidéliser ces jeunes issus de l'immigration.

On se reportera par ailleurs avec profit aux ouvrages suivants :

- « Homo numericus » revue *Esprit*, numéro mars-avril 2009 ;
- *L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes*, rapport du 20 janvier du Conseil d'orientation pour l'emploi⁹ ;

⁹ Accessible en ligne : <http://www.coe.gouv.fr/>

- *La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française*, rapport du CREDOC ¹⁰.
- Et en particulier l'article « *Pourquoi les jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ?* » ¹¹ Jean-François LEGER (Annexe 5).

L'expérience professionnelle au sein des armées s'avère structurante de l'acquisition d'une identité personnelle comme professionnelle.

Il convient que soit pris en compte le point de vue sociologique de l'attitude des jeunes dans la société (zapping, motivation).

Les jeunes 18-25 ans ont souvent de l'emploi une vision à court voire très court terme sans planification dans le temps de leur carrière.

Les armées proposent initialement des CDD de trois ans. Avant même que l'expérience ne débute, son terme est fixé, ce qui est l'inverse du monde des entreprises, où le CDD est naturellement une première étape vers un CDI et une carrière. Cela explique les difficultés pour les jeunes qui s'engagent à se projeter dans l'avenir.

Les jeunes en difficulté ne vivent pas dans la même temporalité que les adultes installés dans la vie. L'armée représente pour eux un rêve. A titre d'exemple, ils ont souvent l'illusion qu'un simple entretien avec un officier recruteur garantit l'engagement. Aussi faut-il comprendre qu'un dispositif pensé et mûri par des adultes se heurte à la perception qu'en ont les jeunes.

L'armée de terre, souhaiterait fidéliser les militaires au moins jusqu'à huit ans. Cette durée idéale tient compte d'une évaluation financière du ratio formation /employabilité du militaire.

Cette norme non écrite mais réellement appliquée n'entre t'elle pas en contradiction avec l'esprit des textes ?

Il s'agira toutefois de distinguer les notions de gestion de durée de contrat selon les besoins différenciés des armées de celle des règles contractuelles.

La marine nationale, elle, ne souhaite pas reconduire certains contrats au-delà de trois ans. Les jeunes dont il est question ont des caractéristiques socio psychologiques communes. Ils font preuve d'une grande fragilité et éprouvent des difficultés naturelles évidentes face à la recherche d'emploi, comme ils en ont éprouvé à s'intégrer au sein de l'armée.

¹⁰ Accessible en ligne : <http://www.credoc.fr/>

¹¹ Note de synthèse. Article « *Pourquoi les jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ?* » Jean-François LEGER. In Revue Française de Sociologie 2003, 713-734

Ne pas « *Vendre des cocotiers pour gérer ensuite la désillusion* » au regard du lien à établir entre le recrutement et la reconversion.

Veiller à diffuser un message adapté à la cible, respectueux des attentes, responsable, intégrant le retour « *récent* » des armées aux opérations de guerre.

Ne pas minorer l'impact négatif de certaines campagnes anciennes que l'on peut qualifier de « *racoleuses* ».

Concernant la découverte des métiers de la défense, éviter un message dominant qui conduit à une survalorisation par rapport à l'exercice du métier (notamment lors de la JAPD).

Il faut par ailleurs, prendre en compte la situation de déstabilisation d'une population jeune, fragilisée et dont le niveau scolaire lui interdit un accès direct aux formations qualifiantes et/ou diplômantes.

Jeunes peu ou non qualifiés, en errance face au raidissement du marché du travail (23% de jeunes de moins de 25 ans au chômage).

Sachant qu'un « *primo entrant* » sur deux vit au moins 4 expériences professionnelles durant les 5 années qui suivent sa sortie du système éducatif.

D - Le questionnaire idéal

Le groupe de travail a mis au point un questionnaire (Annexe 7) en vue d'auditionner les jeunes ayant quitté les armées après une durée inférieure à quatre ans. Le temps imparti et le refus des quelques jeunes, déçus de leur expérience militaire, n'ont pas permis de mettre en œuvre ce questionnaire.

Ce questionnaire comporte :

- Des questions tronc-commun ou interarmées pouvant être utilisées en début d'entretien.
- Des questions spécifiques à chacune des Armées pouvant être utilisées en seconde partie d'entretien. Chaque question est affectée d'une cotation T, A, M, ou G en relation avec l'argumentaire développé dans l'article cité supra.

Ces questions ouvertes et fermées n'ont pas été sériées par thèmes ; cette modeste « *échelle de mensonge* » pourrait éviter un conditionnement des personnes interrogées.

Ces questions peuvent/doivent être posées avec l'objectif de mesurer les écarts éventuels de perception et/ou de vécu entre les attentes des candidats à l'engagement et les (res)sentiments éprouvés à l'issue de l'engagement.

E - Témoignage de terrain : l'exemple de l'armée de l'Air

Profil des jeunes engagés :

Un recrutement local pour les militaires du rang engagés (militaires technicien de l'air¹² et volontaire service national).

Sur les 420 engagés présents sur la base d'Évreux, 390 sont originaires de Normandie, Manche, Bretagne et région parisienne ouest.

Un niveau scolaire de la classe de Troisième au Baccalauréat professionnel.

Le parcours « d'insertion professionnelle » dans l'armée de l'Air, Base d'Évreux :

Un rendez vous avec le bureau air mobilité est organisé entre 12 et 18 mois avant l'échéance du contrat initial pour l'ensemble des jeunes engagés.

Le chef de l'antenne Air Mobilité les reçoit individuellement pour les écouter et connaître leurs projets professionnels de manière à pouvoir anticiper leurs projets de reconversion dans les cas où l'Armée de l'Air ne peut conserver l'intéressé ou si l'intéressé ne souhaite pas continuer dans l'institution.

La base d'Evreux travaille avec le pôle emploi et les missions locales en indiquant les rôles de chacun vis-à-vis de l'engagé (ces 2 entités ont la possibilité de financer des formations).

Elle dispose d'un prospecteur placier qui démarché avec discernement les entreprises locales. Ces dernières plébiscitent les armées pour le savoir faire et le savoir être de ses jeunes engagés.

Mais le placement des jeunes se révèle délicat en raison de la conjoncture économique actuelle particulièrement défavorable dans la région.

F – Synthèse de l'audition de Mme CACLARD : les pratiques numériques des jeunes dans le cadre de la recherche d'emploi

Madame Nathalie CACLARD du CIDJ expose qu'en 2001 ont été mis en place les « *Espaces publics numériques* » par trois institutions étatiques avec pour but de contribuer à réduire la fracture numérique chez les jeunes :

¹² MITA

- le ministère de la jeunesse, avec un réseau de 600 points « *Cyber espace* »,
- le ministère de la culture, avec les espaces « *Culture Multimédia* »,
- la Caisse des Dépôts et Consignations, avec pour objectif d'équiper 400 écoles et 1000 points d'accès d'ici à 2012.

Partant de ce constat, Madame Nathalie KOCIUSKO-MORIZET a annoncé son intention de transformer les 4000 espaces publics numériques, les points d'accès à Internet ouverts à tous et installés généralement dans les mairies, les bibliothèques, etc. « *en véritables tremplins vers l'emploi.* »

Un site portail dédié est en cours d'élaboration. Il regroupera « *l'ensemble des informations, ressources et services utiles à la recherche d'emploi sur Internet et contribuera à valoriser les bonnes pratiques développées sur le terrain* », indique le secrétariat d'Etat dans un communiqué.

Une refonte du Passeport Internet et multimédia, délivré aux personnes en voie d'insertion, est également envisagé pour coller « *au plus près des besoins des demandeurs d'emploi sur Internet* ».

Elle caractérise ensuite l'univers numérique des jeunes en quelques chiffres :

- 70 % des 12-18 ans déclarent avoir une pratique régulière de l'Internet (étude CLEMI déc. 2007)
- 76 % des foyers ayant des enfants collégiens sont aujourd'hui connectés à Internet. Selon Médiamétrie, les internautes représentent 60 % des 11 ans et plus.
- 25 % des 13-14 ans ont leur propre ordinateur
- 92 % des 15-18 ans sont équipés d'un téléphone mobile
- 80 % des plus de 8 ans savent jouer avec une console 50 % des 13-14 ans possèdent leur propre console de jeu.

Les pratiques numériques des jeunes

Le développement de l'usage d'Internet chez les jeunes n'est pas sans poser des problèmes et peut être un sujet de conflit. Ainsi, par exemple, le ministère de l'éducation nationale a cherché à interdire certains sites ou réseaux dont se serviraient certains élèves pour échanger leurs devoirs. L'usage d'Internet peut également produire un renversement des rôles entre les enfants et les parents, ces derniers devenant les apprenants. Par ailleurs Internet bouleverse tous les métiers. Il existe pour l'instant encore un décalage structurant entre ceux qui y ont accès et ceux qui ne l'ont pas. Pour certains, cette révolution « *mettra cinquante ans à se niveler* ».

Information vs communication

Les jeunes utilisent avant tout les nouvelles technologies de l'information pour communiquer et pour échanger. Sur Internet, il s'agit des applications de messageries instantanées comme MSN, des blogs, des sites personnels de publication en ligne, au premier rang desquels Skyblog (plate-forme offerte par la radio Skyrock). Grâce à la téléphonie mobile, ils utilisent principalement les SMS (short message service), courts messages écrits composés sur les claviers des téléphones portables, et en général moins coûteux qu'un appel téléphonique.

On note en particulier que les jeunes développent une familiarité avec ces outils de façon de plus en plus précoce : dès la préadolescence, vers douze ans, ces pratiques font partie de leur quotidien. Ils utilisent et développent ainsi une forme de langage crypté dont le sens est difficilement accessible aux non initiés, par exemple à travers le choix de pseudonymes sous lesquels ils se présentent sur la toile. L'intervenante cite l'application Meebo.com, qui présente plus de fonctionnalités que le MSN de Microsoft et serait également plus facile à utiliser. Messagerie instantanée, visioconférence et « *tox box* » sont autant de modalités du Web 2.0 (prononcer « *Web deux points zéro* »), c'est-à-dire de l'Internet interactif où chacun devient son propre média.

Une autre caractéristique de ces nouvelles pratiques est la multifonctionnalité, un outil unique permettant plusieurs usages. L'intervenante cite l'exemple de la dernière génération de téléphones portables, ou encore celui des consoles de jeux vidéo, comme la X-Box, qui deviennent des instruments de « *chat* » (prononcer « *tchatte* »), conversations par courts messages écrits.

Pour ce qui est du classement des sites Internet les plus visités, il faut citer d'abord le moteur de recherche Google, puis les sites où chacun peut proposer des vidéos ou télécharger celles mises par les autres internautes, comme You tube et Daily motion.

Les jeunes n'ont pas d'appréhension face à ces nouveaux outils. Contrairement aux adultes, ils sont en quelque sorte des « *digital natives* », des autochtones de l'univers numérique. Le Web, la Toile, est un espace qui leur appartient. La contrepartie de cette facilité est néanmoins que ces jeunes n'ont pas conscience du droit, en particulier des questions de propriété intellectuelle et de droit à l'image.

Le phénomène du blog, qui s'est développé dans un premier temps aux Etats-Unis à partir de 2001, est devenu un impératif chez les jeunes, car les

blogs, explique l'intervenante, apparaissent comme le miroir de leur ressenti. Elle souligne toutefois qu'ils restent le plus souvent très autocentrés. Les réseaux sociaux, comme Myspace, réservé principalement à un public créatif en quête de reconnaissance, et surtout, plus récemment, Face book, ont tendance à détrôner désormais les blogs. Le phénomène est tel que même les institutions s'en emparent : cela a été le cas récemment de l'ONISEP.

Les jeunes, explique Mme CACLARD, n'ont pas conscience des dangers de ces outils. Or le modèle économique de Google repose sur le marketing viral, et Face book a la volonté de vendre les informations contenues dans les profils des utilisateurs. L'auteur Dana BOYD voit ici la nécessité de faire intervenir des « *éducateurs de rue numériques* ». Par ailleurs, les sites de vidéo en ligne ont un besoin constant de scoops, de nouveautés, tandis que de nombreux jeunes sont consommateurs de « *flux RSS* », flux continu d'information personnalisée. L'avenir du Web est ainsi à la personnalisation de l'information.

Les jeux vidéo

Les jeux vidéo répondent quant à eux à une typologie particulière. Ainsi, l'intervenante distingue plusieurs sortes de jeux vidéos utilisant le réseau pour permettre, dans une même partie, à plusieurs joueurs pourtant dans des lieux différents, de s'affronter :

- Les « petits jeux » (casual gaming),
- Les jeux en réseau classiques (plateforme de jeux, achievements),
- Les MMORPG et autres mondes persistants.

Les effets de ces jeux peuvent être ambivalents. D'un côté, ils contribuent de façon certaine à développer des compétences. Dans le cas extrême des autistes, on a ainsi constaté que les jeux vidéo pouvaient contribuer à leur éveil. D'un autre côté, les jeunes peuvent développer et souffrir de formes d'addiction aux jeux vidéo qui les coupent du monde réel.

Pour finir, l'intervenante évoque certaines pistes pour utiliser au mieux le potentiel des ces outils, citant l'exemple des « *Blog notes* » de l'académie de Versailles, qui constitue des ressources, un guide conçu comme un outil pédagogique, ou le site « *metiers.net* » et enfin les sites de l'ONISEP et du CIDJ.

Mme CACLARD conclut en préconisant une certaine vigilance par rapport à ces outils qui recèlent un certes un fort potentiel pour atteindre les jeunes mais ne sont pas exempts de danger pour eux.

Le groupe de travail a relevé qu'un site sensible comme la base aérienne d'Evreux intègre un Cyber café et favorise la pratique internet des jeunes militaires qui devient un outil incontournable dans toutes les démarches participant de la reconversion et de la recherche d'emploi, d'orientation et de formation.

A titre d'exemple la consultation et les candidatures gérées par le pôle Emploi sont dématérialisées, les plateformes téléphoniques et les échanges de courriels avec constitution d'un espace numérique personnalisé sont devenus la règle.

G – L'externalisation des soutiens de la Défense

A la professionnalisation et à la projection vient s'ajouter **l'externalisation**. Il sera question ici des conséquences de l'attrition du tertiaire au sein des armées, du fait du **recours à l'externalisation**.

Deux rapports parlementaires ont été consacrés à ce thème.

Celui du Député Michel DASSEUX¹³ qui considère que l'externalisation d'une partie des activités de la défense à des partenaires extérieurs soulève des craintes multiples :

Seront-ils fiables ?

Sauront-ils faire aussi bien que les militaires ?

Seront-ils disponibles et réactifs en cas de besoin urgent ?

Seront-ils vraiment moins coûteux ?

L'institution militaire ne sera-t-elle pas affaiblie par les pertes de savoir-faire qui résulteront inévitablement de ces pratiques ?

« L'externalisation est un mode de gestion « ancien » qui consiste à confier à des partenaires extérieurs à l'entreprise ou à l'administration des activités ou des fonctions précédemment assurées en régie » selon la directive ministérielle n° 30 892 du 3 août 2000.

Le guide de l'externalisation indique que *« l'externalisation (...) consiste à transférer hors de l'entreprise ou de l'administration concernée, nombre d'activités ou de fonctions jugées autrefois indispensables au sein même de ces dernières (...) impliquant un partenariat plus ou moins étroit, par lequel*

¹³ Assemblée nationale Rapport d'information n° 3595 du 12 février 2002 Déposé par la commission de la défense nationale et des forces armées sur l'externalisation de certaines tâches relevant du ministère de la Défense Présenté par M. Michel DASSEUX, député.

un organisme de la Défense décide de confier ou de transférer avec obligation de résultat à une structure externe au département, une fonction, un service ou une activité qu'il assurait antérieurement, ce qui peut parfois impliquer des transferts d'actifs ».

« Aucune loi ne définit l'« externalisation », ce qui pourrait conduire à assimiler juridiquement cette activité à de la sous-traitance. On remarquera que le mot « *privatisation* » n'est jamais prononcé alors que confier pour une longue durée à des entreprises privées des tâches auparavant accomplies par les armées revient pourtant, d'une certaine façon, à « *privatiser* ».

Pour le groupe de travail l'externalisation ne doit pas être confondue avec la privatisation. En effet, une activité externalisée peut très bien être confiée à un opérateur public ou semi-public.

Dans ce cas, des possibilités de reclassement pourraient être plus facilement ouvertes avec le contractant.

En outre, il est considéré que la décision de l'Etat de recourir aux agences d'intérim pour des opérations de reclassement pour judicieuse qu'elle soit doit permettre de dynamiser les parcours de reconversion dans le cadre de leur cahier des charges comportant un volet d'accompagnement vers l'emploi. De plus leur maillage territorial très dense permettra une action de proximité alliée à une bonne connaissance des bassins d'emploi.

La mission de service public que Pôle emploi a déléguée aux missions locales permet aussi de compléter le dispositif concernant les jeunes de moins de 26 ans en situation précaire

La directive ministérielle précitée fixe le cadre général de la démarche d'externalisation au sein du ministère de la Défense et tente d'en préciser les conditions et les limites :

- Les raisons : davantage une nécessité qu'un choix (la disparition des appelés et le déficit en personnel civil, les contraintes budgétaires, le recours à des compétences spécifiques)
- Le respect de certains principes (efficacité et pragmatisme, déconcentration, réversibilité et transférabilité),
- Une démarche qui se veut ciblée et rigoureuse concernant trois secteurs prioritaires (les tâches assurées jusqu'ici par les appelés et qui sont insuffisamment attractives pour être confiées à des personnels civils ou militaires du ministère de la Défense, les fonctions de soutien général et les opérations de forte technicité,

sous réserve des dispositions permettant de garantir la réversibilité du mode de gestion).

Les principaux domaines d'activité externalisés concernent le soutien du personnel (l'alimentation, la formation, l'instruction et le transport), pour l'entretien des immeubles et du domaine (l'entretien immobilier, l'entretien des espaces verts, le nettoyage des locaux, la collecte des ordures ménagères et des déchets), pour la communication et la documentation (la reprographie, l'impression et une partie des relations publiques) pour l'informatique et la télématique (l'entretien, la fourniture de logiciels ainsi que certaines transmissions et communications). Enfin, d'autres activités telles que l'entretien automobile, l'entretien de petits matériels, le transport de matériels, l'accueil et le gardiennage etc. sont également externalisées dans une large mesure.

Compte tenu des difficultés qu'éprouve le ministère de la Défense pour réaliser la totalité de ses effectifs civils, notamment en raison des nombreuses créations de postes et des réticences à la mobilité géographique, il a été décidé de convertir un certain nombre d'emplois en crédits d'externalisation (emplois d'ouvriers, de fonctionnaires, d'appelés et de sous-officiers) pour un total de 1590 postes en 2000 et de 1020 postes en 2001.

Une diminution des coûts (achat de matériels en petites séries, coût des pensions) et une meilleure prise en compte des opérations d'entretien sont les principaux effets attendus de l'externalisation.

Le rapporteur considère que les expériences américaine, britannique et allemande démontrent que l'externalisation ne peut être réalisée dans la perspective d'économies à court terme. Si l'externalisation est supposée déboucher sur des économies budgétaires à long terme, les gains paraissent plutôt faibles et, en tout état de cause, très difficiles à évaluer.

Les principaux dangers de l'externalisation qui contribuent à la prudence des armées dans leurs démarches d'externalisation sont constitués par la perte quasi irréversible de savoir-faire dans les domaines les plus techniques ainsi que par le faible gain financier final obtenu par les pays qui se sont lancés dans l'externalisation à grande échelle. Une autre difficulté guette : la complexité des contrats (coût administratif, risque financier) qui engagent les partenaires parfois pour plusieurs décennies et qui, forcément, ne peuvent pas tout prévoir.

Par ailleurs, la réflexion sur l'externalisation quitte le champ de la théorie pour se heurter à une réalité inhabituelle et à différentes limites inhérentes

au statut militaire et aux risques liés aux opérations extérieures et au combat.

Le statut général des militaires dispose que « l'état militaire exige en toute circonstance discipline, loyalisme et esprit de sacrifice » ce qui est incompatible avec la qualité de salariés civils envoyés par leur entreprise pour exécuter les termes du contrat d'externalisation. Aussi, la position adoptée par la France est que les unités militaires doivent être entièrement autonomes en opérations extérieures et les tâches qui, en garnison, sont confiées à des sociétés extérieures doivent pouvoir être confiées aux militaires sur le théâtre des opérations.

Deux domaines particuliers les transmissions et le service de santé des armées font l'objet, dans d'autres pays, de procédures d'externalisation. Ces deux activités peuvent être considérées à la charnière entre les « fonctions déléguables » et le « cœur du métier » de soldat. Pour les tenants de l'externalisation, elles ne sont donc pas consubstantielles au métier des armes. Pour d'autres, il s'agit de fonctions étroitement liées à celles du combat.

Le rapporteur pose dans le secteur des transmissions la question du noyau dur du métier militaire et des missions régaliennes de l'Etat, il pointe le danger consistant à brader ce réseau et il évoque pour le secteur de la santé la spécificité du domaine et aux pertes de savoir-faire en cas d'externalisation.

Nous citerons également le rapport du Député Marc FRANCINA¹⁴ qui estime que compte tenu du caractère régalien des activités de défense et de la spécificité des missions militaires, l'externalisation soulève de nombreux enjeux et questions, notamment quant à ses fondements, à ses modalités et à son cadre juridique, aux activités susceptibles d'être concernées, mais aussi quant à ses atouts et limites, et à ses incidences sur le fonctionnement et l'organisation des armées.

L'externalisation, qui recouvre les concepts de partenariats public-privé et de leasing, est mise en œuvre pour un vaste éventail d'activités, allant de l'entretien des espaces verts dans une base aérienne à la mise à disposition d'avions de transport, en passant par la gestion d'un parc immobilier.

L'externalisation s'explique par la professionnalisation des forces armées, la délégation de tâches ancillaires assurées en interne souvent par des

¹⁴ Assemblée nationale Rapport d'information n° 3591 du 17 janvier 2007 Déposé par la commission de la défense nationale et des forces armées *Sur les perspectives d'externalisation pour le ministère de la défense* Présenté par M. Marc FRANCINA, député

appelés (l'alimentation, le transport et l'instruction des personnels, le nettoyage des tenues, le gardiennage de certains sites, l'entretien immobilier et des espaces verts, le nettoyage des locaux et la collecte des ordures ménagères et des déchets, ainsi que, en matière de communication et de documentation, la reprographie, l'impression et une partie des relations publiques. S'y ajoutent, pour l'informatique, l'entretien et la fourniture de logiciels, ainsi que certaines transmissions et communications puis en 2005 une démarche initiée au niveau central qui porte sur des domaines plus opérationnels des forces armées tels un contrat de leasing de deux avions à très long rayon d'action), la volonté d'améliorer la performance du ministère de la défense tant en termes de réduction de coûts que de qualité du service et des activités très spécifiques (entretien spécialisé d'installations ou de matériels, formation), connaissant des évolutions technologiques rapides et requérant une expertise constamment actualisée. Ce recours croissant à l'externalisation s'est accompagné de la rénovation de son cadre juridique. Relevons tout d'abord que le rapport annexé à la loi de programmation militaire pour 2003-2008 consacre l'intérêt que le ministère de la défense porte à ce mode de gestion. Soulignons la notion de financements alternatifs à l'acquisition patrimoniale dans le cadre de partenariats public-privé, un nouveau code des marchés publics, un décret relatif aux marchés passés pour les besoins de la défense (contrat de partenariat relatif au financement d'investissements immatériels, d'ouvrages ou d'équipements, leur construction ou leur transformation, ainsi que leur entretien, leur exploitation et leur gestion) et la LOPSI.

La Grande-Bretagne a eu recours à ce type de partenariats dès 1992 au travers de la notion de « *Private Finance Initiative* » (PFI) dans l'ensemble des domaines de l'action publique dont la défense. Par le recours aux PFI, les forces armées peuvent accéder à des capacités d'usage militaire sans consentir d'investissement initial, et disposer de prestations respectant les coûts et délais fixés. Toutefois, les clauses contractuelles sont parfois complexes à mettre en œuvre, notamment les mécanismes de paiement à la performance. Ensuite, la rotation du personnel, public comme privé, peut constituer un frein à la construction d'une relation étroite entre l'État client et ses prestataires.

En Allemagne, le recours à l'externalisation qui s'avère plus récent résulte de la signature d'un accord entre le gouvernement fédéral et l'industrie allemande, intitulé « Innovation, investissement et rentabilité au sein de la Bundeswehr » et destiné à mettre à profit les capacités d'innovation de l'industrie pour améliorer les possibilités d'investissement de la

Bundeswehr ainsi que les processus d'acquisition. Cette démarche n'est pas allée sans difficultés.

De nombreux projets de partenariat sont en cours ou à l'étude au sein du ministère de la Défense à savoir la formation (mise à disposition et l'entretien des avions-écoles de la base de Cognac, la fourniture d'hélicoptères à l'école de d'application de l'aviation légère de l'armée de terre (EAALAT) de Dax, la formation des pilotes de NH 90), l'immobilier (la gestion des logements de la défense, la réhabilitation, l'entretien et la gestion du Centre national des sports de la défense), la logistique et l'entretien des matériels (la gestion du parc de véhicules commerciaux du ministère, la réforme de l'économat des armées, l'externalisation du soutien en opération extérieure, le maintien en condition opérationnelle des équipements), ainsi que les équipements militaires proprement dits (le leasing de deux avions à très long rayon d'action, les réseaux de télécommunications sous protocole internet, le transport et le soutien maritime et le partenariat en matière de ravitaillement en vol et de transport).

Les avantages attendus sont des économies budgétaires, l'amélioration de la maîtrise des investissements, un meilleur accès à l'innovation et une performance accrue des prestations fournies

Les limites à l'externalisation sont liées à la nature même des activités de défense. L'exemple des États-Unis montre que le large recours à des prestataires privés en opération extérieure suscite des difficultés importantes, et conduit aux frontières du mercenariat. Il faut examiner les dérives associées à l'externalisation en opération, lors d'un conflit de forte intensité.

Les économies obtenues ne sont pas toujours à la hauteur des attentes et il est difficile de dresser un bilan des gains financiers obtenus par l'externalisation en France.

L'obtention d'économies dans le cadre de partenariats repose sur l'existence d'une réelle concurrence. Dans des secteurs oligopolistiques, il est plus difficile pour la puissance publique d'obtenir des prix avantageux, en l'absence de réelle compétition entre les opérateurs. Si les domaines de la restauration, de la sécurité, de la location de véhicules, de l'immobilier ou encore de l'entretien, s'avèrent concurrentiels, la situation est plus complexe pour les secteurs requérant des compétences très techniques.

La question de la réversibilité ou de la transférabilité des activités externalisées demeure complexe. S'il s'avère possible pour les fonctions ne nécessitant pas des compétences importantes (gardiennage, restauration,

nettoyage, transport...), pour des fonctions plus pointues il importe de prévoir, lors de la conclusion d'un partenariat, des dispositions contractuelles adaptées, pour le transfert en fin de contrat concernant les équipements, les systèmes d'informations, les infrastructures, les droits et les données de gestion du contrat.

Le succès de l'externalisation est conditionné par la gestion des ressources humaines une durée suffisante, l'expertise et le contrôle exercé par le ministère de la défense et l'incidence de la fiscalité.

Le caractère régalien des activités de défense, la projection en opérations extérieures, limite le champ des fonctions susceptibles d'être externalisées. L'évaluation des économies obtenues s'avère difficile. L'externalisation pose également la question des pertes de compétences, alors même que sa réversibilité, est complexe, voire irréaliste.

Le recentrage des armées sur leur cœur de métier militaire est donc une réalité.

Avec la disparition de certains métiers au sein de l'armée et la pratique de l'externalisation a été perdu ce « *sas* » de reconversion vers le monde civil...

La RGPP, l'externalisation des soutiens, qui conduisent les armées à ne plus pouvoir offrir une seconde carrière aux jeunes engagés, cette offre de seconde carrière n'étant pas une priorité.

Des emplois de spécialistes sont aujourd'hui à l'épreuve de l'externalisation. Les jeunes postulent en effet à différents types d'emplois spécialisés : fusilier commando; restauration, pompiers qui pourraient, à terme, relever de l'externalisation.

