



RAPPORT PLAN ÉGALITÉ DES CHANCES

2009

du ministère de la Défense



MINISTÈRE
DE LA DÉFENSE

POUR UNE DÉFENSE
D'AVANCE



L'égalité des chances et la lutte contre l'exclusion constituent un enjeu stratégique pour la cohésion et le dynamisme de notre société. À travers leur action d'intégration et de promotion sociale, les armées ont toujours joué un rôle essentiel dans ce domaine.

Dès ma prise de fonctions, j'ai souhaité renforcer ce rôle en l'orientant davantage vers les jeunes de milieu modeste, notamment ceux qui vivent dans des zones sensibles. Ma conviction, en effet, c'est que ces jeunes ont de nombreux talents qui ne demandent qu'à s'exprimer, pour peu qu'on aille à leur rencontre, qu'on les mette en confiance et qu'on développe nos capacités pour les accueillir.

C'est dans cet esprit que j'ai lancé le plan « Égalité des chances », qui accorde une place centrale à la notion de mérite individuel. Parmi les actions qu'il regroupe, quatre me semblent illustrer tout particulièrement la volonté du ministère de contribuer à la relance de l'escalier social.

La première, c'est le tutorat, qui s'adresse à des lycéens à fort potentiel dont la situation familiale et sociale constitue un frein dans l'accès à l'enseignement supérieur. En leur proposant le parrainage d'un élève d'une grande école de la défense, nous leur permettons d'acquérir le savoir être, l'information, la confiance et l'envie nécessaires pour entreprendre des études, notamment dans une grande école. Environ 300 filleuls bénéficient actuellement de cette mesure.

La deuxième action, c'est l'ouverture des lycées militaires, auparavant réservés aux enfants des personnels du ministère de la Défense, aux jeunes élèves méritants issus de milieu défavorisé. Notre objectif, c'est de leur réserver 15 % des places du second cycle. À terme, ce sont donc 360 élèves qui intégreront un lycée militaire par cette voie.

La troisième action phare du plan « Égalité des chances », c'est la création de classes passerelles dans les lycées militaires. Ouvertes aux jeunes des milieux modestes, elles aident ceux qui en ont besoin à se remettre à niveau pour intégrer une classe préparatoire à la rentrée suivante. Elles accueillent aujourd'hui 87 élèves, dont plus de 80 % de boursiers. Les partenariats que nous sommes en train de conclure avec les établissements d'enseignement du réseau « Ambition Réussite » devraient encore accélérer cette dynamique.

La quatrième action, qui vise à resserrer le lien armées-Nation dans les quartiers défavorisés, est la mise en place de réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC). Avec un objectif de 200 RLJC fin 2011, nous voulons ainsi sensibiliser davantage les jeunes à l'institution militaire, à son éthique et à ses missions.

En 2009, près de vingt-cinq mille jeunes ont bénéficié du plan « Égalité des chances ». Aujourd'hui, la grande diversité sociale du recrutement au sein du ministère, la progression du nombre de femmes dans les armées et l'application exemplaire du plan handicap sont autant d'expressions concrètes de notre engagement dans ce domaine.

Parce qu'il a toujours su rester fidèle à sa tradition d'intégration sociale, mais aussi parce qu'avec 25 000 recrutements par an, il est le premier employeur de France, le ministère de la Défense entend demeurer l'un des acteurs majeurs de cette vaste ambition gouvernementale qu'est la lutte contre l'exclusion des plus démunis.

Hervé Morin
ministre de la Défense

>> Interviews des chargés de mission auprès du



>> Vice-amiral Gérard Valin

Marin et pilote de chasse à bord des porte-avions puis d'avions de patrouille maritime, le vice-amiral Gérard Valin a commandé la flottille 24F, la frégate *Vendémiaire* et la zone maritime de l'océan Indien. En état-major, il a occupé de nombreux postes de réflexion stratégique et liés à la conduite de programmes d'armement, dont celui de sous-chef Plans et programmes de l'État-major de la marine. En septembre 2009, le ministre lui a confié la conduite du plan « Égalité des chances ».

En raison de l'importance qu'il attache au plan « Égalité des chances », le ministre en a confié le pilotage et la coordination à un binôme de chargés de mission : le vice-amiral Gérard Valin et monsieur Frédéric Jonnet, proviseur détaché du ministère de l'Éducation nationale. Ils répondent aux questions de Sophie Breuil et de Camille Fumard, stagiaires chargées de l'élaboration du présent rapport.

SB : Amiral, qu'est-ce que le plan « Égalité des chances » du ministère de la Défense ?

VA G. Valin : Il s'agit avant tout de la main tendue de l'ensemble du personnel du ministère de la Défense vers les jeunes les plus démunis. C'est une exigence morale en démocratie, qui correspond à une tradition de rôle social des armées, dans la droite ligne tracée par nos grands anciens comme les maréchaux Lyautey et Galliéni. Le ministère est naturellement structuré autour de l'égalité des chances en raison de l'impératif de jeunesse des militaires, de l'importance de leur

recrutement annuel et des spécificités de leur statut. Le plan « Égalité des chances », à proprement parler, illustre la volonté d'en faire encore plus.

CF : Monsieur le proviseur, dans quel cadre se situe ce plan ?

F. Jonnet : Ce plan s'inscrit en cohérence avec une priorité gouvernementale qui mobilise l'ensemble des services de l'État. Il tend à répondre aux objectifs fixés par le président de la République. Il comporte huit actions au profit des jeunes de milieu modeste, qui toutes sont fondées sur l'éducation et la promotion sociale.

CF : Amiral, vous rentrez d'un commandement opérationnel en océan Indien où vous avez en particulier conduit la lutte contre les pirates, très éloignée de l'égalité des chances : quelles sont les motivations qui vous ont conduit à vos fonctions actuelles ?

VA G. Valin : Détrompez-vous, les deux ont deux origines communes : l'exclusion et la pauvreté. Nous vivons dans un monde où l'un des effets négatifs de la mondialisation, parmi beaucoup de positifs est l'ex-



clusion : celle d'États par rapport aux autres ou de certains citoyens au sein d'une même communauté nationale. Le terrorisme et la piraterie, comme les violences dans les banlieues, se nourrissent du même terreau d'exclusion, constituant autant de menaces pour la cohésion et la capacité de résilience de nos sociétés. C'est pourquoi, outre le devoir moral, qui reste premier, la lutte contre l'exclusion constitue un véritable enjeu stratégique. Je m'investis donc dans cette fonction avec d'autant plus d'intérêt qu'elle me met en relation avec des personnes d'une grande richesse humaine totalement impliquées dans cette juste cause.

ministre, pour le plan « Égalité des chances »

>> Frédéric Jonnet

Normalien et agrégé des lettres, Frédéric Jonnet a exercé en tant qu'enseignant avant de remplir les fonctions de proviseur de deux lycées d'Île-de-France, dont un en zone urbaine sensible. Riche de cette expérience, il a été détaché en septembre 2008 du ministère de l'Éducation nationale pour y copiloter pendant trois ans le plan « Égalité des chances », plus particulièrement chargé d'assurer le suivi de sa mise en œuvre, et la transition d'un officier général à l'autre.



