

ACCORD-CADRE

ENTRE

LE MINISTERE DE LA DEFENSE

ET

**L'UNION DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ PRIVÉ**

**RELATIVE A L'ACCES A L'EMPLOI CIVIL DES
MILITAIRES QUITTANT LES ARMEES**

1. PREAMBULE

La politique du ministère de la défense en matière d'accès à une seconde carrière des militaires doit être en mesure, à la fois de répondre aux contraintes 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.

Chaque année, plus de 30 000 militaires, sous contrat ou de carrière, quittent le service actif, en ayant acquis une aptitude à évoluer dans des structures organisées avec un certain nombre de savoir-être et de savoir-faire. Ils constituent un vivier composé d'hommes et de femmes motivés, formés tant sur le plan humain que technique et prêts à s'investir.

Par ailleurs, des flux supplémentaires de départs sont prévus au cours des prochaines années, traduction des réductions d'effectifs qui vont découler de la mise en œuvre des restructurations des armées.

Compte tenu des métiers qu'il développe, le secteur de la sécurité privée est l'un de ceux qui peuvent offrir de réels débouchés. La loi n° 95-73 modifiée du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité mentionne explicitement le concours de ce secteur à la sécurité générale.

L'Union des Entreprises de Sécurité Privée (USP) est la première organisation du secteur de la sécurité privée. L'ensemble des entreprises adhérant à l'USP totalise un chiffre d'affaires cumulé de 1,1 milliard d'euros, soit 53% des entreprises du secteur et 67% des entreprises affiliées à une organisation syndicale.

Afin de développer l'accès à l'emploi civil de militaires, le ministère de la défense et le syndicat professionnel de la sécurité privée - USP, ont décidé de conclure le présent accord-cadre destiné à faciliter le reclassement professionnel des ressortissants du ministère de la défense dans les métiers de la sécurité ainsi que de leurs conjoints plus particulièrement sur les fonctions supports et de répondre ainsi aux besoins de recrutement des entreprises membres de l'USP.

2. OBJET

Le présent accord-cadre a pour but de faciliter l'accès à l'emploi dans le secteur privé de ressortissants du ministère de la défense ainsi que de leurs conjoints pour les seules fonctions supports.

Le présent accord-cadre permet au ministère de la défense et aux entreprises membres de l'USP de bénéficier de procédures raccourcies tant en termes de recrutement pour l'entreprise, qu'en termes de reclassement pour le ministère.

La mise en œuvre des dispositifs d'orientation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi existant au ministère de la défense et l'action de la chaîne de reconversion doit permettre aux sociétés adhérentes de l'USP de bénéficier de candidatures ciblées ayant déjà fait l'objet de sélections.

La finalité du partenariat est de mettre en corrélation les offres d'emploi provenant des sociétés adhérentes à l'USP et les CV transmis par le ministère de la défense.

Par ailleurs, les parties conviennent de travailler conjointement pour permettre aux personnels militaires de bénéficier d'équivalences professionnelles de type certificat de qualification professionnelle dénommé "agent de prévention et de sécurité" (CQP-APS), leurs permettant d'exercer des fonctions de dirigeants ou de salariés d'entreprises de sécurité privée.

Des conventions particulières avec les sociétés membres de l'USP pourront aussi être établies pour décliner ce partenariat. Le placement dans ces entreprises membres constitue le principal objectif de ce partenariat.

3. POPULATION VISEE PAR LA CONVENTION

Le partenariat se développe au profit de trois publics cibles :

- les militaires qui souhaitent se reconvertir ;
- les personnels civils du ministère de la défense ;
- les conjoints de ressortissants militaires et civils de la Défense.

3.1. Les militaires souhaitant se reconvertir

Les militaires en reconversion constituent une population jeune et expérimentée. Les militaires disposent de qualités foncières telles que la discipline, la rigueur, le sens de l'organisation, l'esprit d'équipe et l'adaptabilité, qui sont recherchées par les entreprises. Si tous les militaires ont été formés au combat, tous ne sont pas pour autant fantassins, conducteurs de chars ou pilotes de chasse. De nombreux militaires exercent des métiers similaires à ceux du secteur de la sécurité privé.

Lors de sa reconversion, le militaire peut choisir de se former en vue d'obtenir des titres professionnels et des diplômes d'Etat nécessaires à sa future insertion professionnelle en entreprise selon son projet professionnel préétabli.

Le ministère de la défense peut éventuellement faire découvrir le monde de l'entreprise au militaire de plus de quatre ans de services, par le biais des périodes d'adaptation en entreprise (PAE) d'une durée maximale de six mois. Dans l'éventualité de l'utilisation de ce dispositif, il est précisé que sa durée est définie au cas par cas selon le principe de la juste suffisance.

A l'issue du congé de reconversion, le militaire est rayé des contrôles de l'armée d'active.

L'employeur s'engage à prévenir dès que possible le ministère de la défense des problèmes éventuels rencontrés, afin d'aider le candidat à trouver un autre emploi au sein de cette entreprise ou dans une autre.

