

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 33 du 25 avril 2025

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 6

INSTRUCTION N° 2025/77/ARM/SGA/DRH-MD

relative à l'organisation et au fonctionnement de Défense mobilité.

Du 18 avril 2025

INSTRUCTION N° 2025/77/ARM/SGA/DRH-MD relative à l'organisation et au fonctionnement de Défense mobilité.

Du 18 avril 2025

NOR A R M S 2 5 5 1 8 6 3 J

Référence(s) :

Arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité (JO n° 160 du 30 juin 2020, texte n° 13) ;

Arrêté du 10 juin 2009 modifié relatif à la composition et au fonctionnement du conseil de gestion de l'agence de reconversion de la défense (JO n° 139 du 18 juin 2009, texte n° 29) ;

➤ [Instruction N° 0001I24004356/ARM/SGA/DRH-MD/DM du 13 septembre 2024 relative à la reconversion des militaires.](#)

➤ [Arrêté du 01 juillet 2022 fixant, pour le secrétariat général pour l'administration, la liste des chefs d'organismes prévue par l'article 1er du décret N° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité du travail au ministère de la défense.](#)

Pièce(s) jointe(s) :

Une annexe.

Texte(s) abrogé(s) :

Instruction N° 0001I20011094 ARM/SGA/DRH-MD du 17 décembre 2020 relative à l'organisation et au fonctionnement de Défense mobilité (n.i. BO ; n.i. JO)

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [200.4.](#)

Référence de publication :

BOC n°33 du 25/4/2025

1. PRÉAMBULE
 2. L'ÉCHELON DE DIRECTION
 - 2.1. Les missions transverses
 - 2.2. Les bureaux
 3. LES ÉCHELONS LOCAUX EN CHARGE DE LA RECONVERSION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI
 - 3.1. Les pôles Défense mobilité (PDM)
 - 3.2. Les antennes Défense mobilité (ADM)
 - 3.3. Le bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère (BARLE)
 4. LA MISSION RECONVERSION DES OFFICIERS (MRO)
 5. LE CENTRE MILITAIRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CMFP)
 6. LE CENTRE EXPERT DE TRAITEMENT DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE (CETIC)
 7. PROCESSUS, COMITOLOGIE ET CONTROLE INTERNE
 - 7.1. Processus
 - 7.2. Contrôle interne DRH-MD
 - 7.3. Comitologie
- ANNEXE : Glossaire Défense mobilité.

En application de l'arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité, cette instruction précise l'organisation de Défense mobilité (DEFMOB) et en fixe les principes de gouvernance et les modalités de fonctionnement.

1. PRÉAMBULE

Défense mobilité (DEFMOB) fonde son action sur le statut militaire qui « offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile » (L-4111-1).

Rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD), Défense mobilité est le service ministériel des transitions de carrière et des mobilités professionnelles vers l'emploi civil des militaires engagés dans un parcours de reconversion professionnelle.

Ses attributions étant définies par l'arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité, DEFMOB met à disposition au profit de ses ayants droit une offre adaptée et personnalisée de services, de prestations, d'informations, d'orientations ou de formations dans le cadre d'un projet professionnel vers un emploi civil.

Cet accompagnement constitue, à la fois :

- un tremplin visant à accompagner une transition professionnelle ;
- un levier de gestion des ressources humaines adapté aux spécificités des modèles de ressources humaines (RH) tels qu'ils sont définis par les gestionnaires RH militaires et civil ;
- un enjeu de condition du personnel et de solidarité en regard de la singularité du métier des armes.

A titre accessoire, Défense mobilité peut accompagner vers l'emploi les conjoints de la communauté de Défense, voire, sous certaines conditions, le personnel civil du ministère des Armées.

Défense mobilité assure ces missions dans le respect de la soutenabilité budgétaire, en visant notamment à contribuer à un accès à un emploi pérenne et de qualité et ainsi à minimiser l'indemnisation du chômage d'anciens ressortissants du ministère.