SB : Et pour vous, monsieur le proviseur, pourquoi passe-t-on de la direction de lycées à cette fonction de chargé de mission ?

F. Jonnet : J'ai eu la responsabilité pendant cinq ans d'un gros lycée de banlieue Nord, situé en secteur sensible, et particulièrement concerné par toutes ces problématiques de remédiation et de promotion sociale pour des jeunes de milieu défavorisé mais souvent volontaires et méritants, que nous cherchions à toute force à lancer dans les études supérieures avec les meilleures chances de réussite. Je m'inscris donc dans la continuité.

SB : Comment le ministère de la Défense se positionne-t-il par rapport aux autres ministères qui participent à cette dynamique ?

F. Jonnet : Certains ministères sont, par essence, de grands contributeurs, en particulier la Ville ou l'Éducation nationale. Cependant la Défense est en pôle position : son plan « Égalité des chances » a été lancé six mois avant le plan Espoir Banlieue, et elle a été précurseur en ouvrant des classes de préparation aux études supérieures dès la rentrée 2008.

VA G. Valin : Au moment où il a été annoncé, rien n'obligeait le ministère de la Défense à réaliser un plan « Égalité des chances ». Or, il a très rapidement perçu les enjeux liés à cette problématique consubstantielle à l'état de militaire. La Défense a toujours été un ministère intégrateur. C'est un « escalier social » par nature. J'emploie à dessein le mot « escalier » - et non celui « d'ascenseur » - car l'individu est acteur de sa propre promotion par sa volonté et ses efforts. En outre, avec de 25 000 à 30 000 engagements par an, la Défense ne peut se permettre d'ignorer les talents des jeunes les plus démunis, qui ne demandent qu'à les exprimer pour peu qu'ils soient sollicités et encouragés.

SB : Quel bilan tirez-vous fin 2009 de la mise en œuvre du plan « Égalité des chances » ?

F. Jonnet : L'année s'est soldée par un réel succès du plan : les objectifs ont été atteints à 95 %, et six grandes écoles de la Défense ont obtenu le label « Cordées de la réussite » du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Au bilan, environ 25 000 jeunes ont bénéficié

en 2009 des différentes actions du plan « Égalité des chances ». Ce chiffre montre que nous sommes sur la bonne voie.

CF : M. Jonnet déclare que le plan « Égalité des chances » est sur la bonne voie ; quels sont donc vos prochains objectifs ?

VA G. Valin : Après une première phase de créativité puis de lancement, il s'agit désormais d'amorcer une phase de consolidation et de développement. À cette fin, nous avons lancé une démarche de progrès soutenue par un processus de pilotage de la performance par objectifs. Le but est d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du plan dans une approche d'optimisation des moyens fondée sur l'imagination des acteurs et la mutualisation des bonnes pratiques. Les axes d'effort portent en particulier sur le recrutement des « réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté » et sur le partenariat avec les établissements scolaires du réseau « Ambition réussite ».

>> Vision des grands responsables



>> Amiral Édouard Guillaud, chef d'état-major des armées

Les armées ont trois grandes missions : faire face à une aggravation de la situation internationale mettant en jeu la sécurité de notre pays, assurer la sécurité de nos concitoyens, et la protection de nos intérêts, contribuer à la lutte contre l'instabilité pour prévenir d'éventuelles crises. La réussite de ces missions implique un devoir de formation de nos soldats qui revêt à mes yeux un caractère essentiel. La dynamique de recrutement des armées - entre 25 000 et 30 000 jeunes gens et jeunes filles par an - devrait perdurer malgré l'évolution probable du format de nos forces ; il s'agit là d'une véritable chance pour notre pays. En rejoignant nos rangs, ces jeunes citoyens acquièrent un métier et s'imprègnent des valeurs de notre tradition républicaine. Ce rôle indirect d'éducation et de formation mérite d'être souligné. En

complément de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, les armées donnent aux jeunes Français qui y servent une expérience humaine et professionnelle d'une grande richesse pour les entreprises qui recrutent d'anciens militaires. Les nombreux jeunes ayant rejoint les armées sans diplôme retournent ensuite à la vie civile avec les "armes" pour réussir. La jeunesse passée par nos armées contribue indiscutablement au dynamisme de notre pays.



>> Ingénieur général de l'armement Laurent Collet-Billon, délégué général pour l'armement

Au-delà de son rôle d'investisseur et de gestionnaire des programmes d'armement, la DGA garantit son expertise technique en l'appuyant sur une gestion dynamique des compétences et assurant à chacun

une formation de haute qualité tout au long de sa carrière. Elle s'est ainsi dotée d'un outil d'anticipation de ses besoins, le « plan stratégique des ressources humaines », qui définit, métier par métier, les cibles retenues dans le cadre de la modernisation de la fonction armement, et est mis en œuvre quotidiennement, pour les recrutements, les départs/mobilité, les formations ou les reconversions. Mais notre efficacité repose aussi sur la diversité des cultures et des profils. C'est pourquoi j'attache beaucoup d'importance à la politique d'égalité des chances du ministère : progression de la féminisation, notamment aux plus hauts postes ; valorisation des acquis de l'expérience (VAE), qui assure la promotion sociale par la reconnaissance des savoir-faire ; développement du tutorat, main tendue de nos écoles d'ingénieurs aux jeunes des quartiers défavorisés ; enfin, meilleure insertion et formation des personnes en situation de handicap.



>> Contrôleur général des armées Christian Piotre, secrétaire général pour l'administration du ministère de la Défense

Par son histoire et par sa culture, le ministère

de la Défense pratique la diversité sociale dans le recrutement des personnels tant militaires que civils. Le Secrétariat général pour l'administration veille de longue date à la mise en œuvre effective de cette orientation de la politique ministérielle des ressources humaines. Pour atteindre les objectifs fixés par le ministre, j'ai demandé une forte mobilisation aux services du SGA, tout particulièrement à la direction des ressources humaines dont le rôle de maîtrise d'œuvre est essentiel. Cette action est menée en parfaite adéquation avec les armées et les grandes directions du ministère. La coordination est un élément central de réussite, à l'instar du développement des formations qualifiantes et du recrutement de personnes en situation de handicap, pour lesquels le SGA est pilote.



**>> Général d'armée
Elrick Irastorza, CEMAT**

Les traductions du plan « Égalité des chances » du ministère de la Défense sont nombreuses et naturelles au sein de l'armée de terre, où égalité des chances et promotion sociale sont des réalités culturellement bien ancrées. 75 % des engagés volontaires ont un niveau égal ou inférieur au brevet des collèges/BEP, la moitié des sous-officiers sont issus des EVAT et la moitié des officiers sont d'anciens sous-officiers. Reflet de la société dans toute sa diversité, l'armée de terre offre des métiers accessibles à tous, avec ou sans diplôme, fonde ses parcours professionnels sur les vertus égalisatrices du courage et du travail, et privilégie les acquis de l'expérience. Responsabiliser et promouvoir au mérite sont la marque de cette armée de terre professionnelle qui a fait sienne l'exigeante devise de l'École nationale des sous-officiers d'active : « S'élever par l'effort ».



