

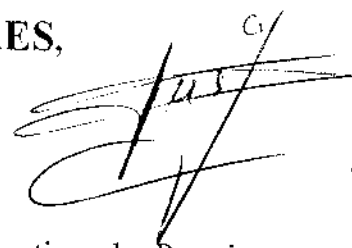
OO/HO
BURKINA FASO

Unité - Progrès - Justice

**DECRET N° 2008- 232 /PRES/PM/DEF/MEF/
MFPRE portant adoption de la Politique de
reconversion des personnels militaires des Forces
armées nationales.**

*Visa CF N° 0166
30-04-08*

**LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,**



- VU la Constitution ;
- VU le décret n° 2007-349/PRES du 04 juin 2007 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU le décret n° 2007-381/PRES/PM du 10 juin 2007 portant composition du Gouvernement ;
- VU le décret n° 2007-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2007 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- VU la loi n° 74-60/AN du 03 août 1960 portant création de l'Armée nationale ;
- VU la loi n° 009/98/AN du 16 avril 1998 portant statut général des personnels des Forces armées nationales et son modificatif n° 043-2004/AN du 18 novembre 2004 ;
- VU le décret n° 2005-272/PRES/PM/DEF du 25 mai 2005 portant organisation du Ministère de la défense ;
- Sur rapport du Ministre de la défense ;
- LE Conseil des Ministres entendu en sa séance 12 mars 2008 ;

D E C R E T E

ARTICLE 1 : Est adoptée la Politique de reconversion des personnels militaires des Forces armées nationales (FAN) définie par les dispositions annexées au présent décret.

ARTICLE 2 :

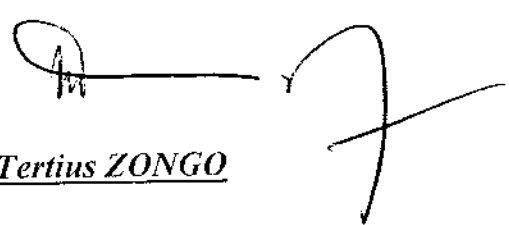
Le Ministre de la défense, le Ministre de l'économie et des finances et le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 6 mai 2008




Blaise COMPAORE

Le Premier Ministre



Tertius ZONGO

Le Ministre de l'économie et des finances



Jean- Baptiste Marie Pascal COMPAORE

Le Ministre de la défense



Yéro BOLY

Le Ministre de la fonction publique
et de la réforme de l'Etat



Seydou BOUDA

**POLITIQUE DE RECONVERSION
DES PERSONNELS MILITAIRES
DES FORCES ARMEES
NATIONALES**

SOMMAIRE

I. CONTEXTE GENERAL ET JUSTIFICATION	3
II. FONDEMENT ET OBJECTIFS GENERAUX DE LA RECONVERSION	4
III. AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION	4
<u>Axe 1</u> : intégrer la problématique du départ dans le processus général de gestion des ressources humaines	5
<u>Axe 2</u> : placer directement en milieu civil des militaires admis à la retraite	5
<u>Axe 3</u> : assurer l'efficacité du dispositif de reconversion	5
<u>Axe 4</u> : développer l'employabilité civile du militaire	5
<i>Objectif intermédiaire 1 : formation du militaire en milieu civil ou militaire</i>	6
<i>Objectif intermédiaire 1 : création d'un centre militaire de formation professionnelle</i>	6
<i>Objectif intermédiaire 3 : homologation des diplômes militaires en milieu civil et validation des acquis d'expérience (VAE).</i>	6
<i>Objectif intermédiaire 4 : développement personnel du militaire et sa remise à niveau</i>	6
<i>Objectif intermédiaire 5 : établissement d'un livret professionnel pour le militaire.</i>	7
<u>Axe 5</u> : suivre le marché de l'emploi et guider le militaire dans l'élaboration de son projet professionnel	7
<u>Axe 6</u> : obtenir la confiance et l'adhésion de l'ensemble des acteurs.	7
<i>Objectif intermédiaire 1 : obtention de la confiance et de l'adhésion des militaires</i>	7
<i>Objectif intermédiaire 2 : obtention de la confiance et de l'adhésion des partenaires</i>	7
IV. DUREE DES AIDES, MISE EN ŒUVRE ET RESPONSABILITES	8
4.1 Les aides	8
4.1.1 La durée des aides	8
4.1.2 Le début de mise en œuvre des aides	8
4.2 Les militaires concernés	8
4.3 Les différentes phases	9
4.3.1 L'orientation professionnelle	9
4.3.2 L'élaboration, la validation et l'agrément du projet professionnel	9
4.3.3 La mise en œuvre du projet professionnel	9
4.3.4 La radiation des contrôles ou des cadres	10
4.4 Responsabilité des acteurs	10
4.4.1 La responsabilité du militaire	10
4.4.2 La responsabilité du Commandement	10
V. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE, DE COORDINATION ET DE FINANCEMENT	11
5.1 Mécanisme de mise en œuvre, de coordination et de suivi-évaluation	11
5.2 Financement de la mise en œuvre du dispositif de reconversion	11
5.3 Modalités de mise en œuvre et attributions des acteurs	11