Le phénomène de l'externalisation avait été envisagé comme une source d'opportunité. Mais l'idée d'une orientation des jeunes militaires quittant l'institution vers des sociétés contractantes, quoique séduisante, s'avère difficilement réalisable dans la pratique, en raison notamment des contraintes juridiques liées aux règles des marchés publics, en particulier dans le cadre communautaire.

Cependant il conviendrait de ne pas évacuer définitivement la possibilité, dans le cadre d'un marché public, d'imposer au contractant l'embauche d'anciens militaires. Cependant la position du groupe sur ce sujet n'est pas suffisamment étayée. Dans l'état actuel de la législation du travail, l'impossibilité d'imposer une priorité catégorielle de recrutement avec les entreprises sous contrat avec les armées.

De plus les entreprises externalisent généralement leur recrutement à des cabinets qui ont des labels qui les engagent précisément à ne pas faire de discrimination à l'embauche. Cependant une modification de la loi pourrait les y obliger.

Pour le groupe de travail il ne s'agit pas d'imposer aux entreprises l'embauche de tel ou tel jeune, mais de lui donner la possibilité de se former dans ce « sas d'apprentissage ». L'idéal serait bien entendu qu'il puisse y rester comme salarié, mais si ce n'est pas le cas, au moins aura-t-il plus de chances sur le marché du travail.

Pour certains membres du groupe la proposition de discrimination positive à l'embauche des anciens militaires semble illusoire.

Quelques réserves sont émises concernant un engagement formel des entreprises sur la mise en place d'un tutorat dans les conditions de l'apprentissage. A cette suggestion lui paraît préférable de proposer un coaching par des anciens militaires ayant réussi leur reconversion. Au-delà de l'exemple, ces derniers partageraient avec les jeunes militaires une expérience commune qui les aiderait à identifier les compétences qu'ils peuvent réellement valoriser dans l'entreprise. Cette formule n'est d'ailleurs pas exclusive du recours, pour les publics concernés, au contrat de professionnalisation.

Ensuite, en cette période particulièrement difficile pour l'entreprise, il semble délicat d'exiger de l'entreprise qu'elle augmente substantiellement sa participation au retour à l'emploi civil des jeunes engagés. En revanche, une première étape pourrait consister à informer les entreprises et à les sensibiliser sur le vivier de compétences que représentent ces jeunes bénéficiant déjà, pour la plupart, d'une expérience professionnelle significative.

II – PROPOSITIONS

A - De l'efficacité des passerelles, conventions et dispositif armées-entreprise

Proposition 1 :

Il est nécessaire d'établir un parallèle raisonné entre le monde de l'entreprise et celui atypique de l'employeur « *Institution militaire* » qui se trouve confronté à une révolution culturelle récente et permanente concernant son rôle économique et social.

L'exemple des trente conventions avec des grands groupes, que l'on peut comparer avec les chartes de la diversité ou les emplois réservés aux jeunes des quartiers défavorisés, ne doit pas faire perdre de vue que ces initiatives ont pour objectif premier (l'emploi de jeunes militaires).

On constate le peu d'efficacité de ces conventions qui peuvent apparaître comme des actions de communication car le nombre limité de personnes effectivement reclassées n'est pas à la hauteur de la volonté d'engagements des signataires.

Cette situation justifie la nécessité d'associer plus localement les fédérations professionnelles à la politique de reconversion.

Les partenariats avec les grands groupes sont nécessaires mais pas suffisants : l'emploi se situe davantage aujourd'hui dans le secteur des PME-PMI et de l'artisanat.

Dans une double optique de fidélisation et de retour à l'emploi, de placement, l'obligation de résultat doit être assortie d'une adéquation des moyens aux objectifs.

Proposition 2 :

Poursuivre la professionnalisation, harmonisation et rationalisation de la chaîne de reconversion. A l'instar de ce qui a été entrepris pour la chaîne de recrutement.

Proposition 3 :

Responsabiliser l'ensemble des acteurs de la chaîne, encadrement, commandement compris.

Proposition 4 :

Penser les emplois en contrats courts en vue d'une insertion professionnelle dès le départ et permettre aux contrats courts non transposables dans le civil de bénéficier des conditions des 4 ans et plus.

Il est normal que des jeunes ou que les armées interrompent un contrat en cas d'inadéquation, mais à partir de trois ans une passerelle reclassement-formation reste à créer.

Proposition 5 :

Accroître la présence de l'institution militaire dans l'accompagnement des jeunes au cours de l'engagement.

Proposition 6 :

Dans l'externalisation du placement, utiliser les plateformes de vocation et méthodes de recrutement par simulation du service public de l'emploi (MRS).

En sus des partenariats, de la création de l'agence de reconversion de la défense, de l'implication du commandement dans l'aide à la reconversion des militaires, il convient de souligner un déficit de communication, de formalisation et d'harmonisation des procédures et surtout de traçabilité et de suivi des partants.

B - De la nécessité de mettre en place un suivi permanent des cohortes

La finalité de créer un réel observatoire de la situation des jeunes MDR est d'une importance primordiale mais la difficulté technique de l'entreprise est évidente. Pour l'heure, seul un suivi annuel est assuré.

L'armée est tenue de suivre les sortants pendant trois ans, et un contrôle est effectué six mois après l'accès au premier emploi civil.

Cependant si le suivi des entrants sur le marché du travail repose sur la volonté de l'intéressé, on s'expose à des déceptions. Pour pallier cette difficulté la possibilité de motiver les intéressés par une indemnisation pourrait être envisagée.

Les armées rencontrent les plus grandes difficultés pour suivre les cohortes de jeunes ayant quitté l'institution.

Un suivi efficace permettra de faire évoluer le dispositif perfectible du parcours individualisé de reconversion.

La veille statistique en tant que telle peut aussi servir de système d'alarme concernant des jeunes en déshérence et qu'ainsi nous évitions la situation catastrophique du Royaume Uni où un SDF sur deux est un ancien militaire...

C – Développer les réseaux en amont de la reconversion

Proposition 7 :

Le groupe de travail propose la mise en place systématique d'un parrainage du jeune militaire en reconversion par un acteur qui connaisse le monde de l'entreprise.

Il est intéressant de noter le succès que rencontre « *l'Association Nos quartiers ont des Talents* » en termes de placement des jeunes issus des quartiers grâce aux actions de parrainage mises en place : cette action repose sur l'accompagnement de jeunes diplômés par des DRH ou de cadres de grands groupes, tous bénévoles.

Exemple de la base aérienne d'EVREUX

L'enclenchement du processus d'insertion professionnelle à l'issue du conseil de base se décompose en plusieurs séquences :

Une seconde vague de convocation est effectuée lorsque le conseil de base décide de se séparer de ces jeunes ou si le jeune décide de ne pas prolonger son engagement.

Un bilan est établi sur le profil du jeune à partir de ses savoir être et savoir faire.

Une analyse complémentaire est effectuée sur la situation professionnelle de ce jeune, la possession ou non d'un diplôme.

Une session bilan d'orientation professionnelle peut être proposée. Quatre sont effectives chaque année sur la base. Elles regroupent une douzaine de personnes et permettent à ces jeunes engagés de se retrouver avec des sous-officiers de plus de quatre ans de contrat. Ces séances sont conduites par un cabinet spécialisé habilité par la DRH-MD.

Au cours de ces sessions sont déterminées une à trois pistes professionnelles ; une information sur les techniques de recherche active d'emploi ainsi qu'un apprentissage de l'utilisation d'internet dans le domaine de l'emploi est délivrée.

Enfin les offres d'emploi des entreprises peuvent être soumises aux jeunes.

Nous avons constaté un écart significatif concernant la dotation, l'accès et l'usage d'internet et d'outils multimédia selon les unités militaires.
Une harmonisation en tenant compte des spécificités des sites militaires permettrait en ce domaine d'optimiser l'usage de ces outils.

Proposition 8 :

Le groupe de travail demande la création d'un espace numérique dans chaque unité.

Chaque jeune Militaire du rang devrait pouvoir créer son espace numérique personnalisé et nomade (clé USB, téléphone portable...).

Au titre de l'échange avec les cadres chargés sur les sites, de préparer la reconversion des jeunes MDR, la conservation et l'alimentation des différents conseils et modalités de recherche (emploi, orientation, stages...) peut être matérialisée par un support électronique nomade.

Cet espace numérique personnalisé permettra l'individualisation et la confidentialité des données personnelles.

D'un coût dérisoire il pourrait constituer un livret de la reconversion virtuel.

D - Du congé de reconversion au Congé de Retour vers l'Emploi

Fort de l'analyse conduite à partir du code de la Défense, du dispositif de reconversion actuellement en vigueur au sein des armées mais également du DIF, le groupe de travail « *Reconversion* » fera la proposition suivante pour les militaires quittant l'institution après avoir accompli moins de quatre ans de services militaires effectifs dans une optique de retour à l'emploi.

Ce dispositif de retour vers l'emploi repose sur le volontariat.

« Selon les dispositions légales, les salariés en Contrat à Durée Indéterminée, à temps complet ou partiel, sont éligibles au Droit Individuel à la Formation (DIF) à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. »

La durée « *plancher* » de service militaire effectif requis, seuil de déclenchement permettant de constituer « *l'épargne formation* » du CRE est d'un an.

« L'employeur doit informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF. »

La reconversion est un métier. Les cadres de contact ne sont pas nécessairement familiers avec le monde du travail à l'extérieur et donc mal placés pour dispenser des conseils dans ce domaine.

L'organisation interne de la base d'Evreux démontre que pour un effectif important il est possible de mobiliser des officiers conseil qui maîtrisent parfaitement la problématique de la reconversion des moins de 4 ans.

Il convient de s'interroger sur la méthode qui convient pour renouer avec le rôle social des officiers-conseils, sans pénaliser l'opérationnel.

L'encadrement de contact a la responsabilité d'informer annuellement chaque militaire du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Cet entretien annuel d'évaluation, moment de dialogue privilégié, a notamment pour objectif d'évoquer les questions relatives à la reconversion et au dispositif de formation qui en découle dans le cadre d'un retour à l'emploi.

« L'employeur peut refuser de donner suite pendant deux années consécutives à une demande de DIF présentée par un salarié sans avoir à motiver ce refus. »

A partir d'une durée de deux ans de services militaires effectifs les armées ne peuvent s'opposer à une demande de DIF présentée par un militaire, dans une optique de retour à l'emploi.

A compter de deux années de service actif, le militaire bénéficie d'un **Bilan Individuel de Compétences (BIC)** qui a pour objet d'identifier compétences, savoir-faire et savoir-être sur lesquels le candidat peut utilement construire son projet.

« Le salarié peut cumuler 20 heures de formation sur une base annuelle. »

Le calcul de la durée du Congé de Retour à l'Emploi (CRE) repose sur une « épargne formation » qui s'inspire du DIF (20 heures annuelles).

En tout état de cause les droits sont calculés au prorata du temps de service militaire actif.

La prise du CRE est fractionnable.

« La loi prévoit que les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion permettant d'obtenir une qualification plus élevée, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des

connaissances et les actions permettant l'acquisition d'un diplôme. La loi n'exclut toutefois aucun type de formation en particulier... »

Les actions de formation prévues au titre du CRE sont :

La session bilan orientation (SBO) qui doit permettre de définir les hypothèses de projets professionnels.

L'entretien bilan orientation (EBO) a pour objet de confirmer le projet professionnel. Il comprend un bilan personnel, une analyse des acquis professionnels et une validation du projet.

Le stage techniques de recherche d'emploi (STRE) permettant de se familiariser avec le processus de recherche d'emploi (curriculum vitae, lettre de motivation, analyse du marché du travail, réponse à une offre d'emploi, décryptage d'une annonce, préparation à un entretien d'embauche).

La session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) apportant une connaissance intensive sur l'entreprise, le marché du travail et les techniques de recherche d'emploi, avec un accompagnement du candidat dans sa démarche de recherche d'emploi et d'obtention d'un contrat de travail.

« Sauf disposition contraire, le DIF s'effectuera en dehors du temps de travail. Le salarié reçoit dans ce cas de figure une allocation de formation représentant 50% de sa rémunération nette de base.

Dans l'hypothèse où la formation se déroule durant le temps de travail le salarié ne perçoit pas d'allocation formation puisque sa rémunération est maintenue. »

Nous transposerons la notion de « *durant le temps de travail* » en « *durant le service militaire effectif* » et « *hors temps de travail* » en « *à l'issue du service militaire effectif*. »

Le militaire qui effectuera son CRE **durant** son temps de service actif bénéficiera du dispositif déployé par l'institution et des stages de formation professionnelle en milieu civil tels que définis par les conventions signées par les armées.

L'ouvrant-droit au DIF qui effectuera son CRE **à l'issue** du service actif bénéficiera du dispositif des armées et des services de l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, des Groupements d'établissements publics locaux que sont les GRETA.

Proposition 9 :

Il convient également d'évaluer l'intérêt de contractualiser les formations avec des opérateurs publics comme le GRETA (Education

nationale), l'AFPA (ministère du travail), ou le Centre national des Arts et métiers (CNAM)¹⁵.

La satisfaction de ce dernier point suppose que l'épargne formation capitalisée par le militaire soit « *monétisable* » en tout ou partie.

Nous partons du principe que le militaire qui utilise son Droit Individuel à la Formation à l'issue de son contrat avec les armées réponde au critère d'opérationnalité recherché par ces dernières.

Dans ces conditions nous proposons que cette épargne formation soit abondée à hauteur de 50% soit une durée totale du CRE égale à 120 heures.

La validation des acquis de l'expérience permet au militaire de faire valider trois années minimum d'expérience acquise dans le milieu professionnel afin d'obtenir un diplôme ou de rejoindre un cursus de formation.

En dépit de la complexité de la mise en œuvre d'une VAE, au regard des dispositions en vigueur, l'initiation de cette démarche suppose que la VAE soit engagée avant la date de radiation des contrôles.

A l'issue de l'examen du dossier, un jury choisit d'accorder tout ou partie du diplôme et définit, dans ce dernier cas, les connaissances qui devront faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

Ce type de dispositif ne saurait concerner une population peu qualifiée, peu diplômée et ne pouvant faire la preuve de son expertise quel que soit le domaine de compétence retenu.

C'est la raison pour laquelle le groupe de travail n'en propose pas la généralisation. Un fonctionnement harmonieux du dispositif en vigueur repose en effet sur une meilleure lisibilité par le secteur civil des compétences détenues par les militaires.

Proposition 10 :

Il est nécessaire d'établir un glossaire et un référentiel commun des métiers et des compétences militaires, et d'en assurer la diffusion auprès de tous les acteurs impliqués dans la reconversion.

¹⁵ Ce dernier propose en effet des formations continues pour jeunes adultes qui n'ont pas le bac

E – Faire évoluer l’environnement social

Proposition 11 :

Il serait pertinent de caler les sorties de contrat sur les cycles des missions locales pour l’emploi (plate-forme de mobilisation), pour éviter le temps de latence entre le départ de l’armée et la prise en charge effective des jeunes par les missions locales.

Il paraît souhaitable d’améliorer les interactions avec le réseau des *Missions Locales*.

Proposition 12 :

Enfin la création d’une Association des « reconvertis » pourrait faire bénéficier les nouveaux entrants des expériences réussies par leurs prédécesseurs (comme cela a été mis en place à l’EPIDE).

Proposition 13 :

Enfin, il conviendra de sensibiliser le monde de l’entreprise (employeurs et organisations syndicales) à la préparation au retour à un emploi civil des jeunes engagés.

Conclusion

En conclusion, alors que le ministère de la défense s'implique de façon volontariste dans le développement du plan égalité des chances, il serait regrettable, voire incohérent que les grands principes ne s'appliquent que partiellement à cette jeunesse qui aura partagé valeurs et vie professionnelle pendant une période déterminante dans sa vie de citoyen.

Les propositions faites par le groupe visent essentiellement à s'appuyer sur des dispositifs existants pour faciliter le retour à la vie civile de jeunes ayant eu une première expérience professionnelle au sein des armées qu'ils quittent parfois avec amertume, voire une certaine rancœur, mais le plus souvent à regret.

Comme cela a été souligné dès le début de ce rapport, réussir la sortie des armées des jeunes en contrats courts n'est pas seulement un objectif social pour éviter la paupérisation des anciens militaires, ou pour réaliser une économie sur les indemnités de chômage, mais c'est également un gage de qualité du recrutement. Il est nécessaire que toute la hiérarchie, y compris l'encadrement de contact, en soit convaincue et apporte par sa motivation les conditions de la réussite.

ANNEXES

ANNEXE 1

Liste des personnes auditionnées :

- Monsieur le Lieutenant-colonel Thomas SPOK (DRH-MD/SAPP/ARP)
- Monsieur le Contrôleur général des Armées Jean-Pierre DUDOIGNON, Secrétaire Général du Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire (HCECM)
- Monsieur le Colonel Walter LALUBIN, Chef du bureau recrutement, Division recrutement, DRH-AT
- Madame Chantal de NUCHEZE, adjointe au DRH-MD, en charge de la reconversion
- Monsieur Etienne SEGRETAIN, Président de l'Association « Carrefours pour l'emploi »
- Monsieur Elyamine SETTOUL, Doctorant à Sciences-Po, travaillant sur le thème des engagés issus de l'immigration
- Monsieur le Colonel Christian ALLAVENE, « Défense Mobilité »
- Madame Nathalie CACLARD, CIDJ
- Madame le Lieutenant Roxane FURIO, Chef du bureau formation et reconversion de la Base Aérienne 105 d'Évreux

ANNEXE II

LA RECONVERSION DES MILITAIRES


LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE


SGa
Secretariat général pour l'administration

LA RECONVERSION DES MILITAIRES

Commission armées jeunesse

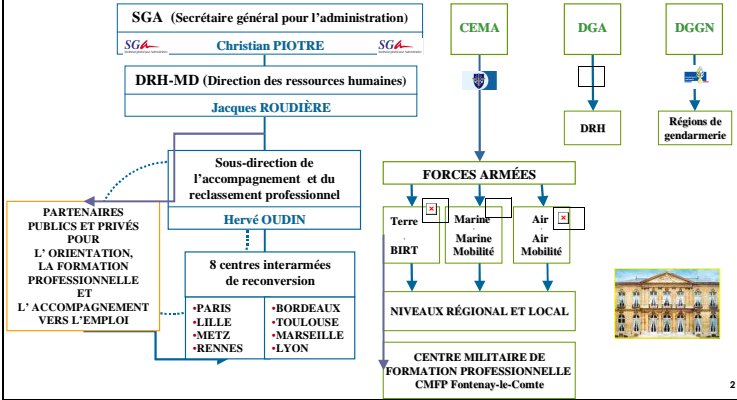
9 octobre 2008

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTERE DE LA DEFENSE

1

LA RECONVERSION : ORGANISATION ACTUELLE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Ministre de la défense : Hervé MORIN



2

2

LES DONNÉES STATUTAIRES DE LA RECONVERSION

ARTICLE 65 DU STATUT GÉNÉRAL DES MILITAIRES :

Le militaire peut bénéficier sur demande agréée :

- *d'une évaluation et d'une orientation professionnelles ;*
- *d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi s'il a accompli au moins 4 ans de services effectifs.*

3

3

LES PRESTATIONS

- ☑ **MOINS DE QUATRE ANS DE SERVICES**
 - Information
 - Orientation professionnelle
 - Reclassement

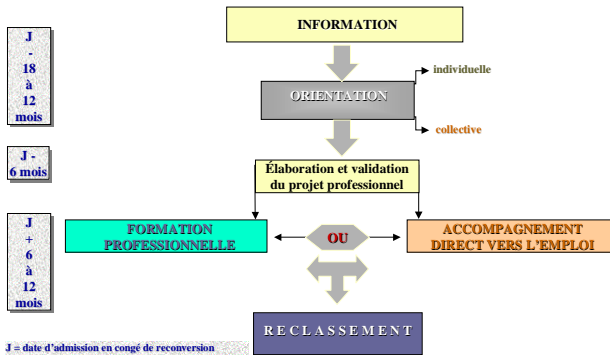
- ☑ **QUATRE ANS DE SERVICES ET PLUS**
 - Information
 - Orientation professionnelle
 - Accompagnement vers l'emploi
 - Stage de formation professionnelle
 - Reclassement

4

4

LE PARCOURS DE RECONVERSION

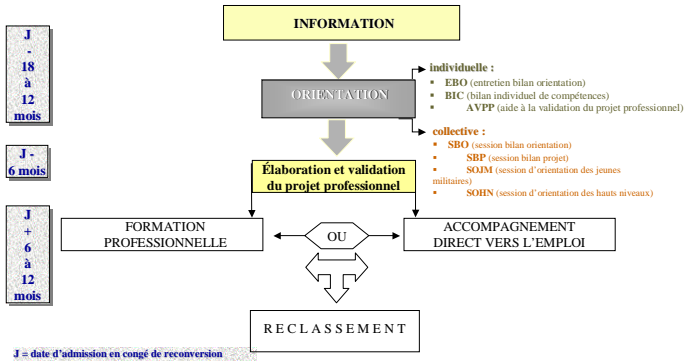
VUE GÉNÉRALE



5

5

L'ORIENTATION (PHASE DE REFLEXION)



6

ORIENTATION

1

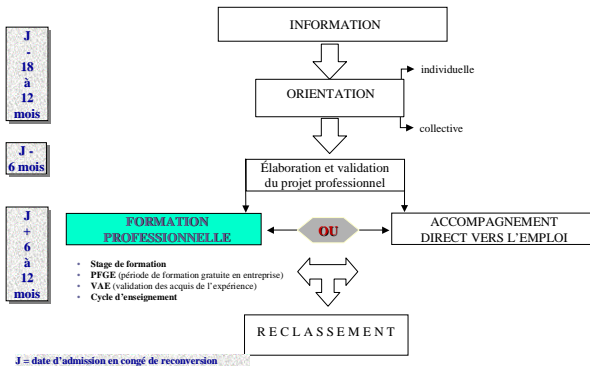
- 18 à 12 mois avant le départ
- tout militaire y compris les moins de 4 ans de services

Acronyme et intitulé	Individuelle ou collective	Public	Durée	Prestataire
EBO Entretien Bilan Orientation	1 personne	ayant un projet professionnel mûrement réfléchi	1 ou plusieurs entretiens de quelques heures	• Accompagnateur reconversion qualifié • Centre intrarmées de reconversion (CIR)
BIC Bilan Individualité de Compétences	1 personne	présentant un profil de généraliste et qui n'a pas réussi à définir un projet réaliste et réalisable	3 demi-journées	• Cabinet civil
AVPP Aide à la Validation du Projet Professionnel	1 personne	présentant un potentiel de cadre ayant réfléchi à un projet professionnel	Entretiens individuels	• Cabinet civil
SBO Session Bilan Orientation	3 personnes	Sous-officiers et militaires du rang n'ayant pas de projet professionnel clairement défini	5 jours	Dans les CIR avec : • Cabinet civil. • Organismes agréés ANRP
SBP Session Bilan Projet	3 personnes	Officiers et sous-officiers titulaires d'un brevet du 2 ^{ème} degré n'ayant pas de projet clairement défini	5 jours et demi	Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO) ou cabinet civil.
SOHN Session Orientation des Hauts Niveaux	3 personnes	ayant tenu des responsabilités de niveau 6 au minimum	• 4 jours tronc commun • 1 jour de suivi • 1 jour de restitution	ARCO ou cabinet civil.
SOJM Session Orientation des Jeunes Militaires	3 personnes	de moins de 4 ans qui partent dans l'urgence	4 jours	Dans les locaux de la défense (animation AFPA)
SOGX Session Orientation des Généraux	1 personne	souhaitant poursuivre dans un poste à très haute responsabilité	• 4 jours tronc commun • 1 jour de suivi • 1 jour de restitution	ARCO ou cabinet civil.

7

7

LA FORMATION PROFESSIONNELLE



8

FORMATION PROFESSIONNELLE

2

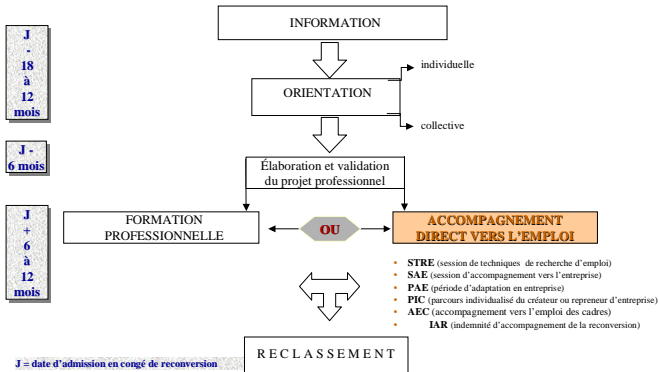
☛ Tout militaire ayant au moins 4 ans de services

Prestations	Publie	Durée	Lieu	Particularités
Stages de formation	<ul style="list-style-type: none"> ↑ ayant besoin : <ul style="list-style-type: none"> • d'acquies 1 diplôme, 1 titre professionnel ou 1 qualification • de réactualiser des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • de quelques jours • à plusieurs mois (maximum 12 mois pour la prise en charge) 	<ul style="list-style-type: none"> • Milieu militaire : Centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte principalement • Milieu civil : (hors officiers nationaux des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC) et AFPA) • ONAC ou association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). 	<ul style="list-style-type: none"> • Stage sans financement pour le militaire ayant entre 4 et 15 ans de service contractuel ayant > 15 ans de service • Stage qui se déroule, soit dans le cadre d'un marché, soit par le biais d'une convention individuelle de formation. Financement : en fonction d'une grille de calcul avec répartition entre le ministère de la défense et le militaire. • Dans le cadre de conventions nationales, les militaires qui ont entre 4 et 15 ans de service effectif peuvent effectuer des stages gratuitement.
Période de Formation Gratuite en Entreprise (PFGE)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ ayant un besoin d'acquies une formation professionnelle dans une entreprise et sous la responsabilité d'un tuteur. 	<ul style="list-style-type: none"> • < 6 mois maximum 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise choisie par le militaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Le chef d'entreprise ne s'engage pas à embaucher le militaire à l'issue de sa formation
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	<ul style="list-style-type: none"> ↑ préparant sa reconversion de manière autonome 	<ul style="list-style-type: none"> • en fonction de la certification visée et de l'organisme certificateur 	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction de l'organisme certificateur 	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursement dans le cadre du cycle d'enseignement, si validation partielle ou totale, copie de la certification à présenter.
Cycles d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> ↑ en activité suivant à ses frais une formation dans les 5 ans précédant la RDC. 	<ul style="list-style-type: none"> • variable (en fonction de la formation suivie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisme de formation choisi par le militaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Le remboursement du cycle d'enseignement est plafonné et accordé à l'issue de la validation de l'emploi (justifier de 3 mois de paie consécutifs ou imprimé URSAF pour les créateurs d'entreprises)

9

9

L'ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI



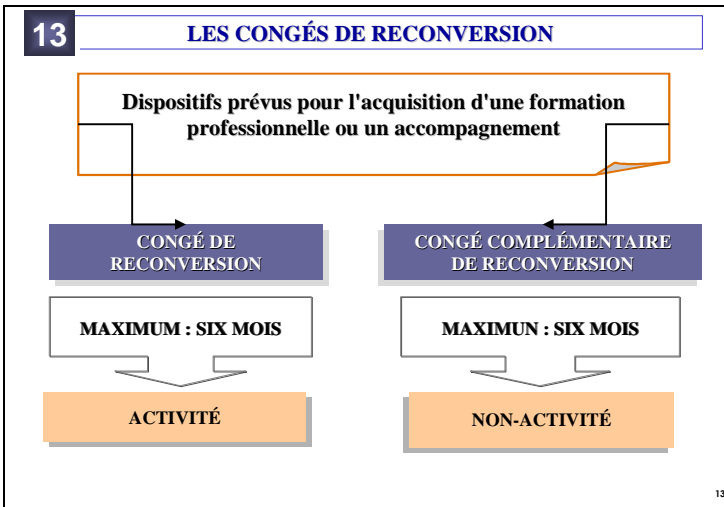
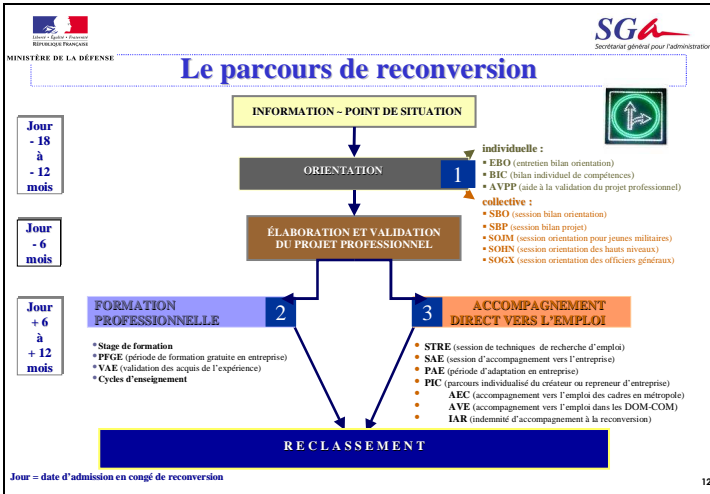
10

ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI

3

Tout militaire ayant au moins 4 ans de services

Prestations	Public	Durée	Lieu	Particularités
Session de Techniques de Recherche d'Emploi (STRE)	↑ devant apprendre les techniques de communication avec l'entreprise (CV, offre d'emploi, lettre de candidature, entretien d'embauche)	+ trois jours	Dans les CR ou ARCO avec : - cabinet civil + consultant interne	* prestation collective
Session d'Accompagnement vers l'Entreprise (SAE)	↑ ayant besoin d'un accompagnement individualisé et soutenu dans sa recherche d'emploi (stratégie, connaissance du marché de l'emploi et de la vie en entreprise)	* 9 mois - 4 semaines CIR - 5 mois recherche emploi avec suivi bi-mensuels	Dans les CR ou cabinets civils par des consultants professionnels	* soutien psychologique - difficulté à se vendre - retour à la vie civile
Période d'Adaptation en Entreprise (PAE)	↑ avec acquis transposables ayant besoin de se familiariser avec la vie en entreprise	* 6 mois	Dans l'entreprise choisie par le militaire	* après 3 mois de PAE, décision du chef d'entreprise de conclure ou non un CDI ou CDD ≥ 6 mois
Parcours Individualisé du Créateur (PIC)	↑ ayant besoin d'être conseillé et accompagné dans le montage et la réalisation de son projet de création ou de reprise d'entreprise	* 6 mois	* Prise en charge CIR	* suivi par un opérateur spécialisé
Accompagnement vers l'emploi des cadres en métropole (AEC)	↑ présentant un profil de cadre et ayant besoin d'un simple accompagnement vers l'emploi	* 10 h (sur 6 mois)	Avec le prestataire retenu par le militaire	* prestation très souple pour sa mise en œuvre et adaptable à chaque individu * requiert une forte autonomie
Accompagnement vers l'emploi dans les DOM-COM (AVE)	↑ ayant besoin d'un accompagnement individualisé et soutenu dans sa recherche d'emploi ou dans sa création d'entreprise dans les DOM-COM	* 6 mois	Dans les cabinets civils : - consultant professionnel	* pour le militaire affecté dans les DOM-COM au jour de sa demande et comptant s'y retirer
Indemnité d'accompagnement de la Reconversion (IAR)	↑ promus à titre conditionnel et quittant le service à + de 6 mois de la limite d'âge			* Orientation obligatoire préalable à l'ARCO * Incompatible avec les autres aides à la reconversion, le congé du personnel navigant, le pécule et un emploi dans les collectivités publiques pendant 5 ans





LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ

REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



LA RECONVERSION DES MILITAIRES

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

1

LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE EN 2007

431 000 personnes



350 000 PERSONNELS MILITAIRES



81 000 PERSONNELS CIVILS

15

2

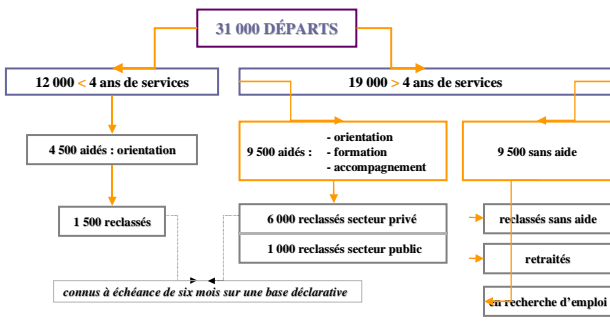
LES CARACTÉRISTIQUES DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES

- ☑ Une population jeune
- ☑ Un taux de contractuels élevé (65% pour les armées)
- ☑ Des carrières courtes
- ☑ Du recrutement à la reconversion : une gestion de flux
- ☑ Promotion interne forte
- ☑ Mobilité fonctionnelle et géographique importante

16

3

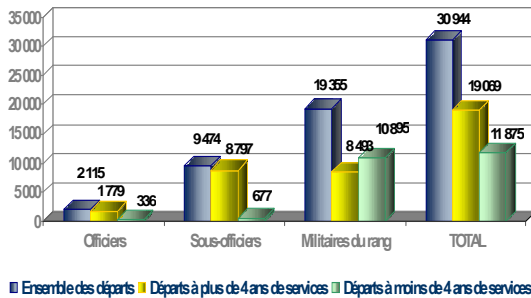
DÉPARTS, RECONVERSION ET RECLASSEMENT DES MILITAIRES (DONNÉES 2007)



17

4

LES DÉPARTS DES MILITAIRES EN 2007



18

5

Quatre axes de rénovation présentés au Conseil Supérieur de la Fonction Militaire lors de sa 76^{ème} session (10-14 décembre 2007) :

- ☑ Personnaliser davantage et adapter le dispositif de reconversion
- ☑ Optimiser de façon décisive le fonctionnement de la chaîne reconversion
- ☑ Mettre en place ou renforcer les outils permettant de faciliter la poursuite d'une activité professionnelle
- ☑ Développer le partenariat entre le ministère de la défense et les entreprises

19

6

Les mesures d'aide au départ pour le personnel militaire (1/3)

☑ Le pécule modulable d'incitation au départ :

- 16 à 48 mois de solde brute
- exonération d'impôt sur le revenu
- versement en deux tranches

NB : Pour les engagés, ce pécule (18 mois de solde) ne remplacera pas mais complètera, sans cumul, l'indemnité de départ des personnels non officiers (IDPNO) de 14 mois

☑ L'indemnité spécifique de préparation de la reconversion :

- objectif : améliorer la rémunération des militaires bénéficiaires d'une prime de qualification pendant le congé de reconversion

20

7

Les mesures d'aide au départ pour le personnel militaire (2/3)

☑ Recrutement dans les fonctions publiques (objectif d'augmentation des reclassements des militaires à hauteur de 1 100 par an) :

- mise en œuvre du dispositif rénové des emplois réservés à partir de 2009
- dynamisation du détachement-intégration :
 - au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense (ex-" loi 70-2") en rénovant la procédure de sélection des candidats
 - au titre du détachement-intégration de droit commun dont le principe est fixé par le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- mise en œuvre de la convention signée le 17 juin 2008 avec le CNFPT pour faciliter le recrutement des militaires dans la fonction publique territoriale

21

8

Les mesures d'aide au départ pour le personnel militaire (3/3)

- ☑ Part des mesures d'aide au départ dans la "manœuvre RH" (période 2009-2011) :

	2009	2010	2011
<i>Réductions d'effectifs prévues</i>	5 006	6 162	6 063
Pécules	1 200	1 200	1 200
Recrutements dans la fonction publique	1 100	1 100	1 100

22

9

Les autres nouveaux leviers de la reconversion

5.1 Les dispositifs permettant de faciliter la poursuite d'une activité professionnelle

- ☑ Bilan professionnel de carrière
- ☑ Assouplissement des règles de congé de reconversion
- ☑ Cumul entre pension et traitement d'activité dans le secteur public
- ☑ Versement d'un capital assorti du renoncement transitoire au bénéfice de la pension
- ☑ Congé pour création ou reprise d'entreprise
 - ces dispositifs vont faire l'objet d'un projet de loi particulier (en cours de discussion interministérielle)

23

10

Les autres nouveaux leviers de la reconversion

5.2 Les dispositifs permettant de faciliter la poursuite d'une activité professionnelle

- ☑ **Reconnaissance des qualifications et des acquis des militaires**
 - Inscription des titres au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

24

11

Les autres nouveaux leviers de la reconversion

5.2 Le développement des partenariats entre le ministère de la défense et les entreprises

Près de 20 partenariats engagés en moins d'un an

ALTÉAD
AUCHAN
BOUGUES
CONSTRUCTION
ELYO
FENWICK-LINDE
GÉODIS
KUEHNE + NAGEL
NORBERT
DENTRESSANGLE
SODEXO
SUEZ

- Assurance et banque
 - Bâtiment
- Construction de matériels de levage
 - Grande distribution
- Production et distribution d'énergie nucléaire et d'électricité
 - Restauration
- Transport et logistique

AREVA
AXA FRANCE
BRINK'S
CHRONOPOST
ENDEL
GEFCO
GIRAUD
INTERNATIONAL
MORY S.A.S
SNCF
STEF - TFE

25

12

Les autres nouveaux leviers de la reconversion

5.3 La création d'un service unique de reconversion pour faciliter le reclassement des militaires dans le secteur privé


Organisation du futur dispositif :

- prise en charge des militaires et des personnels civils de la défense en situation de réorientation professionnelle, ainsi que des conjoints
- rattachement au SGA (DRH-MD)
- mise en œuvre des projets professionnels de reclassement au sein de pôles intermédiaires régionaux
- contact de proximité au sein des bases de défense

26

13

LE BUDGET DE LA RECONVERSION (2007)



	(M€)
Prestations	16
RCS des militaires en reconversion	58
RCS des personnels de la chaîne de reconversion	32
Fonctionnement de la chaîne de reconversion	2
TOTAL	108

Montant de l'indemnisation du chômage en 2007 : 82 M€

27

ANNEXE III

SYNTHESE

QUATRE AXES DE RENOVATION PRESENTEES AU CSFM 76^{EME} SESSION (10-14 DECEMBRE 2007)

« Trois axes d'effort que la politique des ressources humaines doit mettre au cœur du dispositif :

- Rationaliser les structures de la chaîne reconversion et simplifier la mise en œuvre des aides et outils existants
- Responsabiliser les différents échelons de la chaîne reconversion et améliorer la communication
- Rapprocher les acteurs de la chaîne reconversion au plus près de l'entreprise et des experts. »

Les dispositifs d'aide au retour à la vie civile constituent un facteur essentiel de l'attractivité des carrières militaires...

Les parcours professionnels dans le secteur civil vont aller en s'allongeant de manière progressive et durable (...) Les armées ne pourront se contenter d'inciter ou d'accompagner les départs...

L'accès à l'emploi civil doit constituer le fil directeur d'une politique rénovée d'aide à l'emploi des militaires.

La politique du ministère de la défense en matière d'accès à une seconde carrière des militaires doit être en mesure de répondre aux impératifs des armées (impératif de jeunesse, qualité des déroulements de carrière, maîtrise des départs) et de permettre aux militaires de quitter le moment venu l'institution dans de bonnes conditions, en leur donnant les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile.

1. Personnaliser davantage et adapter le dispositif de reconversion

1.1 Développer les possibilités de démarches individuelles (distinctes des formations qualifiantes) en vue de la préparation à un emploi civil (approche qualitative).

1.1.1 Le dispositif actuel basé sur une information, orientation et aide à la reconversion limite l'initiative individuelle du militaire et la responsabilisation de l'accompagnateur et ne répond que partiellement aux diverses attentes individuelles.

1.1.2 Cette approche garanti une analyse fine et personnalisée des besoins d'accompagnement et l'adéquation des moyens aux besoins.

1.2 Aider davantage les personnels de moins de quatre ans de service.

1.2.1 Politique en faveur de l'égalité des chances. Population MDR précaire^{16, 17}.

1.2.2 Développer les Sessions d'Orientation des Jeunes Militaires pour ceux quittant les armées dans l'urgence.

1.2.3 Conforter le partenariat renforcé avec le service public de l'emploi par le biais des missions locales.

1.2.4 Transférer à l'UNEDIC la charge du paiement de l'allocation de retour à l'emploi ce qui ouvre droit aux prestations du service public de l'emploi.

1.2.5 Promouvoir des actions courtes de formation (permis de conduire...)

1.3 Modifier les modalités actuelles du congé de reconversion, pour le rendre souple et adaptable à toutes les situations.

1.3.1 Le congé de reconversion actuel est inadapté aux volontaires de moins de quatre ans de service : droit individuel à la préparation à un emploi et formations courtes (120 jours si plus de 4 ans de service et 20 en-deçà).

1.3.2 Instituer l'obligation de bilans professionnels réguliers de carrière au profit des personnels militaires (visibilité gestion prévisionnelle de carrière, bilan de compétences si orientation vers dispositif de reconversion compris non pas comme une incitation au départ mais une aide à la décision du militaire.

¹⁶ Si les militaires du rang constituent une ressource essentielle dans le cadre d'une armée professionnalisée, les engagés de moins de quatre ans et les volontaires sont toutefois caractérisés par une certaine précarité professionnelle. Parmi les 30 000 militaires qui quittent chaque année les armées, 12 700 totalisent moins de quatre ans de service et représentent de l'ordre de 50% des militaires indemnisés au titre du chômage.

¹⁷ L'objectif de fidélisation de cette population au-delà de quatre ans est prioritaire pour les armées et doit continuer à être clairement affiché.

2 Optimiser de façon décisive le fonctionnement de la chaîne reconversion

2.1 L'organisation du dispositif de reconversion reste très segmentée.

2.2 Les efforts de coordination et de mutualisation doivent être poursuivis.

2.2.1 Renforcement de la fonction accompagnateur reconversion.

2.2.2 Amélioration de la coordination de la fonction placement au niveau déconcentré (partage de l'information entre les armées). Expérimentation généralisée fin 2008.

2.2.3 Développement du rôle des CIR en tant qu'animateurs de réseau.

2.2.4 Mise en œuvre par DRH-MD d'un portail internet (offres d'emploi et CV).

2.3 Constituer des chaînes de reconversion interarmées au niveau régional et local

2.3.1 La segmentation nuit à la lisibilité du dispositif de reconversion pour les militaires et les entreprises.

2.3.2 En dépit des spécificités des armées il faut promouvoir l'égalité d'accès à la reconversion.

2.3.3 Cette segmentation est coûteuse et induit des pertes de productivité.

3 Mettre en place ou renforcer les outils permettant de faciliter la poursuite d'une activité professionnelle

3.1 Améliorer la reconnaissance des qualifications et acquis militaires.

3.1.1 Enregistrer les titres et diplômes militaires au RNCP. Développer la VAE.

3.2 Dynamiser l'accès des militaires aux fonctions publiques (Intégration, détachement et emplois réservés)

3.2.1 Eu égard à l'existence de limites d'âge et à l'impératif de jeunesse imposé aux armées.

3.2.2 Eu égard à la gestion des flux et donc des carrières courtes.

3.3 Conditionner partiellement le bénéfice de mesures d'aide au départ à la reprise d'une activité professionnelle.

3.3.1 Pécule modulable d'incitation à une seconde carrière.

3.3.2 Augmentation de la pension de retraite.

3.3.3 Levée des dispositions anti-cumul pension-salaires dans la fonction publique et assimilée.

3.3.4 Versement d'un capital en cas de renoncement à la pension de retraite.

3.3.5 Congé pour création ou reprise d'entreprise par un militaire.

4 Développer le partenariat ministère de la défense-entreprises

Grandes entreprises, PME-PMI, Rotary Club, Entreprises de travail temporaire, portail internet d'offres d'emploi.

Conclusions de conventions nationales avec les grandes entreprises relayées localement par les CIR.

Appui sur les réservistes dans le cadre du lien armées-nation.

ANNEXE IV
ANALYSE DES DONNEES CHIFFREES MINDEF 2007

CHIFFRES DRH MINDEF 2007		%
EFFECTIF PERSONNELS MILITAIRES	350 000	81,21
EFFECTIF PERSONNELS CIVILS	81 000	18,79
TOTAL	431 000	100,00
DEPARTS (PLUS OU MOINS DE 4 ANS DE SERVICE)		
PLUS DE 4 ANS DE SERVICE	19 000	100,00
ORIENTES,,,	9 500	50,00
DONT RECLASSES	7 000	36,84
SANS AIDE	9 500	50,00
NON RECLASSES	12 000	63,16
MOINS DE 4 ANS DE SERVICE	12 000	100,00
ORIENTES	4 500	37,50
DONT RECLASSES	1 500	12,50
SANS AIDE	7 500	62,50
NON RECLASSES	10 500	87,50

DEPARTS PAR CATEGORIE		% CAT.	% TOTAL
OFFICIERS			
PLUS DE 4 ANS DE SERVICE	1 779	84,11	9,33
MOINS DE 4 ANS DE SERVICE	336	15,89	2,82
TOTAL	2 115	100,00	6,83
SOUS-OFFICIERS			
PLUS DE 4 ANS DE SERVICE	8 797	92,85	46,13
MOINS DE 4 ANS DE SERVICE	677	7,15	5,69
TOTAL	9 474	100,00	30,58
MDR			
PLUS DE 4 ANS DE SERVICE	8 493	43,81	44,54
MOINS DE 4 ANS DE SERVICE	10 895	56,19	91,49
TOTAL	19 388	100,00	62,59
TOTAL DEPARTS			
PLUS DE 4 ANS DE SERVICE	19 069	61,56	61,56
MOINS DE 4 ANS DE SERVICE	11 908	38,44	38,44
TOTAL	30 977	100,00	100,00

ANNEXE V

Note de synthèse

Article « *Pourquoi les jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ?* »

Jean-François LEGER

In Revue Française de Sociologie 2003, 713-734

1. Les critères génériques de l'engagement

Jeunes peu diplômés (CAP-BEP) ayant des difficultés à s'inscrire sur le marché du travail. Un débutant sur deux enchaîne au moins quatre situations d'activité au cours des cinq années qui suivent sa sortie du système éducatif. On ne peut affirmer que l'engagement dans les armées est un engagement par défaut après épuisement des opportunités offertes par le marché du travail.

Construction d'une identité autonome et d'un statut professionnel (« se fixer ») au travers de l'engagement au sein des Armées qui ne peut être réduite au seul arbitrage économique.

Les armées sont un pourvoyeur de salaire fiable.

L'armée est un milieu professionnel rassurant.

Le contrat est idéalisé au moment de l'engagement :

- Notion de précarité non associée à l'engagement volontaire,
- Être militaire c'est être protégé du licenciement économique,
- Être militaire c'est valorisant.

Les armées sont un univers profondément organisé :

- Hiérarchie et encadrement perçus positivement et synonyme de considération,
- Organisation militaire perçue comme efficace,
- L'armée « règle » le quotidien.

2. Distinguo entre les Armées

Armée de Terre

Activité combattante.

Rupture avec le monde civil. Motivation et critères physiques et sportifs. Garçons peu diplômés originaires des milieux populaires. Métier conforme à la définition de la virilité. Échapper à la routine. Dynamique professionnelle et personnelle. Désir de changement. Notion de risque, d'habileté et de maîtrise de soi.

Marine nationale

Métiers techniques. Technologie militaire. Sélection plus rigoureuse que les autres armées quant au niveau scolaire (BTS, DUT).

Orientation vers le métier militaire afin de valoriser le parcours scolaire.

Excellence technique. Formation à des techniques de haut niveau a priori inaccessibles dans le civil. Devenir un spécialiste de haut niveau. Expérience enrichissante éventuellement monnayable sur le marché de l'emploi civil. L'engagement dans les armées est une étape du parcours professionnel et non une fin en soi. Lors de l'engagement les jeunes ne se sentent pas particulièrement concernés par la perspective de combattre pour défendre les intérêts du pays.

Gendarmerie nationale

Activités de sécurité et de protection.

Un engagement civique de proximité à caractère concret. Dimension de service public de l'activité militaire qui s'inscrit dans la réalité quotidienne et le danger qu'elle présente. Sentiment d'utilité. Priorité à la prévention sur la répression. Position intermédiaire entre le militaire et le civil.

Armée de l'air

Distanciation forte par rapport à l'activité militaire.

Emplois communs à ceux proposés par le marché de l'emploi civil.

Engagement à caractère pragmatique. Emplois stables et équitables, égalité de traitement homme-femme. Système de promotion interne basé sur la réussite aux examens. Première expérience professionnelle à proximité du domicile. Polyvalence de l'activité exercée (secrétariat, restauration, gestion-administration...) dans un univers moins concurrentiel que le civil.

Conclusion

Certains métiers tertiaires peuvent échapper à toutes classifications.

La détermination des attentes des jeunes lors de leur recrutement par les armées est important car elle peut contribuer si elle est suivie d'actions à fidéliser leur personnel et son aptitude à stimuler l'engagement professionnel.

ANNEXE VI

PRESENTATION DRH/AT



DRH/AT
direction des ressources humaines de l'armée de terre

***Le profil de l'EVAT
au recrutement***
Colonel LALUBIN
22 janvier 2009

L'armée de terre et les jeunes

Les jeunes d'aujourd'hui ; la génération Y

- ✓ La génération du « nouveau réalisme » : très pragmatique
- ✓ Un esprit très critique
- ✓ Une génération beaucoup plus informée qu'on ne le croit (ce qui ne veut pas forcément dire qu'elle l'est toujours bien)

! Pour la génération Y, le travail n'occupe plus une place centrale

! Et pourtant ils ont la volonté, via le travail, de donner du sens à leur vie !

DRHAT

L'armée de terre et les jeunes

■ **De la posture humanitaire à la posture guerrière : une génération dont les aspirations et le comportement sociologique ne sont pas en adéquation avec l'offre de vie de l'armée de terre:**

■ **Mais parfaitement identifié comme un CDD rentable (savoir-faire + savoir-être)**

DRHAT

Caractéristiques de l'offre RH actuelle

2007 marque le passage d'une communication d'image à vocation de recrutement à une véritable communication RH

« l'engagement partagé », bien plus qu'un slogan:

- ✓ La réciprocité au cœur d'un dispositif gagnant-gagnant:
 - Promesses professionnelles: formation, évolution, reconversion
 - Promesses émotionnelles: aventure, ouverture au monde, solidarité
- ✓ Des promesses crédibles, appuyées par une campagne de preuves
- ✓ Un message qui ne trahit pas la réalité du métier de soldat



LE PROFIL DES EVAT EN 2008

20 ans 5 mois

11.7 % niveau 3^{ème}

62.2 % BEPC - CAP ou BEP

4.3 % niveau terminale

21.8 % bac ou plus

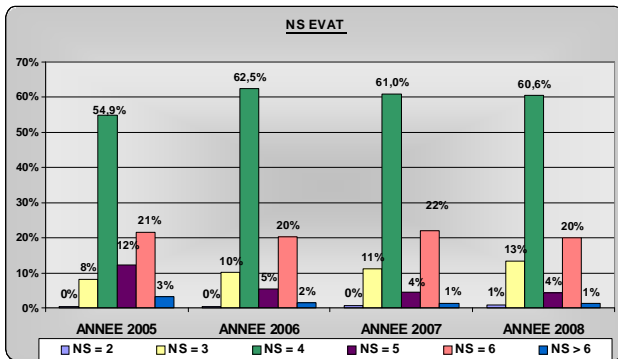


8.2 % sont des jeunes femmes

Source : memento statistiques SDR/BEE 2008

DRHAT

Evolution du niveau scolaire des EVAT (2005-2008)

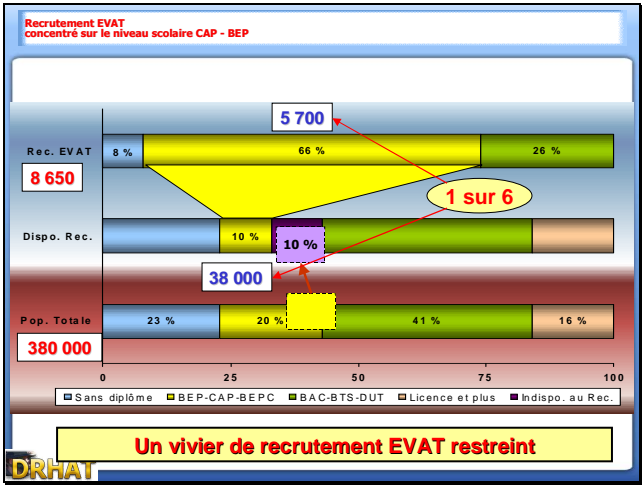


DRHAT

Les spécialités les plus tendues à recruter chez les MDR

- Electromécanicien
- Mécanicien SAAC
- Electromécanicien frigoriste
- Mécanicien NBC
- Boulanger
- Mécanicien en détection électromagnétique
- Opérateur réseau de zone
- Cuisinier
- Conducteur PL
- Agent de circulation routière

DRHAT



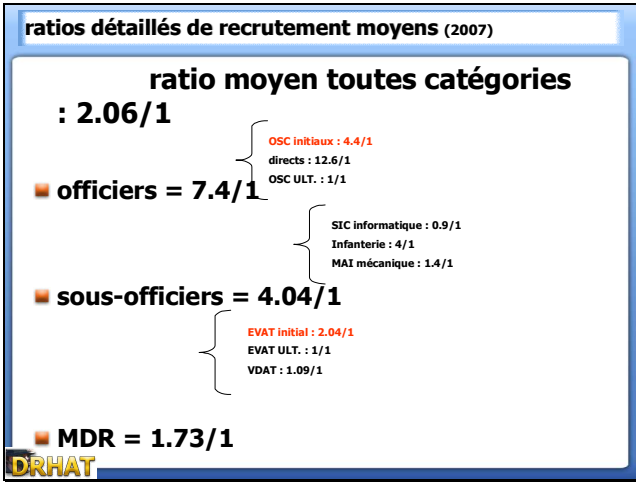
Militaires du rang : 2008 – 2009.

RECRUTEMENT REALISE 2008 : DOSSIERS SOUSCRITS

2008	8%	14%	25%	20%	20%	13%	TOTAL
	DOM-TOM	Ile de France	Région NE	Région NO	Région SE	Région SO	
EVAT	730	1445	2211	2226	1875	1271	9758
VDAT	116	208	724	501	575	383	2507
Somme :	846	1653	2935	2727	2450	1654	12265

RECRUTEMENT PREVU 2009 : DOSSIERS SOUSCRITS

2009	8%	14%	23%	20%	22%	13%	TOTAL
	DOM-TOM	IDF	NE	NO	SE	SO	
EVAT	720	1260	2070	1800	1980	1170	9000
VDAT	189	330	543	472	519	307	2360
Somme :	909	1590	2613	2272	2499	1477	11360



POPULATIONS RECRUTEES ET NIVEAU SCOLAIRE 2008

POPULATION	VOLUME Recruté	Niveau Scolaire	VOLUME par Niveau Scolaire	Pourcentage			
OST	27	BAC+5	27	100,0%			
EOFIA	5	BAC	5	100,0%			
OSC/E	80	BAC+3	38	47,5%	BAC+3	25,5%	CUMUL OSC
		BAC+4	24	30,0%	BAC+4	31,0%	
		BAC+5	18	22,5%	BAC+5	43,5%	
OSC/S	88	BAC+3	5	5,7%			
		BAC+4	28	31,8%			
		BAC+5	55	62,5%			
EVSO	1349	BAC généraux	552	41,0%	BAC	83,8%	CUMUL EVSO
		BAC pro	578	42,8%	BAC+	16,2%	
		BAC+2	175	13,0%			
		BAC+3	44	3,2%			
EVAT	10086	NS.2	57	1,6%			
		NS.3	1002	13,1%			
		NS.4	5556	60,6%			
		NS.5	375	4,1%			
		NS.6 et +	1975	21,6%			
VDAT	1763	NS.2	26	1,5%			
		NS.3	463	26,2%			
		NS.4	1063	60,3%			
		NS.5	47	2,7%			
		NS.6 et +	164	9,3%			

DRHAT

ENQUÊTE 2008 DU SGA

Le vivier de recrutement non officier des armées : Jeunes Français de 17 à 23 ans (< bac + 2)

Vivier potentiel des armées = 1 900 000 (nouveau dur = 980 000).