**>> Amiral Pierre-François
Forissier, CEMM**

La marine se caractérise par son esprit d'équipage, où chaque marin joue un rôle à la mesure de ses capacités et où sa performance individuelle est vitale pour la réussite collective. Cette dynamique pousse au dépassement de soi. C'est ainsi que, tout naturellement, l'égalité des chances se trouve ancrée dans l'histoire de la marine, sa culture et ses valeurs. La marine doit refléter la diversité de notre Nation en intégrant dans ses rangs des hommes et des femmes riches de leurs singularités. J'ai ainsi été très heureux que la marine obtienne, en 2006, le trophée Comundi de l'emploi public pour l'insertion des jeunes en difficulté. Je porte une attention particulière à ces projets tournés vers le développement des capacités de nos jeunes concitoyens.



**>> Général d'armée aérienne
Jean-Paul Paloméros, CEMAA**

L'armée de l'air s'est engagée avec détermination sur la voie du plan « Égalité des chances ». Quatre démarches ont été initiées afin de permettre à de jeunes gens, issus de milieu défavorisé, de valoriser leurs mérites : cadets de la Défense à Cambrai, Évreux et Cayenne, ouverture de l'École des pupilles de l'air de Grenoble, tutorat à l'École de l'air et formations qualifiantes grâce à 3 000 stages organisés chaque année. Ainsi, les aviateurs ont su relever ces défis avec cœur, et chacune de ces actions est une réussite dont nous sommes particulièrement fiers. Je remercie sincèrement les acteurs qui s'impliquent avec conviction dans cette démarche solidaire. Mobilisons-nous tous pour cette très belle et noble mission, créatrice d'un lien social fort et privilégié avec notre jeunesse, qui le mérite.

Sommaire

partie **01** Une tradition d'égalité des chances dans la Défense

Gestion des ressources humaines	page 12
Recrutement	page 14
Formation et emploi	page 16
Reconversion	page 20
Femmes dans la Défense	page 22
Handicap	page 26
Commission Armées-jeunesse (CAJ)	page 30
Service militaire adapté (SMA)	page 32

partie **02** Le plan « Égalité des chances »

Cadets	page 37
Lycées	page 47
Tutorat	page 57
Formations qualifiantes	page 67
Périodes militaires	page 75
Partenariats	page 85
Défense 2^e chance - EPIDE	page 97
Réservistes locaux à la jeunesse et la citoyenneté (RLJC)	page 107

« Le ministère de la Défense met en œuvre, au profit des jeunes de milieu modeste, une politique de ressources humaines fondée sur les principes de mérite et d'égalité des chances. »

Hervé Morin

Partie 01

Gestion des ressources humaines	page 12
Recrutement.....	page 14
Formation et emploi	page 16
Reconversion.....	page 20
Femmes dans la Défense	page 22
Handicap	page 26
Commission Armées-jeunesse (CAJ).....	page 30
Service militaire adapté (SMA).....	page 32

Les mêmes chances pour tous au sein du ministère de la Défense

Les contraintes du métier des armes nécessitent un personnel jeune capable de supporter l'engagement physique imposé par les opérations, voire le combat en milieu hostile. La gestion des ressources humaines du ministère de la Défense s'est donc structurée autour de cet impératif de jeunesse, géré par une politique de flux et une approche globale « recrutement-formation/emploi-reconversion ». Fidèles à leur tradition républicaine, les armées se veulent ainsi un modèle de promotion sociale, fondé sur la diversité et l'égalité de traitement dans toutes ses phases. Pour leur recrutement, les armées forment une exception dans la société en sélectionnant moins par le diplôme que par le potentiel, la volonté de progresser et le sens du service. Une attention particulière est portée aux personnes de niveau scolaire modeste, y compris ceux dont le parcours académique, voire judiciaire, peut sembler chaotique. C'est ainsi

que la rémunération, l'avancement et l'attribution de postes sont fondés sur le mérite, indépendamment de toute autre considération - sexe, origine, orientation sexuelle, situation familiale, convictions religieuses, apparence, patronyme... Toutefois, en raison des spécificités liées au statut et à la condition physique inhérente, des critères liés à l'état de santé et à l'âge ont été établis. Le retour des militaires à un emploi civil est favorisé par le dispositif de reconversion, dans ses modalités légales, réglementaires et pratiques (périodes dédiées et financement). Globalement, la démarche consiste à favoriser la reprise d'activité en certifiant, notamment pour les profils à l'origine peu qualifiés, l'acquisition de compétences reconnues sur le marché de l'emploi. À toutes les étapes de son parcours professionnel, le militaire comme l'agent civil peuvent exprimer leurs aspirations, démontrer leurs qualités, et saisir ainsi l'opportunité.

L'École des apprentis mécaniciens de l'air

L'École d'enseignement technique de l'armée de l'air (EETAA) de Saintes accueille en internat depuis 1949 des jeunes gens âgés de 16 ans à 18 ans ayant terminé une seconde générale. Depuis sa création, elle a ainsi formé plus de 33 000 élèves. Recrutés sur concours, les 180 lauréats sont répartis en deux filières : deux classes S-SI (sciences de l'ingénieur) et six STI-électronique. Ils y suivent une formation scientifique, technique et militaire qui les prépare à la spécialisation « mécanicien » ou « électro-mécanicien ». En 2010, un recrutement sera ouvert aux élèves de 2nde professionnelle.



L'École des mousses de la marine



L'École des mousses concrétise la politique d'égalité des chances de la marine, tout en fidélisant de jeunes recrues par l'apprentissage professionnel. La première promotion compte 150 mousses, soit 9 % du personnel équipage incorporé en 2009. Portant sur des garçons ou filles de 16 ans et 17 ans sortant prioritairement de 3^e, la sélection prend davantage en compte la personnalité, la motivation et les qualités intrinsèques que les acquis scolaires. Il faut vouloir naviguer et travailler en équipe, mais aussi adhérer aux valeurs essentielles du monde de la mer (solidarité, esprit d'aventure, dépassement de soi, disponibilité...) ainsi qu'aux valeurs cardinales de la marine : honneur, patrie, valeur et discipline.

>> Témoignages



**>> Contrôleur général
des armées
Jacques Roudière,
DRH du ministère
de la Défense**

La Direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD) s'est pleinement engagée dans la rédaction du plan ministériel, dès le lancement des travaux en 2007, puis dans sa mise en œuvre, en pilotant particulièrement deux volets : l'amélioration de la formation qualifiante et l'exemplarité en matière de recrutement de personnes en situation de handicap. Ainsi se trouvent réaffirmées la volonté du ministère de répondre à l'attente des personnes handicapées à la recherche d'un emploi, et sa détermination à leur apporter toutes les aides nécessaires à la valorisation de leurs compétences. Une attention quotidienne est portée au respect du principe de l'égalité d'accès à l'emploi, du droit à la participation sociale et du droit à la différence, dans le but d'offrir de réelles perspectives de promotion sociale à tous.