1° CONTEXTE GENERAL ET JUSTIFICATION

La Politique de Défense du Burkina Faso assigne aux Forces Armées Nationales (FAN) la préparation et la défense par la force des armes, de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation. En outre le Burkina Faso est de plus en plus sollicité sur le plan international dans le cadre des opérations de soutien à la paix. L'évolution de la forme des conflits de nos jours, fait que les engagements se situeront le plus souvent sous le chapitre VII de la Charte des Nations Unies, impliquant l'emploi de la force. Cette haute responsabilité qui incombe à notre armée, requiert le maintien en permanence d'une capacité opérationnelle aiguë malgré un contexte budgétaire difficile. La nécessité de conserver aux FAN un haut niveau de qualité implique que chaque soldat garde un excellent niveau professionnel. C'est pourquoi elle exige des soldats jeunes, dynamiques et qualifiés.

L'intégration Armée-Nation et le renforcement de la culture d'une armée républicaine constituent de nos jours une des préoccupations du Commandement. L'idée pour le jeune militaire de se voir à nouveau dans la vie civile à travers la reconversion peut être un élément catalyseur de renforcement des liens entre militaires et civils, favorisant ainsi l'esprit d'une armée au service de la nation.

L'accompagnement de la réinsertion professionnelle civile est un devoir moral de l'Etat, et du Commandement envers les militaires quittant les Forces Armées Nationales.

Le faible développement humain et la pauvreté de masse constituent une menace grave à la cohésion sociale et à toute initiative de développement durable. Le Burkina Faso depuis l'adoption de la lettre d'intention de politique de développement humain durable en 1995, a centré sa stratégie de développement sur la promotion de la sécurité humaine. Dans cette perspective, de nombreuses mutations ont été opérées au sein de l'Administration publique dont l'introduction du concept de la Gestion des Ressources Humaines. Le Ministère de la Défense malgré son caractère d'institution spécifique, a adopté ce concept en la traduisant par la mise en place de structures de Gestion des Ressources Humaines à tous les niveaux. Dans cette nouvelle orientation qu'elle s'est fixée, la gestion des Ressources Humaines a été revue. En plus de la réalisation de la ressource, de sa formation et de son emploi, elle comporte dorénavant la prise en compte de l'après service par la recherche de solutions idoines favorisant la réinsertion socioprofessionnelle du militaire une fois admis à la retraite ou dont le contrat n'est pas renouvelé. Face à de telles exigences qui s'imposent aux FAN, l'un des objectifs majeurs du Commandement aujourd'hui est l'optimisation du rendement du militaire pendant son temps de service et sa réinsertion dans la vie civile. Ceci passe par la mise en place d'une politique de reconversion dans le cadre de la nouvelle orientation de gestion des ressources humaines adoptée par les FAN.