Concurrence :

- **Professions les + recherchées : commerce et bâtiment.**
- **Métiers de la sécurité : 90 000 emplois d'ici 2010.**

Image et attractivité.

- **Bonne image générale des armées (90%).**
- **Mais attractivité moyenne (< 50%).**
- **Information imprécise sur le contenu des offres professionnelles.**

Attractivité comparée des armées. Evolution 2000 – 2008.

- **Armée de terre la plus attractive = 40% (Air = 16%, Marine = 10%).**
- **Fortes hausses de l'attractivité de l'armée de terre.**
- **Stabilité de l'attractivité des autres armées.**
- **Préférence accrue pour le contrat de courte durée.**

L'évolution de nos campagnes RH

Dès la professionnalisation, une communication centrée sur le métier de soldat et sur les valeurs:

> 1996- 2000: « L'engagement par excellence »



> 2001- 2006: « Bien plus qu'un métier »



DRHAT

ANNEXE VII

QUESTIONNAIRE AUDITION « JEUNES »

Ce questionnaire a été établi à partir des la Note de synthèse de l'Article « *Pourquoi les jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ?* » de Jean-François LEGER *In* Revue Française de Sociologie 2003, 713-734 dont vous avez reçu un exemplaire.

J'ai volontairement distingué 2 types de questions :

- Des questions tronc-commun ou interarmées pouvant être utilisées en début d'entretien.
- Des questions spécifiques à chacune des Armées pouvant être utilisées en seconde partie d'entretien. J'ai affecté chaque question d'une cotation T, A, M, ou G en relation avec l'argumentaire développé dans l'article cité supra.

Ces questions ouvertes et fermées n'ont pas été sériées par thèmes ; cette modeste « *échelle de mensonge* » pourrait éviter un conditionnement des personnes interrogées.

Ces questions peuvent/doivent être posées avec l'objectif de mesurer les écarts éventuels de perception et/ou de vécu entre les attentes des candidats à l'engagement et les (re)sentiments éprouvés à l'issue de l'engagement.

I – Questions tronc-commun

1. Quel était votre diplôme scolaire le plus élevé avant votre engagement ?
2. Quelle était votre situation personnelle au regard de l'emploi préalablement à votre engagement (Scolaire, sans-emploi, Intérim, CDD, CDI...) ?
3. Pour vous l'engagement militaire était-il synonyme de durée limitée ?
4. Votre engagement au sein des Armées a-t'il été un engagement « *par défaut* », décidé après avoir épuisé les opportunités offertes par le monde civil ?

5. Parmi ces affirmations lesquelles recueillent votre accord :
- L'armée permet d'être autonome.
 - L'armée permet de construire un projet professionnel.
 - L'armée est un pourvoyeur de salaire fiable et d'emploi stable.
 - Être militaire c'est valorisant
 - L'armée offre un cadre organisé et sécurisant.

II – Questions spécifiques à chacune des armées

1. Ce qui caractérise l'armée c'est l'activité combattante (T).
2. Ce qui caractérise l'armée ce sont les métiers techniques et la technologie (M).
3. Ce qui caractérise l'armée ce sont les métiers de la sécurité et de la protection (G).
4. Ce qui caractérise l'armée ce sont des métiers proches ou identiques à ceux du monde civil (A).
5. J'ai choisi de m'engager dans l'armée car j'aime pratiquer des activités physiques et sportives (T).
6. J'ai choisi de m'engager dans l'armée afin de valoriser mon parcours scolaire (M).
7. Pour moi, l'activité militaire s'inscrit dans la réalité quotidienne de notre pays (G).
8. Pour moi, le métier militaire est synonyme de virilité, de risque et de maîtrise de soi (T).
9. L'engagement au sein des armées est un étape dans mon parcours personnel et professionnel (M).
10. Le métier militaire est synonyme d'engagement civique de proximité et doit privilégier la prévention (G).
11. Les armées offrent une égalité de traitement homme-femme (solde, promotion basée sur la réussite aux concours ou examens...) (A).
12. J'ai choisi de m'engager par goût du changement (T).
13. J'ai choisi de m'engager pour être utile socialement (G).
14. J'ai choisi de m'engager afin de me former à l'utilisation de technologies de haut niveau (M).

ANNEXE VIII

ALLOCUTION D'HERVE MORIN MINISTRE DE LA DEFENSE A L'OUVERTURE DE LA JOURNEE DE LANCEMENT DE DEFENSE MOBILITE L'AGENCE DE RECONVERSION DE LA DEFENSE

Paris, le 26 mars 2009

« Monsieur le secrétaire général pour l'administration,
Monsieur le directeur,
Messieurs les officiers généraux,
Messieurs les officiers,
Mesdames et messieurs,

La reconversion est un élément essentiel de notre politique de défense. Essentiel car en période de crise, nous devons tout mettre en œuvre pour favoriser l'emploi.

Essentiel car l'immense effort de réorganisation du ministère que nous avons engagé se traduira par de nombreuses reconversions. Essentiel surtout car une reconversion réussie, c'est la garantie d'un recrutement de qualité. Plus les perspectives offertes par une sortie du ministère seront attrayantes, plus nous attirerons de talents.

Avec la reconversion, ce n'est donc pas seulement l'avenir de ceux qui quittent l'institution que nous préparons, c'est d'abord notre propre avenir. Le 30 juillet 2008, j'ai décidé de la création d'un service unique de reconversion de la défense.

Et si je suis devant vous aujourd'hui, c'est pour vous délivrer une feuille de route pour les prochains.

Depuis dix ans, l'organisation du dispositif de reconversion du ministère de la défense pose questions.

J'ai maintes fois eu l'occasion de m'exprimer là-dessus.

Les services de reconversion du ministère étaient bien trop segmentés, voire cloisonnés, l'organisation en « tuyaux d'orgue » conduisant à une déperdition dans la collecte des offres d'emploi.

Comme beaucoup d'entre vous, je connais bien les entreprises et les difficultés qu'elles rencontrent lorsqu'elles souhaitent recruter un ancien militaire. Or ce n'est pas aux entreprises de s'adapter à notre organisation mais bien à la Défense de s'organiser pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Je souhaite donc que la nouvelle Agence :

1. rationalise les structures de la chaîne de reconversion pour la responsabiliser et simplifier la mise en œuvre des aides et des outils ;
2. dispose d'une responsabilité financière et budgétaire clairement identifiée, et d'une communication améliorée ;
3. rapproche les experts de la reconversion du monde de l'entreprise.

De plus, j'ai pu constater combien il était difficile aujourd'hui de tirer le meilleur profit des 25 conventions que j'ai déjà signées avec les entreprises. Autant vous le dire franchement : les résultats obtenus ne sont pas à la hauteur de mes attentes, et surtout de celles des personnels. Ils ne sont pas à la hauteur non plus des capacités de reconversion offertes par les entreprises.

Il nous faut mieux valoriser les compétences de nos candidats pour satisfaire aux besoins multiples des acteurs de l'économie nationale.

L'agence de reconversion de la défense sera dès 2009 un dispositif clé de la réussite de la manœuvre des ressources humaines de notre ministère.

Elle doit être un outil d'accompagnement au départ des militaires.

Elle doit aussi permettre l'accompagnement des civils dans le cadre des restructurations.

Il faut que tous ceux qui, civils et militaires, entreprendront une démarche d'accès à l'emploi privé se voient proposer un accompagnement personnalisé.

J'ajoute que le dispositif d'aide à l'emploi des conjoints fera partie des compétences de l'Agence.

Enfin, concernant la Gendarmerie nationale, elle ne rejoint pas Défense Mobilité, mais nous nous sommes engagés à prendre en charge ses candidats à la reconversion. Je vous demande donc de continuer à travailler ensemble.

J'attends donc de Défense Mobilité qu'elle garantisse à tous les candidats à la reconversion une qualité de service qui les place dans les meilleures conditions possibles d'accès à l'emploi. C'est cette culture du service et de

l'efficacité qui doit être le fil conducteur de votre action. Chaque personnel doit faire l'objet de toute votre attention.

Leur avenir professionnel et souvent personnel repose en grande partie sur votre sens de l'écoute, sur votre engagement à leurs côtés, sur vos conseils et sur vos réseaux.

Pour cela, il nous faut affirmer une culture de résultats au sein de l'Agence. Sa seule finalité, c'est l'emploi.

Le moment est donc venu de fixer concrètement les objectifs à atteindre.

Nous voulions un taux de placement des inscrits de 60%. Ce taux, vous l'avez atteint en 2008. Je vous en félicite.

En 2009, il faut faire mieux encore, et je souhaite que vous atteigniez l'objectif de 70 % de placement positifs.

Je sais que la crise économique rend cette mission plus difficile. Mais, connaissant la qualité de vos équipes et leur dévouement, cet objectif me paraît tout à fait réaliste.

En 2010, quand Défense Mobilité sera totalement en ordre de bataille, nous viserons un taux de 75%.

C'est ambitieux, je le sais. Et pour réaliser ces objectifs, il vous faudra concevoir et mettre en œuvre de nouveaux outils.

D'abord, mieux informer les candidats potentiels.

Pour cela, vous devrez mettre en œuvre les moyens de communication adaptés. Je pense notamment à la réalisation d'un site intranet et internet. Ce site unique doit être pleinement opérationnel à l'été.

Ensuite, avoir une parfaite connaissance des partants.

Cela signifie qu'avec le soutien du commandement, vous devez vous rapprocher des gestionnaires afin d'identifier les partants dans les délais nécessaires à leur prise en charge. Et je vous demande d'avoir un entretien individuel d'information avec chacun d'entre eux, quelles que soient leurs conditions de départ. Une reconversion réussie ne peut reposer que sur l'information et l'anticipation préalables.

Enfin, développer un accompagnement personnalisé.

Il faut que Défense Mobilité définisse une nouvelle ingénierie d'accompagnement dans laquelle un consultant est responsable de tout le processus d'un candidat : de son orientation à son intégration en entreprise. C'est comme cela que fonctionnent les cabinets civils.

Je suis convaincu que cette responsabilisation vous assurera la reconnaissance que vous attendez.

Par ailleurs, le ministère de la défense consent un effort important pour former les candidats à la reconversion.

Tout ce qui facilite la reconnaissance et la transposabilité des compétences développées pendant le parcours professionnel des militaires et civils doit être optimisés. Je pense en particulier à la validation des acquis de l'expérience ou à la certification des titres professionnels.

Cela passe notamment par une formation des référents réalisée dès le deuxième semestre 2009.

Mesdames et messieurs, l'objectif, je le redis, l'objectif, c'est l'accès à l'emploi, c'est-à-dire le placement ou le reclassement.

Le reclassement vers les fonctions publiques, c'est une des clés de la réussite de la manœuvre RH.

L'objectif de 2100 reclassements annuels doit être atteint dès 2009. Dans ce cadre, la fonction publique territoriale présente un fort potentiel de reclassement. Il vous faut donc nouer à tous les niveaux des contacts avec les centres de gestion et les recruteurs des collectivités territoriales.

Autre objectif prioritaire : la maîtrise et la réduction des dépenses d'indemnisation chômage.

Le coût de l'indemnisation chômage, en 2008, c'est 85 millions d'euros.

A périmètre constant, c'est-à-dire selon les modalités actuelles d'indemnisation, ce montant doit être stabilisé en 2009. Il devra ensuite baisser de 20% sur les trois prochaines années.

2009 sera une année difficile compte tenu de la conjoncture économique, je le sais.

Je sais par exemple que le chômage est important chez les moins de quatre ans de service. Je demande donc au directeur de l'agence de se rapprocher de Pôle Emploi pour nouer un partenariat qui facilite leur prise en charge.

Pour éviter que de trop nombreux chômeurs s'installent dans cette situation, je vous invite aussi à les suivre après la radiation des contrôles.

A cet égard, je souhaite vous citer l'exemple d'une agence pour l'emploi des militaires de l'armée de terre qui a eu l'idée de renouer le contact avec des chômeurs en les invitant à se présenter à l'agence pour retirer un cadeau. 40 d'entre eux sont venus chercher leur cadeau... un logiciel d'aide à la rédaction de CV. Cette agence a ainsi permis le retour à l'emploi de près de 80 chômeurs en 2008.

Ce type de bonnes pratiques, il faut les faire connaître, peut-être par le biais d'un intranet dédié, et pourquoi pas les généraliser. C'est une des clefs du succès.

Le travail en réseau au sein de l'Agence devra faciliter ces échanges.

Mesdames et messieurs, vous étiez responsables de la reconversion des militaires, vous suivrez désormais l'ensemble de la communauté de Défense : les militaires, les civils et leurs conjoints.

Votre compétence et l'esprit de solidarité qui vous caractérisent pourront donc à présent servir tous les ressortissants de la Défense désireux d'accéder à un emploi en dehors du ministère.

Je vous ai indiqué les objectifs que je souhaitais vous fixer. Vous connaissez donc mon ambition pour la fonction reconversion de ce ministère.

Je suivrai avec la plus grande attention les résultats de Défense Mobilité.

Et je n'ai aucun doute sur votre capacité à relever ce défi.

Je sais votre implication, je sais votre savoir-faire.

Je sais donc pouvoir compter sur vous pour cette mission si importante.

Je vous remercie. »

ANNEXE IX

A Brive, le 27/05/09
Jacques DUBEC
Représentant CFDT à la Commission
Armées Jeunesse

Monsieur le Général Lagrange
Secrétaire Général de la Commission Armées Jeunesse

Mon général,

Lors de la réunion du groupe « Reconversion » du 14/05/09, je suis intervenu pour exprimer l'impression selon laquelle les jeunes soldats (du moins ceux qui nous intéressent) n'avaient pas autant de facilités que leurs camarades civils du même âge à accéder à internet.

J'ai donc mené mon enquête, qui bien sûr ne vaut que pour le régiment où je travaille.

Tout d'abord, ils possèdent quasiment tous téléphone et ordinateur portable. Le régiment ayant un recrutement national, y compris DOM TOM, les soldats vivent dans l'immense majorité à la caserne, et les pratiques Internet varient donc beaucoup.

Ceux qui rentrent le week-end chez eux préfèrent majoritairement se connecter à leur retour à la maison. Parmi ceux qui ne peuvent rentrer que rarement, certains utilisent le système « clé 3G ». En effet, aucun branchement par ligne téléphonique n'est possible au sein du régiment, que les bâtiments soient neufs ou anciens.

Paradoxalement, tous disent qu'en OPEX les conditions sont meilleures sur cet aspect. Ainsi, en Côte d'Ivoire, l'accès à Internet par Wi Fi était illimité ; tandis qu'en Afghanistan existait la possibilité d'acheter des cartes permettant d'avoir accès à 10h d'Internet.

Une de leurs revendications est donc l'accès par Wi Fi à Internet depuis leur chambre pour plus d'intimité, ou tout au moins depuis un « cybercafé » qui pourrait être au Cercle Mess ou à la « Popote » de leur compagnie. D'après leurs dires, certains régiments offrent d'ailleurs déjà cette possibilité.

Pour conclure, si le taux de possession de téléphone et d'ordinateur portable est très élevé, le coût et les conditions d'utilisation de la clé 3G font que la majorité des jeunes soldats hésitent à utiliser ce système. L'ordinateur sert alors en priorité à visionner films et autres documents préalablement téléchargés.

Je vous engage donc à faire part à mes collègues de ce courrier, que vous pourrez joindre au prochain compte-rendu de réunion si vous le pensez nécessaire.

Recevez, Mon Général, mes meilleures salutations.

Cordialement,

Jacques Dubec

ANNEXE X

LE CONGE DE RECONVERSION

Article L 4139-5 du code de la Défense

« Le militaire peut bénéficier sur demande agréée :

1° De dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile ;

2° D'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi. La formation ou l'accompagnement vers l'emploi sont accessibles au militaire ayant accompli au moins quatre ans de services militaires effectifs et sont destinés à préparer leur bénéficiaire à l'exercice d'un métier civil.

Pour l'acquisition de la formation professionnelle ou l'accompagnement vers l'emploi, le militaire peut, sur demande agréée, bénéficier d'un congé de reconversion et d'un congé complémentaire de reconversion, d'une durée maximale de six mois chacun.

Ces congés, destinés à préparer à l'exercice d'une profession civile, sont accordés au militaire ayant accompli au moins quatre ans de services militaires effectifs.

Durant ces congés, d'une durée maximale de douze mois consécutifs, le militaire perçoit, dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat, la rémunération de son grade. Celle-ci est suspendue ou réduite lorsque le bénéficiaire perçoit une rémunération publique ou privée.

La durée de ces congés compte pour les droits à avancement et pour les droits à pension.

A l'expiration du congé de reconversion ou du congé complémentaire de reconversion, selon le cas, le militaire est radié des cadres ou rayé des contrôles à titre définitif, sous réserve des dispositions prévues au VI de l'article 89 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires. »

Article R 4138-28 du code de la Défense

« Pendant la durée du congé de reconversion prévu à l'article L. 4139-5, le militaire se consacre obligatoirement à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle. A cette fin, il peut demander à bénéficier des aides mises à sa disposition, et notamment s'inscrire dans les organismes d'aide à la reconversion mis en place par le ministre de la défense.

Le ministre de la défense peut faire procéder aux enquêtes nécessaires, afin de vérifier si l'activité du bénéficiaire du congé de reconversion répond à l'objet mentionné au premier alinéa du présent article.

Lorsque le congé n'est pas mis à profit pour préparer le bénéficiaire à une nouvelle activité professionnelle, le ministre de la défense notifie au militaire la fin du congé par anticipation.

Les dispositions du 6° de l'article L. 4139-14 sont alors applicables au militaire. »

Article R 4138-29 du code de la Défense

« Le militaire placé en congé de reconversion perçoit la solde indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de solde, l'indemnité pour charges militaires et, le cas échéant, la majoration de l'indemnité pour charges militaires.

Le militaire placé en congé de reconversion peut exercer une activité lucrative. Dans ce cas, il doit en informer le ministre de la défense en précisant, notamment, l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci lui verse ou lui a versés.

La rémunération du militaire qui exerce une activité lucrative durant le congé de reconversion est réduite :

1° D'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération ;

2° De la moitié, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération ;

3° Des deux tiers, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération ;

4° Au montant de la retenue pour pension, s'ils sont supérieurs à 125% de cette rémunération ;

5° Au montant de la retenue pour pension, dans tous les cas où les émoluments alloués au titre de l'activité exercée pendant le congé sont versés par l'une des administrations et entreprises publiques ou l'un des offices, établissements et organismes publics ou privés, mentionnés à l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite. »

ANNEXE XI

LE PARCOURS DE RECONVERSION

Au titre de leur statut, tous les militaires ont la possibilité de bénéficier d'une orientation professionnelle qui doit leur permettre de déterminer leur

futur métier, compte tenu de leurs compétences et des possibilités d'accès à l'emploi dans l'activité considérée.

S'ils ont effectué plus de quatre années de service, ils peuvent bénéficier, en outre, de congés de reconversion pendant lesquels ils seront disponibles pour recevoir une formation professionnelle ou être accompagnés vers l'emploi.

Les militaires ont donc la possibilité, avant leur départ des armées, de se préparer à leur futur métier puis, au moment de leur départ, de bénéficier d'une aide appropriée pour rechercher un emploi correspondant à leurs compétences.

Le parcours de reconversion comprend une phase de construction du projet personnel et après agrément une phase de réalisation de ce dernier.

I - Construire son projet

La phase d'orientation marque le début de la démarche active du militaire dans la conduite de sa reconversion. Elle permet, après élaboration d'un bilan personnel et professionnel, de définir et de construire un projet professionnel réaliste au regard des compétences à détenir et, réalisable au regard de l'environnement socio-économique du bassin d'emploi choisi. L'accompagnateur reconversion joue dans cette phase un rôle essentiel. En fonction de l'état de mûrissement du projet personnel du candidat à la reconversion, il dirigera ce dernier vers la prestation la plus adaptée. Une prestation qui, selon le cas, pourra être collective ou individuelle.

1 - Les sessions collectives

1.1 La Session Bilan Orientation (SBO) : elle est destinée aux sous-officiers et militaires du rang, et se déroule sur 5 jours. Animée par un prestataire civil, elle est organisée au sein des centres interarmées de reconversion (CIR). A l'issue, une fiche présentant les hypothèses de projets professionnels est jointe au dossier de demande d'aide à la reconversion.

1.2 Le séminaire bilan projets (SBP) : similaire à la SBO, il s'adresse aux officiers et sous-officiers titulaires d'un brevet du 2^{ème} degré, et se déroule sur une durée de 5 jours dans les locaux de l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO).

1.3 La Session Orientation des Hauts Niveaux (SOHN) : cette prestation est destinée à des officiers supérieurs occupant des responsabilités importantes et désirant se reconvertir dans des emplois en adéquation avec les fonctions tenues au sein de l'institution. Elle est organisée dans les locaux d'un cabinet prestataire et dure 6 jours répartis sur une période de plusieurs semaines.

1.4 La Session Orientation pour Jeunes Militaires (SOJM) : elle est destinée aux militaires de moins de 4 ans de services quittant l'institution dans l'urgence. Sur ce dernier point, le départ d'un militaire de l'institution alors qu'il n'a pas accompli un service militaire effectif d'une durée égale à quatre années minimum, ne peut être assimilé à « *une situation d'urgence* », cette disposition recouvrant en outre le cas des militaires victimes de blessures...

Organisée par les CIR sur une durée de 4 jours, elle se déroule au sein du 16^{ème} groupe d'artillerie de Rennes, de la base aérienne de Metz et du centre d'instruction naval de Saint-Mandrier.

2 - Les sessions individuelles

Entretien bilan orientation (EBO) : cet entretien a pour objet de confirmer le projet professionnel. L'EBO est lié à un projet de reconversion déjà mûrement réfléchi et clairement établi. Il repose sur la présentation du candidat et celle de son projet professionnel. Il comprend un bilan personnel, une analyse des acquis professionnels, une validation du projet et prépare les étapes suivantes du parcours de reconversion.

Bilan Individuel de Compétences (BIC) : cette prestation a pour objet d'identifier compétences et savoir-faire sur lesquels le candidat peut utilement construire son projet. Il s'agit d'un outil complémentaire pouvant, soit venir en soutien des actions conduites lors de prestations telles que les EBO, SBO ou SBP, soit en approfondir les conclusions. D'une durée de 3 demi-journées, le BIC est dispensé par un cabinet civil.

II - Itinéraire vers l'emploi

Une fois que son projet professionnel est établi, le candidat doit le valider – en liaison avec l'accompagnateur reconversion – en le confrontant aux réalités du marché de l'emploi du secteur professionnel et de la zone géographique d'installation. Il doit aussi se familiariser avec l'environnement du monde du travail en rencontrant les professionnels du métier choisi ou en se mettant en relation avec les chambres de commerce et d'industrie (CCI), qui connaissent parfaitement l'économie locale. En outre, la construction – ou l'activation – d'un réseau de connaissances (anciens militaires, amis, famille), permet d'obtenir des avis complémentaires. La phase de validation du projet professionnel est donc une démarche personnelle. A l'issue, le dossier de reconversion peut être constitué afin d'être soumis à l'autorité militaire d'appartenance, pour agrément.

L'agrément définit la durée du congé de reconversion qui sera pris en charge financièrement par le ministère. Ce congé peut aller jusqu'à six mois

pendant lesquels le militaire est en position d'activité. Il peut être suivi d'un congé complémentaire de six mois au plus au cours duquel, cette fois, le bénéficiaire sera en position de non activité. Par ailleurs, l'agrément détermine également les aides à la reconversion qui seront accordées. Ainsi, lorsque les compétences du candidat à la reconversion sont directement transposables dans le secteur civil, les prestations offertes viseront l'accompagnement direct vers l'emploi. Dans le cas contraire, elles seront consacrées à la réalisation d'une formation professionnelle.

1 - L'accompagnement direct vers l'emploi

1.1 Session de Techniques de Recherche d'Emploi (STRE) : il s'agit d'une prestation collective destinée à familiariser le militaire avec le processus de recherche d'emploi (curriculum vitae, lettre de motivation, analyse du marché du travail, réponse à une offre d'emploi, décryptage d'une annonce, préparation à un entretien d'embauche). Elle se déroule sur une durée de 3 jours, au sein des CIR ou de l'ARCO et est animée par un cabinet civil ou un consultant interne.

1.2 Session d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) : il s'agit d'une prestation collective conduite par un consultant au sein des CIR de Paris, Bordeaux, Marseille pour les officiers et Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Toulouse et Rennes pour les sous-officiers et les militaires du rang. Il s'agit d'une prestation très complète comprenant 4 semaines de formation intensive sur l'entreprise, le marché du travail et les techniques de recherche d'emploi, suivies d'un accompagnement du candidat à la reconversion au cours de réunions bimensuelles dans sa démarche de recherche d'emploi.

1.3 Période d'adaptation en entreprise (PAE) : il s'agit de faciliter l'obtention d'un contrat de travail. Au travers d'une convention, le candidat à la reconversion, bien que travaillant dans l'entreprise, est placé en congé de reconversion de 6 mois au plus, et est de ce fait rémunéré par le ministère. En contrepartie, le chef d'entreprise doit se prononcer sur sa décision d'embauche sous 3 mois. Ce dispositif permet donc à une entreprise de retenir une candidature, même si le poste n'est libéré que plusieurs mois après.

1.4 Parcours individualisé du créateur ou repreneur d'entreprise (PIC) : il a pour objet de conseiller et d'accompagner les candidats à la reconversion porteurs d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Conduite par le CIR de la région de repli du militaire, le candidat est orienté vers un partenaire chargé de l'accompagner dans son projet. Une convention tripartite est alors signée entre le CIR, le partenaire retenu, et le créateur d'entreprise.

2- Une formation professionnelle

Lorsque le militaire – qui a élaboré un projet professionnel validé par le commandement et la chaîne de reconversion – ne dispose pas de compétences transférables directement dans le civil, il n'est pas possible d'engager d'emblée une démarche d'accompagnement direct vers l'emploi. L'objectif est alors de lui assurer une formation professionnelle lui permettant de combler l'écart entre son savoir-faire et les métiers civils auxquels il peut prétendre.

2.1 Les stages de formation : différents organismes participent à la formation des candidats à la reconversion. Ces derniers sont, notamment, des organismes sous convention avec le ministère de la défense comme :

- L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui propose des formations au sein de ses 140 établissements et au Centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte (CMFP). Dans ce cadre, les formations sont gratuites pour les militaires entre 4 et 15 ans de service acceptant de suivre leur formation au CMFP.
- L'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC) qui offre, au sein de ses 9 établissements, des formations gratuites pour les militaires ayant de 4 à 15 ans de services effectifs.

En outre, pour les formations qui ne sont pas dispensées par les organismes cités ci-dessus, il peut être fait appel à des organismes sous marché, notamment pour des métiers en demande tels que les transports, la sécurité des biens et des personnes, la sécurité incendie ou la conduite d'engins de chantier.

Enfin, certaines formations plus spécifiques, comme le CAP petite enfance, le diplôme d'aide-soignant, ou des formations d'ouvrier du paysage, de moniteur de sport, de plombier sont accessibles sous certaines conditions dans des organismes certifiés hors marché.

2.2 Période de formation gratuite en entreprise (PFGE) : la PFGE a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une formation professionnelle au sein de l'entreprise de son choix. Le militaire est alors placé en congé de reconversion pour 6 mois au plus, et une convention est établie avec l'entreprise concernée qui, pour sa part, désigne un tuteur. Attention, le chef d'entreprise ne s'engage en rien à embaucher le stagiaire.

2.3 Validation des acquis de l'expérience (VAE) : il s'agit de permettre à une personne de faire valider trois années minimum d'expérience acquise dans le milieu professionnel (ou bénévole) afin d'obtenir un diplôme ou de rejoindre un cursus de formation. A l'issue de l'examen du dossier (parfois associé à une mise en situation ou à la présentation d'un mémoire), un jury

choisit d'accorder tout ou partie du diplôme et définit, dans ce dernier cas, les connaissances qui devront faire l'objet d'un contrôle complémentaire. La VAE est une démarche individuelle qui doit être engagée avant la date de radiation des contrôles ou de mise en position de non activité. Le remboursement prévu porte sur les frais d'inscription, les frais d'étude du dossier et l'accompagnement, à concurrence de 1 500 €.

