



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 96 du 6 décembre 2024

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 24

INSTRUCTION N° 0001124004356/ARM/SGA/DRH-MD/DM

relative à la reconversion des militaires.

Du 13 septembre 2024

INSTRUCTION N° 0001124004356/ARM/SGA/DRH-MD/DM relative à la reconversion des militaires.

Du 13 septembre 2024

NOR A R M S 2 4 0 1 8 2 7 J

Référence(s) :

- Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) ;
- Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- Loi n° 2023-703 du 1er août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense ;
- Code de la défense – partie législative IV – Livre Ier – Titre III – Chapitre VIII : Positions statutaires et Chapitre IX : Fin de l'état militaire ;
- Code de la défense – partie réglementaire IV – Livre Ier – Titre III – Chapitre VIII : Positions statutaires et Chapitre IX : Fin de l'état militaire ;
- Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre – partie législative – Livre II – Titre IV : Dispositif d'accès aux emplois de la fonction publique ;
- Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre – partie réglementaire – Livre II – Titre IV : Dispositif d'accès aux emplois de la fonction publique ;
- Code du travail – partie législative V – Livre III – Titre Ier – Chapitre Ier : Missions et composantes du service public de l'emploi et Chapitre II : Placement et accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- Code de la commande publique – partie législative II – Livre Ier – Titre II – Chapitre II : Marchés passés sans publicité ni mise en concurrence préalables ;
- Code de la commande publique – partie réglementaire II – Livre Ier – Titre II – Chapitre II : Marchés passés sans publicité ni mise en concurrence préalables ;
- Décret n°2020-576 du 14 mai 2020 relatif à la certification professionnelle délivrée par le ministre des armées ;
- Arrêté du 10 juin 2009 modifié relatif à la composition et au fonctionnement du conseil d'orientation de Défense mobilité ;
- Arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité ;

➤ [Instruction N° 230423/DEF/SGA/DRH-MD/FM1 du 18 juillet 2013 relative au cumul d'activités à titre accessoire des militaires.](#)

➤ [Instruction N° 1500/DEF/RH-AT/EP/PRH/ES du 24 octobre 2016 relative à la reconversion des militaires de l'armée de terre.](#)

➤ [Instruction N° 0001118009435/ARM/SGA/DRH-MD/ARD du 25 octobre 2018 relative aux modalités de financement des prestations liées à la reconversion des militaires.](#)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [200.4](#).

Référence de publication :

BOC n°96 du 06/12/2024

SOMMAIRE :

PRÉAMBULE

1. POLITIQUES DE RECONVERSION ET DE CERTIFICATION DU MINISTÈRE

1.1. Politique de reconversion à la vie civile

1.2. Articulation de la politique de reconversion avec les impératifs de gestion des forces armées et formations rattachées

1.3. La politique de certification professionnelle du ministère

2. LES ACTEURS DE LA RECONVERSION

2.1. Le candidat

2.1.1. Le public éligible

2.1.2. Les différentes positions statutaires des candidats militaires

2.2. Défense mobilité

2.3. Les gestionnaires RH des forces armées et formations rattachées (FAFR)

2.4. France Travail

3. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA RECONVERSION

3.1. Information des militaires quittant l'institution

3.2. Accompagnement du candidat dans la transition professionnelle

3.3. Formation professionnelle

3.3.1. *Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP)*

3.3.2. *Formations hors milieu militaire*

3.4. Retour à l'emploi

3.4.1. *Accès à la fonction publique*

3.4.2. *Accès à l'emploi en entreprise*

3.4.3. *Création et reprise d'entreprise*

4. DISPOSITION DIVERSE

PRÉAMBULE

La présente instruction a pour objet de préciser le dispositif de reconversion à la vie civile du personnel militaire du ministère des Armées. Sa révision intervient en réponse à l'objectif de renforcement de l'attractivité et de la fidélisation du personnel des Armées fixé par la loi de programmation militaire 2024-2030, ainsi que dans le cadre du plan de « fidélisation à 360° » du ministre des Armées et des priorités fixées à l'égard de Défense mobilité lors de son conseil d'orientation du 1er mars 2023.