**>> Général de corps
d'armée Bruno de
Saint-Salvy, sous-chef
Ressources humaines de
l'État-major des armées**

Dans la fonction militaire, la progression se fait au mérite, et l'égalité des chances a toujours constitué une valeur fondamentale des armées. La possibilité de progression dans la hiérarchie y est absolument remarquable : 50 % des sous-officiers sont issus des militaires du rang et 50 % des officiers sont d'anciens sous-officiers. Ainsi, de simples soldats peuvent devenir officiers voire officiers supérieurs. L'armée est une institution qui sait promouvoir ses éléments de valeur, quels que soient leur milieu d'origine, leur couleur de peau, leur sexe etc. Elle joue ainsi structurellement un rôle moteur dans la promotion sociale en France, à une heure où l'efficacité de l'"ascenseur social" semble fléchir. L'idée maîtresse est de donner toute sa place au mérite individuel sans mettre en œuvre des mécanismes de "discrimination positive".



**>> Ingénieur général
de l'armement Alain Guillou,
directeur des ressources
humaines de la DGA**

En 2005, il a conçu et mis en place le dispositif « Défense seconde chance », qui offre à des jeunes en situation difficile un nouveau départ dans la vie sociale et professionnelle tout en renforçant le lien armées-Nation. À la DGA, il développe une politique visant à construire des parcours de carrière dynamiques et de promotion sociale, notamment au travers de la formation continue et de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il favorise également le recrutement de travailleurs en situation de handicap, assorti d'actions d'adaptation des postes de travail et des infrastructures. Alain Guillou est attaché à la féminisation des postes à hautes responsabilités civils et militaires ainsi qu'à l'ouverture de la Direction générale de l'armement à des talents extérieurs au ministère.

Une place pour chacun au ministère de la Défense

Dans un contexte économique peu propice à l'offre d'emploi, et alors qu'il n'est pas touché par les effets du « papy boom » affectant la plupart des employeurs, le ministère de la Défense s'impose comme le deuxième recruteur sur le plan national, tous acteurs des secteurs privé et public confondus. Cette situation est en fait la conséquence d'une politique de ressources humaines sans équivalent dans l'ensemble des fonctions publiques car, plus qu'ailleurs, le recrutement constitue pour le ministère de la Défense un enjeu de premier ordre.

Le métier des armes revêt des contraintes qui justifient pour le personnel militaire un impératif de jeunesse. Le développement des technologies dans le domaine de l'armement n'exonère pas les militaires de leur obligation d'engagement physique

personnel dans des milieux hostiles car, qu'elles soient officiers, sous-officiers ou militaires du rang, les recrues sont destinées à être engagées en opération, voire au combat, au moins dans leurs premières années de service. C'est ainsi que l'âge moyen du personnel militaire est de 33 ans, tandis que celui du personnel civil de la Défense est, à titre de comparaison, de 47 ans.

Cet impératif impose un flux annuel de près de 30 000 militaires ; toute diminution du recrutement induirait une sous-réalisation des effectifs, leur vieillissement et donc l'affaiblissement - voire la perte - des capacités d'intervention.

Dans ce contexte, le ministère de la Défense a fait le choix de la contractualisation du personnel militaire (63 %), même si ce taux décroît avec l'ancienneté dans les armées. La conséquence naturelle de la nécessité de

maintenir la capacité opérationnelle des armées est une gestion de flux du personnel militaire. Celle-ci se fonde sur l'excellence, mais aussi sur l'égalité des chances, laquelle permet de bénéficier de tous les talents qui ne demandent qu'à s'exprimer pour peu qu'ils soient sollicités et encouragés. Toute tentation d'agir sur le recrutement pour réduire les effectifs aurait des effets négatifs sur cette capacité opérationnelle.

C'est la raison pour laquelle le ministère de la Défense enrichit sa politique de recrutement par un engagement fort dans la politique interministérielle d'égalité des chances et d'accès des personnes handicapées aux emplois civils.



À ce titre, il accueille dans les lycées militaires de jeunes boursiers de l'Éducation nationale issus de milieu défavorisé, sans que cette démarche comporte d'obligation ultérieure d'engagement dans la Défense ou la fonction publique, et tout en préservant la qualité du recrutement des officiers et le niveau d'excellence de ses lycées.

Par ailleurs, le pourcentage de femmes croît au

sein du ministère, de 7,5 % en 1998 à près de 15 % aujourd'hui. L'abandon de la notion de quotas en 1998 permet désormais aux femmes d'accéder à toutes les spécialités.

Enfin, si les obligations du métier militaire ne sont guère compatibles avec le recrutement de personnes handicapées, le ministère de la Défense s'est néanmoins résolument engagé dans le plan Handicap, atteignant pratiquement l'objectif fixé aux employeurs, soit un taux de 6 % du personnel civil recruté.

Toutefois, l'action de recrutement s'inscrit dans une politique plus globale visant à en maximiser les effets, à la fois en garantissant la qualité de la ressource et en s'assurant la fidélisation des agents.



>> Médecin général des armées Gérard Nedellec, directeur central du service de santé des armées

Le Service de santé des armées s'est toujours impliqué dans l'égalité des chances. Ses écoles jouent un rôle majeur de promotion sociale en offrant à des lycéens issus de milieu modeste des parcours professionnels de praticiens ou d'infirmiers basés sur la reconnaissance des compétences. Elles comptent ainsi dans leurs rangs 25 % à 30 % d'élèves qui n'auraient pu prétendre à des études médicales du fait de leur origine sociale. Le Service de santé des armées est également un exemple de parité « hommes-femmes », ces dernières étant présentes dans toutes les fonctions, dans toutes les spécialités et sur tous les théâtres d'opération. Enfin, il offre une grande palette de stages au sein de ses hôpitaux, centres de recherche et établissements de ravitaillement.



>> Général de corps aérien Herbert Baillon, DRH de l'armée de l'air

La diversité, gage de vitalité permettant d'éviter la reproduction sclérosante de profils identiques, a toujours été un objectif de l'armée de l'air. Outre ses actions volontaristes dans le cadre du plan « Égalité des chances », elle se mobilise en adaptant ses recrutements, ses sélections et ses formations : dynamisation de la promotion des militaires du rang vers le corps des sous-officiers, proposition de nouveaux parcours diplômants pour les officiers issus du corps des sous-officiers, diversification des profils recrutés à l'École de l'air avec l'ouverture du concours aux jeunes universitaires... La chance que nous donnons à ces jeunes, c'est d'abord une chance pour l'armée de l'air.