La démarche de reconversion répond aux objectifs de maintien de la capacité opérationnelle des armées, de renforcement du lien Armée-Nation et de lutte contre la pauvreté. Cette politique qui entre en droite ligne avec les efforts développés par le Gouvernement du Burkina Faso dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et le développement humain durable, constitue un puissant levier de motivation, et pourrait contribuer efficacement au renforcement de la discipline au sein des Forces Armées d'une part, et d'autre part à préserver la quiétude sociale.

La présente politique se veut être un cadre de référence qui fixe les orientations et les priorités en matière de reconversion dans les Forces Armées Nationales selon les domaines d'intervention définis par le Ministère de la Défense.

II° FONDEMENT ET OBJECTIFS GENERAUX DE LA RECONVERSION

La politique de reconversion trouve son fondement dans la Constitution et dans la Loi portant statut général des personnels des Forces Armées Nationales qui précise en son article premier l'offre de moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile à ceux qui quittent l'état militaire et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution.

La reconversion, se définit comme étant tout le dispositif d'évaluation et d'orientation professionnelle mis en place par le commandement afin de permettre au militaire de carrière ou sous contrat qui le désire, le moment venu, son retour à la vie civile active.

La reconversion a pour but de faciliter aux militaires quittant le service, animés d'une réelle volonté de s'intégrer dans le marché du travail, l'accès à un emploi civil correspondant à leurs compétences et leurs capacités. Elle vise également la régulation des flux de départ permettant de garantir aux FAN une population jeune, de haute qualité opérationnelle.

A cet effet, la politique de reconversion poursuit les objectifs généraux suivants :

- intégrer la problématique du départ dans le processus général de gestion des ressources humaines ;
- placer en milieu civil des militaires admis à la retraite ;
- assurer l'efficacité du dispositif de reconversion ;
- développer l'employabilité civile du militaire ;
- assurer en permanence une bonne connaissance du marché de l'emploi et des secteurs porteurs, afin de mieux guider le militaire dans l'élaboration de son projet professionnel ;
- obtenir la confiance et l'adhésion de l'ensemble des militaires et des acteurs de la société civile par l'information.

III° AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE DE RECONVERSION

Les orientations de la politique de reconversion dans les forces armées découlent d'une part de la nécessité de réguler les flux en matière de gestion des ressources humaines conformément aux besoins de l'Armée. D'autre part elles traduisent la volonté du commandement de garantir aux militaires quittant régulièrement l'Armée de garder un niveau de vie décent en leur permettant de s'insérer dans la vie productive en milieu civil et d'avoir une conduite digne et honorable.

L'accent sera mis sur la formation au profit des militaires ne disposant pas de compétences professionnelles suffisantes et sur la capitalisation des qualifications durant le parcours militaire.

En outre, la politique de reconversion assurera la recherche des secteurs porteurs sur le marché de l'emploi, afin de guider l'orientation et l'accompagnement du militaire en fin de service.

Les objectifs généraux de la politique de reconversion constituent des axes stratégiques qui devront guider les actions visant à rendre opérationnelle la politique de reconversion.

Axe 1 : intégrer la problématique du départ dans le processus général de gestion des ressources humaines

La réalisation et le maintien du format d'une armée sont des conditions de son efficacité. Une fois le format réalisé, la reconversion permet de réguler les flux des ressources humaines en assurant en permanence une adéquation entre les recrutements et les départs, garantissant ainsi le respect du format des armées d'une part, et d'autre part de disposer de militaires jeunes, dynamiques et qualifiés.

Axe 2 : placer directement en milieu civil des militaires admis à la retraite

Au regard des profils et des corps de métier existant dans les FAN, il importe d'identifier les métiers et les secteurs d'activités susceptibles d'employer dans l'immédiat les militaires admis à la retraite ou en fin de contrat.

A ce titre, il convient d'assurer une démarche partenariale avec le monde économique en général, et les employeurs d'envergure nationale ou internationale. Aussi, il faut établir des connexions avec les organismes spécialisés de l'emploi, publics ou privés, et valoriser les conventions passées par le ministère de la défense avec les pourvoyeurs directs ou indirects d'emploi (branche professionnelle, entreprise d'envergure nationale, etc.).