Elle remplace l'instruction n°449785/DEF/SGA/DRH-MD/ARD du 23 février 2016 relative à la reconversion des militaires.

1. POLITIQUES DE RECONVERSION ET DE CERTIFICATION DU MINISTÈRE

1.1. Politique de reconversion à la vie civile

La politique de reconversion vise à accompagner la transition professionnelle vers la vie civile des militaires qui quittent l'institution. Elle s'inscrit dans la manœuvre ministérielle en matière de ressources humaines car, outre son caractère social, les aides à la reconversion à la vie civile contribuent à l'attractivité des armées et à la fidélisation des militaires. Elle vise également à la maîtrise du coût du chômage qui pèse sur la masse salariale du ministère.

Les orientations de la politique générale de reconversion sont proposées par le service à compétence national Défense mobilité (DM), également en charge de l'organisation du dispositif d'accompagnement vers l'emploi des militaires[1]. Ces orientations sont validées par le directeur des ressources humaines du ministère (DRH-MD) après consultation des directions des ressources humaines des forces armées et formations rattachées (FAFR).

1.2. Articulation de la politique de reconversion avec les impératifs de gestion des forces armées et formations rattachées

DM prend en compte dans l'élaboration de ses propositions les priorités de la politique de ressources humaines menée par les FAFR, et concourt en particulier à la réalisation de l'objectif de fidélisation du personnel militaire. Dans cette optique, un dialogue constant est instauré entre la direction de DM et les directions des ressources humaines des FAFR. Cette collaboration peut être formalisée dans des conventions de partenariat et se réalise dans le cadre de réunions bilatérales régulières, ainsi que lors du conseil d'orientation de DM[2].

Dans le respect du cadre légal et de manière strictement nécessaire aux besoins de leur collaboration, les FAFR et DM s'échangent des données RH. Ces transferts de données sont formalisés dans des protocoles d'échange détaillant les traitements concernés, les données transmises et les modalités d'échange.

1.3. La politique de certification professionnelle du ministère

Outre son rôle dans la politique de reconversion, la certification professionnelle constitue un levier d'attractivité et de fidélisation pour le personnel

militaire. Elle permet en effet la reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles des militaires, qui peuvent être obtenues à l'issue d'une formation, ou grâce à la validation des acquis de l'expérience.

À ce titre, le ministère des Armées crée des certifications professionnelles qui permettent la reconnaissance des compétences, aptitudes et connaissances associées à un métier, fonction ou emploi militaire[3]. Les DRH des FAFR sont en charge de l'élaboration des dossiers d'enregistrement de ces certifications au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Elles sont accompagnées dans cette tâche par DM qui représente le ministère auprès des commissions professionnelles consultatives (CPC) interministérielles et de la commission de la certification professionnelle (CPC) de France Compétences.

Il est également possible pour les militaires de valider les acquis de leur expérience[4] pour obtenir un diplôme en rapport direct avec l'activité concernée. Le développement et la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) au sein du ministère sont confiés à DM et peuvent être effectués à tout moment de la carrière, que ce soit ou non dans le cadre d'une démarche de reconversion.

2. LES ACTEURS DE LA RECONVERSION

2.1. Le candidat

2.1.1. Le public éligible[5]

Tout militaire hors période probatoire[6] peut bénéficier d'une information et d'un accompagnement individualisé par DM, et ce jusqu'à trois ans après son départ de l'institution et sans limite de temps pour les blessés en opération, en service et hors service.

Sur proposition de DM et en cohérence avec le projet professionnel du candidat à la reconversion, son gestionnaire RH peut décider de lui attribuer certaines aides, comme un congé de reconversion, mais celles-ci ne sont pas systématiques.

2.1.2. Les différentes positions statutaires des candidats militaires

Avant la cessation de son état militaire, le militaire engagé dans une procédure de départ peut effectuer son accompagnement en position d'activité ou de non-activité.