A la fois « sas » accompagnant un projet professionnel personnel vers l'emploi et « hub » proposant services et prestations à cette fin, Défense mobilité :

- est au service de ses ayants droit (obligation de moyens) au cours d'un processus qui leur offre :

- informations et orientation professionnelle (entretien diagnostic, bilan professionnel et de compétences, présentation du monde de l'entreprise et des fonctions publiques, définition du projet professionnel ...) ;
- accompagnement à la mise en oeuvre du projet professionnel (formation professionnelle, dispositif de préparation adapté, création ou reprise d'entreprise...) ;
- préparation à l'emploi (technique de recherche d'emploi, positionnement sur le marché de l'emploi, mise en relations avec des employeurs potentiels, accompagnement à l'intégration dans le nouvel emploi...).

- en concentrant ses efforts prioritairement :

- au bénéfice de publics cibles (les moins qualifiés, ceux dont les compétences sont le moins transposables, ceux qui présentent des freins à l'emploi, ceux qui sont désignés par leur gestionnaire RH, les militaires blessés...) ;
- vers certains employeurs (ministère des Armées, base industrielle et technologique de défense-BITD et partenaires de Défense, fonctions publiques, employeurs engagés dans un partenariat avec le ministère...).

- conçoit et met en oeuvre une politique articulée avec les politiques de gestion des armées, directions et services (concourant notamment à l'objectif de fidélisation des militaires), prenant donc en compte les orientations collectives comme individuelles prescrites par les gestionnaires RH de ses ayants droit et alignant ses dispositifs à leur manoeuvre RH ;

- tient compte des évolutions de l'écosystème de la formation professionnelle, de l'insertion et de l'emploi comme des transformations du marché du travail, notamment en lien avec ses partenaires extérieurs (France Travail, France Compétences, employeurs des fonctions publiques, employeurs privés et leurs représentants...).

Défense mobilité est également responsable de la politique ministérielle de certification professionnelle visant à affermir la reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles des militaires et du personnel civil obtenues à l'issue d'une formation ou grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et ainsi à renforcer leur employabilité.

Défense mobilité, service à compétence nationale (SCN), est dirigé par un directeur qui a rang de chef de service. En exécution de l'arrêté du 1er juillet 2022 fixant, pour le secrétariat général pour l'administration, la liste des chefs d'organismes prévue par l'article 1er du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, il est « chef d'organisme » pour Défense mobilité (à l'exception du centre militaire de formation professionnelle-CMFP, qui dispose pour lui-même de cette qualification).

L'organisation de Défense mobilité est fixée par l'arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité ; elle respecte les principes d'expertise, de proximité, de performance et d'économie de moyens.

2. L'ÉCHELON DE DIRECTION

2.1. Les missions transverses

L'échelon de direction de Défense mobilité a pour mission de :

- gouverner la politique des transitions professionnelles et de l'accompagnement professionnel vers un emploi civil, concevoir l'offre de services de Défense mobilité et en mesurer la performance ;
- animer, dans ces domaines, le dialogue avec les partenaires, les armées, directions et services (notamment leur gestionnaire RH), les acteurs publics ou privés ;
- assurer le dialogue avec les services de la DRH-MD ;
- diriger et piloter le réseau de Défense mobilité dans les territoires, la mission reconversion des officiers (MRO) et les centres experts.

Le directeur est assisté par un directeur adjoint. Celui-ci supplée le directeur dans l'exercice de ses attributions ; à ce titre, il a autorité sur l'ensemble de Défense mobilité. Le directeur adjoint est plus particulièrement chargé d'animer l'échelon de direction de Défense mobilité et de piloter les fonctions ou sujets transverses à Défense mobilité.

Le directeur peut disposer de chargés de mission.