>> Général de brigade Philippe Pontès, sous-directeur du recrutement de l'armée de terre

L'armée de terre a une tradition historique d'intégration sociale. Chaque jeune est dépositaire d'un talent pour l'épanouissement duquel doivent être créées les conditions nécessaires. De nombreux postes proposés aux engagés volontaires de l'armée de terre sont ouverts à des non diplômés, la plupart des 15 000 jeunes recrutés annuellement étant davantage sélectionnés sur leur motivation et leur potentiel que sur leurs diplômes. En 2008, 6 % des recrutés avaient le niveau « sait lire et écrire » et 19 % n'avaient aucun diplôme. Chacun se voit ainsi proposer un parcours professionnel valorisant acquisition d'un savoir-être, formation, première expérience professionnelle et aide à la reconversion.



>> Lieutenant de vaisseau Stéphanie Payraudeau, service de recrutement de la marine

La grande richesse de nos équipages est directement liée à la diversité de notre recrutement. Chaque année, la marine offre près de 3 000 emplois dans tous les métiers à des jeunes désireux de vivre une expérience en équipage et une aventure sur toutes les mers du globe. Elle donne à chacun sa chance en matière d'évolution de carrière, quel que soit son niveau de qualification lors de son recrutement. S'engageant pour l'insertion des jeunes en difficulté, la marine a pour partenaire direct les missions locales d'insertion, qui l'aident à atteindre et accompagner les jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Une gestion des ressources humaines propice à l'ascension sociale : formation professionnelle et promotion au mérite

Fidèles à leur tradition républicaine, les armées sont un modèle de promotion sociale à tous les niveaux, fondé sur l'égalité de traitement et l'avancement au mérite indépendamment de toute considération discriminatoire : origine ethnique, sexe, mœurs, orientation sexuelle, situation familiale, convictions religieuses, apparence physique, patronyme... Pour les armées, comme pour le personnel civil de la Défense, ont été développés des cursus de formation qualifiante permettant à ceux qui ont la volonté de consentir les efforts nécessaires de progresser dans l'emploi et dans la hiérarchie. La politique de promotion sociale fait en particulier une large place à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et à la promotion interne. Partout, la formation contribue à l'égalité des chances en permettant à chacun d'être acteur de son parcours professionnel au moyen de formations recommandées, structurées par métier et niveau de compétence.

Un pôle « Conseil de carrière et parcours professionnels »

En 2009, le ministère de la Défense s'est doté pour son personnel civil d'un pôle « Conseil de carrière et parcours professionnels », axé sur l'accompagnement individuel des agents en valorisant les parcours professionnels, en développant les compétences et en facilitant la mobilité. Cette structure au sein de la DRH-MD répond à la volonté ministérielle de garantir l'équité de traitement des personnels civils et de leur offrir des parcours professionnels « transversaux » au sein des différents états-majors, directions et services, voire en dehors.

>> Atlas DGA :

Outil de formation et de promotion professionnelle

Les formations de la DGA, identifiées et sélectionnées dans chaque domaine, sont décrites et tenues à jour au sein de l'ATLAS DGA. Cet outil, vecteur de la politique de formation, est accessible à tous par l'intranet DGA. L'ATLAS permet une recherche détaillée et rapide de formations dont le contenu donne les principaux renseignements susceptibles d'orienter la recherche : objectifs, programme, public ciblé, prérequis, durée, métier concerné, compétences, niveau visé, etc. Ainsi, tout agent peut trouver la formation qui correspond à son besoin. L'accès aux formations, hormis celles statutaires et instituées, se fait au regard des compétences de l'agent et non en fonction de son statut ou de la formation initiale.



**>> Vice-amiral Olivier Lajous,
directeur du personnel
de la marine**

Notre politique de ressources humaines est fondée sur l'instauration d'un environnement social propice à des conditions de travail harmonieuses dans lesquelles chaque individu est respecté, responsabilisé, valorisé et encouragé à réaliser son potentiel. La formation technique, technologique et humaine joue un rôle essentiel dans la préparation de nos marins pour affronter collectivement des conditions opérationnelles difficiles. La valorisation interne et externe des compétences acquises tout au long du cursus professionnel fait l'objet d'un plan ambitieux de développement de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Le plan « Égalité des chances » est en adéquation avec l'esprit d'équipage qui nous anime et nous caractérise. Nous sommes complètement impliqués dans sa mise en œuvre et son développement, en particulier par les nombreux partenariats avec la société civile.



**>> Général de corps d'armée
Philippe Renard,
directeur des ressources
humaines de l'armée de terre**

Le principe de l'égalité des chances, inscrit dans la tradition de l'armée de terre, s'est encore renforcé avec la professionnalisation. C'est bien le mérite qui fait la différence, jamais l'origine ou le mode de recrutement. Les mêmes chances sont offertes à chacun : tout repose sur la volonté de la saisir et de profiter des opportunités de formation pour gravir l'escalier social. Cette formation n'est pas uniquement professionnelle, il s'agit également d'une véritable école de savoir-être : connaissance et compréhension mutuelle, respect des différences, mais surtout valorisation et apprentissage de valeurs communes dans un esprit de forte cohésion. Issus de toutes les catégories sociales et venant de tous les horizons, les jeunes ayant un jour poussé les portes de l'armée de terre, désormais acteurs de leur propre destin, pourront témoigner de cette réalité. En 2010, la moitié des sous-officiers ont commencé par le rang et les officiers sont issus pour moitié du corps des sous-officiers. Les hommes et les femmes de l'armée de terre peuvent éprouver une légitime satisfaction pour avoir donné à ces jeunes le petit « coup de pouce » nécessaire à leur épanouissement.



**>> Christine Gavini,
sous-directrice de la formation et des écoles à la Direction générale de l'armement**

Mon engagement en faveur de l'égalité des chances m'a notamment conduit à participer, au sein du cabinet du Premier ministre, au développement de l'apprentissage et à la mise en place du PACTE pour l'ensemble de la fonction publique. J'ai également contribué à la création du dispositif « Défense 2^e chance », qui m'a convaincue de la valeur ajoutée qu'apporte le ministère de la Défense par rapport aux dispositifs d'insertion classiques. Depuis mon entrée au ministère de la Défense en 2007, mon objectif a été de donner l'impulsion la plus large à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), porteuse de promotion professionnelle et sociale, et à la formation des personnes en situation de handicap. Pour conduire ces politiques, j'ai lancé plusieurs expérimentations, telles que le télétravail pour les personnes handicapées, afin de tester les outils et les méthodes les plus adaptés.

>> Témoignages


**>> Officier principal du corps technique de l'armement Thierry Montero :
un apprenti mécanicien de l'armée de l'air à la Cour des comptes**

Entré à 15 ans à l'École d'enseignement technique de l'armée de l'air de Saintes, tout le destinait à une carrière de sous-officier technicien. Il n'en a rien été... Affecté en 1981, le sergent Montero reprend ses études par correspondance dès 1986 (avec l'accompagnement financier de l'armée de l'air) et obtient le baccalauréat avant d'être reçu à l'École supérieure d'administration de l'armement et d'obtenir, avec le soutien de la DGA, une licence de droit public. Chef de cabinet du directeur des ressources humaines de la DGA, puis affecté successivement aux restructurations de défense au ministère et à l'IGA « armement », il en profite pour obtenir un master de gestion publique dont il sort major. Candidat au corps des magistrats de la Cour des comptes en 2009, il est le seul retenu cette année, et devient rapporteur au sein de la 7^e chambre. Loin d'être une fin en soi, c'est pour lui une voie nouvelle pour progresser encore au niveau professionnel, tout en restant fidèle au service de l'État.