Le candidat militaire est en position d'activité s'il effectue sa reconversion dans le cadre :

- D'un congé de reconversion (CR) : d'une durée maximale de cent-vingt jours ouvrés fractionnables[7], il est délivré par le gestionnaire sur demande agréée pour la réalisation d'une formation ou d'un accompagnement vers l'emploi. Il est ouvert aux militaires ayant accompli au moins quatre ans de service[8] ;
- D'un congé pour création ou reprise d'entreprise[9] : délivré par le gestionnaire sur demande agréée, il est ouvert aux militaires ayant accompli au moins huit ans de service, pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois ;
- D'une affectation au centre militaire de formation professionnelle (voir 3.3.1) ;
- D'une affectation pour une durée limitée en-dehors des armées[10] ;
- D'un congé maladie ordinaire[11] ;
- D'un congé du blessé[12] pour les militaires blessés en opération, après avis du médecin militaire.

Il est en position de non-activité s'il effectue sa reconversion dans le cadre :

- D'une disponibilité[13], pour les officiers de carrière ;
- D'un congé complémentaire de reconversion, pour prolonger un CR quand la situation le justifie, notamment dans le cadre d'une formation longue[14] ;
- D'un congé du personnel navigant[15] ;
- D'un congé de longue durée pour maladie (CLDM) ou d'un congé de longue maladie (CLM)[16], après avis du médecin militaire[17].

Il peut également être en position de détachement[18] dans le cadre d'une transition professionnelle vers la fonction publique civile. Il peut alors s'agir :

- D'un détachement de droit commun (art. L. 4138-8 et 9) ;
- D'un détachement suite à la réussite d'un concours de l'une des fonctions publiques civiles ou d'accès à la magistrature ou d'un recrutement sans concours (art. L.4139-1) ;
- D'un détachement-intégration (art. L.4139-2) ;
- D'un détachement dans le cadre d'un emploi réservé (art. L.4139-3).

Après la cessation de l'état militaire, l'accompagnement par DM se poursuit sous statut civil jusqu'à trois ans après le départ de l'institution.

2.2. Défense mobilité

DM est le service à compétence nationale en charge de la mise en œuvre de l'accompagnement vers la transition professionnelle des ressortissants du ministère des Armées. Doté d'un réseau couvrant l'ensemble du territoire national (hexagone et outre-mer), DM accueille les candidats dans ses antennes, souvent situées dans ou à proximité des installations militaires locales. Son organisation est décrite dans l'instruction n°0001I20011094 ARM/SGA/DRH-MD du 17 décembre 2020 relative à l'organisation et au fonctionnement de Défense mobilité.

Afin d'accompagner tous les types de profils, DM dispose d'organes spécifiques tels que :

- Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) ;
- La mission de reconversion des officiers[19] (MRO) ;
- Le bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère (BARLE).

2.3. Les gestionnaires RH des forces armées et formations rattachées (FAFR)

Les gestionnaires des ressources humaines des FAFR participent à l'élaboration de la politique générale de reconversion confiée à DM. Ils orientent vers DM les candidats susceptibles de quitter l'institution et facilitent leur accès au dispositif de reconversion.

Un contact permanent est établi par DM avec les gestionnaires, *via* la direction de DM au niveau national et, au niveau du réseau, entre chaque antenne de DM et les entités dont relèvent leurs candidats.

Il revient au gestionnaire, sur la base du dossier constitué par DM, de formuler la décision d'octroyer ou non un congé de reconversion, un agrément en vue d'une transition professionnelle au sein des fonctions publiques ou toute autre décision de gestion ou aide pertinente.

Chaque armée publie ses propres textes relatifs à la reconversion de son personnel, en cohérence avec la présente instruction et au regard de ses règles de gestion. DM est informé de toute modification de ces instructions et des directives internes à chaque armée concernant la reconversion.

2.4. France Travail

France Travail (FT) assure le versement des indemnités chômage pour le compte des armées[20]. Le centre expert de traitement de l'indemnisation du chômage (CETIC) de DM s'assure de la bonne détermination des droits individuels de ses ressortissants.

Dans le cadre de cette collaboration et dans le respect de la réglementation en la matière, FT et DM s'échangent des données relatives aux anciens ressortissants du ministère, qui perçoivent des indemnités.

3. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA RECONVERSION

DM met en œuvre la politique de reconversion du ministère en prenant en charge l'accompagnement des militaires tout au long de leur transition professionnelle vers le monde civil. Cet accompagnement se fait de façon uniforme sur l'ensemble du territoire national, DM ayant standardisé ses procédures dans le cadre de sa démarche qualité. Engagé dans une démarche d'amélioration continue, DM veille à la satisfaction de ses candidats autant qu'à leur employabilité.

Afin d'assurer sa mission, DM recueille et traite des données à caractère personnel de ses candidats dans le respect du règlement général sur la protection des données[21]. Elle conserve ces données uniquement le temps nécessaire à ses besoins métiers[22].

3.1. Information des militaires quittant l'institution

L'information des militaires à la politique de reconversion doit avoir lieu le plus en amont possible de leur départ, afin de permettre un accompagnement optimal et la maîtrise de la facture du chômage.

Chaque chef de formation administrative est responsable de cette information vers les militaires placés sous son autorité.

Des sessions d'information sont assurées par DM sur les différentes emprises militaires, en partenariat avec les gestionnaires qui jouent un rôle important dans l'orientation des candidats.

Les gestionnaires des armées transmettent à DM la liste des militaires dont le départ a été acté, afin qu'ils puissent être contactés dès que possible pour se voir proposer un accompagnement.

3.2. Accompagnement du candidat dans la transition professionnelle

Les conseillers en transition professionnelle (CTP) de DM accompagnent les candidats à la reconversion à la vie civile dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable. Les CTP peuvent aussi proposer des outils d'orientation et d'enquête, puis, une fois le projet validé, assister les candidats dans l'élaboration de leur stratégie de mise en œuvre.

La réalisation du projet professionnel du candidat peut nécessiter la mise en place d'une aide formulée auprès du gestionnaire par le biais d'une demande d'avis préalable au départ lié à une reconversion (APDR). Dans tous les cas, le gestionnaire est seul décideur de l'attribution d'un congé de reconversion et des éventuels autres dispositifs d'aide au départ[23].

3.3. Formation professionnelle

Si la réalisation du projet professionnel du candidat requiert une qualification ou un diplôme qu'il ne possède pas, alors une formation professionnelle est demandée. Les formations professionnelles en milieu militaire (FPMM) sont privilégiées.

3.3.1. Le centre militaire de formation professionnelle (CMFP)

Le CMFP est situé à Fontenay-le-Comte (Vendée) et dispose d'une section de formation professionnelle localisée à Saint-Mandrier-sur-Mer (Var). Ses

missions, son organisation et son fonctionnement sont détaillés dans une instruction spécifique.

Les formations professionnelles proposées au CMFP sont délivrées par des prestataires. Les candidats bénéficient d'un accompagnement renforcé par les cadres du centre. Le CMFP propose également des ateliers de bilan d'orientation et des stages de remise à niveau académique effectués en régie.

Les formations au CMFP s'adressent prioritairement aux militaires contractuels[24] pour lesquels une formation est prescrite. Les sous-officiers et officiers de carrière sont également éligibles, mais non prioritaires. Elles se font via un congé de reconversion, sauf pour les militaires contractuels de l'armée de Terre et du service de l'énergie opérationnelle effectuant une formation de plus de cent-vingt jours ouvrés qui sont affectés au CMFP par un ordre de mutation de leur gestionnaire.

3.3.2. Formations hors milieu militaire

Si la formation nécessaire au projet professionnel d'un candidat n'est pas disponible au CMFP, elle peut avoir lieu dans des organismes spécialisés dans la formation professionnelle. À ce titre, des marchés publics sont conclus par DM afin d'orienter les candidats vers des organismes conventionnés et reconnus.

À titre exceptionnel, si aucun marché correspondant au projet professionnel du candidat n'existe, celui-ci peut solliciter, *via* son CTP, l'établissement d'une convention individuelle.

Un militaire qui a suivi à ses propres frais un ou plusieurs cycles d'enseignement en vue de préparer sa reconversion professionnelle à la vie civile peut également prétendre au remboursement de certains frais engagés sous certaines conditions.

Ces conditions, les procédures et montants de prise en charge sont détaillés dans une instruction spécifique[25] dont la grille financière pourra être revue régulièrement.