L'échelon de direction comprend :

- à son profit : un chef de cabinet, un secrétariat commun et une cellule chargée du management de l'information ;
- au profit des fonctions transverses : un chargé de prévention et de maîtrise des risques professionnels (CPRP), un consultant interne et un chargé de mission « Transformation numérique » notamment chargé du suivi des systèmes d'informations Peg@se et Data Lab Reconversion (DLR) et auquel est rattachée la section des systèmes d'information (SSI).

Son organisation et son fonctionnement sont précisés par une note sous timbre du directeur adjoint.

2.2. Les bureaux

L'échelon de direction de Défense mobilité comprend les bureaux suivants :

2.2.1. Le bureau reconversion (BRN)

Ce bureau est notamment chargé de :

- garantir l'expertise métier de Défense mobilité dans la durée ;
- concevoir et administrer les processus métier (transitions professionnelles, certification professionnelle et valorisation des acquis de l'expérience, accès à l'emploi civil public ou privé, création ou reprise d'entreprise, etc.) de Défense mobilité ;
- animer le dialogue métier avec les partenaires de Défense mobilité, y compris les gestionnaires RH des armées, directions et services, et suivre les partenariats noués par Défense mobilité ;
- animer et conduire les responsabilités fonctionnelles de Défense mobilité au sein de son réseau dans les territoires, la mission de reconversion des officiers (MRO) et les centres experts, comme au profit des militaires et du personnel civil de Défense mobilité ;
- piloter les dispositifs fonctionnels transverses, notamment ceux destinés aux militaires blessés ou aux conjoints ;
- assurer une veille fonctionnelle des dispositifs de transition professionnelle, d'accompagnement vers l'emploi et de la reconversion.

Son organisation et son fonctionnement sont précisés par une note sous timbre du chef de bureau.

2.2.2. Le bureau études générales et prospective (BEP)

Ce bureau est notamment chargé de :

- assurer les travaux d'analyse, de synthèse ou de prospectives relatifs aux responsabilités fonctionnelles de Défense mobilité ;
- garantir la performance, le management de la qualité et le contrôle de gestion de Défense mobilité et, dans ce cadre, centraliser et coordonner les travaux réalisés par le réseau de Défense mobilité dans les territoires, la MRO et les centres experts ;
- coordonner les informations et données destinées à des commanditaires internes ou externes ;
- organiser et animer les instances de gouvernance de Défense mobilité, notamment le comité d'orientation (COR) annuel et les dialogues de gestion internes.

Son organisation et son fonctionnement sont précisés par une note sous timbre du chef de bureau.

2.2.3. Le bureau ressources (BRS)

De manière à garantir le fonctionnement organique, humain, financier et logistique de Défense mobilité, ce bureau est notamment chargé de conduire et animer pour Défense mobilité :

- la gestion des ressources humaines militaires et civiles, y compris les actions de formation au profit des militaires et du personnel civil de Défense mobilité ;
- la programmation et le pilotage budgétaires, notamment en assurant les travaux physico-financiers ;
- le processus des achats, de la commande publique et des marchés publics, notamment en sécurisant la responsabilité du représentant du pouvoir adjudicateur (RPA).

Son organisation et son fonctionnement sont précisés par une note sous timbre du chef de bureau.

3. LES ÉCHELONS LOCAUX EN CHARGE DE LA RECONVERSION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Les échelons locaux de Défense mobilité forment un réseau de proximité dans les territoires, qui garantit :

- la continuité des missions au plus près des ayants droit et de leur commandement ;
- l'économie de moyens et les synergies avec les partenaires locaux.

Aussi, le périmètre géographique et du réseau de Défense mobilité dans les territoires tient compte de l'organisation zonale, régionale et locale des armées, directions et services, tout en pouvant, le cas échéant et par exception, être aménagé à l'aune des principes précisés supra.

Les échelons locaux du réseau de proximité dans les territoires de Défense mobilités sont constitués par :

- au niveau régional : des pôles Défense mobilité (PDM) ;
- au niveau local : des antennes Défense mobilité (ADM), antennes principales et leurs antennes locales rattachées, qui sont subordonnés à un pôle

Défense mobilité (PDM).