Axe 3 : assurer l'efficacité du dispositif de reconversion

Pour faire fonctionner efficacement les structures de la chaîne de reconversion, il sera nécessaire de mobiliser d'importantes ressources humaines, matérielles et financières. L'optimisation de ces ressources en vue de réaliser les objectifs de la reconversion au moindre coût devra être le principe directeur de la mise en œuvre de la politique de reconversion.

Cet objectif sera atteint à travers les actions suivantes :

- le choix rationnel, la formation initiale et continue du personnel de la chaîne reconversion, la valorisation de la fonction d'agent de la chaîne reconversion et sa stabilité dans la fonction.

- l'élaboration, la diffusion et la stricte application des textes d'application décrivant les procédures et les principes de gestion des ressources, ainsi que toute documentation technique relative à la reconversion en vue de faciliter la mise en œuvre du dispositif.

Axe 4 : développer l'employabilité civile du militaire

Il est de la responsabilité du commandement d'accompagner le militaire tout au long de sa carrière par une formation continue qui favorisera sa réinsertion socioprofessionnelle, une fois rayé du contrôle des effectifs. L'effort devra se faire en faveur des militaires ne disposant pas de compétences professionnelles suffisantes et doit se traduire par une démarche continue de promotion sociale permettant de capitaliser des qualifications durant le parcours militaire. Cette démarche est conduite sous la responsabilité du gestionnaire des ressources humaines. A cet effet, les objectifs intermédiaires ci-dessous seront poursuivis.

Objectif intermédiaire 1 : formation du militaire en milieu civil ou militaire

Dans ce cadre, il s'agira d'identifier les filières de formations existant dans le secteur civil pouvant recevoir les militaires pour leur formation professionnelle et prendre toutes les dispositions permettant de renforcer les capacités d'intervention des structures militaires et favoriser l'accès aux centres civils.

Objectif intermédiaire 2 : création d'un centre militaire de formation professionnelle

Ce centre permettra de dispenser une formation professionnelle aux militaires dans un cadre propre aux Forces Armées Nationales. Les programmes et les formateurs devront être agréés par les ministères compétents. La réflexion devra également être poursuivie pour transformer ce centre de formation en un centre à vocation sous-régionale pouvant recevoir des stagiaires des pays amis dans le cadre de leur politique de reconversion.

Objectif intermédiaire 3 : homologation des diplômes militaires en milieu civil et validation des acquis d'expérience (VAE).

L'homologation des titres et diplômes militaires a pour objet de reconnaître à leurs titulaires un niveau de qualification professionnelle et académique comparable à celui des détenteurs de diplômes délivrés par les ministères compétents. Les diplômes militaires homologués autorisent également leurs détenteurs à se présenter à certains concours de la fonction publique et à postuler à des emplois soit publics soit des collectivités locales.

La validation des acquis d'expérience constitue une démarche de capitalisation des expériences acquises dans l'exercice des fonctions militaires. Elle doit s'inscrire dans une logique de certification professionnelle et a pour objectif l'obtention d'un titre à finalité professionnelle permettant l'exercice d'une activité dans la vie civile.

Chaque fois que possible, l'expérience, non traduite par un titre professionnel certifié ou par ses unités constitutives doit pouvoir être valorisée par une démarche de validation des acquis de l'expérience à travers l'établissement des certificats de compétences professionnelles ou de qualification professionnelle.

Objectif intermédiaire 4 : développement personnel du militaire et sa remise à niveau

En plus des formations liées à la qualification professionnelle, le commandement de contact doit ajouter, si nécessaire, un volet «développement personnel - remise à niveau» propre à écarter le risque de dégradation des connaissances générales et de désinsertion sociale. Dans ce cadre, l'alphabétisation du militaire du rang devra être une préoccupation constante du commandement à tous les niveaux. Le volet de développement personnel du militaire pourra également être exécuté en s'appuyant sur les compétences des centres militaires de formation professionnelle ou sur celles de partenaires extérieurs. Ainsi doté des pré-requis usuels, tout militaire est en mesure d'aborder un examen interne, une formation interne ou externe, ou une démarche de recherche d'emploi avec de bonnes chances de réussite.