La formation en alternance est également encouragée pour les publics éligibles[26].

3.4. Retour à l'emploi

En fonction des projets professionnels et des besoins en recrutement, DM peut mettre en relation ses candidats et des employeurs privés ou publics.

3.4.1. Accès à la fonction publique

La procédure spécifique décrite à l'article L.4139-2 du code de la défense permet, sous certaines conditions[27], au candidat militaire ou ancien militaire d'accéder à un emploi dans la fonction publique d'Etat (FPE), territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH). Le candidat doit faire une demande d'agrément dans la fonction publique, visée par son CTP et transmise à son gestionnaire ou ancien gestionnaire. C'est à ce dernier que revient la décision de délivrer l'agrément.

Les emplois réservés, dispositif de solidarité nationale, sont accessibles aux militaires blessés en opération extérieure et titulaires d'une pension militaire d'invalidité, ainsi qu'aux militaires blessés en service et radiés du fait de cette blessure. La procédure est décrite dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG)[28]. Les ayants-droit doivent avoir un passeport professionnel établi par l'office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC-VG) et leur accompagnement relève de DM.

Le cas échéant, la mise en détachement se fait par le gestionnaire.

Les candidats peuvent également accéder à la fonction publique (ou à la magistrature) par le biais de concours, de recrutements sans concours ou de contrats de droit commun.

3.4.2. Accès à l'emploi en entreprise

Dans le cadre de conventions de partenariat nationales, DM entretient des relations privilégiées avec des entreprises partenaires ainsi que des fédérations et des associations professionnelles. Des échanges ont également lieu localement avec plusieurs milliers d'entreprises.

Dans le cadre d'une priorisation des emplois à armer, DM peut proposer au candidat des offres ciblées par le biais de son portefeuille d'offres d'emploi, ou peut transmettre aux employeurs des profils de candidats en adéquation avec leurs besoins. Il est également possible, après agrément du gestionnaire, de mettre en place des prestations d'immersion en entreprise[29].

Durant les trois ans qui suivent la cessation de ses fonctions, l'ancien militaire ne peut pas intégrer une entreprise avec laquelle il a eu certaines interactions dans le cadre de ses missions[30]. Le cas échéant, la commission de déontologie des militaires sera consultée sur la compatibilité de l'activité de l'ancien militaire avec ses anciennes fonctions[31].

3.4.3. Création et reprise d'entreprise

Le candidat ayant un projet de création ou reprise d'entreprise est suivi tout au long de son élaboration, dans la définition du projet, l'étude de sa faisabilité et, par la suite, dans le suivi de sa gestion.

Selon le projet et sous couvert de l'avis de la commission de déontologie, le candidat peut déposer une demande de congé pour création et reprise

d'entreprise. Sous certaines conditions, le militaire en position d'activité peut être autorisé à créer une entreprise et exercer une activité lucrative si elle est en lien avec son projet de transition professionnelle[32].

4. DISPOSITION DIVERSE

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre des armées et des anciens combattants et par délégation :

Le directeur des ressources humaines du ministère des armées,

Thibaut de VANSSAY.

Notes

[1] Arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité – Article 2.

[2] Arrêté du 10 juin 2009 modifié relatif à la composition et au fonctionnement du conseil d'orientation de Défense mobilité – Article 1^{er}.

[3] Décret n°2020-576 du 14 mai 2020 relatif à la certification professionnelle délivrée par le ministère des Armées.

[4] À partir d'un minimum d'un an d'expérience.

[5] La présente instruction porte uniquement sur la reconversion des militaires, y compris les gendarmes. DM accompagne également le personnel civil du ministère des Armées, ainsi que les conjoints du personnel du ministère des Armées et de la gendarmerie, mais leurs spécificités sont abordées dans des textes spécifiques.

[6] Quelle que soit la durée de cette période probatoire, soit un maximum de 18 mois en cas de prolongation.

[7] Non fractionnable pour la gendarmerie nationale.

[8] Le CR est prévu par l'article L.4139-5 et précisé par les articles R.4138-28 et R.4138-29 du code de la défense.