Le périmètre géographique et l'organisation du réseau de Défense mobilité dans les territoires sont précisés par une note sous timbre du directeur adjoint.

Lien vers la carte interactive des implantations et du réseau de Défense mobilité dans les territoires : <https://www.defense.gouv.fr/defense-mobilite/nos-antennes-proximite-lhexagone-outre-mer>

3.1. Les pôles Défense mobilité (PDM)

Le réseau de Défense mobilité s'appuie sur cinq pôles régionaux Défense mobilité (PDM) :

- Île-de-France (PDM-IdF, siège à Paris), Grand-Paris Seine ;
- Nord-Est (PDM-NE, siège à Metz), Grand-Est Nord ;
- Sud-Est (PDM-SE, siège à Marseille), Sud-Est Méditerranée ;
- Sud-Ouest (PDM-SO, siège à Bordeaux), Sud-Ouest Atlantique ;
- Ouest (PDM-O, siège à Rennes), Grand-Ouest Armorique.

Le pôle Île-de-France assure la responsabilité des activités de Défense mobilité pour l'outre-mer et l'étranger (à l'exception des implantations de l'Union européenne-UE et de l'Organisation du traité de l'Atlantique nord-OTAN, en Belgique et au Luxembourg, qui sont placées sous la responsabilité du pôle Nord-Est).

Chaque pôle (PDM) est commandé par un chef de pôle (CPDM). Il représente le directeur et la direction dans le périmètre géographique de responsabilité du pôle concerné. Il y est responsable de la mise en oeuvre et de la déclinaison régionale et locale des missions de Défense mobilité telles qu'elles sont précisées dans les chapitres 1 et 2 supra.

Il exerce une autorité hiérarchique sur les militaires et le personnel civil de son pôle et des antennes qui lui sont subordonnés.

L'organisation et le fonctionnement de chaque pôle sont précisés par une note sous timbre de son chef de pôle.

3.2. Les antennes Défense mobilité (ADM)

Chaque pôle Défense mobilité (PDM) peut s'appuyer sur une ou des antenne(s) principale(s) Défense mobilité (ADM). Chaque antenne principale peut, au plus près de ses ayants droit et de manière à assurer un accompagnement de proximité, s'appuyer sur une ou des antenne(s) locale(s) rattachée(s) et des permanences temporaires (armées de manière ponctuelle ou sur demande).

Chaque antenne principale est commandée, sous couvert du chef de pôle (CPDM) de rattachement, par un chef d'antenne Défense mobilité (CADM). Le CADM représente Défense mobilité et le chef du pôle (CPDM) de rattachement dans le périmètre géographique de responsabilité de l'antenne concernée. En proximité des ayants droit de Défense mobilité, de leur commandement ou direction, comme des partenaires locaux de Défense mobilité, il y est responsable de la mise en oeuvre et de la déclinaison locale des missions de Défense mobilité précisées dans les chapitres 1, 2 et 3 supra.

Il exerce son autorité sur les militaires et le personnel civil de son antenne principale comme des antennes locales qui lui sont subordonnées.

L'organisation et le fonctionnement de chaque antenne sont précisés par une note sous timbre de son chef d'antenne.

3.3. Le bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère

Le bureau d'aide à la reconversion de la Légion étrangère (BARLE) est responsable de la mise en oeuvre et de la déclinaison des missions de Défense mobilité précisées dans les chapitres 1 et 2 supra au profit des légionnaires et de leur conjoint ainsi qu'au profit des anciens légionnaires demandeurs d'emploi.

Tout en restant sous le commandement du général commandant la Légion étrangère (COMLE), le BARLE est placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur de Défense mobilité pour l'exercice de cette mission.

L'organisation et les modalités de cette autorité fonctionnelle sont précisées dans un protocole sous timbre du général COMLE et du directeur de Défense mobilité.