**>> Général de brigade aérienne Bernard Metz :
d'apprenti mécanicien à général pilote**

Attiré dès l'enfance par l'aviation, j'ai été soutenu par mes parents, agriculteurs-viticulteurs, quittés à 15 ans pour l'École de l'enseignement technique de l'armée de l'air à Saintes. Là, j'ai rencontré un encadrement, des camarades qui m'ont aidé à transformer ma passion pour le vol en respect pour les militaires, foi dans les valeurs républicaines et sens de l'intérêt général. Après l'École de l'air, ce furent les opérations, en tant que pilote de chasse : Tchad, Arabie Saoudite, Irak et ex-Yougoslavie. Puis vint le temps des premières responsabilités : diriger un détachement opérationnel ou un escadron de combat, concevoir des opérations depuis Sarajevo ou en Floride après l'attaque du World Trade Center, m'ont fait réaliser ma chance de participer à un grand projet qui dépasse la dimension de l'individu, sans ambition autre que celle de servir et de bien faire.


**>> Capitaine de vaisseau Benoît Coppin,
Chargé de mission à la préfecture maritime de l'Atlantique**

Entré dans la marine en 1972 comme matelot à l'École de maistrance, j'ai navigué pendant plus de vingt ans à bord de presque tous les bâtiments de la marine. Navigateur confirmé, j'ai réussi en 1977 le concours des officiers spécialisés. J'ai ensuite commandé deux navires - quatre années à la mer, dont deux particulièrement passionnantes à bord d'un remorqueur de haute mer au large de Terre-Neuve - puis trois bases navales, dont celles de Guyane et de Nouvelle-Calédonie. Affecté au ministère des Affaires étrangères, j'ai développé en Amérique latine et en Afrique australe des projets importants de coopération et de formation militaires. Enfin, j'ai été auditeur à l'IHEDN et CHEAr. En 37 ans de marine, j'aurai changé de galons 14 fois !



**>> Didier Vignone :
un bac pro grâce à l'expérience**

Je suis entré à la DGA en 1984 avec un diplôme de formation technique, qui n'a de valeur qu'en interne. Les formations et stages sont très appréciables, mais je voulais faire légitimer ma valeur professionnelle par un titre officiel. La démarche demande plusieurs mois de travail personnel, essentiellement hors des heures de service mais, grâce à la validation de mes compétences professionnelles, j'ai pu décrocher mon bac pro aéronautique.



**>> Gaëlle Maillot, aspirant médecin
grâce au Service de santé des armées**

Originaire de la Réunion, je suis l'aînée de trois enfants. Après une scolarité en ZEP, j'obtiens mon bac mention très bien avec félicitations, ce qui me vaut une bourse au mérite de la Fondation de France. Je voulais faire médecine, mais les revenus de mes parents ne me permettaient pas de longues études, surtout en métropole. L'ESSA de Lyon m'a permis de réaliser cette ambition sans être à leur charge. Depuis je m'épanouis et ne regrette en rien mon choix.



**>> Jérôme Laproye :
un bac pro grâce à l'expérience**

Après quinze années dans la marine comme mécanicien aéronautique, titulaire du brevet supérieur de la spécialité, niveau bac + 2 mais non homologué par l'Éducation nationale, j'étais motivé par un désir de reconnaissance. Quand je suis entré à la DGA, la démarche VAE a été une excellente remise en question et l'occasion de faire le point sur mes compétences : des perspectives plus larges s'ouvrent désormais grâce à mon nouveau bac pro aéronautique.



**>> Aspirant Éric Reignier :
un tailleur de pierre devenu officier dans l'armée de l'air**

J'ai exercé différents métiers, dont celui de tailleur de pierre auprès d'une société de pompes funèbres, avant de rejoindre l'armée de l'air en décembre 2001 comme militaire technicien de l'air pompier. Grâce au soutien de mon encadrement, j'ai pu préparer le concours interne d'accès au corps des sous-officiers, que j'ai réussi en 2006 dans la spécialité « aide au commandement ». Affecté sur la base aérienne de Lyon Mont-Verdun, j'ai présenté en candidat libre le diplôme d'accès aux études universitaires A, que j'ai obtenu avec la mention assez bien. Encouragé et poussé par mes chefs qui m'ont aidé à travailler, j'ai réussi à ma première tentative le concours d'entrée à l'École militaire de l'air, où je suis depuis septembre 2009.

La « reconversion », partie intégrante de l'égalité des chances

Le ministère de la Défense dispose d'une longue expérience en matière de reclassement et de reconversion, objets d'une politique étroitement corrélée à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) des entreprises et des administrations d'accueil.

À ce titre, il investit dans l'évaluation et le développement des compétences de ses agents, militaires ou civils, qui souhaitent réorienter leur projet professionnel, contribuant à leur recrutement par des partenaires auxquels il est souvent lié par convention. Ces agents bénéficient alors de bilans de compétences et de formations à l'occasion de congés de reconversion dont la durée peut atteindre 12 mois.

Une agence unique de reconversion, « Défense mobilité » (voir encart ci-contre), a été créée sous l'autorité du DRH-MD, avec compétence à l'égard de trois publics :

les militaires ou anciens militaires, le personnel civil en réorientation professionnelle vers un emploi privé, les conjoints des personnels de la Défense. Elle est en relation avec les acteurs des services de l'emploi, qu'ils soient publics ou privés.

Le ministère cherche à dynamiser l'accès des militaires à la fonction publique d'État, au titre de l'article L. 4139-2 du code de la Défense, et à la fonction publique territoriale, dans le cadre de la convention que le ministre et le président du centre national de la formation de la fonction publique territoriale (CNFPT) ont signée le 17 juin 2008. Il mène également depuis un an une politique volontariste de partenariat avec le monde de

l'entreprise : 25 conventions ont été signées, portant leur total à 33. Enfin, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), il incite ses partenaires à mieux prendre en compte pour ses agents.

Au bilan, la reconversion des militaires dans le secteur privé comme leur reclassement dans les différentes fonctions publiques ont obtenu d'excellents résultats, en progression constante de 2006 à 2008. 2008 a été particulièrement positive, avec une croissance de 37,5 % dans le privé et de 151 % dans le public.



Les résultats sont plus contrastés en 2009 : moins favorables dans le privé du fait de la crise économique (premiers chiffres en baisse de 20 %), dans le public ils dépassent de 43 % ceux de 2008 pour les seuls quatre premiers mois, avec 684 militaires reclassés.