2.4 Cycles d'enseignement : le candidat à la reconversion peut suivre à ses frais un cycle d'enseignement lui permettant d'acquérir un titre ou un diplôme. La formation doit avoir commencé avant la date de radiation des cadres ou de mise en position de non activité. Le remboursement maximum est fixé à 1 500 € (frais d'inscription et coûts pédagogiques).

Les militaires qui ont moins de 4 ans de services effectifs ont la possibilité de suivre, à leurs frais, un enseignement par correspondance afin d'obtenir une certification auprès de l'AFPA, du Centre national d'enseignement à distance (CNED), du Centre national de promotion rurale (CNPR), du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et de l'Institut national des techniques économiques et comptables (INTEC). Ils peuvent alors bénéficier d'un remboursement dont le plafond est fixé à 600 €.

ANNEXE XII

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Selon les dispositions légales, les salariés en Contrat à Durée Indéterminée, à temps complet ou partiel, sont éligibles au Droit Individuel à la Formation (DIF) à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour ce qui concerne les salariés en Contrat à Durée Déterminée, ils peuvent bénéficier du DIF après avoir travaillé dans l'entreprise pour une durée au moins quatre mois consécutifs ou non, sur la période des douze derniers mois. Précisons que cette ancienneté peut ne pas avoir été acquise au titre du même contrat de travail.

Le salarié peut cumuler 20 heures de formation sur une base annuelle, durant six ans avec un plafond fixé à 120 heures.

En cas de temps partiel ou CDD, les droits sont calculés au prorata du temps de travail.

L'employeur doit informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

L'employeur peut refuser de donner suite pendant deux années consécutives à une demande de DIF présentée par un salarié sans avoir à motiver ce refus.

Sauf disposition contraire, le DIF s'effectuera en dehors du temps de travail.

Le salarié reçoit dans ce cas de figure une allocation de formation représentant 50% de sa rémunération nette de base.

Dans l'hypothèse où la formation se déroule durant le temps de travail le salarié ne perçoit pas d'allocation formation puisque sa rémunération est maintenue.

La loi prévoit que les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

Les actions de promotion permettant d'obtenir une qualification plus élevée,

Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,

Les actions permettant l'acquisition d'un diplôme.

Soulignons toutefois que la loi n'exclu aucun type de formation en particulier...

Enfin, l'entretien professionnel effectué à compter de deux années d'ancienneté, et renouvelé selon la même périodicité reste le moment privilégié pour évoquer le DIF avec son employeur.

SYNTHESE

Dans son rapport, le groupe de travail « Scolarité » a élaboré huit propositions qui visent à améliorer le recrutement dans des spécialités déficitaires ou rares, souvent très techniques. Ces propositions doivent permettre aux jeunes gens et jeunes filles intéressés par un engagement dans les armées d'accéder plus facilement aux écoles de formation.

Dans tous les cas le partenariat avec l'Éducation nationale est privilégié, pour que les formations soient réellement diplômantes. Ces propositions sont présentées dans le rapport selon le degré d'intégration dans le système éducatif français, collège, lycée ou université.

On peut les résumer ainsi :

- Création de classes spécifiques pour la défense dans des établissements scolaires ;
- Ouverture de débouchés militaires pour les titulaires d'un Bac Pro spécifique ;
- Participation aux frais d'études en échange d'un engagement dans les armées ;
- Ouverture de filières Bac Pro dans les lycées de la défense ;
- Extension du régime « aide au recrutement » dans ces lycées ;
- Ouverture de classes avant Bac dans les écoles militaires techniques.

Le groupe insiste sur deux points :

- Les engagements de dépense au profit d'un élève sont compensés par un engagement en fin d'étude ou un remboursement ;
- Le cadre interarmées paraît le plus propice à la mise en œuvre des propositions, et à une meilleure lisibilité pour les jeunes.

Plan du rapport

Synthèse

Composition du groupe de travail

INTRODUCTION

Avertissement

I – PARTENARIATS AVEC L'EDUCATION NATIONALE

A - PRÉSENTATION DES PARTENARIATS EXISTANTS

- a) partenariats entre le ministère de la défense et le ministère de l'éducation nationale
- b) partenariats entre le ministère de l'intérieur et le ministère de l'éducation nationale

B - NOUVEAUX PARTENARIATS

- a) Création d'un BAC PRO "défense sécurité"
- b) aide aux études contre engagement

II – CLASSES OUVERTES AU SEIN DES LYCÉES DE LA DÉFENSE

A – RAPPEL SUR LES LYCÉES DE LA DÉFENSE

- a) Aide à la famille
- b) Aide au recrutement

B – OUVERTURE DE CLASSES DANS LES SPÉCIALITÉS TECHNIQUES AU SEIN DES LYCÉES DE LA DÉFENSE

III CLASSES OUVERTES AU SEIN D'ÉCOLES MILITAIRES

A - CONFIRMER L'EXISTANT SPÉCIFIQUE (PAS D'INTERARMISATION POSSIBLE)
L'école des mousses de la Marine nationale

B - INTERARMISER L'EXISTANT

- a) École d'enseignement technique de l'armée de l'air
- b) École des fourriers
- c) Ouvrir des écoles militaires avant le BAC

CONCLUSION

ANNEXES

1. L'EXPERIENCE DU LYCEE SIMONE WEIL DE CONFLANS
SAINTE HONORINE

2. LE BACCALEUREAT PROFESSIONNEL "SECURTIE
PREVENTION"

3. LES LYCEES DE LA DEFENSE

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Président		
Premier- maître (R)	COGAN	Fédération nationale des associations de sous-officiers de réserve
Rapporteurs		
Colonel (SP)	CAYLA	Membre honoraire
Lieutenant de vaisseau	CORNIEUX	Agence pour l'emploi des réservistes de Paris (Marine)
Madame	RIGNY	Association pour une meilleure citoyenneté des jeunes
Monsieur	ANELLI	Promotion et défense des étudiants
Monsieur	BACH	Promotion et défense des étudiants
Madame	BERNON	Union nationale des associations familiales
Madame	BOUTEILLE	Ministère de l'Éducation nationale
Monsieur	CABARET	Union nationale des officiers de réserve
Lieutenant- colonel	de SAINT MARTIN	État-major des armées - Air
Lieutenant- colonel	DEMANT	Direction des ressources humaines de l'armée de Terre
Madame	DEROCHE	Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques
Chef d'escadron	DULOU	État-major des armées
Monsieur	EVENO	Ministère de l'Éducation nationale
Lieutenant- colonel	FASOLI	Direction des ressources humaines de l'armée de Terre
EV2 (R)	GEHANNIN	État-major de la marine
Monsieur	GONDARD	Ministère de l'agriculture et de la pêche
Madame	GONET	Secrétariat général de la défense nationale
Mademoisell e	GRASSIN	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Médecin en Chef (R)	HAMON	Direction centrale du service de santé des armées
Madame	JULIEN	Fondation d'Auteuil – les orphelins apprentis d'Auteuil
Monsieur	LAMIRAND	Fédération sportive et culturelle de France

Monsieur	LESENS	Fédération des officiers mariniers et sous-officiers de réserve républicains
Médecin en chef	MAGRIT	Direction centrale du service de santé des armées
Monsieur	MARAINÉ	Ministère de l'Éducation nationale
Commandant	MATTEI	Direction des ressources humaines de l'armée de Terre
Colonel	PASQUIET	Direction du service national
Monsieur	PERNOLLET	Jeunesse et Marine
Monsieur	POITOU	Direction de la jeunesse et de l'éducation populaire
Monsieur	RIBATTO	Membre honoraire
Monsieur	TABAALI	Association justice information réparation pour les Harkis
Lieutenant-colonel	TRANCHANT	Direction générale de la gendarmerie nationale
Monsieur	VILLALONGU	Promotion et défense des étudiants
	E	

INTRODUCTION

La signature du protocole éducation défense, et par ailleurs les actions entreprises par le ministère de la défense pour les jeunes de 14 à 18 ans ont conduit naturellement les membres de la Commission à s'intéresser au parcours scolaire et universitaire. Le ministre de la défense a demandé à la Commission d'étudier le sujet suivant :

Rappel du sujet : "Pour améliorer la contribution du ministère de la défense à l'égalité des chances tout en facilitant le recrutement, quelles sont les conditions d'un renforcement des collèges militaires et des écoles de formation technique ou des relations contractuelles avec les écoles civiles?"

Ce sujet, concernant toutes les forces armées, a surtout été posé par la Marine et l'armée de Terre, pour répondre au **problème de recrutement de personnel technique qualifié**. Cette initiative a remporté un vif succès auprès des membres de la CAJ dès l'an dernier sans doute parce qu'elle répond à une préoccupation de l'ensemble des armées.

En effet, si le recrutement des officiers (formés dans des écoles spécifiques) ou des soldats ne présente pas de difficultés, il n'en est pas de même pour les sous-officiers dont le recrutement dans les spécialités de nombreux domaines techniques entre en concurrence avec le civil qui propose des rémunérations généralement plus attractives à degré de qualification égale.

Cette étude prend en compte l'intérêt des jeunes candidats, qu'ils soient mineurs ou très jeunes majeurs, le besoin en recrutement des forces armées et l'objectif de formation de l'Éducation nationale. Le groupe a choisi de s'intéresser plus particulièrement au recrutement des sous-officiers, ceux dont les emplois sont déficitaires en général, sans pour autant oublier le recrutement des militaires du rang. Le recrutement direct des officiers n'a pas été évoqué car il se situe à la marge du champ de l'égalité des chances.

Ce thème s'inscrit, en outre, pleinement dans le plan égalité des chances du fait qu'il peut permettre à des jeunes manquant de repères et de relais d'accéder à des formations exigeantes qui les mèneront à l'emploi. (Dans ce rapport, nous entendrons par égalité des chances : **la possibilité pour tout jeune de se porter candidat quel que soit son lieu de résidence et sa situation économique**).

Comment former les nouveaux techniciens dont l'armée a et aura besoin, sans attendre leur engagement dans l'armée ? Comment inciter les techniciens spécialisés à rester dans l'armée ?

Ces questions induisent de nombreuses problématiques secondaires comme : le mode d'organisation des formations, la nature des éventuels partenariats avec d'autres institutions telles que l'Éducation nationale ou l'engagement moral des futurs élèves. Pour y répondre, cette étude s'articule en trois parties, en partant dans chaque cas de l'existant pour présenter ensuite, au regard des avantages et des inconvénients, les possibilités d'aménagements ou de créations nouvelles.

Dans un premier temps, ce rapport décrit les possibilités offertes par les partenariats avec l'Éducation nationale. Dans un second temps, il expose les pratiques existantes et les aménagements possibles au sein des lycées de la défense. Puis, dans un troisième temps, il présente l'offre de formation proposée par les écoles militaires et les opportunités en matière d'interarmisation.

Avertissement

Le préambule du quatrième protocole signé le 31 janvier 2007 entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de la défense insiste sur l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes. C'est dans ce cadre général que le groupe s'est placé pour organiser sa réflexion menée en particulier avec les représentants de l'Éducation nationale dont la participation a été importante conformément aux liens mis en place dans le protocole.

Les capacités des armées et leurs besoins peuvent concourir à cette insertion professionnelle et à l'égalité des chances.

Quelles que soient les solutions retenues, le groupe considère comme indispensable de prévoir un plan de communication afin de faire connaître ces nouvelles possibilités et toucher ainsi le plus grand nombre de candidats possible.

Dans cette optique, l'option « découverte professionnelle » en classe de 3^{ème} (3 heures ou 6 heures) présente un grand intérêt.

Les Centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA) sont aussi un relais important. Ils sont en relation avec les correspondants défense présents au sein de chaque mairie, avec les délégués militaires départementaux, et sont présents aux salons de l'éducation. Ils sont aussi en contact avec les ANPE et les missions locales.

I – PARTENARIATS AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

A - Présentation des partenariats existants

Il existe actuellement des partenariats établis entre le ministère de la défense, le ministère de l'intérieur et l'Éducation nationale.

a - Partenariats entre le ministère de la défense et le ministère de l'Éducation nationale

- Le cas de la Marine nationale

La Marine nationale compte aujourd'hui 35 partenariats avec l'Éducation nationale dans des domaines techniques.

Une première expérience de partenariats a été établie sur la base d'initiatives locales, pour des formations de niveaux post-BEP, non diplômantes, dans les domaines de la mécanique, de l'électrotechnique et de l'aéronautique.

Aujourd'hui, l'évolution souhaitée à la fois par le ministère de l'Éducation nationale qui estimait trop faible le nombre de candidats, et par la Marine nationale qui souhaitait avoir des candidats plus diplômés a donné naissance à des partenariats du niveau Bac Pro.

Il s'agit de classes spécifiques "marine" ouvertes au sein de lycées professionnels. La durée de la scolarité est de deux ans (une expérimentation sur trois ans est en cours après la classe de 3^{ème}).

Scolarité

Les élèves sont sélectionnés en commun par la Marine nationale (chef du secteur régional chargé du recrutement) et l'Éducation nationale (proviseur du lycée partenaire). Ils ont le statut de lycéens. Ils sont intégrés au sein des lycées durant trois années pour présenter leur Bac Pro. Les stages sont effectués au sein d'unités de la Marine nationale.

Lors de l'établissement du partenariat pour les Bac Pro MECAN et ELEC il a été nécessaire de valider le contenu des stages (effectués dans des établissements de la Marine nationale) avec l'Éducation nationale afin que la Marine réponde aux exigences des champs applicatifs, cette formation étant diplômante.

L'avantage de ce partenariat est de créer des classes au sein de structures existantes dans l'Éducation nationale, ce qui a pour avantage de ne pas créer de surcoût ; le matériel nécessaire à la formation des élèves étant déjà en place.

Un nouveau partenariat¹⁸ a été mis en place le 13 juin 2006 entre la Marine nationale et le Lycée Simone Weil de Conflans-Ste-Honorine. La Marine ayant des difficultés à recruter des plongeurs démineurs, une formation spécifique non-diplômante a été mise en place (FCIL–Formation complémentaire d'initiative locale) et offre 12 places chaque année.

Un internat proche du lycée permet d'accepter des candidatures au niveau national.

Les élèves sont formés en maintenance navale en milieu subaquatique. Cette formation leur permet d'acquérir le niveau 3 de plongée et de passer le permis bateau.

Les élèves suivent la préparation militaire marine ce qui leur permet de découvrir la Marine nationale et le monde militaire.

Financement

Le conseil régional est impliqué dans le financement de cette formation à hauteur de 50 000 Euros.

Le budget annuel de fonctionnement est d'environ 14 000 Euros à la charge du lycée.

La Marine nationale contribue chaque année au prêt de matériel.

Le coût de la formation revient environ à 2 000 Euros par élève à la charge des familles, ce qui pose des difficultés dans certains cas. Le fond de soutien du lycée peut apporter une aide à ceux qui rencontrent des difficultés.

Perspectives

Le groupe estime que ce type de partenariats pourrait être développé dans les armées. Compte tenu de la nature de la formation, cette option ne peut concerner que de petits effectifs destinés à des métiers spécifiques et rares dont le recrutement s'avère difficile pour les armées à la sortie de l'école. Il apparaît nécessaire cependant qu'un enseignant, militaire de réserve, participe à l'encadrement et la formation des jeunes.

¹⁸ Voir annexe I la présentation de ce partenariat

Proposition 1

Multiplier les contrats avec l'Éducation nationale pour des spécificités rares avant et après le bac, dans un cadre interarmées, avec un encadrant militaire.

b - Partenariat entre le ministère de l'intérieur et le ministère de l'Éducation nationale

- Le Bac Pro « sécurité-Prévention »

Dans le cadre de la filière « sécurité civile », il a été décidé de créer une formation de niveau baccalauréat (annexe II), qui prend place dans un dispositif de formation s'étendant du CAP Agent de prévention et de sécurité, mention « sécurité civile d'entreprise » au DUT « hygiène, sécurité et environnement ». Ce DUT existant depuis plus de 30 ans permet de recruter des officiers de sapeurs-pompiers ou des responsables de sécurité. Le CAP quant à lui est destiné à former de futurs sapeurs-pompiers hommes du rang ou des agents de sécurité. L'intérêt était donc de créer un baccalauréat professionnel propre aux sapeurs-pompiers pour permettre le recrutement de chefs d'agrès (niveau sous-officier).

La décision de lancer une telle filière a été prise à la fin de l'année 2005, après une réflexion menée lors du congrès annuel de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers Français, mais elle a évolué vers un baccalauréat formant aussi à d'autres métiers de la sécurité, civile ou privée (police, sécurité privée). Cette filière « sécurité-prévention » vise un champ d'insertion professionnelle plus large.

Ce Bac Pro été mis en place dès la rentrée 2006. La scolarité s'étend sur deux ans, ce qui explique, à l'heure actuelle l'absence de statistiques et de retour d'expérience sur les résultats après bac pour la première promotion.

A la rentrée 2008, 31 lycées proposaient ce Bac Pro ce qui représente 400 élèves.

Scolarité

Les SDIS (Services Départementaux d'Incendie et de Secours) sont directement impliqués dans cette formation, puisque les lycées intéressés par le développement d'une telle filière doivent passer des conventions de stage à l'année avec eux. Ils organisent la formation en milieu professionnel (FMP) obligatoire, et qui doit représenter un volume de 18 semaines sur les

2 années. Cette FMP représente un volume de 9 semaines, les 9 autres étant assurés par la Police Nationale ou la Gendarmerie Nationale. Participant à cette formation et directement intéressés par le recrutement des futurs bacheliers, les SDIS investissent entre 750 et 2500 € par élève, afin de payer le matériel nécessaire à la FMP (tenues, équipements de protections individuelles). Cette grande disparité dans les coûts s'explique par l'absence dans les textes de référence de précision dans ce domaine.

Certains élèves de cette filière ne peuvent pas devenir sapeurs-pompiers professionnels, pour des raisons physiques ou de santé. Mais, cette formation se passant dans un établissement de l'Éducation nationale, tout élève peut demander à y être inscrit.

Compte tenu de cette limite, une réunion préalable aux inscriptions est organisée avec une visite médicale. A l'issue de cette réunion, l'élève est informé des difficultés qu'il sera amené à rencontrer s'il s'inscrit dans cette filière. Chaque élève inscrit à cette formation doit, dans le premier mois des cours, souscrire un engagement de sapeur-pompier volontaire. Pour ce faire, seule une aptitude médicale est exigée, contrairement à l'engagement comme sapeur-pompier professionnel, qui se fait sur la base d'aptitudes physiques assez exigeantes en fin de formation. Il se peut donc que certains élèves suivent les deux ans de formation et ne puissent pas être sélectionnés au concours de recrutement pour devenir sapeurs-pompiers professionnels. Dans ce cas, il existe d'autres débouchés, pour lesquels les exigences physiques sont moins déterminantes, comme l'emploi d'agent de sécurité incendie, par exemple.

Perspectives pour les armées

Le groupe a imaginé la possibilité d'étendre le Bac Pro « sécurité prévention » à la défense pour notamment les élèves qui ne sont pas destinés au métier de sapeurs pompiers. Il s'agirait d'ouvrir ces classes à la défense et de permettre les stages en milieu professionnel au sein des armées afin de former des jeunes dans certains métiers des forces armées qui pourraient s'ouvrir aux titulaires de ces bacs comme les fusiliers, commandos, voltigeurs, etc.

Le tronc commun développé par l'Éducation nationale dans le cadre du Bac Pro « sécurité prévention » pourrait convenir à de futurs sous-officiers. Il suffirait simplement d'étendre la FMP au monde de la défense nationale. Certaines sections de ce Bac Pro étendu pourraient par exemple être ouvertes dans des lycées de la défense.

Par ailleurs, la possibilité de préparer un Bac Professionnel dans le cadre de l'apprentissage, permettrait d'augmenter la durée de la formation en milieu professionnel. En contrepartie les élèves bénéficieraient d'un salaire, comme c'est le cas avec le statut d'apprenti.

Un argument important pour soutenir cette proposition repose sur le fait que la formation contenue dans ce Bac Pro est susceptible de concerner, à plus d'un titre, les armées. En effet, les compétences acquises dans cette formation répondent aux spécificités de nombreux métiers des armées. Elle permettraient de ce fait de résoudre une partie des problèmes de formation des personnels. De plus, cela permettrait d'offrir de nouveaux débouchés pour la filière (en plus des métiers de sapeur-pompier, de policier ou gendarme ou de sociétés privées de sécurité).

Le grand intérêt de cette formule est qu'elle existe déjà et ne nécessite qu'une extension de l'existant à la composante défense. Il faut pour cela que les établissements militaires soient habilités à accueillir des périodes de formations professionnelles (18 semaines sur deux ans).

Proposition 2

Étendre le Bac Pro « sécurité prévention » aux domaines des armées et de la défense.

B - Nouveaux partenariats

Le groupe a envisagé la création de nouveaux partenariats avec les lycées et les collèges.

a - Création d'un Bac Pro « défense sécurité » :

A l'instar de ce qui a été développé par la sécurité civile, il est envisageable de créer un baccalauréat professionnel « défense sécurité » spécifique aux métiers de la défense. Ce diplôme ne peut être instauré qu'en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale qui devra apprécier l'opportunité de créer cette nouvelle filière. Une des principales difficultés inhérentes à la création de ce Bac Pro repose sur la nécessaire ouverture de ce diplôme vers des métiers civils.

Financement

Les coûts pour l'armée, qui pourrait en être la principale bénéficiaire dans le cas de la création d'une section « défense sécurité », devraient être minimales : le traitement des professeurs et le financement des locaux étant pour l'essentiel du ressort de l'Éducation nationale ou des collectivités territoriales (régions).

Engagement des élèves

Par analogie avec le Bac Pro « sécurité prévention » où les élèves souscrivent un engagement de sapeur-pompier volontaire, il pourrait être envisagé de demander aux élèves de cette filière de contracter un engagement à caractère militaire.

Ainsi ils pourraient, s'ils le désirent, percevoir une allocation pendant la durée de leurs études, à charge pour eux de contracter un engagement pour une durée à déterminer au sein des armées, assorti de clauses de remboursement en cas d'échec ou de rupture de contrat.

Perspectives

Ce dispositif spécifique présente l'avantage d'être mieux adapté au besoin des armées. En revanche, cette spécificité peut présenter un handicap pour les élèves car leur formation, bien que diplômante, sera peu négociable dans le civil.

Le groupe estime préférable dans un premier temps de ne pas s'engager sur cette voie.

Proposition 3

Étudier la création d'un Bac Pro défense mais pour le moment faire effort sur le Bac Pro sécurité prévention.

b - Aide aux études contre engagement

Cette proposition a pour cible des jeunes scolarisés en lycées ou des jeunes étudiants en université, donc dans des établissements de l'Éducation nationale. Il ne s'agit pas là d'un nouveau partenariat mais de proposer une aide financière à certains jeunes, en particulier ceux issus de milieux défavorisés. En compensation de cette aide, le jeune souscrit une promesse d'engagement pour la fin des études, engagement qu'il peut résilier en remboursant tout ou partie de l'aide.

- L'exemple du recrutement MITHA¹⁹

Deux niveaux de recrutement des infirmiers militaires sont actuellement proposés :

Le premier est effectué après le Baccalauréat à l'aide de deux épreuves d'admissibilité (culture générale et tests psychotechniques) et une épreuve d'admission (entretien avec le jury présidé par un Médecin Général du SSA). Les candidats rejoignent, pour la formation initiale, l'école de sous-officiers de leur armée d'appartenance pour une durée variable²⁰. Début septembre de l'année en cours, ils rejoignent le Centre de Préparation au Diplôme d'État d'Infirmier (CPDEI) et de l'EPPA de Toulon pour un cursus de 39 mois sanctionnés par le Diplôme d'État d'Infirmier. A l'issue, ils sont affectés dans les services médicaux de leur armée d'appartenance et passent sous statut MITHA du SSA.

Le lien au service est égal à deux fois le nombre d'années de formation (soit 2x4 ans).

Le second recrutement a été mis en place dans le cadre de la promotion sociale et de la réorientation professionnelle donnant accès à la préparation au Diplôme d'État d'Infirmier à l'EPPA de Toulon. Vingt postes sont ouverts chaque année. Cette possibilité est offerte aux personnels militaires remplissant les conditions préétablies. Mais face aux besoins des hôpitaux militaires en personnel infirmier (personnel qui n'a pas forcément vocation à être affecté au sein d'unités projetable), le service de santé offre la troisième année des études d'infirmier en échange d'un contrat.

Perspectives

¹⁹ Militaire Infirmier Technicien des Hôpitaux des armées

²⁰ 8 mois pour l'armée de Terre, 4 mois pour l'armée de l'Air, 17 semaines pour la Marine et 23 semaines pour la Gendarmerie.

Le groupe estime que cette solution est très intéressante pour la simplicité de sa mise en œuvre et l'intérêt qu'elle peut présenter pour les deux parties dans ce contrat. Mais la formation militaire étant réduite, cela ne s'adresse qu'à des métiers « civils » sauf à organiser une formation complémentaire.

Proposition 4

Offrir le paiement des frais des années d'études en échange d'un engagement dans l'armée pendant une durée déterminée.

II – CLASSES OUVERTES AU SEIN DES LYCÉES DE LA DÉFENSE

A - Rappel sur les lycées de la défense

Les lycées de la défense sont au nombre de six. Quatre lycées sont gérés par l'armée de Terre : les lycées d'Aix-en-Provence, St-Cyr l'école, Autun et le Prytanée national militaire de la Flèche. Le lycée naval de Brest est subordonné à la marine nationale et l'école des pupilles de l'air à Grenoble Montbonnot à l'armée de l'air.

Ces lycées de la défense accueillent chaque année 4 000 élèves de la classe de 6ème aux classes préparatoires aux grandes écoles.

En matière d'enseignement, les lycées militaires sont des établissements très proches de ceux de l'Éducation nationale. Les programmes sont enseignés par des professeurs détachés de ce ministère.

Ces lycées sont mixtes et fonctionnent sous le régime de l'internat. L'encadrement des élèves est composé d'officiers et de sous-officiers de carrière assurant la fonction d'éducateur. Les professeurs sont tous détachés de l'Éducation nationale et chaque lycée dispose d'un proviseur aux côtés du commandant.

Les lycées de la défense offrent aux élèves deux statuts possibles suivant qu'il s'agit de porter une aide à la famille ou une aide au recrutement.²¹

a - Aide à la famille

Dans le cadre de l'aide à la famille, un premier statut permet d'offrir à l'élève dont le parent militaire est muté hors du territoire une scolarité encadrée au sein d'un système protégé. Cette filière est aussi ouverte aux enfants de militaires qui en exprime le désir voire aux enfants de

²¹ Extrait du code de l'Éducation

Article R. 425-2

Les lycées de la défense ont pour vocation à dispenser :

1° Un enseignement scolaire, notamment au profit des enfants de militaires, d'agents du ministère de la défense et de fonctionnaires, au titre de l'aide à la famille ;

2° Une préparation aux concours d'officiers des armées et des formations rattachées, au titre de l'aide au recrutement.

Ils comprennent des classes de l'enseignement du second degré et des classes préparatoires aux écoles de formation d'officiers des armées et des formations rattachées dont la liste est fixée par arrêté du ministre de la défense.

fonctionnaires. Très récemment ces lycées viennent d'être ouverts dans un pourcentage défini à des jeunes provenant des zones d'éducation prioritaires²²

Les familles financent les frais de trousseau et de pension ce qui représente environ 2 000 Euros par an.

Si l'élève quitte le lycée, la famille n'est soumise à aucune obligation particulière.

b - Aide au recrutement

Le second statut se place dans un contexte d'aide au recrutement, le but étant d'aider les jeunes à réussir l'intégration dans une grande école d'officier. La scolarité est alors gratuite et le jeune perçoit une indemnité. Cependant, en cas de non engagement dans l'armée en fin de scolarité, l'État demande le remboursement.

Afin de faciliter l'ouverture de ces lycées à des jeunes de milieu modeste, il peut être intéressant d'ouvrir le dispositif aide "au recrutement" aux classes de seconde, première et terminale. En complément des bourses obtenues par ces élèves, ce dispositif assurerait la gratuité de la scolarité et de l'entretien en échange d'une promesse d'engagement.