4. LA MISSION RECONVERSION DES OFFICIERS

La mission reconversion des officiers (MRO) assure la mission spécialisée à compétence nationale d'accompagnement dédié aux officiers, aux cadres civils du ministère de catégorie A et A+ et aux conjoints cadres.

La MRO est rattachée au chef du pôle Île-de-France (CPDM-IdF).

Elle est constituée de :

- une équipe dédiée, en charge des cadres supérieurs ou équivalents, implantée à Paris et placée auprès de ce chef de pôle ;
- un réseau de conseillers en transition professionnelle dédiés aux cadres (CTP-C) hiérarchiquement subordonnés au CPDM dans lequel ils sont

implantés mais sur lesquels le CPDM-IdF exerce une autorité fonctionnelle.

Au titre de cette mission, le CPDM-IdF dialogue et développe des synergies avec la mission de retour à la vie civile des officiers généraux (MIRVOG), qui accompagne les officiers généraux (OGX) en 1^{re} ou 2^e section.

L'organisation et le fonctionnement de la MRO sont précisés par une note sous timbre du CPDM-IdF.

5. LE CENTRE MILITAIRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Formation militaire formant corps subordonnée au directeur de Défense mobilité, le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) assure en milieu militaire des actions d'informations, de remises à niveau, d'orientations ou de formations au profit des ayants droit de Défense mobilité ; ces actions sont réalisées soit par ses ressources propres (en régie), soit en s'appuyant sur des partenaires prestataires externes.

Les missions et l'organisation du CMFP sont fixées par instruction ministérielle.

6. LE CENTRE EXPERT DE TRAITEMENT DE L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

Disposant d'une compétence nationale, le centre expert de traitement de l'indemnisation du chômage (CETIC) garantit la conformité d'emploi des crédits d'indemnisation du chômage au profit des demandeurs d'emploi ressortissant du ministère, dont la gestion (indemnisation du chômage) est confiée à France Travail mais dont la couverture budgétaire reste à la charge du ministère des Armées.

Dans ce cadre, le CETIC :

- exerce également une mission d'analyse, d'études, de management d'informations physico-financières et statistiques, de veille et de prospective ;
- forme et informe les référents chômage comme tous ceux ayant à en connaître au sein du ministère.

L'organisation et le fonctionnement du CETIC sont précisés par une note sous timbre de son chef de centre.

7. PROCESSUS, CONTROLE INTERNE ET COMITOLOGIE

7.1. Processus

Défense mobilité met en oeuvre une démarche « processus ». Ces processus, qu'ils soient de management (mise en oeuvre de la démarche qualité, pilotage de la performance et élaboration de l'offre de service), opérationnels (activités regroupant l'accompagnement, l'accès à l'emploi, la certification et la formation professionnelle) ou de support (gestion des ressources humaines et financières, prévention et systèmes d'information), structurent ses activités.

De manière à consolider ses actions et sa performance, Défense mobilité poursuit la transformation numérique appuyant ses activités, renforçant sa capacité de data-analyse et en sécurisant le dispositif d'accompagnement et d'accès à l'emploi civil.

Faisant évoluer et valorisant ses pratiques, Défense mobilité garantit une dimension qualitative de son offre de services, portant notamment à renforcer l'adhésion et l'appréciation des ayants droit.

L'organisation de ces processus, leur objet, leur cartographie et leurs modalités sont précisés par une note rédigée par le chef du BEP de l'échelon de direction et visée sous timbre du directeur.

7.2. Contrôle interne DRH-MD

Défense mobilité est inclus dans le dispositif de contrôle interne de la DRH-MD pour ce qui relève des attributions du DRH-MD.