Un congé de reconversion d'une durée maximale de vingt jours ouvrés peut également être délivré aux volontaires ayant accompli moins de quatre années de service. Les militaires blessés en service peuvent en bénéficier sans condition d'ancienneté après avis d'un médecin des armées.

[9] Prévu par l'article L.4139-5-1 et précisé par les articles R.4138-29-1 à R.4138-29-3 du code de la défense.

[10] Articles R.4138-30 à R.4138-33 du code de la défense.

[11] Articles L.4138-3 et R. 4138-3 du code de la défense.

[12] Articles L.4138-3-1 et R. 4138-3-1 à R. 4138-3-5 du code de la défense.

[13] Articles L.4139-9 et R.4138-67 du code de la défense.

[14] Articles L.4139-5 et R.4138-68 à R.4138-70 du code de la défense.

[15] Le congé du personnel navigant est prévu aux articles L.4139-6 (congé PN pour invalidité), L.4139-7 (pour les militaires de carrière) et L.4139-10 (pour les militaires sous contrat). Ses modalités sont précisées aux articles R.4138-71 à R.4138-73.

[16] Articles L. 4138-12 et R.4138-47 à R.4138-57 pour le CLDM ; article L. 4138-13 et R.4138-58 pour le CLM.

[17] Les militaires placés en congé du blessé ou CLM/CLDM peuvent, après avis médical et agrément de leur gestionnaire, bénéficier d'une période de reconversion, en vertu des articles R.4138-54 et R.4138-54-1 du code de la défense.

[18] Prévu par les articles L.4138-8 et L.4138-9 et précisé dans les articles R.4138-34 à R.4138-44 du code de la défense.

[19] Hormis les officiers généraux, qui relèvent de la MIRVOG (Mission de Retour à la Vie Civile des Officiers Généraux), en vertu de l'instruction n°15731/DEF/CAB du 14 décembre 2010 fixant les attributions et portant organisation de la mission de retour à la vie civile des officiers généraux (publiée au BOA).

[20] Annexe conventionnelle opérationnelle à la convention du 2 septembre 2011 relative à la délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents de l'Etat conclue entre le ministère de la défense et des anciens combattants et Pôle emploi.

[21] Ainsi que la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et le décret n°2019-536 du 19 mai 2019 pris pour l'application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

[22] Soit une durée de conservation de cinq ans après la clôture du dossier, sauf pour le militaire blessé dont l'accompagnement plus long et les droits étendus justifient que le dossier soit conservé dix ans après sa clôture.

[23] Congé complémentaire de reconversion, congé pour création ou reprise d'entreprise, etc.

[24] Militaires du rang, sous-officiers et officiers sous contrat.

[25] Instruction N° 0001118009435/ARM/SGA/DRH-MD/ARD du 25 octobre 2018 relative aux modalités de financement des prestations liées à la reconversion des militaires (BOC n°147 du 06/9/2019).

[26] La formation en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) peut se faire sous congé de reconversion, avec une solde réduite. Le gestionnaire du candidat est systématiquement informé.

[27] Conditions détaillées aux articles R.4139-10 à R.4139-40 du code de la défense.

[28] Articles L.241-1 à 7 en ce qui concerne les bénéficiaires, L.242-1 à 7 en ce qui concerne la procédure et R.242-2 à 22 pour les dispositions réglementaires.

[29] Par exemple : période d'adaptation en entreprise (PAE) ou période de formation gratuite en entreprise (PFGE).

[30] Soit une entreprise dont il a assuré la surveillance ou le contrôle ; avec laquelle il a conclu des contrats ou a formulé des avis sur les contrats ; ou pour laquelle il a proposé à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par l'entreprise ou formulé un avis sur de telles décisions, cf. articles L.4122-5 du code de la défense et 432-13 du code pénal.

[31] Articles R. 4122-14 à R. 4122-24-1 du code de la défense.

[32] Articles L.4139-6-1 et R.4138-29 du code de la défense et instruction N°230423/DEF/SGA/DRH-MD/FM1 relative au cumul d'activités à titre accessoire des militaires du 18 juillet 2013.