Le remboursement éventuel, si l'élève ne souscrit pas un engagement en fin d'études est nettement inférieur au coût réel de la scolarité.

Proposition 5

Étendre le dispositif « aide au recrutement » aux classes de lycées avant le bac.

B - Ouverture de classes dans des spécialités techniques au sein des lycées de la défense

Selon les possibilités offertes par le lycée militaire concerné, différentes filières pourraient être proposées.

Les lycées de la défense ont vocation à préparer aux concours d'officiers généralistes (Math sup math spé en général). Un aménagement des

²² Voir l'arrêté en annexe sur l'admission dans les lycées de la défense

formations pourrait être envisagé pour venir en aide aux familles qui souhaitent orienter leurs enfants vers une filière pro²³.

Reste à définir les disciplines qui seraient retenues sachant que les formations techniques telles que MECAN et ELEC par exemple demandent un matériel coûteux pour former les élèves.

Des partenariats avec l'Éducation nationale pourraient être envisagés pour externaliser la formation dans certaines disciplines, dans un espace géographique nécessairement restreint.

Cette hypothèse pourrait cependant produire deux effets pervers : donner le sentiment que les lycées vivent à deux vitesses, donner le sentiment que les élèves admis au titre de l'égalité des chances ont vocation à aller vers les filières pro.

Proposition 6

Étudier la création des filières PRO dans les lycées de la défense.

²³ Filière qu'il convient de revaloriser au même titre que l'apprentissage

III – CLASSES OUVERTES AU SEIN D'ÉCOLES MILITAIRES

Il s'agit d'organiser une formation dans un cadre militaire avec un statut militaire d'engagé.

L'enseignement se doit d'être diplômant pour permettre la reconversion des carrières courtes mais aussi déjà orienté vers le métier militaire. Cette filière concerne surtout les filières déficitaires (mécanicien en particulier aéronautique, informatique et système de communication, métiers de bouche ...).

Ces formations seraient ouvertes dans des écoles militaires existantes ou sur des sites existants.

On peut imaginer que la création totale d'une structure adaptée réponde forcément mieux au besoin. Mais il est préférable pour des questions de coût de s'appuyer sur l'existant.

Chaque armée propose un exemple : l'école d'enseignement technique de l'armée de l'Air, l'école des mousses (Marine), l'école de spécialisation et d'application des transmissions de Rennes (armée de Terre).

A - Confirmer l'existant spécifique (pas d'interarmisation possible)

L'école des mousses de la Marine nationale

Pour de nombreuses raisons, la Marine nationale a décidé de procéder à la réouverture de l'école des mousses.

En effet, elle a souhaité renouer avec la qualité des écoles préparatoires du personnel équipage, écoles qui consolident les vocations et délivrent une formation de grande qualité.

Cette année scolaire passée à l'école des mousses permet à des jeunes qui souhaitent quitter précocement le système scolaire une formation maritime et militaire, ainsi qu'une consolidation des acquis académiques leur permettant de s'intégrer à la Marine nationale pour construire une carrière.

Proposition 7

Soutenir l'école des mousses et créer des écoles analogues pour des recrutements dans des milieux spécifiques (mer, montagne ...).

B – Interarmiser l'existant

a - École d'enseignement technique de l'armée de l'Air

L'armée de l'Air propose une formation diplômante au sein de l'école d'enseignement technique de l'armée de l'Air. Les élèves sont admis comme militaires du rang engagés dès leur arrivée à l'école et pour la durée de la scolarité. A l'issue de la période d'instruction ils peuvent ainsi obtenir le baccalauréat général (série scientifique), technologique ou professionnel ainsi qu'un certificat militaire pour sanctionner la formation militaire.

L'admission à l'école est proposée au niveau de la classe de première ou terminale. Les candidats doivent être âgés de 16 ans au moins et de 18 ans au plus au premier jour du mois de l'arrivée en école.

Ils peuvent dénoncer leur engagement dans les deux mois suivant sa signature.

Dès leur entrée à l'école, la prise en charge est totale.

Le remboursement des rémunérations est prévu pour les élèves qui sont exclus de l'école, ne souscrivent pas d'engagement ou démissionnent avant la fin de leur contrat d'engagement excepté dans le cas où cette décision n'est pas imputable aux intéressés.

Le remboursement est, le cas échéant, effectué au prorata du temps restant à accomplir au service de l'État.

Les élèves peuvent en fin de scolarité décider de poursuivre leurs études, dans ce cas ils sont dispensés de remboursement s'ils remplissent les conditions de temps d'engagement. Cette école propose à l'issue de la formation une possibilité d'engagement interarmées.

b - L'école des fourriers

Cette école est déjà interarmisée. Les élèves sont issus des trois armées comme l'encadrement qui est mutualisé.

L'ouverture de classes de seconde puis de première pourrait permettre le recrutement de cuisiniers maître d'hôtel ou de secrétaires.

c - Ouvrir des écoles militaires avant le BAC

Le groupe a imaginé qu'en s'appuyant sur l'exemple de Saintes, les écoles de spécialité et d'application des transmissions à Rennes et du matériel à Bourges pourraient ouvrir aussi des classes de lycées avec une trentaine d'élève pour assurer des flots continus de recrutement dans les filières déficitaires.

Proposition 8

Étendre le dispositif de Saintes à d'autres écoles en ouvrant des classes pré bac :

- à Rennes, l'ESAT (domaine des SIC),
- à Bourges, l'ESAM (domaine mécanique),
- à Cherbourg, l'école des fourriers (domaine commissariat).

Conclusion

En matière de formation technique, trois grandes voies permettent au ministère de la défense de contribuer à l'égalité des chances :

- la formation au sein des établissements de l'Éducation nationale,
- la formation dans les lycées de la défense,
- et la formation au sein des écoles militaires.

Dans le cadre d'un baccalauréat professionnel, l'Éducation nationale offre une formation générale classique. Elle prépare les jeunes à s'orienter vers plusieurs carrières : sapeurs-pompiers, police-gendarmerie, et si extension du Bac Pro il y a, vers les métiers de la défense.

Les lycées de la défense, lycées généralistes qui sont en principe réservés aux enfants de militaires et fonctionnaires, pourraient proposer une formation professionnelle de type Bac Pro, avec une acculturation plus poussée au milieu militaire. L'intérêt de cette option se situe surtout dans l'encadrement suivi, le régime d'internat et les conditions de travail propices à la réussite.

En revanche, les formations au sein des écoles militaires proposent, dès le début de la formation, outre la formation technique, une sensibilisation en profondeur à la culture militaire par le biais de l'engagement.

Il existe donc trois niveaux d'acculturation pour trois types de recrutement et qui peuvent répondre :

- pour le jeune, à une volonté d'engagement plutôt à caractère civil ou plutôt à caractère opérationnel,
- pour les armées, à un besoin dans des spécialités déficitaires très spécifiques (plongeur-démineur) ou à des besoins en nombre dans des spécialités techniques générales (informatique, secrétariat).

En fonction des besoins définis pour chaque spécialité, il appartient, donc, aux armées de décider du type de formation à développer.

Annexes

ANNEXE I

L'EXPERIENCE DU LYCEE SIMONE WEIL DE CONFLANS SAINTE HONORINE

« MAINTENANCE NAVALE EN MILIEU SUBAQUATIQUE »

Ce projet est né à la suite d'une difficulté de recrutement des plongeurs démineurs au sein de la Marine nationale.

Il s'agit d'une formation non diplômante post-BAC.

Ce partenariat est récent puis que la convention a été signée par le proviseur du lycée et le Directeur du Personnel de la Marine le 13 juin 2006.

Les jeunes candidats passent en un an leur niveau 3 de plongée (ils sont donc plongeurs autonomes 40 m). Les procédures de plongée sont celles appliquées par la Marine. Ils s'entraînent à la fois en milieu naturel et dans la fosse de plongée de la ville de Conflans-Sainte-Honorine.

Le matériel de plongée a été prêté en partie par la Marine pour une adaptation au matériel. Cela évite la perte de temps d'une adaptation à des matériels différents.

Ils se spécialisent en maintenance navale. Ils sont pour la plupart issus des classes de mécaniques.

La première promotion comptait 11 jeunes. Il a été difficile de constituer cette promotion car les contraintes étaient nombreuses, dues à la rapidité du recrutement et aux soucis des visites médicales très lourdes (9 visites) liées à la spécialité.

Ce qui était une difficulté pour les recruteurs a finalement été un avantage pour ces 11 jeunes : la plupart n'auraient eu aucune chance dans un partenariat rodé. En effet, plusieurs avaient un problème d'aptitude médicale lié au poids... Cela s'est résolu par un contrat : perdre du poids en

quelques mois pour être apte le jour « J ». Bien que certains eussent plus de 20 kg à perdre, la parole donnée a été tenue et tous étaient aptes en fin d'année.

Ils ont donc pu signer leur contrat d'engagement pour rejoindre l'école de plongée et suivre une formation de 10 semaines comprenant la formation initiale du marin ainsi que le cours de plongeur de bord.

Au fur et à mesure ils intègrent le cours de plongeur démineur.

Ces partenariats ne fonctionnent qu'à la condition que toutes les parties mettent leur énergie en commun car il faut recruter des candidats, donc aller les chercher et les intéresser, puis les former et ensuite leur offrir des possibilités de carrières intéressantes.

ANNEXE II

LE BACCALAUREAT PROFESSIONNEL «SECURITE-PREVENTION »

Fiche signalétique du Bac Pro « sécurité-prévention » :

Titre du diplôme : Baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention »

Référence réglementaire : Arrêté du 9 mai 2006 portant création du baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention »

Conditions d'admission en 1^{ère} année : Sur décision du recteur

Durée de la scolarité : 2 ans

Formation en milieu professionnel : 18 semaines en 2 ans (pompiers + police nationale)

Nécessité de souscrire un engagement en qualité de Sapeur-pompier volontaire -> 16 ans mini

31 lycées ont mis en œuvre ce Bac Pro en 2008

400 élèves ont suivi cette formation en 2008

Possibilité d'une VAE pour les sous-officiers des sapeurs-pompiers

APPENDICE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Arrêté du 9 mai 2006 portant création du baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » et fixant ses modalités de préparation et de délivrance²⁴

NOR : *MENE0601245A*

Le ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le décret no 95-663 du 9 mai 1995 modifié portant règlement général du baccalauréat professionnel ;

Vu l'arrêté du 9 mai 1995 relatif au positionnement en vue de la préparation du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 9 mai 1995 fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 24 juillet 1997 fixant les modalités de notation aux examens du brevet de technicien supérieur, du baccalauréat professionnel et du brevet professionnel ;

Vu l'arrêté du 11 juillet 2000 relatif à l'obtention de dispenses d'unités à l'examen du baccalauréat professionnel ;

Vu l'arrêté du 4 août 2000 modifié relatif à l'attribution de l'indication « section européenne » sur le diplôme du baccalauréat professionnel ;

Vu l'arrêté du 17 juillet 2001 modifié relatif à l'organisation et aux horaires d'enseignement dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant aux baccalauréats professionnels ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 2003 modifié relatif à l'épreuve orale facultative de langue vivante à l'examen du baccalauréat professionnel ;

Vu l'arrêté du 11 juillet 2005 relatif aux modalités d'organisation du contrôle en cours de formation et de l'examen terminal prévus pour

²⁴ JO du 18 mai 2006, texte 40/108

l'éducation physique et sportive aux examens du baccalauréat professionnel, du brevet des métiers d'art, du certificat d'aptitude professionnelle et du brevet d'études professionnelles ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative autres activités du secteur tertiaire du 11 janvier 2006 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation du 22 mars 2006,

Arrête :

Art. 1er. – Il est créé un baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées conformément aux dispositions du présent arrêté.

Art. 2. – Le référentiel des activités professionnelles, le référentiel de certification ainsi que les unités constitutives de ce baccalauréat sont définis en annexe I au présent arrêté.

Art. 3. – L'accès en première année du cycle d'études conduisant au baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » est ouvert :

a) Aux candidats titulaires d'un BEP du secteur industriel ou du secteur tertiaire ;

b) Sur décision du recteur, après avis de l'équipe pédagogique, aux candidats :

- ayant accompli au moins la scolarité complète d'une classe de première ;
- titulaires d'un diplôme ou titre homologué classé au niveau V ;
- ayant interrompu leurs études et souhaitant reprendre leur formation s'ils justifient de deux années d'activité professionnelle ;
- ayant accompli une formation à l'étranger.

Les candidats cités au *b* font obligatoirement l'objet d'une décision de positionnement qui fixe la durée de leur formation.

Art. 4. – Les horaires de formation applicables au baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » sont fixés par l'arrêté du 17 juillet 2001 susvisé (grille horaire no 4 du secteur des services).

La durée de la formation en milieu professionnel au titre de la préparation du baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » est de 18 semaines. Les modalités, l'organisation et les objectifs de cette formation sont définis en annexe II au présent arrêté.

Art. 5. – Le règlement d'examen est fixé à l'annexe III du présent arrêté.

La définition des épreuves ponctuelles et des situations d'évaluation en cours de formation est fixée à l'annexe IV du présent arrêté.

Art. 6. – Pour l'épreuve obligatoire de langue vivante, les candidats ont à choisir entre les langues vivantes énumérées ci-après :

Allemand, anglais, arabe littéral, arménien, cambodgien, chinois, danois, espagnol, finnois, grec moderne, hébreu moderne, italien, japonais, néerlandais, norvégien, persan, polonais, portugais, russe, suédois, turc, vietnamien.

Les candidats peuvent choisir au titre de l'épreuve de langue vivante facultative les langues énumérées ci-après :

Allemand, amharique, anglais, arabe, arménien, berbère (chleu, rifain ou kabyle), bulgare, cambodgien, chinois, créole, danois, espagnol, finnois, grec moderne, hébreu moderne, hongrois, islandais, italien, japonais, laotien, malgache, néerlandais, norvégien, persan, polonais, portugais, roumain, russe, serbe, croate, suédois, tchèque, turc, vietnamien, basque, breton, catalan, créole, corse, gallo, occitan, tahitien, langues régionales d'Alsace, langues régionales des pays mosellans, langues mélanésiennes (ajjië, drehu, nengone, paicî).

Cette interrogation n'est autorisée que dans les académies où il est possible d'adjoindre au jury un examinateur compétent.

Art. 7. – Pour chaque session d'examen, le ministre chargé de l'Éducation nationale arrête la date de clôture des registres d'inscription et le calendrier des épreuves écrites obligatoires. La liste des pièces à fournir lors de l'inscription à l'examen est fixée par chaque recteur.

Art. 8. – Chaque candidat précise, au moment de son inscription, s'il se présente à l'examen sous la forme globale ou sous la forme progressive, conformément aux dispositions des articles 25 et 26 du décret du 9 mai 1995 susvisé. Le choix pour l'une ou l'autre de ces modalités est définitif.

Il précise également l'épreuve facultative à laquelle il souhaite se présenter.

Dans le cas de la forme progressive, le candidat précise les épreuves ou unités auxquelles il souhaite se présenter à la session pour laquelle il s'inscrit.

Le baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » est délivré aux candidats ayant passé avec succès l'examen défini par le présent arrêté, conformément aux dispositions du titre III du décret du 9 mai 1995 susvisé.

Art. 9. – Les correspondances entre les épreuves de l'examen défini par l'arrêté du 3 septembre 1997 relatif aux modalités de préparation et de

délivrance du baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » et les épreuves et unités de l'examen défini par le présent arrêté sont fixées à l'annexe V du présent arrêté.

Les notes égales ou supérieures à 10 sur 20 obtenues aux épreuves ou unités de l'examen présenté suivant les dispositions de l'arrêté du 3 septembre 1997 précité et dont le candidat demande le bénéfice sont reportées, dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, dans le cadre de l'examen organisé selon les dispositions du présent arrêté conformément à l'article 18 du décret du 9 mai 1995 susvisé et à compter de la date d'obtention et pour leur durée de validité.

Art. 10. – La dernière session du baccalauréat professionnel spécialité « métiers de la sécurité », option police nationale, organisée conformément aux dispositions de l'arrêté du 3 septembre 1997 précité aura lieu en février 2008. A l'issue de cette session, l'arrêté du 3 septembre 1997 précité est abrogé.

La première session d'examen du baccalauréat professionnel spécialité « sécurité-prévention » organisée conformément aux dispositions du présent arrêté aura lieu en 2008.

Art. 11. – Le directeur de l'enseignement scolaire et les recteurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de l'enseignement scolaire,
R. DEBBASCH

Nota. – Le présent arrêté et ses annexes III et V seront publiés au *Bulletin officiel* du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche du 15 juin 2006. L'arrêté et son annexe seront disponibles au Centre national de documentation pédagogique, 13, rue du Four, 75006 Paris, ainsi que dans les centres régionaux et départementaux de documentation pédagogique. Ils sont diffusés en ligne à l'adresse suivante : <http://www.cndp.fr>

ANNEXE III

LES LYCEES DE LA DEFENSE

Arrêté du 21 mars 2006²⁵
relatif à l'organisation et au fonctionnement
des lycées de la défense²⁶.

NOR: DEFP0600342A

Version consolidée au 23 août 2008

La ministre de la défense,
Vu le décret n° 2006-246 du 1er mars 2006 relatif aux lycées de la défense,

Arrête :

TITRE Ier

ORGANISATION DES LYCÉES DE LA DÉFENSE.

Article 1^{er}. - I. - Les établissements qui constituent des lycées de la défense sont :

1° Pour l'armée de Terre :

- le Prytanée national militaire de La Flèche ;
- le lycée militaire de Saint-Cyr ;
- le lycée militaire d'Aix-en-Provence ;
- le lycée militaire d'Autun.

2° Pour la Marine nationale :

- le lycée naval de Brest.

3° Pour l'armée de l'air :

- l'école des pupilles de l'air de Grenoble.

[...]

²⁵ JO du 26 mars 2006, texte 5 / 72

²⁶ Modifié par Arrêté du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008, texte 18 / 83)

TITRE II

ADMISSION DANS LES LYCÉES DE LA DÉFENSE.

Article 4. - En application de l'article R. 425-8 du code de l'éducation, le régime d'accès au titre de l'aide à la famille aux classes du premier cycle de l'enseignement du second degré est réservé aux enfants des catégories ci-dessous, classées en deux groupes :

I. - *Groupe I*

1° Pupilles de la nation.

2° Orphelins de père ou de mère dont le parent, militaire d'active, est décédé ;

3° Enfants et enfants fiscalement à charge de militaires d'active, quelle que soit la position statutaire du militaire.

4° Enfants et enfants fiscalement à charge d'anciens militaires d'active radiés des cadres ou rayés des contrôles pour raisons de santé, suite à une maladie ou une blessure reconnue imputable au service.

5° Enfants et enfants fiscalement à charge d'anciens militaires radiés des cadres ou rayés des contrôles :

- soit en ayant acquis des droits à pension militaire de retraite ;
- soit à l'issue d'un engagement minimal de huit ans dans les armées en tant que militaire du rang.

Le contingent minimal réservé pour l'admission dans les classes de l'enseignement du second degré des lycées de la défense aux candidats appartenant au groupe I est fixé à 70 % des places disponibles.

II. - *Groupe II*

1° Orphelins de l'aviation civile, pour l'accès à l'école des pupilles de l'Air de Grenoble.

2° Enfants et enfants fiscalement à charge d'agents du ministère de la défense, de fonctionnaires titulaires de la fonction publique, ou de magistrats de l'ordre judiciaire :

- quelle que soit la position statutaire de l'agent, du fonctionnaire ou du magistrat ;
- retraités ;
- décédés.

Article 4 bis. - En application de l'article R. 425-8 du code de l'éducation, le régime d'accès au titre de l'aide à la famille aux classes du deuxième cycle de l'enseignement du second degré est réservé aux enfants des catégories ci-dessous, classées en trois groupes :

I.-Groupe I

Enfants relevant du groupe I de l'article 4.

Le contingent minimal réservé pour l'admission dans les classes du deuxième cycle de l'enseignement du second degré des lycées de la défense aux candidats appartenant au groupe I est fixé à 70 % des places disponibles.

II.-Groupe II

Enfants relevant du groupe II de l'article 4.

Le contingent maximal réservé pour l'admission dans les classes du deuxième cycle de l'enseignement du second degré des lycées de la défense aux candidats appartenant au groupe II est fixé à 15 % des places disponibles.

III.-Groupe III

Enfants ne relevant ni du groupe I ni du groupe II et détenteurs de bourses ou éligibles aux bourses de l'Éducation nationale au moment du dépôt de leur candidature.

Le contingent maximal réservé pour l'admission dans les classes du deuxième cycle de l'enseignement du second degré des lycées de la défense aux candidats appartenant au groupe III est fixé à 15 % des places disponibles.

Article 5. - Nul candidat ne peut être admis dans un lycée de la défense s'il n'a justifié de son aptitude à en suivre l'enseignement. Le niveau scolaire est apprécié au moment de l'admission, en fonction d'épreuves écrites ou du dossier individuel de l'intéressé, et annuellement, par contrôle continu.

[...]

Article 18

L'arrêté du 26 mai 1983 modifié relatif à l'organisation et au fonctionnement des lycées militaires est abrogé.

Article 19

Le chef d'état-major de l'armée de Terre, le chef d'état-major de la Marine et le chef d'état-major de l'armée de l'Air sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur de la fonction militaire
et du personnel civil,
J. Roudière

ANNEXE IV

ECOLE DES MOUSSES DE BREST

La Marine a décidé d'ouvrir à Brest l'**École des mousses** sur le site du centre d'instruction naval.

Les points forts de ce projet fédérateur sont les suivants :

- école préparatoire à une carrière maritime et militaire, l'École des mousses éduque et forme des jeunes gens et jeunes filles de 16 à 17 ans pour leur permettre de devenir les meilleurs quartier-maitres et matelots de la flotte ;
- la sélection des candidats s'effectue sur la motivation et les qualités intrinsèques de la personne plus que sur ses acquis scolaires ;
- la pédagogie et l'encadrement, adaptés à de jeunes gens potentiellement en rupture avec le système scolaire traditionnel, vise à les motiver en valorisant leur travail et à leur redonner confiance dans leurs capacités. Dans une démarche d'apprentissage professionnel, l'enseignement scolaire s'appuie largement sur une mise en perspective du futur environnement professionnel du marin. C'est dans cet objectif que seront développés des partenariats internes et externes au ministère de la défense et en particulier avec le monde maritime ;
- la charge en effectifs et en rémunérations et charges sociales liées au fonctionnement de l'école est entièrement compensée par des réorganisations internes s'inscrivant dans la manœuvre de la Marine pour tenir les objectifs de la restructuration des armées.

La première promotion, composée de 150 mousses, est accueillie au centre d'instruction naval (CIN) de Brest en septembre 2009.

LES OBJECTIFS DE L'ECOLE

1. LES PRINCIPES FONDATEURS DE L'ECOLE

Renouant avec les principes fondateurs de l'ancienne École des mousses, la formation sera avant tout pratique pour donner à des jeunes gens de 16 à 17 ans qui souhaitent quitter précocement le système scolaire classique une formation leur ouvrant en priorité une carrière maritime et militaire. L'École des mousses en fera des matelots rapidement employables dans les

formations de la Marine et leur donnera les bases nécessaires pour évoluer vers des postes de techniciens qualifiés et prétendre à terme au statut d'officier marinier de carrière.

2. LA FORMATION

La formation est programmée sur une année scolaire. L'enseignement compte pour 40% de matières générales et 60% de matières techniques et professionnelle. Il accorde une part importante à des « moments forts » destinés à développer la cohésion, l'aguerrissement et l'adhésion à l'institution : stages de cohésion et découverte en milieu naturel, embarquement sur les voiliers de tradition de la Marine, partenariats possibles avec l'association *Belem*, l'association Maud Fontenoy, la Société Nationale de Sauvetage en Mer ou encore la participation aux cérémonies militaires dont le défilé du 14 juillet.

3. HOMOLOGATION ET PROMOTION SOCIALE

Scolairement, les savoirs et savoir-faire de la classe de 3^{ème} seront consolidés, voire dépassés dans certains domaines (enseignement du français par exemple). En parallèle, les mousses recevront une formation professionnelle maritime et technique.

A l'instar de l'investissement consenti par la Marine pour sa politique de reconversion et de reconnaissance des qualifications professionnelles des marins d'active, un effort important sera fait pour promouvoir la formation reçue à l'école des mousses. *C'est dans cet esprit que l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) d'un titre de niveau V, correspondant à cette formation, est recherchée.*

En outre, la Marine étudiera favorablement le cas des mousses qui, remis en confiance à l'école, voudraient reprendre leurs études : il sera alors envisageable d'étudier, au cas par cas, une réorientation en seconde au lycée naval pour obtenir en fin de cursus un bac S ou ES.

Par ailleurs, un mousse qui n'aurait pas le diplôme national du brevet (DNB) aura la possibilité, sur sa propre initiative, de passer l'épreuve en candidat libre lors de son année de scolarité.

Enfin, la réussite à l'École des mousses est sanctionnée par un premier brevet militaire : le « brevet élémentaire de mousse ».

4. LES PERSPECTIVES D'EMPLOI A L'ISSUE DE L'ECOLE DES MOUSSES

Après sa scolarité, le mousse a vocation à occuper un emploi de militaire du rang spécialisé au sein d'une formation de la Marine nationale. Cette réussite le met en situation favorable pour accéder à terme à un statut d'officier marinier de carrière car il sera bien préparé à son environnement professionnel.

A la sortie de l'école, les métiers prioritairement offerts aux mousses sont ceux du cœur de métier : « opérations navales », « exploitation et maintenance machine », « fusilier-marin » et « maintenance aéronautique ». L'orientation vers le futur métier s'effectue en cours de scolarité selon les desiderata et le profil de l'élève ainsi que des besoins de gestion de la Marine : il s'agit d'un choix guidé.

5. LE FLUX DE FORMATION

La première promotion accueille 150 mousses représentant environ 12% du flux de recrutement de la Marine pour son personnel équipage. Le retour d'expérience sur les premières promotions (taux de sélection à l'entrée, taux de réussite, qualité de leur intégration aux équipages) permettra de réviser si besoin ces objectifs.

6. UNE IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE FAVORABLE

Le centre d'instruction naval de Brest a été choisi pour accueillir l'École des mousses, non seulement parce qu'il possède historiquement la culture de la formation initiale des marins, mais également parce qu'il est implanté dans un environnement permettant de découvrir toutes les facettes du monde maritime et militaire (base navale de Brest, proximité des pôles nautiques civils de Brest et Lorient, de l'école des fusiliers et de la base aéronavale de Lann Bihoué, etc).

7. LA SELECTION DU CANDIDAT : LES PRINCIPES

La Marine recherche des jeunes qui souhaitent donner un sens à leur vie, partager les valeurs du monde maritime (esprit d'équipe, sens de l'effort, résistance à l'adversité, mais aussi respect de l'environnement) et adhérer aux valeurs de l'institution militaire (sens de l'honneur, disponibilité, engagement pour la Nation).

C'est pourquoi, en respectant le principe d'une école ouverte à des jeunes de 16 et 17 ans sans condition de diplôme, la sélection reposera avant tout sur une évaluation de la motivation et des qualités intrinsèques du candidat.

La Marine s'appuiera sur l'expertise éprouvée du Service de Psychologie de la Marine (SPM) pour conduire cette évaluation en amont de la sélection.

8. UNE PÉDAGOGIE ADAPTEE ET AMBITIEUSE

Puisque les candidats à l'école des mousses sont potentiellement en rupture avec le système scolaire traditionnel, l'école des mousses développera une pédagogie innovante et pragmatique, dite « pédagogie du projet ».

Se rapprochant de celle en vigueur au sein de l'enseignement professionnel et de la formation en alternance, cette pédagogie vise à mettre en perspective professionnelle l'enseignement dispensé afin de développer la confiance de chacun des mousses dans sa capacité d'apprentissage :

- formation par le tâtonnement expérimental, par la construction personnelle de la réponse adaptée, par la découverte et les mises en situation, établissant des liens forts avec leur futur environnement professionnel, seront ainsi privilégiées. Le recrutement de six professeurs bivalents de l'Éducation nationale concoure également à cette démarche ;
- soutien scolaire de proximité et construction d'une relation de qualité entre élèves et enseignants;
- « moments forts » rythmant chacun des trimestres, développant ainsi l'esprit de cohésion, la solidarité et la découverte du monde maritime et militaire.