7.3. Comitologie

En application de l'arrêté du 29 juin 2020 portant attributions et organisation de Défense mobilité et de l'arrêté du 10 juin 2009 modifié relatif à la composition et au fonctionnement du conseil de gestion de l'agence de reconversion de la défense, les orientations générales de la politique de reconversion, d'accompagnement vers l'emploi et de réorientation professionnelle sont fixées par le conseil d'orientation (COR) annuel placé auprès de Défense mobilité. Le bilan des réalisations de Défense mobilité y est examiné et sa performance évaluée.

Un dialogue de gestion régulier avec les gestionnaires RH des armées, directions et services vise à s'assurer que les activités de Défense mobilité sont coordonnées et répondent aux besoins et attentes de ces gestionnaires RH et à dessiner, en lien avec eux, les perspectives en la matière.

L'organisation et les modalités de la comitologie, du dialogue de gestion et des réunions de direction, commandement ou pilotage internes à Défense mobilité sont précisées par une note sous timbre du directeur adjoint.

L'instruction n° 0001I20011094 ARM/SGA/DRH-MD relative à l'organisation et au fonctionnement de Défense mobilité du 17 décembre 2020 est abrogée.

La présente instruction sera publiée au Bulletin officiel des armées.

Pour le ministre des Armées et par délégation :

*Le commissaire général de 1^{ère} classe,
Directeur de Défense mobilité,*

Frédéric STERNENBERG.

ANNEXE

ANNEXE. GLOSSAIRE

1. Fonctions et expertises des pôles Défense mobilité (PDM)

Le pôle constitue l'échelon opérationnel entre l'échelon de direction de DEFMOB et les antennes. A ce titre, le pôle a un lien fonctionnel privilégié avec :

- le bureau Reconversion (BRN) de l'échelon de direction de DEFMOB pour le métier coeur de la mission d'accompagnement ;
- le bureau Etudes et prospective (BEP) de l'échelon de direction de DEFMOB pour le suivi de la performance et la gouvernance des données ;
- le bureau Ressources (BRS) de l'échelon de direction de DEFMOB pour ce qui ressort du soutien RH et financier.

Dirigé par un chef de pôle (CPDM), le PDM est constitué de militaires ou de personnels civils assurant au profit des antennes une expertise fonctionnelle « métier » et un soutien organique dans les domaines RH et financier et du personnel constituant les antennes.

Chaque PDM peut comporter les fonctions suivantes :

<i>Fonction</i>	<i>Domaine</i>
Adjoint au chef de pôle	Responsable des fonctions support, il assure la suppléance du chef de pôle. Il coordonne l'ensemble des activités des experts métiers du pôle, en pilote et contrôle la bonne effectivité.
<i>Experts fonctionnel métier (dits CXR)</i>	
Coordonnateur fonctionnel régional accompagnement (CFRA)	Le Coordonnateur Fonctionnel Régional Accompagnement (CFRA) est le responsable fonctionnel de la mise en œuvre régionale du processus métier « Accompagner à l'emploi » de la zone de compétence du PDM.

	En charge de l'animation « métier » des conseillers en transition professionnelle (CTP), de la coordination et de l'amélioration continue de leurs pratiques professionnelles, il assure la validation et le suivi des projets métiers des candidats comme les demandes de congé (reconversion [CR], pour création ou reprise d'entreprise [CCRE], etc.). Il est également l'animateur « qualité » régional et le chargé de documentation « qualité » du pôle auquel il appartient. Il est sous l'autorité fonctionnelle des chefs de section du bureau reconversion de l'échelon de direction DEFMOB.
Coordonnateur relation employeurs régional (CRER)	Le Coordonnateur Relation Employeurs régional (CRER) est en charge de l'animation « métier » des Chargés de Prospection et Relation Employeurs (CPRE) et de la coordination de leur pratique professionnelle. Il met en œuvre la politique de relation employeurs en lien avec les bureaux de la direction et s'assure du développement et de la fidélisation du réseau des recruteurs en étroite collaboration avec les chef d'antenne Défense mobilité (CADM). Il est sous l'autorité fonctionnelle de la section « relations employeurs » du bureau reconversion de l'échelon de direction.
Coordonnateur prestations régional (CPR)	Le coordonnateur prestations régional (CPR) est chargé de l'organisation et du soutien des sessions d'information, d'orientation (SIO) et d'accompagnement confiées en régie ou à un prestataire extérieur, en étroite collaboration avec les antennes, dont il pilote les inscriptions dans le système d'information (SI) métier Peg@se. Il traite des éléments financiers avec le service financier de la direction et assure le suivi du budget prévisionnel alloué