Bien que récentes, toutes ces initiatives devraient donc rapidement porter leurs fruits : entre 2009 et 2011, il est prévu environ 1 100 recrutements annuels supplémentaires dans les fonctions publiques de l'État. En dépit d'une conjoncture économique défavorable, la reconversion des militaires continue donc de bénéficier d'une réelle dynamique soutenue par l'activation de l'agence de reconversion de la Défense début 2010. Cette dernière phase de la gestion des ressources humaines du ministère de la Défense est pleinement représentative de sa démarche d'égalité des chances qui, avec la recherche d'excellence, en constitue le fondement.



>> **Général de brigade Jean-Paul Martial, directeur de l'Agence de reconversion de la Défense**

Défense Mobilité améliore le reclassement des militaires

Le ministère de la Défense recrute de nombreux jeunes militaires ayant quitté le système éducatif sans qualification. Ceux-ci éprouvent souvent de grandes difficultés à retrouver un emploi dans le secteur civil. Les actions mises en œuvre visent l'acquisition d'une formation professionnelle, la reconnaissance de savoir-faire facilitant ensuite leur intégration dans le monde du travail, l'accompagnement vers l'emploi et l'orientation. Cette politique est pilotée par Défense Mobilité, en liaison avec les armées. L'orientation permet, à partir d'un bilan personnel et professionnel, de définir le projet professionnel et de le valider, en le confrontant aux réalités économiques de la zone de repli. Les publics jeunes (moins de 26 ans) et souvent peu diplômés rencontrent de grandes difficultés à se projeter dans l'avenir. Il est nécessaire de les sensibiliser sur les possibilités d'accompagnement existantes. Des entretiens individuels ou des sessions

collectives d'orientation accueillent ces publics. Ils se voient proposer une aide adaptée en fonction de leur droit au regard de la reconversion. Une fois le projet professionnel validé, plusieurs possibilités d'accès à l'emploi existent: la formation professionnelle (pour le personnel

de plus de quatre ans de service) ; l'accès aux fonctions publiques; l'accompagnement vers l'emploi (pour les personnels de plus de quatre ans de service); l'accès direct à l'emploi. Pour les militaires quittant l'institution avant quatre ans de service, Défense mobilité et Pôle emploi joignent leurs efforts pour leur apporter un suivi conjoint, tirant parti de la complé-

mentarités des deux dispositifs et des atouts propres à chacun. Il peut comprendre une orientation, la réalisation du projet professionnel, l'aide au placement.



Séminaire réinsertion 2009



Égalité de traitement entre les hommes et les femmes au ministère de la Défense

Longtemps réservées aux hommes, ne leur laissant que des rôles de soutien, principalement logistique et médical, toutes les spécialités du métier des armes se sont progressivement ouvertes aux femmes à mesure que l'évolution des progrès technologiques reléguait la force physique au second plan. La tendance s'est accélérée avec la professionnalisation. Aujourd'hui, les statuts consacrent l'égalité entre les sexes. Seuls les sous-marins restent encore inaccessibles aux femmes en raison des conditions d'emploi, en attendant la future classe « Suffren ».

La parité se traduit par l'absence de quotas en recrutement, des cursus de carrière identiques, seules les compétences et les aptitudes étant prises en compte pour les sélections, concours, affectations, promotions. Désormais, les femmes commandent des régiments, des bâtiments de combat, des bases aériennes ou des grands établissements du service de santé ou de la DGA, sont pilote de char ou d'aéronef, ou encore officier de quart sur les bâtiments de combat.

Une seule situation implique encore une gestion spécifique : la femme enceinte. Les congés de maternité sont fixés selon les règles du droit français du travail (déclaration de grossesse avant la fin du quatrième mois). Pendant cette période, compte tenu des risques (opérations, activités à la mer ou aéronautiques...) et des normes d'aptitude médicale, les intéressées bénéficient d'un régime particulier à terre jusqu'au début de leur congé de maternité.

Au bilan, malgré les spécificités et les contraintes du statut militaire en termes de disponibilité et de mobilité (embarquement pendant plusieurs mois consécutifs par exemple), dont les conséquences sur la vie de famille rebutent de nombreuses femmes et diminuent leur volontariat, le taux de féminisation est désormais voisin de 15 % pour l'ensemble des armées, avec environ 11 % pour l'armée de Terre, 13 % pour la Marine, 21% pour l'armée de l'Air et 50 % pour le Service de santé. Le taux de recrutement en 2009 est voisin de 20 %. À titre de comparaison, le taux de

féminisation est de 12 % en Espagne et en République tchèque, 9 % au Royaume Uni, 8 % en Allemagne et 3 % en Italie.

Environ un millier de femmes sont aujourd'hui officiers supérieurs et 10 sont officiers généraux. Malgré une attrition dans le cursus opérationnel qui augmente à mesure de l'agrandissement de la famille, la représentation

des femmes dans les catégories hiérarchiques supérieures suit une évolution progressive naturelle, sans déroger à l'obligation des sujétions militaires, notamment le principe de disponibilité. Le recrutement externe d'officiers comprenait cette année 31 % de femmes.



Le Service de santé des armées : exemple de parité femme/homme

Le Service de santé des armées est l'entité la plus féminisée du ministère de la Défense, reflet de la féminisation croissante des professions médicales et paramédicales. En 2008, le taux de féminisation global était de 50 %, celui des praticiens (médecins, pharmaciens, vétérinaires et dentistes) de 22 % et celui des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées de 73 %. L'ouverture aux femmes du concours des Écoles du service de santé des armées en 1973 a constitué une première étape. Depuis la suppression des limitations à l'accès des femmes aux carrières militaires en 1998, la féminisation du corps des praticiens s'amplifie. Ainsi 56 % des élèves admis dans les Écoles du service de santé des armées sont des femmes. Une étude sur la féminisation des médecins des armées, réalisée en 2006, montre qu'en 2011 l'effectif féminin des



médecins atteindra 25 % et qu'à partir de 2016, la tranche d'âge des moins de 40 ans sera composée de 50 % de femmes. Le comportement des femmes médecins est comparable à celui des hommes : même taux de réussite à l'école, même taux de spécialisation et, à l'issue des épreuves classantes nationales, les femmes militaires choisissent également des spécialités réputées masculines comme la chirurgie ou la médecine d'urgence. Quels que soient leur corps, leur grade, leurs fonctions ou spécialités, le personnel féminin du Service de santé des armées est présent sur tous les théâtres d'opération, dans les postes médicaux de l'avant, les hôpitaux médico-chirurgicaux comme au sein des états-majors.

Opération « Séisme Haïti, 2010 » à bord du navire SIROCO



>> Témoignages

>> **Médecin chef des services Maryline Généro Gygax, chef de service**

Entrée à l'École du service de santé des armées (ESSA) de Lyon en 1976, docteur en médecine en 1983, j'ai choisi de servir dans l'armée de l'air. Une fois ma spécialisation en pneumologie acquise, je suis chargée, après trois ans au Centre principal d'expertise médicale du personnel navigant (CPEMPN) de Balard à Paris, de mettre en place et de diriger pendant neuf ans le service de pneumologie de l'hôpital interarmées (HIA) Legouest à Metz. Agrégée en médecine aéronautique, je prends alors la tête du service de médecine du CPEMPN de Clamart. Mère de trois enfants, bientôt directeur du centre, j'ai le sentiment d'avoir eu au sein du SSA un parcours fluide, et d'avoir toujours bénéficié de la reconnaissance des compétences acquises.