9. ASPECTS FINANCIERS

La co-location avec l'école de maistrance, école des sous-officiers de la Marine également implantée au CIN Brest, permet à la fois de renforcer la cohérence du dispositif de général de formation et de dégager des synergies pour la qualité de l'encadrement militaire et professoral ainsi que pour les soutiens logistiques et matériels nécessaires à la formation.

COUT DE FONCTIONNEMENT DE L'ECOLE

S'appuyant sur les installations existantes du CIN Brest, le coût de fonctionnement de l'École des mousses se trouve ainsi réduit à deux millions d'euros, rémunérations et charges sociales du personnel civil, des militaires et des élèves incluses.

La réouverture de l'école a été intégrée à la manœuvre de la Marine pour réussir la restructuration des armées : les créations de postes sont gagées et le processus de formation initiale des équipages a été optimisé.

REMUNERATION DES MOUSSES DURANT LEUR SCOLARITE

Les élèves entrant à l'école sont des élèves des écoles militaires soumis aux dispositions applicables aux militaires engagés. En tant qu'élèves ils percevront la solde spéciale d'un montant proche de 80 euros par mois.

Cette rémunération est plus faible que celle dont bénéficient habituellement les jeunes en apprentissage (la rémunération en apprentissage peut atteindre 20 % du SMIC soit environ 190 €). Mais, contrairement aux apprentis en entreprise civile, les mousses sont logés, nourris, blanchis et bénéficieront d'une prime d'engagement lorsqu'ils signeront leur premier contrat de militaire du rang à la sortie de l'école des mousses, comme tout quartier-maître de la flotte.

ANNEXE V

L'ECOLE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE DE L'ARMEE DE L'AIR

SAINTES

Présentation du LCL MONCOMBLE

Le 10 décembre 2008

L'organisation de l'école. Deux grandes unités de formation sont présentes sur le site de Saintes. :

- le Centre de Formation Militaire Élémentaire (CFME) qui dispense l'instruction militaire de base aux Militaires Techniciens de l'Air (M.T.A) et aux Volontaires Militaire du Rang (V.M.D.R).
- le Centre d'Enseignement Technique de l'Armée de l'Air dont il sera plus largement question ici.

Les deux autres unités présentes à Saintes, la DAFP et le CMP, représentent des effectifs moindres, et par leurs fonctions spécifiques n'intéressent pas directement l'exposé d'aujourd'hui. A propos du Centre militaire des Planeurs, il est toutefois bon de noter que tout sous-officier de l'Armée de l'Air doit avoir fait l'expérience d'un vol en avion (ou planeur) pour avoir en conscience la « troisième dimension ». A cette fin sa présence sur le site de Saintes n'est pas innocente.

Vient ensuite une **présentation du site de l'école**. Il s'agit d'une base aérienne de dimension moyenne, avec 250 ha, possédant des pistes en dur ou en herbe. Celles-ci ne sont guère utilisées sinon par les planeurs du CMP, mais leur présence rend possible d'autres activités aéronautiques. Le « campus » se compose de bâtiments d'enseignement, d'une zone de vie aussi, permettant des activités très variées : sport avec le stade, la piscine et le gymnase, salle de projection cinéma. D'autres salles de détente sont aussi proposées aux élèves qui

restent internés une grande partie de l'année. Les 45000m² de surface bâtie sont suffisantes pour les activités de l'école, et rendraient possible l'accueil d'autres activités de formation.

Le statut des élèves et leur recrutement sont longuement exposés. D'après le décret précédemment cité, les élèves ont depuis 1979 le statut d'élèves techniciens. Ils sont maintenant militaires du rang engagés, contrairement aux six autres écoles militaires. La scolarité est gratuite pendant les deux ans. Ce statut militaire permet aux élèves de toucher une solde spéciale (modique la première année (env. 80 €/mois) mais plus conséquente une fois la formation militaire initiale achevée et les premiers grades obtenus (solde spéciale de caporal env.180 € et caporal-chef env.230 €).

Les élèves étant recrutés à l'âge de 16 ans, un enseignement secondaire leur est dispensé. Cela est aussi nécessaire afin de les faire accéder au statut de sous-officiers spécialistes (de niveau baccalauréat). Depuis une décision de 2004, tous les élèves doivent quitter l'école avec le bac. La première promotion concernée s'est donc présentée à l'examen en 2007.

L'école recrute 180 élèves par an. Tous doivent être âgés de 16 ans au premier jour du mois de la date d'incorporation (le samedi le plus proche du 1^{er} septembre). Ce recrutement s'effectue sur la base d'une épreuve ayant lieu début mai portant sur quatre matières : mathématiques, physique, français et anglais. Le niveau exigé n'est toutefois pas insurmontable, et correspond à celui d'un élève de milieu de classe de seconde de détermination. Lorsque la liste des admis est fixée, une pré-visite médicale est prévue, dans les hôpitaux militaires. Les élèves ne répondant pas à certaines exigences médicales sont dirigés vers d'autres spécialités ou quittent le site très vite. De même, une période probatoire de 2 mois (autrefois 6 mois) permet aux élèves à qui le statut de militaire, ou la vie en internat, le travail ou la discipline demandée, ou même encore la vocation ne conviennent pas de regagner une structure d'enseignement traditionnelle sans préjudice pour leur scolarité. Les élèves ayant quitté l'école dans les premiers jours de septembre peuvent être remplacés par les candidats sur la liste complémentaire.

L'enseignement dispensé propose plusieurs filières en rapport avec les programmes de l'Éducation nationale. Une section prépare ainsi au bac S option sciences de l'ingénieur (2 classes) ; une autre le bac technologique option sciences et technologies industrielles, option électronique (STI-eln) (6 classes). L'anglais comme première langue est obligatoire, mais les élèves peuvent aussi étudier l'allemand et l'espagnol. Pour les autres langues ou options, on doit faire appel à l'enseignement à distance (CNED). Les élèves sont présentés comme candidats libres le jour du bac.

Les formateurs ont des statuts très disparates, allant d'enseignants détachés de l'Éducation nationale à celui d'instructeurs sous-officiers de l'Armée de l'Air. Un conseiller pédagogique de l'EN vérifie la conformité des enseignements avec les programmes de l'EN.

L'objectif de la formation dispensée est de former des sous-officiers spécialistes, c'est-à-dire des combattants et des spécialistes : un militaire sachant prendre ses responsabilités, sachant aussi travailler en équipe. La devise de l'école, "honneur travail discipline", sous-tend l'ensemble des formations dispensées, mais aussi transparait dans tous les aspects de la vie de l'école. Les programmes répondent donc à ces exigences :

- **un enseignement technique et scientifique**

- **une instruction militaire** : la Formation Militaire Initiale est assurée par le CFME (tout le mois de septembre de la première année pendant 4 semaines, et 5 semaines en juin. Ces 9 semaines permettent aux élèves, ayant alors presque tous 17 ans, de clore l'année avec l'obtention d'un certificat d'aptitude militaire).

- **une vie en commun** en internat, scandée par des activités liées au service, des activités sportives qui renforcent la cohésion, des loisirs pendant les quartiers libres (entre autres les activités de la FCSAD). Chaque élève doit être inscrit à l'UNSS (Union nationale du sport scolaire).

Les résultats du baccalauréat reprennent les exigences formulées en 2004 : la promotion 2006 a obtenu le bac à 95%, celle de 2007 à 98.5%

et celle de 2008 à 100%. 155 élèves ont été présentés. Cela correspond aux 180 admis de la première année, auxquels ont été soustraits les élèves partis d'eux-mêmes ou qui présentaient des **inaptitudes**. Ces dernières peuvent être d'ordre disciplinaire (vie en internat, vie militaire par exemple) ou d'ordre scolaire (les élèves qui n'ont pas la moyenne ou dont le comportement semble incompatible avec une bonne scolarité sont présentés devant un conseil d'instruction, réuni deux fois par an, et peuvent se voir exclus de l'établissement.). Les élèves exclus de l'école sont réintégrés dans des établissements selon leurs vœux et options, ou bien réorientés. Ainsi une réorientation est conseillée aux élèves présentant un profil plutôt littéraire ou tourné vers les sciences du vivant, car l'école dit avant tout former des techniciens.

En Mai 2009, l'école fêtera ses 60 ans d'existence à Saintes. C'est aussi l'occasion de faire le point sur les projets d'avenir : la possibilité d'une mutualisation de la formation avec d'autres Armées, la nécessité d'une adaptation aux nouveaux besoins de la Défense. La création d'une filière professionnelle pour l'aéronautique (Bac Professionnel « aéronautique ») est ainsi en projet. Le potentiel d'élargissement de l'école est donc grand, au niveau humain mais aussi au niveau matériel : les locaux pourraient accueillir ces nouvelles formations.

APPENDICE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Décret no 2008-936 du 12 septembre 2008 relatif aux élèves de l'école d'enseignement technique de l'armée de l'Air²⁷

NOR : DEFH0801155D

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de la défense,

²⁷ JO du 16 septembre 2008, texte 18 / 134

Vu le code de la défense (partie législative), notamment le livre Ier de la partie 4 ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite, notamment son article L. 5 ;

Vu le décret no 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction militaire en date du 30 mars 2007;

Le Conseil d'État (section des finances) entendu,

Décrète :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Art. 1er. – Les élèves de l'école d'enseignement technique de l'armée de l'Air sont admis, en tant que militaires du rang engagés, dès leur arrivée en école et pour la durée de la scolarité.

Les élèves reçoivent un enseignement scolaire du second degré et une formation militaire les préparant à occuper un emploi spécialisé de sous-officier.

A l'issue de la scolarité, l'enseignement est sanctionné par l'obtention du baccalauréat général (série scientifique), technologique ou professionnel et la formation militaire conduit à l'obtention d'un certificat militaire.

Art. 2. – L'admission à l'école d'enseignement technique de l'armée de l'Air s'effectue :

1° En 1re année de scolarité : par concours sur épreuves ouvert aux candidats suivant ou ayant suivi une classe de seconde de l'enseignement secondaire ;

2° En 2e année de scolarité : par concours sur titre ouvert aux candidats ayant suivi avec succès une classe de première scientifique, technologique ou professionnelle.

Les candidats doivent être âgés de 16 ans au moins et de 18 ans au plus au premier jour du mois de l'arrivée en école.

La liste des séries et spécialités de l'enseignement secondaire suivies par les candidats ainsi que les conditions d'aptitude exigées pour se présenter aux concours prévus par le présent décret sont déterminées par arrêté du ministre de la défense.

Les programmes, les conditions d'organisation et de déroulement des concours ainsi que les coefficients attribués aux différentes épreuves sont fixés par arrêté du ministre de la défense.

Art. 3. – Les élèves peuvent dénoncer l'engagement prévu à l'article 1er dans un délai de deux mois suivant sa signature.

Lorsque les élèves étaient déjà engagés au moment de leur admission en école, ils résilient cet engagement et signent un nouveau contrat d'engagement tel que prévu à l'article 1er.

CHAPITRE II

Scolarité des élèves

Art. 4. – La durée de la formation dispensée par l'école d'enseignement technique de l'armée de l'Air est de deux ans pour les élèves admis au titre du concours prévu au 1o de l'article 2 et d'une année pour ceux admis au titre du concours prévu au 2o du même article.

Les élèves sont instruits et entretenus gratuitement.

Art. 5. – Les élèves sont soumis au règlement intérieur de l'école, établi par le ministre de la défense, et qui précise le régime des permissions applicable aux élèves ainsi que les conditions de vie à l'école.

Ils relèvent du régime disciplinaire prévu aux articles R. 4137-9 à R. 4137-113 du code de la défense.

Art. 6. – Le conseil d'instruction comprend :

1° Le commandant de l'école, président ;

2° Le commandant en second du centre de formation des élèves techniciens ;

3° Les représentants de la direction de l'instruction militaire et scolaire au sein de l'école ;

4° Un professeur ou un instructeur de l'école désigné par le commandant de l'école.

Le médecin-chef de l'école siège au conseil avec voix consultative.

Le conseil se réunit à huis clos sur convocation du commandant de l'école.

L'avis du conseil d'instruction est exprimé à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Le commandant de l'école peut convoquer, avec voix consultative, toute personne dont la présence au conseil d'instruction est jugée utile.

Sont soumises à l'avis du conseil d'instruction :

1° En cas de résultats scolaires insuffisants, les propositions de redoublement d'une année scolaire, d'exclusion de l'école et de résiliation de contrat ;

2° Les propositions de changement d'orientation.

L'élève concerné est, dans tous les cas, convoqué par le conseil d'instruction. Il peut demander à être assisté par un officier ou un sous-officier de son choix appartenant à l'encadrement de l'école.

CHAPITRE III

Fin de la scolarité

Art. 7. – Après avoir satisfait aux épreuves de fin de scolarité, les élèves souscrivent un engagement de cinq ans, au titre de l'armée de l'Air ou d'une autre armée ou formation rattachée, avec le grade et l'ancienneté de grade et de service acquis au cours de la scolarité. Cet engagement prend effet à compter du jour de la sortie de l'école.

Sont, en outre, admis à souscrire un nouveau contrat d'engagement au premier grade de militaire du rang, au titre de l'armée de l'Air ou d'une autre armée ou formation rattachée :

1° De droit, sur demande, les élèves mentionnés au second alinéa de l'article 3 et qui ont été exclus de l'école ; le terme du nouveau contrat d'engagement ne peut être antérieur à celui fixé par le contrat d'engagement détenu par l'intéressé avant son admission à l'école ;

2° Sur demande agréée, les élèves mentionnés aux 1o et 2o de l'article 2 qui n'ont pas satisfait aux épreuves de fin de scolarité ; la durée du nouveau contrat ne peut être inférieure à trois ans.

Art. 8. – Les services accomplis depuis la date de signature de l'engagement pour la période de scolarité sont pris en compte dans la constitution du droit à pension, conformément aux dispositions de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Art. 9. – Les élèves concourent pour l'avancement à partir de l'âge de 17 ans.

Art. 10. – Sont tenus, dans les conditions prévues au présent article, au remboursement des rémunérations qu'ils ont perçues au cours de leur scolarité :

1° Les élèves qui sont exclus de l'école ;

2° Les élèves qui ne souscrivent pas l'engagement prévu à l'article 7 au titre de l'armée de l'Air ou d'une autre armée ou formation rattachée ;

3° Les anciens élèves qui n'accomplissent pas la durée totale de cet engagement.

Toutefois, sur décision du ministre de la défense, le remboursement n'est pas dû si l'exclusion de l'école, l'absence de souscription ou la rupture des engagements ne sont pas imputables aux intéressés. Le remboursement est, le cas échéant, effectué au prorata du temps restant à accomplir au service de l'État dans les conditions définies au tableau ci-dessous :

TEMPS PASSÉ AU SERVICE DE L'ÉTAT après la sortie de l'école	TAUX DE REMBOURSEMENT (en pourcentage)
Moins de 2 ans ou non-engagement à l'issue de la scolarité.....	100
De 2 à moins de 3 ans.....	70
De 3 à moins de 4 ans.....	40
De 4 à moins de 5 ans.....	10

L'action en remboursement est différée pour les anciens élèves qui, poursuivant leurs études après le baccalauréat, dans un délai maximum d'un an après la fin de ces études, entrent au service de l'État pour une durée minimale de cinq ans. La dispense de remboursement des sommes restant dues est définitivement acquise lorsque les intéressés justifient avoir accompli de façon continue des services pour l'État de la durée nécessaire pour parfaire celle de l'engagement prévu à l'article 7.

Art. 11. – Le décret no 79-1092 du 12 décembre 1979 relatif aux élèves des écoles d'enseignement technique ou préparatoires des armées est abrogé.

Art. 12. – Le présent décret entrera en vigueur à la date d'arrivée en école des élèves recrutés par concours à compter de 2009.

Art. 13. – Le ministre de la défense, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'État chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 septembre 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du budget,
des comptes publics
et de la fonction publique,*
ERIC WOERTH

Le ministre de la défense,
HERVÉ MORIN

*Le secrétaire d'État chargé
de la fonction publique,*
ANDRÉ SANTINI

DISCOURS PRONONCÉ LORS DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE
DU 24 JUIN 2009

PAR **MONSIEUR DE BATZ**,
CONSEILLER SOCIAL DU MINISTRE DE LA DÉFENSE,
REPRÉSENTANT MONSIEUR LE MINISTRE DE LA DÉFENSE

"Monsieur le président,

Madame et messieurs les présidents,

Messieurs les officiers généraux,

Mesdames et messieurs les membres de la Commission armées-jeunesse,

Mesdames et messieurs,

Tout d'abord, je voudrais vous demander d'excuser Hervé MORIN, qui n'a pas pu se déplacer ce soir, compte tenu de son agenda très chargé, mais il m'a demandé de le représenter et cela me vaut le plaisir d'être parmi vous et d'exprimer au nom du ministre, la confiance et l'intérêt qu'il porte à la Commission armées-jeunesse. Il en connaît à la fois le rôle et la place; et je dirais également la qualité du travail qu'elle fournit.

La commission inscrit son action dans le temps, je crois que cela fait plus de cinquante ans qu'elle existe et elle a su maintenir son dynamisme au travers de son activité et aussi s'adapter à la professionnalisation. Elle a su faire preuve de sa solidité et de son utilité.

Elle apparaît donc aujourd'hui comme un élément essentiel du rapport des jeunes avec les armées et, à travers les armées, avec la nation.



Monsieur de Batz,
Directeur de cabinet du ministre de la défense,
Représentant le ministre de la défense

Votre rôle- là je m'adresse aux membres de la commission- est bien de porter un regard un peu différent, un regard neuf et de faire au ministre des suggestions qui soient réalistes autant que faire se peut. Ensuite, il appartient au ministre de décider de l'application de ces mesures.

Donc, la commission est à la fois, une force de propositions grâce aux réflexions et aux propositions qu'elle peut faire, mais aussi un outil de rayonnement dans la conduite des actions qu'elle mène. Je crois qu'on a évoqué de façon assez précise le travail qu'elle a pu faire en février 2009, en organisant le séminaire "armées-médias". C'était, je pense, un succès comme le général LAGRANGE nous l'a démontré. C'était peut être aussi la première manifestation de ce genre dans notre ministère. Elle a permis la rencontre de jeunes élèves d'écoles de journalisme et de jeunes officiers qui avaient une expérience opérationnelle. Et monsieur le ministre m'a demandé de vous transmettre toute la satisfaction qu'il avait de voir la réussite de cette manifestation; de transmettre également ses félicitations à l'ensemble du groupe de travail " Forum-media" ainsi qu'à son président monsieur Fumanal, pour le choix des participants, pour l'audace de la thématique et aussi pour avoir su promouvoir l'esprit de défense auprès de ce jeune public d'élèves dont l'esprit critique est aiguisé en ce qui concerne la défense – souvent par méconnaissance bien sûr. Ce séminaire, on l'a vu, grâce à l'exploitation du questionnaire, a recueilli un taux de satisfaction très élevé. Je pense que c'est vraiment une idée qui est à reconduire et j'ai cru comprendre que cette manifestation allait être reproduite en région PACA à l'initiative de l'École de journalisme de Marseille. Vous avez fait des émules. Je pense que c'est une bonne chose.

La commission a suscité dans le monde des médias, souvent difficile pour la défense, un intérêt certain et c'est bien là son rôle.

Pour toucher la jeunesse, il ne suffit pas non plus de dire que les armées existent, il faut que les armées avec leur image d'engagement, de dévouement, de service puissent aller au devant de cette jeunesse. Le prix armées-jeunesse permet de récompenser les meilleures actions. On ne les a pas classées, mais en tout cas, on a marqué l'intérêt pour ces actions qui sont très diverses.

Ce qui prouve que la qualité des dossiers, plus nombreux chaque année, s'élève ; qu'il y a une dynamique qui est en marche au sein de nos unités, ce qui est évidemment une bonne chose et qu'au-delà de la professionnalisation, l'institution a renoué des liens avec la société civile.

Les travaux de réflexion de la commission que j'ai entendus – j'ai suivi avec beaucoup d'attention les conclusions qui nous ont été présentées par madame DESCHAMPS, monsieur CANCELLIERI et le premier-maître COGAN relatives aux trois sujets que le ministère avait souhaité traiter l'an dernier – étaient des thèmes à la fois complexes et délicats mais en même temps d'actualité.

Je vais vous donner quelques éléments de réponse du ministère sur ces propositions, mais je tenais d'abord à remercier les présidents pour leur présentation dynamique ainsi que pour l'investissement que représentent ces travaux. Je remercie aussi les membres des groupes qui, en participant aux travaux, ont bien voulu enrichir cette réflexion.

Concernant la reconversion des jeunes militaires qui ont conduit des carrières courtes, vous le savez, la question de la reconversion est une préoccupation essentielle du ministère. C'est à la fois une nécessité dans une armée professionnelle puisque une reconversion réussie est le gage d'un recrutement de qualité. Et je crois que la création récente de l'agence « Défense mobilité » est une preuve que le ministre a donné des orientations très fortes. D'ailleurs, vous avez indiqué, que le taux de reclassement réussi pour 2009 était de 70% : c'est un objectif très ambitieux, en effet, surtout compte tenu du contexte économique d'aujourd'hui. Mais c'est bien, à l'image de l'importance que le ministre accorde à cette fonction. C'est pour cela que l'agence « Défense mobilité » – c'était une de vos recommandations je crois – a regroupé l'ensemble des moyens des différentes armées et des différents services pour profiter d'un effet de mutualisation à la fois des moyens mais aussi de la connaissance des réseaux. A propos de l'observation que vous avez faite sur les signatures des conventions nationales avec des fédérations nationales, j'ajouterais qu'il ne fallait pas attendre de la signature de ces conventions des résultats immédiats. C'est plutôt un cadre qui a été défini par ces conventions qui doivent être déclinées localement.

En ce qui concerne les jeunes militaires, la piste de l'assouplissement de la barrière des quatre ans a mérité toute notre attention et la réflexion du ministère. Je crois que les pistes que vous avez ouvertes ou les propositions que vous avez faites devront être examinées avec attention à la fois par l'EMA, mais aussi par la DRH-MD et notamment par l'agence « Défense mobilité », pour envisager à la fois l'adaptation de l'outil et en même temps des textes en tenant compte du retour d'expériences. Mais l'agence est jeune, sa création est récente et le retour d'expériences de terrain est à venir.

L'ouverture aux militaires du droit individuel à la formation est également une piste qui me paraît intéressante. Même sur une courte période on peut arriver à capitaliser un droit intéressant qui peut être modifié comme vous l'avez expliqué. L'exercice de ce droit peut permettre déjà, après une année d'exercice au sein de la défense, de reprendre contact peut-être avec le monde de l'entreprise avant de retourner à la vie civile.

Ces adaptations aux contrats de moins de quatre ans nécessitent évidemment une adhésion de l'ensemble de la hiérarchie et surtout une prise de conscience de l'encadrement que la bonne réussite de la reconversion de ces jeunes, est aussi une image positive à véhiculer à l'extérieur pour favoriser le recrutement. Il est vrai que les taux de candidatures que vous avez aussi mentionnés nous interpellent aujourd'hui.

Les propositions du groupe scolarité ont été reçues, vous l'avez dit déjà, il y a quelques mois. La possibilité d'une extension défense au bac professionnel sécurité est apparue particulièrement intéressante. Elle s'inscrit dans un schéma qui existe déjà, c'est pour cela que nous avons demandé au SGA de se rapprocher du ministère de l'éducation nationale – qui a été sensibilisé par la voie du haut fonctionnaire de défense – pour qu'une étude puisse être menée, sur la réalisation concrète de la création de cette nouvelle filière.

Pour l'ouverture de filières techniques dans les lycées de défense, c'est un sujet peut être un peu plus délicat en raison des coûts budgétaires et de l'absence de professeurs de l'éducation nationale dans certaines des spécialités. Néanmoins on peut, je pense, sur une filière ponctuelle, voir

ce qu'il est possible de faire bien que la tendance soit plutôt à privilégier le recours à des contrats avec l'Éducation nationale comme cela est déjà réalisé à Conflans-Sainte-Honorine.

Pour les métiers sous tension, vous avez rappelé ce qui était fait à l'École d'enseignement technique de l'armée de l'air à Saintes. Plusieurs filières sont possibles dans les écoles de formation de la défense comme à Bourges, à Querqueville ou à Rennes. Je rappelle simplement pour l'école des mousses, que c'est une réouverture. Cette école était fermée depuis de nombreuses années, elle va ré ouvrir à la rentrée de septembre 2009. Les renseignements vont très vite, vous avez cité effectivement 700 candidats pour 150 places et une liste complémentaire d'une centaine de candidats. C'est vraiment un succès. Cela répond vraiment à un besoin

Dernier aspect, enfin la tenue du colloque en 2010 qui réunira les acteurs de la défense et ceux des municipalités. Un tel colloque participe à l'élargissement de l'audience de la commission et je ne peux que me féliciter de ce sujet. J'ai compris que le programme de cette journée était déjà bien avancé ; il reste à en fixer la date. Le petit sondage que vous voulez réaliser sur la base d'un questionnaire, afin de bien cibler les attentes des jeunes est une bonne idée. Ce sera un indicateur intéressant pour notre ministère et sans doute utile pour ce qui concerne le programme des journées d'appel de préparation à la défense.

C'est une contribution indispensable au renforcement des liens entre la jeunesse et les armées bien sûr mais aussi pour impliquer les élus de proximité. Il est vrai que la réforme de l'outil de défense ne doit pas nous éloigner des acteurs de terrain, en particulier des élus.

Ce qui me paraît important dans la préparation de ce colloque, c'est aussi de bien réfléchir aux modalités de communication pour qu'il rencontre tout le succès qu'il mérite.

Quand au travail de la commission armées-jeunesse pour les années à venir les sujets ont été évoqués ; vous les avez présentés en début d'assemblée ; ils ont été discutés entre vous monsieur le président et le cabinet du ministre.

Le premier thème est d'actualité. Il est relatif à la condition militaire et plus particulièrement aux conditions de vie des foyers des jeunes officiers, sous-officiers et militaires du rang engagés sur les théâtres d'opérations extérieures. J'insiste sur ce point, c'est une préoccupation très actuelle et un certain nombre de questions se posent notamment depuis qu'il a été décidé d'étendre la durée des déploiements en Afghanistan de quatre à six mois. Et donc là, nous attendons un retour sur ces nouvelles conditions de vie parce que c'est un sujet important.

Le second thème de réflexion, qui est celui du rôle social des armées dans la nation, est assez vaste. Le général CHEVASSU a déjà largement décrit le dispositif du plan égalité des chances mais il n'y a pas que cela. Évidemment il faudra aller au-delà de ce plan égalité des chances, et explorer sans doute d'autres voies. Mais je sais que l'attention que vous portez aux thèmes d'étude, vous permettra sans doute de faire un très grand nombre de propositions.

Le troisième et dernier thème est la préparation d'un colloque qui aura lieu en 2011 et qui abordera l'enseignement de défense dans les universités. Je ne vais pas reprendre les éléments qui ont déjà été présentés, mais vous dire que cette question nous paraît importante. Parce qu'au delà de ce qui est présenté dans l'enseignement jusqu'en troisième et aussi un peu dans l'enseignement secondaire, il faut que la continuité soit assurée au niveau de l'université avec une présentation un peu différente des problématiques de défense dans les cycles L et M, licence et master de l'université.

Voilà, je ne voulais pas être trop long, vous dire simplement que les travaux de la commission armées-jeunesse ont une qualité qui est reconnue, vous encourager à poursuivre dans les voies que vous avez entamées et vous souhaiter bon courage pour les deux thèmes très vastes, que sont les questions posées en matière d'actions extérieures, de vie sociale de nos militaires et en même temps du rôle social de la défense

Merci".

SUJETS DES GROUPES DE TRAVAIL DU CYCLE 2009-2010

1. GROUPE « ACTUALITE » :

La condition militaire des jeunes officiers, sous officiers et MDR

Les engagements extérieurs, nombreux et répétés, concernent une partie importante des militaires parmi les plus jeunes, et imposent des absences longues et fréquentes dont les conséquences sont lourdes pour les jeunes foyers et pour la condition militaire en général.