	au pôle pour les prestations. Il s'assure du respect du cahier des charges des prestations dispensées, notamment au vue des RETEX des conseillers contribuant à la mesure la satisfaction client.
<i>Soutien organique</i>	
Gestionnaire des ressources humaines et financières (GRHF)	Il assure la gestion administrative de proximité des militaires et du personnel civil du pôle. Il est le correspondant privilégié, dans le domaine des ressources humaines, du bureau ressources, des centres ministériels de gestion (CMG) et des groupements de soutien Commissariat (GSC) de la base de Défense (BdD). Il assure la gestion du budget « métier » en liaison avec le bureau ressources ainsi que le suivi des dépenses d'administration générale et de soutien commun (AGSC).
Assistant d'administration	Il assiste le CPDM dans ses domaines de responsabilité. Il est ainsi préférentiellement le CORSIC, CSSI, correspondant TNum en lien avec les correspondants de l'échelon de direction, la DIRISI locale et les coordonnateurs SIC dans les GSBdD.
<i>Autres fonctions (désigné parmi les personnels du pôle)</i>	
Préventeur	Il assure le lien avec le CPRP de l'échelon de direction de DEFMOB.
Référent communication	Il assure le lien avec la cellule communication de l'échelon de direction de DEFMOB.

Le CPDM peut désigner, parmi les CTP des antennes ou le personnel du PDM, un ou

des pilotes régionaux en charge d'assurer la coordination un ou les domaines suivants : VAE, blessés, fonction publique, CREA ou « super utilisateur » Peg@se. Dans le domaine concerné, ce pilote régional conseille le CPDM et apporte soutien et expertise métier aux autres conseillers du PDM et de ses antennes.

Un référent régional Plan Famille – Plan Fidélisation (RPF), expert du domaine de l'accompagnement des conjoints de la communauté de Défense, peut être désigné par le CPDM. Dans ce cadre, il bénéficie des droits de réalisation de préconisations sous Peg@se après analyse des formulaires renseignés par les conjoints lors des sessions d'information et d'orientation conjoints (SIO) et précise si l'accompagnement est réalisé à titre exclusif (le conjoint n'est pas éligible à un dispositif de droit commun) ou complémentaire (si le conjoint est éligible à un dispositif de droit commun, ce RPF peut néanmoins considérer que des prestations complémentaires Défense mobilité peuvent lui être proposées). Il veille en outre à rediriger sans délai vers le service *ad-hoc* les profils sollicitant un appui à la mobilité dans le cadre d'un rapprochement de conjoints - gestion de couple.

Le CPDM (ou son adjoint) conduit, une visite de commandement à la fois sur les axes « animation métier » et « soutien & support » :

- *a minima* une fois par semestre dans les antennes principales de sa zone de responsabilité ;
- *a minima* une fois par an par les antennes locales.

A cette occasion, le CPDM demande un entretien avec le ou les autorités ou commandants qui sont les partenaires locaux de l'antenne concernée (commandant de brigade, chef de corps, commandant de formation d'emploi ou d'organisme d'administration, chef d'établissement...), de manière à partager à la fois sur les actions de l'antenne DEFMOB concernée vers les ayants droit placé sous sa responsabilité comme sur le soutien apporté à cette antenne.

Un compte rendu est adressé à l'échelon de direction de Défense mobilité.