3.2. Les personnels civils du ministère de la défense

Les personnels civils du ministère de la défense constituent une population diversifiée.

Ils peuvent être spécialisés dans les fonctions supports ou techniques au sein des trois collèges encadrement (A), maîtrise (B) et exécution (C).

3.3. Les conjoints de ressortissants de la défense

Ce public provient de divers horizons et présente des niveaux de diplômes variés (du certificat d'aptitude professionnelle au master).

La population cible est essentiellement constituée de conjoints de personnels militaires mutés.

Souvent méconnue, cette population motivée, habituée à gérer seule le quotidien et les imprévus sait s'adapter rapidement. Elle présente des compétences et des savoir-faire transférables dans le monde de l'entreprise.

De 20 ans à 55 ans, les candidats développent leurs compétences dans le domaine de l'administration, du commerce, de l'hôtellerie, de la restauration, des services à la personne, de la santé, de la recherche et de l'industrie.

4. METHODOLOGIE

4.1. Principes directeurs :

- chaque partie s'engage à communiquer en interne et auprès de ses partenaires sur l'existence de la présente convention ;
- des actions en commun peuvent être organisées dans le cadre du présent accord-cadre (salons de l'emploi, forums métiers, colloques, ...) ;
- le partenariat est établi au niveau national et décliné de façon opérationnelle aux niveaux régional et local ;
- chaque partie s'engage à recenser les éléments statistiques permettant d'évaluer périodiquement les résultats concrets de mise en œuvre du présent accord-cadre, notamment en termes de nombres d'entretiens d'embauche et de contrats de travail signés.

4.2. Organisation

4.2.1. Interlocuteurs

Le ministère de la défense et l'USP désignent un interlocuteur au niveau national et au niveau régional. Ces interlocuteurs sont les suivants :

- pour le ministère de la défense :

- au niveau national, la direction des ressources humaines du ministère de la défense, service de l'accompagnement professionnel et des pensions, sous-direction de l'accompagnement et du reclassement professionnel (DRH-MD/SA2P/ARP), qui assure le pilotage ;
- au niveau régional, les centres interarmées de reconversion (CIR) -cf. annexe I- qui relaient l'information vers les personnels de la chaîne reconversion compétents et des cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) -cf. annexe II- ;

- pour l'USP :

- au niveau national, un administrateur référent de l'USP, Nicolas Le Saux, président-directeur général d'Uniprotect, qui assure au niveau central l'interface avec le ministère de la défense ;
- au niveau régional, des référents régionaux assurent la coordination locale. Les référents régionaux seront désignés lors des rencontres locales organisées dans le cadre du partenariat.

4.2.2. Modalités

Dans le cadre du partenariat, l'USP ou les entreprises membres communiquent aux CIR des offres d'emploi en précisant les profils recherchés et les pré-requis nécessaires.

Le ministère de la défense s'engage à répondre au besoin de recrutement des entreprises membres de l'USP en lui présentant des ressortissants du ministère de la défense et des conjoints pour les seules fonctions supports, dont le projet professionnel et les compétences correspondent à ses attentes.

Les entreprises membres de l'USP s'engagent à intégrer ces candidatures dans le cadre des procédures de recrutement habituelles de ses membres. Elles s'engagent également à considérer ces candidatures avec une attention particulière et à faire bénéficier les personnels nouvellement embauchés d'un suivi d'intégration.

4.3. Evaluation des résultats

Un suivi statistique des candidatures de militaires en reconversion ou radiés des cadres bénéficiant du présent accord-cadre est mis en place.

Une synthèse du suivi des candidatures est effectuée semestriellement par USP au profit du ministère de la défense (DRH-MD/SA2P/ARP).

Les tableaux statistiques communiqués par l'USP comprennent au minimum le nombre de candidatures militaires qui lui ont été transmises et le nombre de candidats embauchés par le biais d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

4.4. Suivi de l'exécution de la convention

Un comité de pilotage, composé de représentants du ministère de la défense et l'USP, se réunit au moins une fois par an.

L'objectif est de dresser à intervalles réguliers un point de situation de l'exécution du présent accord-cadre, d'analyser ses perspectives éventuelles d'évolution et d'organiser de manière conjointe le règlement de toute difficulté apparue dans le cadre de sa mise en œuvre.

4.5. La réserve

Le partenariat vise aussi, de manière secondaire, à faciliter l'emploi des réservistes au sein des sociétés adhérentes de l'USP.

Si des réservistes sont présents et identifiés dans les effectifs des sociétés membres de l'USP, il sera souhaitable de leur proposer un rôle de tuteurs auprès des anciens militaires recrutés au sein des sociétés membres de l'USP.

5. Durée de l'accord-cadre

Le présent accord-cadre est conclu pour une durée de deux ans renouvelable par tacite reconduction et peut être résilié à tout moment par écrit d'un commun accord entre les parties, moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.


Fait à Paris, en deux exemplaires originaux, le 25 février 2009.

Le ministre de la défense



Hervé MORIN

**Le président de l'Union des Entreprises
de Sécurité Privée**



Claude TARLET