Quelles pourraient être les orientations à prendre pour atténuer les effets négatifs de cette situation ?

2. GROUPE « REFLEXION » :

Quel est le rôle social des armées ?

La suspension de l'appel sous les drapeaux et la professionnalisation des armées ont modifié la place de celles-ci dans la société. De ce fait l'action sociale des armées s'est concentrée naturellement sur les membres de la famille militaire. En dehors de cette action et au moment où le Livre Blanc a recentré les armées sur le « cœur de métier », les armées ont-elles encore un rôle social alors que la perception de leurs missions par la nation a évolué ?

3. GROUPE « EVENEMENT » :

Place de la défense dans les établissements d'enseignement supérieur

Après l'enseignement de défense globale prévu en classe de troisième et de première, aucune information ou formation n'est donnée aux universitaires. Il faut attendre les niveaux Bac +5 et doctorat pour trouver un enseignement de défense, qui s'adresse à un public très spécialisé.

Dans la continuité des travaux menés en 2009 avec le ministère de l'enseignement supérieur, préparer pour 2011 un colloque ou un séminaire permettant d'approfondir le protocole de 2007, en particulier dans le cadre des cycles Licence et Mastère ?

PRIX ARMÉES-JEUNESSE 2009

Le jury du Prix armées-jeunesse s'est réuni le mardi 26 mai 2009 sous la présidence du général Lagrange secrétaire général de la Commission armées-jeunesse pour examiner les 35 dossiers présentés au concours 2009.

Après délibérations, le jury décerne :

Le Prix armées-jeunesse au bureau de garnison de Lunéville et 53^{ème} Régiment de transmissions de Lunéville pour leurs actions conjointes menées en direction de la jeunesse : la réalisation et la distribution d'un diplôme de civisme lors des principales cérémonies régionales et nationales aux élèves des écoles primaires de Lunéville invités aux prises d'armes, une Préparation militaire découverte au profit d'une classe du lycée professionnel partenaire Saint-Michel, enfin, un DVD sur les principaux faits marquants dans la région de Lunéville pendant la première guerre mondiale qui a été distribué à 80 classes et 30 mairies des communes alentours.

Étaient nominés pour ce prix :

- BPIA Châlons-sur-Saône
- EAABC Saumur
- EAALAT Le Luc
- École des fourriers de Querqueville
- ESAG Angers
- RHM Malabar
- 1 RSMA Martinique



Le Médecin général Jeandel remet le Prix armées-jeunesse au général Lefeuvre représentant le bureau de garnison de Lunéville et au lieutenant-colonel Chassang représentant le 53^{ème} Régiment de transmissions de Lunéville, en présence de Monsieur Vaucheret, député maire de Lunéville.



Le maréchal des logis chef Vasse, représentant la BPDJ de l'Eure reçoit le Prix mémoire

Le **Prix mémoire** à la **Brigade de prévention de la délinquance juvénile de l'Eure** pour l'organisation d'une semaine "historique et citoyenne" sur les sites de la seconde guerre mondiale en Normandie, au profit de 13 jeunes lycéens volontaires du lycée Jean Moulin des Andelys. Le séjour et un mémoire ont été préparés conjointement par la BPDJ et les jeunes.

Étaient nominés pour ce prix :

- BA112 Reims
- COMAR Dunkerque

Un **Prix découverte des armées** a été attribué à la **Compagnie des marins pompiers de Cherbourg** pour le stage d'immersion aux métiers de la sécurité de la marine nationale organisé au profit d'une classe de 18 élèves de 1^{ère} BAC PRO sécurité prévention.

Étaient nominés pour ce prix :

- BSN Poitiers
- BSN Valenciennes
- 1 RCP Pamiers
- École de Gendarmerie de Chaumont

Un **Prix sport** a été attribué à l'**ESM de Saint-Cyr Coëtquidan** pour l'action de tutorat menée au profit de 6 élèves boursiers du Lycée de Brocéliande lors d'une expédition au sommet du Mont-Blanc organisée par les élèves saint-cyriens de la promotion « chef de bataillon SEGRETAIN ».

Étaient nominés pour ce prix :

- BPDJ Yonne
- BPDJ Doubs
- BPDJ Sarthe
- 44 RT Mutzig
- BA132 Colmar



Le médecin général Jeandel remet le Prix découverte des armées aux représentants de la Compagnie des marins pompiers de Cherbourg.



Le général Dary, gouverneur militaire de Paris, remet le Prix Sport aux représentants de l'École Spéciale militaire de Saint-Cyr Coetquidan.

Le **Prix du président** est décerné à la Base aérienne 943 de Nice pour son partenariat avec les maisons d'arrêt de Grasse et de Nice. Cette action vise à faire découvrir l'armée de l'air aux jeunes détenus et à faciliter leur réinsertion par la création de chantiers extérieurs dans le cadre des mesures d'aménagement de peine. La BA 943 a déjà accueilli un premier détenu dans le cadre de cette action.

Une **Mention spéciale du jury** est attribuée à la Direction régionale du service de santé des armées de Lyon pour la création d'une formation universitaire "Santé et Défense civilo-militaire" constituée d'un volume horaire total de 80 heures réparties en conférences et visites de sites, au profit des étudiants en pharmacie, médecine et dentaire.



Le colonel Andreoli, représentant la BA 943
reçoit le prix spécial du président.

PRIX ARMÉES-JEUNESSE 2009

PALMARÈS

Prix armées-jeunesse

Garnison de Lunéville – 53^{ème} Régiment de transmissions

Prix Mémoire

BPDJ de l'Eure

Prix Découverte des armées

Compagnie des Marins Pompiers de Cherbourg

Prix Sport

ESM de Saint-Cyr

Prix du président

BA 943

Mention spéciale du jury

DRSSA Lyon



Démonstrations cynophiles sur la BA 217



Remise de médailles à l'école des fusiliers marins de Lorient

JOURNÉES SPORT ARMÉES-JEUNESSE 2009

DU 3 AU 11 OCTOBRE 2009

L'accord-cadre signé le 8 avril 2003 entre le ministre de la défense et le ministre des sports prévoit l'organisation annuelle et au niveau national d'une journée d'activités sportives destinées à la jeunesse. la Commission armées-jeunesse coordonne ces activités au niveau national. Depuis 2005, le succès de ces journées a conduit le ministère de la défense à étendre à une semaine l'ensemble de ces manifestations;

Du 3 au 11 octobre 2009, les unités de l'armée de l'air et de la marine, le centre national des sport de la défense avec l'appui de la fédération des clubs sportifs et artistiques de la défense ont invité des écoliers, collégiens et lycéens à participer à des activités sportives de plein air ou en salles.

La Base aérienne 217 a par exemple réuni 80 jeunes autour d'activités aussi diverses que des démonstrations cynophiles, le lancer de grenades inertes, le tir à la carabine à plombs, et les techniques d'intervention opérationnelles rapprochées, qui furent parmi les plus prisées.

De nombreuses activités ont été programmées au cours de cette semaine par la marine parmi lesquelles des activités de rugby et de course d'orientation au travers des collines de la presqu'île de Saint Mandrier organisées par le CFM et surtout les activités de course d'orientation et de tir au profit d'un collège de zone d'éducation prioritaire animées par l'école des fusiliers marins de Lorient qui ont remporté un franc succès.

LES STAGES

Chaque année, le ministère de la Défense, propose des stages de différents niveaux sur l'ensemble du territoire français.

Le but de ces stages est de concourir au renforcement du lien armées-nation, de mettre en contact des étudiants avec le milieu de la Défense par l'intermédiaire de l'industrie de l'armement, des états-majors, des unités et des différents services des armées.

Il s'agit de deux types de stages :

- Les stages sous convention*

D'une durée allant de 1 semaine à 6 mois maximum, ce sont des stages formalisés par une convention de stage entre l'étudiant, l'organisme d'emploi du ministère de la défense et l'établissement d'enseignement.

** un stage sous convention d'une durée supérieure à 2 mois et 40 jours de présence effective sur la période de stage est obligatoirement gratifié.*

- Les stages rémunérés ou contrats "armées-jeunesse"

Ce sont des contrats de travail à durée déterminée, de trois mois maximum. Ce contrat vise à offrir une première expérience à des étudiants en fin d'étude ou jeunes diplômés. La rémunération de ces stages est équivalente au SMIC.

Deux catalogues classés par niveaux :

- Pour les stages de niveau 3è à Bac+2 : [Banque nationale des stages](#)

- Pour les stages supérieurs à Bac +3 : [Catalogue de la Commission armées-jeunesse](#)

La Commission armées-jeunesse, se charge de la diffusion et de la gestion administrative des stages rémunérés ou contrats armées-jeunesse ainsi que des stages sous convention de niveau supérieur à Bac+3.

BILAN DES STAGES ARMEES-JEUNESSE 2009

	<i>Nombre de stages validés</i>	<i>Mois validés</i>
TERRE	61	171,3
AIR	24	69
MER	23	58,5
GEND	25	71,1
DGA/CHEAR	54	155,5
EMA	30	87,7
DIRISI	0	0
CICDE	6	15
DICOD	12	35
SSA	7	18,2
DAS	24	62
SGA	13	38,6
CDEM	3	9
CEREMS	7	21
CID	4	12
CAJ	11	29,3
TOTAL	304	853,2

ACTIVITÉS DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Année 2008 2009

L'année de travail qui vient de se terminer a vu la Commission accroître sa stabilité et son rayonnement.

Le principal événement de cette année fut le séminaire « Armées-médias : vivre l'information » qui a été réalisé avec les élèves d'écoles de journalisme qui ont découvert à cette occasion un monde différent des images courtelinesques souvent véhiculées dans le monde des media. La coopération avec la Dicod a été déterminante dans le succès de cette journée.

Depuis deux ans le secrétariat général s'est appliqué à proposer au ministre des sujets très pratiques correspondant aux souhaits des armées et par ailleurs sollicités par les représentants des organismes membres de la Commission. L'intérêt des deux sujets retenus par le ministre pour cette année « scolarité » et « reconversion » a provoqué une assiduité des membres des groupes de travail, ce dont le secrétaire général ne peut que se féliciter.

Sous la présidence du médecin général des armées Jeandel, inspecteur général du service de santé, la commission s'est intéressée à la relation des armées avec le monde universitaire, ce qui va provoquer dans les deux années qui viennent une orientation pour compléter le protocole « Éducation Défense » dans le domaine des études supérieures et de la recherche. Un grand événement sera réalisé en 2011.

Dans une répartition de tâches avec la DRH-MD, le secrétaire général a gardé la main sur les stages et les contrats armées-jeunesse de niveau supérieur à la licence et une fois de plus l'organisation et la notoriété de ces stages en font un succès.

Par ailleurs, le Prix armées-jeunesse continue d'évoluer tant dans son organisation que dans la cérémonie de remise des prix de plus en plus solennelle et désormais dé耦plée de la réunion plénière de fin d'année.

L'évènement qui a le plus modifié le secrétariat général a été la décision de lui confier l'animation du réseau des RLJC. Pour cela un ancien officier, le LCL Garreau, lui a été affecté et a rejoint l'équipe permanente le 1^{er} octobre 2009. Il reste dans ce domaine beaucoup à faire comme dans l'ensemble des actions « égalité des chances ».

Les tâches qui incombent au secrétaire général sont de plus en plus nombreuses, (organisation et compte rendu des séances, communication de la CAJ, information sur les stages, suivi des décisions et rapports concernant la jeunesse, les jeunes réservistes, ouverture vers les nouvelles associations, suivi des propositions faites par les GT). Pour y faire face il a créé un groupe de chargés de missions comprenant des officiers de réserve affectés et des membres honoraires de la CAJ. Membres du secrétariat général, ils pourront ainsi apporter leur expérience et représenter la CAJ dans les relations extérieures. Leurs domaines d'action sont ceux de l'insertion et de l'égalité des chances, du service civil volontaire et de l'engagement des jeunes, de la communication, de la relation avec les ministères de l'Éducation et de l'Intérieur. Certains ont en outre la charge de la rédaction des rapports de chaque séance de groupe.

L'année 2009 2010 s'annonce sous de bons auspices et devrait voir la CAJ stabiliser ses habitudes et son fonctionnement. Par ailleurs le suivi des propositions devra désormais occuper une place plus importante et faire l'objet d'un compte rendu aux réunions plénières.

HISTOIRE

RÉSERVISTES LOCAUX À LA JEUNESSE ET À LA CITOYENNETÉ (RLJC), UN DISPOSITIF EN DEVENIR

Ce dispositif a été créé en 2003 par le ministre de la Défense qui, lors d'un comité interministériel consacré à l'intégration, a décidé de promouvoir, au sein de la réserve citoyenne, un dispositif expérimental de « réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté » (RLJC). Ce choix correspond au double objectif de relayer les valeurs de la République au sein de populations fragilisées et de mieux faire connaître les forces armées et les perspectives et notamment d'emploi qu'elles proposent. Le plan pour l'égalité des chances présenté le 13 septembre 2007 par le ministre de la Défense prévoit d'étendre significativement le dispositif des RLJC.

Le dispositif RLJC s'inscrit en outre dans l'évolution proposée par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale (juin 2008, page 181) sur le développement du volontariat.

1. Champs d'action

Ayant vocation à organiser et à animer des actions autour de la citoyenneté et du lien armées-Nation les RLJC favorisent le rapprochement entre des jeunes, notamment des quartiers défavorisés, et l'institution militaire. Ils devront, à terme, participer à la consolidation de l'image de l'État sur tout le territoire et au sein de l'ensemble des populations, et contribuent ainsi à la diversité sociale du recrutement au sein des forces armées.

Situés à l'interface entre les mondes civil et militaire, ils aident les publics qui en sont le plus éloigné, à découvrir le monde militaire et à les sensibiliser aux possibilités d'intégration sociale, trop souvent méconnues, qu'offrent les armées.

Les RLJC offrent aux autorités militaires la possibilité de bénéficier d'un réseau de collaborateurs bénévoles, volontaires pour mettre à leur disposition leur expérience sociale et leur savoir-faire relationnel. Leur engagement est fondé sur leur capacité à développer auprès des publics concernés, le sentiment d'appartenance à la communauté nationale et

l'apprentissage de la citoyenneté dans le secteur géographique **où ils sont influents**.

2. Organisation

Le mandatement des RLJC fait l'objet d'un agrément individuel délivré par l'OGZD (officier général de zone de défense). A la suite de cet agrément, les RLJC sont placés auprès d'une autorité militaire de rattachement (AMR). Cette autorité est responsable de tous les actes d'administration relatifs à ces volontaires.

Dans ce cadre, l'AMR leur confie un mandat à remplir au sein d'une aire géographique définie, qui peut être très variable, en fonction du réseau d'influence de chaque RLJC, en s'appuyant sur certains réseaux: chefs d'entreprise, éducateurs sportifs ou sociaux, médiateurs sociaux, responsables associatifs, animateurs sociaux et culturels. Ils agissent le plus souvent en équipes de projet.

Leurs actions s'inscrivent dans une logique concernant globalement la Défense, indépendamment de l'armée d'appartenance de leur AMR.

3. Les partenaires naturels des RLJC

Véritable relais d'opinion en faveur de la Défense, le RLJC est notamment chargé de promouvoir le programme « jeunesse Défense plus », en diffusant l'information sur les stages, métiers et carrières proposés par la défense.

- Les élus locaux et notamment les correspondants Défense des municipalités ;
- Les délégués militaires départementaux ;
- Les commandants de formation administrative ;
- Les centres d'information et de recrutement des forces armées ;
- Les correspondants et les relais Défense de l'Éducation nationale (inspecteurs d'académie, chefs d'établissement, personnels enseignants...);
- Les associations participant au devoir de mémoire, notamment les associations d'anciens combattants ;
- Le milieu associatif local...

4. État des lieux objectifs

A l'origine (2003) toutes régions confondues une trentaine de RLJC ont reçu leur agrément constituant le comité permanent des RLJC, avec 5 chargés de mission.

L'objectif annoncé de 100 fin 2003 n'a jamais été atteint.

Au fil du temps ces 5 postes ont été réduits à 2 puis à 1. Il a été mis fin à ses fonctions en juin 2008.

Au niveau Interarmées et au total au niveau national il existe à ce jour environ 50 RLJC agréés RC *dont une vingtaine en gendarmerie.*

Au niveau Armée de Terre au total et au niveau national, 30 agréés RC

Au niveau RTIDF, 24 agréés RC.

Leur présence y est inégale, plusieurs départements de la RTIDF n'en ont aucun à ce jour.

Leurs origines sont diverses : en dehors des « initiaux » les autres ont été recrutés lors de l'opération 105 permis, au sein de la Commission Armées Jeunesse, par « cooptation » des RLJC déjà agréés et deux par la DICoD.

En septembre 2007, 45 RLJC étaient agréés. 60 bénévoles avaient fait acte de candidature, puis la montée en puissance prévue a été stoppée.

L'objectif est de disposer, en 2011, de 200 RLJC répartis sur l'ensemble du territoire, en faisant effort sur les grandes zones urbaines. Chaque OGZD se voit ainsi fixé un objectif de 30 agréments.

5. Actions menées en RTIdF, qui comme indiqué dans la note accompagnant la directive 600, a servi de « laboratoire » pour ce dispositif qui reste en devenir au niveau national

Ils ont tous un point commun : ils disposent avant d'être recrutés comme RLJC, d'un réseau auprès des jeunes en difficulté, dans les quartiers

Leur mission est d'apporter de la citoyenneté dans les banlieues.

- Une mission permanente, informer et accompagner les jeunes sur le parcours citoyen : recensement, JAPD, inscription sur les listes électorales. Information accompagnement de certains jeunes vers l'EPIDe ;

information et accompagnement de certains intéressés par un engagement vers les CIRFA. *Ce ne sont pas des sergents recruteurs et ne doivent pas être évalués sur ce critère.*

- les plus importantes : des actions fédératrices comme les 105 permis, Force noire, 90^{ème} anniversaire de l'Armistice. A chaque fois de très nombreux jeunes (plusieurs centaines) ont été concernés et des retombées très positives constatées dans les quartiers dont ils sont issus.
- des actions ponctuelles telles que forum emploi, JAPD, Arc de Triomphe, participation aux cérémonies du 14 juillet, 11 novembre etc...
- de nombreux « *micros projets locaux* » très variés qui sont soumis et agréés par le GAT au sein de la RTIDE.

A compter du 1^{er} octobre 2009, la Commission armées-jeunesse se voit confier la coordination et l'animation du réseau des RLJC. Cette nouvelle mission répond parfaitement aux préoccupations de la CAJ étant une des nombreuses actions du plan égalité des chances sur lesquelles ses membres ont réfléchi.

INFORMATIONS

NOS NOUVEAUX MEMBRES

A rejoint la Commission...



L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (l'Acsé) des chances et la commission armées-jeunesse

L'Acsé est représentée depuis septembre 2009 à la commission armées-jeunesse compte tenu des enjeux actuels relatifs à la dynamique Espoir banlieue, au plan ministériel « égalité des chances » et plus particulièrement au service civil volontaire (SCV). Les travaux conduits par la commission notamment ceux qui concernent les questions d'engagement et de responsabilité des jeunes et du sentiment d'appartenance à la nation sont autant d'éléments qui rejoignent les préoccupations de l'Acsé.

L'Acsé et le SCV

Créé par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, le pilotage du SCV a été confié à l'Acsé. Depuis, près de 8000 jeunes ont été recrutés par 476 structures agréées dont 46 associations nationales, 281 associations locales; 24 communes, 10 établissements publics.

Sur la base des comptes-rendus fournis par les structures d'accueil ayant recruté des volontaires en 2007 et en 2008, des premières conclusions peuvent être tirées sur l'impact du SCV. Les enseignements et les témoignages apportés par les associations et les collectivités locales font clairement apparaître :

- Un bénéfice pour les jeunes recrutés en termes de mixité, de mobilité, et d'appréhension de la citoyenneté et de l'engagement ;
- Un bénéfice pour les structures d'accueil et le développement de leurs actions.

Une proposition de loi relative au service civique devrait être examinée en première lecture à la fin du mois d'octobre et voté définitivement début 2010. Cette proposition donnera le cadre d'un nouveau statut : un « service civique » pourrait se substituer aux autres volontariats. Les missions confiées aux volontaires seront préalablement définies.

L'Acsé en quelques mots

L'Acsé a été créée pour renforcer l'action de l'État en faveur des habitants des 2 213 quartiers de la politique de la ville et pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité.

Relevant du ministère en charge de la ville, l'Acsé gère l'essentiel des programmes spécifiques consacrés par l'État à ces priorités.

A ces deux missions principales s'ajoutent la responsabilité du service civil volontaire (SCV) et la gestion du fonds interministériel de prévention de la délinquance.

L'Acsé est un établissement public national à caractère administratif, qui dispose d'un budget d'intervention d'environ 500 millions d'euros en 2009. L'agence finance quelque 15 000 organismes privés et publics pour mener les missions confiées par l'État. Les préfets sont les délégués de l'Acsé dans les départements et les régions. Ils animent les mesures nouvelles de la dynamique Espoir banlieues, les programmes menés sur 2 213 quartiers de la politique de la ville, le développement d'actions de prévention des discriminations pour promouvoir l'égalité et mettent en œuvre les orientations fixées par le comité interministériel de prévention de la délinquance.

L'Acsé : 209 rue de Bercy – 75585 Paris Cedex 12

Tél. : 01 40 02 77 02 – Fax : 01 43 46 04 27

www.lacse.fr

DOCUMENTATION

LES SERVICES INTERNET DE LA DÉFENSE

Pour en savoir plus sur :

Les spécificités propres à chaque armée (recrutements, carrières, écoles, concours, les formes civiles particulières du service militaire,...)

www.defense.gouv.fr/terre/
www.defense.gouv.fr/air/
www.defense.gouv.fr/gendarmerie/
www.defense.gouv.fr/marine/

La santé dans les armées (tous les hôpitaux militaires, tous les services, les horaires, les démarches, messageries,...)

www.defense.gouv.fr/sante/

Des offres d'emploi :

- reconversion du personnel de l'armée de Terre
www.reconversion.terre.defense.gouv.fr
- de la Délégation Générale pour l'Armement (ingénieurs et techniciens contractuels)
www.defense.gouv.fr/dga/

Depuis 1998, toute l'information de la Défense sur INTERNET :

<http://www.defense.gouv.fr>

Depuis 2005, toute l'information sur la Commission armées-jeunesse:

<http://www.defense.gouv.fr/caj>

**COMPOSITION DE
LA COMMISSION ARMEES-JEUNESSE**
(Au 1^{er} octobre 2009)

Président : Général d'armée aérienne Jean-Pierre MARTIN

Secrétaire général : Général de brigade Michel LAGRANGE

Secrétaire général adjoint : Colonel Olivier AUJAY de la DURE

Adjoint au secrétaire général : Mme Geneviève LE GAL

Chargé de mission : Mlle Fatimée NEZIROSKI

Chef du secrétariat : Adjudant-chef Sophie COUGOULE

Secrétariat :

Mme Samira SOUHAMI

Mme Venise ABAZIOU

Gendarme adjoint volontaire (GAV) Jonathan LECLERCQ

Bureau activités :

Monsieur Humbert GARREAU DE LA BARRE

Mme Annaïck LE SAUX-BENDJELLOUL

Caporal-chef Gérald MENZI

LISTE DES ORGANISMES MEMBRES

(au 1^{er} octobre 2009)

ASSOCIATIONS ET MOUVEMENTS DE JEUNESSE

Association Justice Information Réparation (AJIR) pour les Harkis

Alliance nationale des unions chrétiennes de jeunes gens (U.C.J.G.)

Association nationale des auditeurs jeunes de l'I.H.E.D.N. (A.N.A.J.)

Association Pour une Meilleure Citoyenneté des Jeunes (A.P.M.C.J)

Comité national olympique et sportif français (C.N.O.S.F.)

Coordination pour le travail volontaire des jeunes (COTRAVAUX)

Fédération des clubs sportifs et artistiques de la défense (F.C.S.A.D.)

Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques (F.C.P.E.)

Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public (P.E.E.P.)

Fédération française des maisons de jeunes et de la culture (F.F.M.J.C.)

Fédération nationale Léo-Lagrange (F.N.L.L.)

Fédération sportive et culturelle de France (F.S.C.F.)

Fondation d'Auteuil (Les Orphelins apprentis d'Auteuil)

Jeunesse et Marine

Jeunesse et Montagne

Ligue de l'enseignement

Mouvements scouts :

- Association des guides et scouts d'Europe (A.G.S.E.)

- Éclaireurs et éclaireuses de France (E.E.D.F.)

- Éclaireurs et éclaireuses unionistes de France (E.E.U.F.)

- Scouts et Guides de France (S.G.D.F.)
- Scouts musulmans de France
- Scouts unitaires de France (S.U.F.)

Union nationale des associations familiales (U.N.A.F.)

Union nationale de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes (U.N.A.S.E.A.)

Union nationale pour l'habitat des jeunes (U.N.H.A.J.)

Union des sociétés d'éducation physique et de préparation militaire (U.S.E.P.P.M.)

Union nationale des associations de parents d'élèves de l'enseignement libre (U.N.A.P.E.L.)

MOUVEMENTS ETUDIANTS

Confédération nationale des étudiants de France (C.N.E.F.)

Fédération des associations générales étudiantes (F.A.G.E.)

La mutuelle des étudiants (L.M.D.E.)

Promotion et défense des étudiants (P.D.E.)

Union nationale des étudiants de France (U.N.E.F.)

Union nationale des sociétés étudiantes mutualistes régionales (U.S.E.M.)

Union nationale interuniversitaire (U.N.I.)

SYNDICATS PROFESSIONNELS (BRANCHES JEUNES)

Assemblée permanente des chambres de métiers (A.P.C.M.)

Centre confédéral de la jeunesse (C.G.T.)

Centre national des jeunes agriculteurs (C.N.J.A.)

Commission fédérale des jeunes de la C.F.T.C.
Confédération générale des cadres (C.G.C.)
Confédération générale des petites et moyennes entreprises
(C.G.P.M.E.)
Fédération des jeunes syndicalistes C.G.T.-F.O.
Jeunes de la Confédération démocratique du travail (C.F.D.T.)
Jeunes de la Fédération syndicale unitaire (F.S.U.)
Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)
Union nationale des syndicats autonomes (U.N.S.A. éducation)

ASSOCIATIONS DE CADRES DE RESERVE

Association centrale des officiers mariniers de réserve (A.C.O.M.A.R.)
Fédération des officiers de réserve républicains (F.O.R.R.)
Fédération des officiers mariniers et sous-officiers de réserve
républicains (F.O.M.S.O.R.R.)
Fédération nationale des associations de sous-officiers de réserve
(F.N.A.S.O.R.)
Union nationale des officiers de réserve et des organisations de
réservistes (U.N.O.R.)

MINISTERES ET ADMINISTRATIONS

Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (A.C.S.é)
Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.)

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
(A.F.P.A.)

Centre d'information et de documentation jeunesse (C.I.D.J.)

Ministère du logement et de la ville (D.I.V.)

Ministère de l'agriculture, et de la pêche

Ministère de l'éducation nationale

Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales

Ministère du travail des relations sociales et de la solidarité

Ministère de la santé, de la jeunesse, et des sports.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Office national d'information sur les enseignements et les professions
(O.N.I.S.E.P.)

Secrétariat général de la défense nationale (S.G.D.N.)

MINISTERE DE LA DEFENSE

- Forces armées :

- État-major des armées (E.M.A.)

- État-major de l'armée de terre (E.M.A.T.)

- État-major de l'armée de l'air (E.M.A.A.)

- État-major de la marine (E.M.M.)

Direction centrale du service de santé des armées (D.C.S.S.A.)

Direction générale de la gendarmerie nationale (D.G.G.N.)

Délégation générale pour l'armement (D.G.A.)

Secrétaire général pour l'administration (S.G.A.)

- Direction du service national (D.S.N.)

- Direction des ressources humaines du ministère de la défense
(D.R.H-M.D.)

- Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
(D.M.P.A.)

Délégation à l'information et à la communication de la défense
(D.I.Co.D.)

Établissement public d'insertion de la défense (E.P.I.De.)

Commissariat national aux sports militaires de la défense (C.N.S.D.)

Crédit photos

ECPAD, Commission armées-jeunesse, 1^{ère} BSC, DICOD.