Objectif intermédiaire 5 : établissement d'un livret professionnel pour le militaire.

Tout militaire effectuant son service et ayant atteint au moins cinq années de services effectifs, qu'il soit de carrière ou non, doit bénéficier de l'établissement d'un livret professionnel permettant d'identifier les différentes phases de son parcours professionnel. Ainsi au moment de son départ, le militaire dispose d'un livret professionnel, document destiné à faciliter sa réinsertion dans la vie civile. Ce livret est détenu par le gestionnaire des ressources humaines du corps et est tenu à jour au fur et à mesure du déroulement de la carrière du militaire. Il précise :

- le niveau de formation générale et technique ;
- la ou les qualification(s) professionnelle(s) exercée(s) dans l'armée ;
- le cas échéant, le diplôme homologué ou le titre reconnu permettant l'exercice d'un métier ;
- la nature et l'importance des responsabilités assumées durant la carrière ou le contrat.

Ce livret personnalisé comporte également toutes les indications permettant d'identifier les différentes étapes du parcours de la reconversion et, notamment, les attestations délivrées à l'issue de la phase d'orientation et ayant conduit à définir et à valider le projet professionnel.

Axe 5 : suivre le marché de l'emploi et guider le militaire dans l'élaboration de son projet professionnel

Les décideurs de la chaîne reconversion devront mettre à la disposition du militaire les informations relatives aux évolutions des marchés de l'emploi régionaux, les potentialités de recrutement, de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi, et les diffuser vers les régions, d'identifier les secteurs sous tension ou au contraire ceux porteurs, permettant ainsi de guider le militaire dans le choix de son projet professionnel.

Axe 6 : obtenir la confiance et l'adhésion de l'ensemble des acteurs

La réussite de la reconversion est largement tributaire de la confiance et de l'adhésion aussi bien des militaires concernés que des partenaires. Cet objectif ne sera atteint qu'à travers une réelle politique de communication interne et externe sur la politique de reconversion dans les FAN en vue de susciter l'adhésion de tous.

Objectif intermédiaire 1 : obtention de la confiance et de l'adhésion des militaires

Le gestionnaire a pour devoir d'informer en permanence le militaire sur l'ensemble des dispositions statutaires et financières qui, le moment venu, pourront être utilisées pour assurer son accès à l'emploi civil. Il s'agit de faire prendre conscience au militaire de la problématique du départ et de son intérêt à l'envisager très tôt. Cette sensibilisation doit être faite dans un délai adapté à la situation individuelle, liée, notamment, au niveau de qualification professionnelle.

Objectif intermédiaire 2 : obtention de la confiance et de l'adhésion des partenaires

Dans ce cadre, la communication s'attachera à sensibiliser les décideurs politiques, le monde des affaires, l'opinion publique, les bailleurs de fonds sur le bien fondé de la politique de reconversion dans les Forces Armées Nationales. La recherche d'un partenariat durable avec ces acteurs devra être une constante pour les gestionnaires de la chaîne de reconversion.

IV° DUREE DES AIDES, MISE EN ŒUVRE ET RESPONSABILITES

4.1 Les Aides

Les aides concernent l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre de la politique de reconversion, pour faciliter la réinsertion dans la vie productive des militaires admis à la retraite ou dont le contrat n'est pas renouvelé.

4.1.1 *La durée des aides*

La durée de mise en œuvre des aides reste encadrée par la norme statutaire. Cette mise en œuvre s'effectue sur une période d'une durée maximale de douze mois, au cours de laquelle le militaire bénéficie de congés de reconversion ou d'une formation professionnelle dans un organisme militaire. Sa durée est personnalisée en fonction des moyens nécessaires pour la mise en œuvre du projet professionnel du militaire.

4.1.2 *Le début de mise en œuvre des aides*

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

Les militaires du rang constituent la frange la plus importante en terme de nombre dans nos Forces Armées Nationales. L'une des difficultés pour la formation et la réinsertion de cette catégorie de militaires dans la vie productive, est celle liée à l'absence de qualification et à son faible niveau d'alphabétisation.