2. Fonctions et expertises des antennes Défense mobilité (ADM)

Au contact des candidats, implantées au sein ou à proximité des unités soutenues, les ADM assurent l'information, l'accueil, l'inscription dans un parcours, l'orientation et l'accompagnement des candidats jusqu'à leur accès à l'emploi. Les CADM reçoivent les droits de RPF afin de valider les comptes « conjoint ».

L'antenne principale et ses antennes locales rattachées sont placées sous la

responsabilité d'un chef d'antenne (CADM), subordonné au CPDM du PDM DEFMOB de rattachement.

Le CADM :

- met en oeuvre dans sa zone de compétence la politique de reconversion ;
- anime et pilote les activités opérationnelles et la performance de l'antenne ;
- propose au chef de pôle la désignation des CTP référents au sein de son antenne ;
- est responsable du développement des compétences de ses agents ;
- est le correspondant DEFMOB auprès des chefs d'organisme (BdD, GSC, ASA¹, CIRISI², ESID³), d'unités militaires (régiment, BA⁴, etc.), des agences locales de France Travail et des recruteurs de sa zone de compétence.

Le CADM s'appuie sur une équipe qui peut comporter les fonctions suivantes :

<i>Fonction</i>	<i>Domaine</i>
Chargé d'accueil – information – documentation – prestations (CAIDP)	Il assure l'accueil et la première information des candidats. Il soutient le CPR du PDM pour l'organisation et la mise en œuvre des prestations.
Chargé de prospection et de relation employeurs (CPRE)	Le chargé de prospection et de relation employeurs (CPRE) développe et fidélise un réseau de recruteurs dans le bassin d'emploi. Il facilite la mise en relation des candidats avec les recruteurs (préparation de rencontres entreprises, job-dating, forum emploi, promotion de profils ...). Il se constitue un réseau dans le but permanent de rechercher les opportunités d'emplois à pourvoir. Une mission de prospection locale, régionale ou encore par secteur d'activité lui est confiée. Il présente l'offre de services de Défense mobilité à l'employeur puis, en fonction des besoins en recrutement de ce dernier, il lui présente des profils de

	candidats qu'il aura préalablement présélectionnés en ayant réalisé une adéquation profil/poste. Son action se situe en amont et dans la continuité de celle du conseiller en transition professionnelle (CTP).
Conseiller en transition professionnelle (CTP)	Il informe et accompagne les candidats dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel jusqu'à l'emploi.
CTP référent	Certains domaines métiers nécessitent une expertise et une formation spécifiques pour l'accompagnement des candidats. Le CTP est alors désigné référent pour son antenne. Les domaines suivants nécessitent un CTP référent : • validation des acquis de l'expérience (VAE) ; • accompagnement au niveau local des ayants droit de la MRO (CTP cadres) ; • accompagnement à la reprise ou création d'entreprise (RCE, CREA) ; • fonction publique ; • accompagnement des militaires blessés ; • « super utilisateur » <i>Peg@se</i>.

Le personnel d'une même antenne DEFMOB peut être réparti sur différents sites.

A leur niveau respectif, le CPDM comme le CADM assure les missions suivantes :

- animation et coordination de la chaîne métier, sous l'autorité fonctionnelle des experts métier de DEFMOB (GRH, logistique, finances, achats, CPRP, SSI, CXR et différents référents métier : MRO, blessés, VAE, FP, CREA, FPMM, « super utilisateur » *Peg@se*, etc.) ;
- revue périodique et régulière du portefeuille de chaque conseiller ou coordination CTP/CPRE ;
- coordination de l'activité et efficacité du soutien (garant de l'organisation du travail) ;
- cohésion du personnel de DEFMOB placé sous leur responsabilité.

Ils organisent et conduisent les actions (plan d'action, dialogue de commandement,

réunion, séminaire, visite, visioconférence, etc.) garantissant la mise en oeuvre de ces missions.

Notes

1 Action sociale des Armées

2 Centre Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des Systèmes
d'Information de la défense

3 Etablissement du service de l'infrastructure de la Défense

4 Base aérienne