L'alphabétisation est un élément déterminant dans le développement personnel de tout individu. Elle devra alors être le socle du développement de l'employabilité du militaire du rang. Toutes les mesures tendant à promouvoir cette activité dans les casernes devront être envisagées. A cet effet, les actions ci-dessous seront entreprises:

- mise en place au niveau de toutes les formations, de centre permanent d'alphabétisation et centre d'éducation de base non formelle;
- intégration des actions d'alphabétisation au sein de toutes les activités des Forces Armées Nationales;
- mise en place dans toutes les Armées et entités assimilées, des fonds pour l'alphabétisation dans les Corps.

Les formateurs seront choisis parmi le personnel en service ou parmi les militaires retraités ayant suivi une formation d'éducateur en alphabétisation.

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

4.2 Les militaires concernés

Conformément aux dispositions du statut général des militaires, tout militaire peut bénéficier de la reconversion. Le militaire de carrière ou servant sous contrat quel que soit son grade, peut bénéficier du dispositif des aides de formation professionnelle ou d'accompagnement vers l'exercice d'un métier civil dès lors qu'il compte au moins cinq ans de service militaire effectif. A cet effet, le commandement doit lui assurer de manière

permanente pendant son temps de service actif, l'information favorisant l'anticipation et la préparation de sa reconversion civile.

Un effort spécifique sera marqué en faveur des militaires ne disposant pas de compétences professionnelles suffisantes permettant un accès immédiat à un emploi civil et ayant les plus bas revenus à la retraite.

Sont toutefois exclus du bénéfice de l'aide, les militaires radiés des FAN pour sanction disciplinaire ou pénale.

4.3 Les différentes phases

4.3.1 L'orientation professionnelle

Elle a pour objectif l'appréciation des qualifications et des compétences professionnelles du militaire. Elle permet de mettre en valeur ses expériences et de clarifier ses aspirations. Son résultat doit permettre au militaire de disposer des paramètres constitutifs d'un projet professionnel conduisant à l'emploi.

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

Le projet professionnel détermine l'aide que les forces armées apportent au militaire quittant le service. Cette aide est une réponse rationnelle à un besoin avéré dont la satisfaction conditionne l'accès à l'emploi.

Afin d'assurer cet objectif d'accès à l'emploi, les aides peuvent être combinées entre formation et accompagnement ; elles doivent être adaptées aux besoins personnels et s'inscrire, si possible, dans une logique de modules. L'élaboration du projet professionnel doit conduire le militaire à définir un métier, un lieu d'exercice, une échéance et les moyens pour y parvenir. Il est le fruit d'une confrontation aux réalités du marché de l'emploi dans la branche considérée et dans la région choisie.

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

La validation du projet professionnel qui est l'aboutissement de la phase d'orientation, permet de proposer à l'autorité militaire compétente pour l'agréer, un mode de réalisation du projet validé par un expert militaire de la reconversion qui le juge fiable et réaliste. L'agrément du projet professionnel consiste à reconnaître l'adéquation entre un projet professionnel et l'aide la mieux adaptée en tenant compte des contraintes de gestion. L'agrément se traduit par une décision de gestion s'appuyant sur les avis techniques formulés par les professionnels rencontrés à l'occasion de la validation du projet et par le niveau de la chaîne reconversion chargé d'entériner cette validation.

4.3.3 La mise en œuvre du projet professionnel

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

4.3.4 La radiation des contrôles ou des cadres

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

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

4.4 Responsabilité des acteurs

L'accompagnement de la réinsertion professionnelle civile est un devoir moral de l'Etat, du Commandement et du gestionnaire envers les militaires quittant les Forces Armées Nationales. Cependant, la responsabilité du commandement s'exerce avec un souci de rationalité, la reconversion ne devant pas être utilisée comme une récompense des services rendus, mais comme une aide à l'accès à l'emploi civil. Par ailleurs, la reconversion implique une responsabilité partagée entre le militaire partant, qui doit s'investir totalement dans la démarche de reconversion, et le gestionnaire qui doit s'attacher à développer son employabilité civile.

4.4.1 La responsabilité du militaire

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

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

4.4.2 La responsabilité du commandement

Le commandement est coresponsable de l'accès à l'emploi civil du militaire ; pour cela, il s'assure que le gestionnaire pratique une gestion suivant une logique continue prenant en compte tout le parcours professionnel du militaire ; il planifie le départ et les étapes de la préparation ; il assure les conditions de cette préparation : information, orientation, disponibilité ; il accorde les aides en faisant primer, dans leur mise en œuvre, l'employabilité du militaire. Les cadres de contact participent également à la préparation du départ en aidant le militaire à assumer sa responsabilité dans ce domaine.

La DRH/EMGA est responsable du suivi du parcours professionnel du militaire. Il veille à ce que le départ soit anticipé, préparé et programmé ; il assure au militaire la disponibilité nécessaire à la préparation et la mise en œuvre du projet professionnel. Les experts de la reconversion sont chargés de la transition vers l'emploi civil en exploitant le travail de gestion conduit pendant le parcours militaire. Ils ont également la mission de sensibiliser sur les conditions d'exercice d'un métier dans le monde civil, de guider le militaire dans l'élaboration d'un projet raisonnable, et de rechercher les solutions les plus adaptées à ce projet, au meilleur coût.

V° MECANISME DE MISE EN ŒUVRE, DE COORDINATION ET DE FINANCEMENT

5.1 Mécanisme de mise en œuvre, de coordination et de suivi-évaluation

La politique de reconversion dans les Forces Armées Nationales sera mise en œuvre à travers une organisation impliquant tous les niveaux du Commandement. La chaîne reconversion est placée sous la tutelle du Ministère de la Défense.

Elle est dirigée par la Direction de la Fonction Militaire-Accompagnement Professionnel et Reconversion (DFM-APR) qui définit la politique de reconversion des armées, établit les partenariats et les conventions, ainsi que les plans de communication en direction des acteurs internes et externes et le financement des aides.

Au niveau de l'Etat-Major Général des Armées, la Direction de la Reconversion Civile des Militaires (DRCM) est chargée de la mise en œuvre de la politique définie, la rédaction des textes d'application et décide de l'octroi des aides. Dans les Régions militaires, les Bureaux d'Aide à la Reconversion Civile (BARC), assurent la validation des dossiers, forment le personnel des Cellules d'Aide à la Reconversion (CAR) et participent au placement direct des militaires en fin de service. Enfin, au niveau des Corps, des antennes locales formalisées à travers les CAR, conseillent, orientent, informent, aident à la constitution des dossiers et assurent la prospection locale sur le marché de l'emploi.

La coordination de la mise en œuvre de la politique de reconversion est assurée par la DFM-APR et la DRCM. Le suivi-évaluation sera effectué de façon continue, concertée et participative impliquant les acteurs militaires ainsi que les partenaires techniques et financiers. A cet effet, il sera mis en place un comité de suivi-évaluation comprenant en plus du Ministère de la Défense, les institutions et organismes nationaux concernés par la reconversion des militaires, les partenaires techniques et financiers, tout autre acteur apportant un appui quelconque au dispositif.

5.2 Financement de la mise en œuvre du dispositif de reconversion

Le financement de la mise en œuvre de la politique de reconversion dans les Forces Armées Nationales se fera principalement sur les fonds publics notamment les ressources de l'Etat. Des stratégies pourront être développées auprès de certains partenaires en vue de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de reconversion dans le cadre de conventions ou de partenariats qui seront établis avec le Ministère de la Défense.

L'effort financier consenti apparaîtra à moyen terme négligeable au regard du retour sur investissement tant sur le plan économique que social.

5.3 Modalités de mise en œuvre et attributions des acteurs

Les modalités pratiques de mise en œuvre et les attributions des différents acteurs de la politique de reconversion seront précisées par des textes réglementaires.