>> **Capitaine de corvette Claire Pothier, commandant de navire de combat**

Engagée quelques années après l'ouverture aux femmes du corps des officiers de marine, j'ai pu choisir ma spécialité et mes affectations dans les mêmes conditions que mes camarades masculins. Comme toute femme souhaitant occuper des fonctions à responsabilités, j'ai volontairement, dans un premier temps, fait passer ma vie personnelle au second plan afin de mener une carrière de marin embarqué dont l'aboutissement a été le commandement à 30 ans d'un bâtiment de combat. Si la réticence de certains reste parfois encore perceptible, la présence d'un officier féminin provoque plutôt une curiosité bienveillante, sans réelle conséquence dans un cas comme dans l'autre.

>> **Lieutenant Mary Baudu, chef de section en Afghanistan**

En poste à la 11^e Compagnie de commandement de transmissions parachutistes (CCTP), j'ai été engagée en Afghanistan en tant que chef de section du poste de commandement (PC) tactique du Regional Command Central IV (RCCIV) à Kaboul de juin 2008 à janvier 2009. Lors de cette mission, j'ai pu appréhender l'exercice du commandement en opération : missions sensibles, risques induits, durée d'engagement et conditions de vie rudimentaires. Mes préoccupations étaient identiques à celles de mes camarades masculins : protéger mes hommes, rester opérationnelle 24 h/24 h, être à la hauteur de mes responsabilités. Cette expérience de soldat m'a beaucoup apporté tant on a l'impression d'être utile face à toute cette misère. Mon seul souhait : continuer à servir avec la même conviction.



**>> Capitaine de vaisseau Anne Cullerre,
chef d'état-major interarmées en océan Indien**

Elle traque actuellement les pirates et les trafiquants dans cette région à hauts risques où bat le cœur du monde. « Dans le sillage de mes bientôt trente ans d'officier dans la marine, émergent quelques moments forts : mes deux commandements à la mer, en particulier en 2000 lorsque, à la barre du *d'Entrecasteaux*, j'ai dirigé l'action de quelque 120 bâtiments de toute taille engagés dans la lutte contre la pollution du pétrolier *Prestige* et qu'il a fallu expliquer à la presse, aux pêcheurs, aux plaisanciers, l'action au large de la marine, des administrations de l'État et des bénévoles pour la sauvegarde du littoral.

Mais aussi en 2005 et 2006, en mer des Caraïbes, lorsque, chef de la division opérations de l'État-major interarmées du commandant supérieur des forces armées des Antilles, j'ai planifié et conduit les opérations de lutte contre le narcotrafic, en coordination avec les marines alliées de la zone. » Détentrice d'une précieuse expertise en matière de sécurité du trafic maritime, et forte d'une très riche expérience de l'exercice des responsabilités, quel est son secret ? Sans aucun doute le courage et le travail, mais plus certainement, dissimulées derrière son sourire, une confiance absolue dans le succès et une détermination qui ne faiblit jamais.



**>> Commandant, Virginie Guyot,
première femme pilote « leader » de la Patrouille acrobatique de France (PAF)**

« J'avais six ou sept ans quand mon père m'emmenait dans les meetings aériens pour voir la Patrouille de France », se souvient Virginie Guyot. Première femme à poser sa candidature pour rejoindre la « PAF » depuis sa création en 1953, elle a été aussi la première à l'intégrer. Aujourd'hui, elle est la première femme pilote à en devenir « leader », ce qui constitue sans doute en plus une première mondiale.



>> Médecin en chef Christine Roul

Issue de la première promotion admettant des femmes, passionnée de médecine aéronautique, je me suis pleinement épanouie dans mes affectations aux responsabilités croissantes. D'abord essentiellement techniques, celles-ci se sont progressivement orientées vers des postes de direction, puis le conseil au commandement. La totale équité entre les personnels m'a fait désigner comme expert dans des enquêtes d'accident aérien, et me vaut d'être le troisième Français retenu pour la formation en médecine aéronautique du groupe aérien européen.

Le plan handicap : une priorité au ministère de la Défense



Depuis 2007, le ministre a rappelé à plusieurs reprises notre devoir d'exemplarité en matière de recrutement et d'accueil des personnes handicapées : « il s'agit d'un devoir moral : celui de leur offrir concrètement une chance d'insertion professionnelle et sociale ». Le nouveau plan Handicap, lancé en 2009, cherche ainsi à fédérer les bonnes pratiques et susciter les initiatives, avec le souci constant de l'égalité des chances. Il s'articule autour de grands thèmes parmi lesquels le recrutement, l'aménagement individualisé des postes de travail, la sensibilisation et l'information du personnel.

Le bilan est très positif puisque, entre 2007 et 2009, 380 personnes handicapées ont été recrutées. Un effort tout particulier a été porté aux postes de travail et à leur environnement : plus de 300 000 euros ont été consacrés en 2009 à des achats de matériel ou de services adaptés, contre 169 000 euros en 2008. Depuis septembre 2009, une section handisport existe au sein de l'association

sportive et culturelle de l'air, avec des séances adaptées (musculature/fitness). Dans le domaine de la formation, un cursus destiné à professionnaliser les correspondants handicap a été mis en place en 2009 en collaboration avec l'ADAPT. Près de 600 acteurs (DRH, gestionnaires, médecins de prévention...) ont également suivi la formation « handicap et bonnes pratiques ». En outre, une campagne itinérante d'information et de formation (CIFIH) a été programmée sur trois ans pour mobiliser l'ensemble des agents du ministère, garantir l'intégration durable des personnes handicapées et préparer l'avenir, particulièrement en matière de maintien dans l'emploi. En 2009, cette manifestation de portée nationale a été accueillie dans six métropoles régionales. Plus de 1800 visiteurs se sont rendus sur le site de la CIFIH. Un prix « Initiatives Hemploi », créé pour susciter un changement de regard sur le handicap, a même récompensé l'ingéniosité ou l'investissement des agents du ministère.



Pour 2010 et 2011, outre la pérennisation des efforts déjà consentis, de nombreux nouveaux projets sont développés : atelier en langue des signes française (LSF) sur le site de Balard ; outil de communication permettant aux malentendants de téléphoner et de participer à des réunions grâce à une plateforme de transcription ; télétravail et support de

sensibilisation en mode « e-learning » qui dispensera des conseils en termes d'attitudes et de démarches. Avec les 125 recrutements envisagés en 2010 et 2011, le taux d'emploi des personnes handicapées au ministère devrait passer de 6 % en 2009 à 6,5 % en 2012.



>> Anne-Marie Le Verche, correspondant handicap national

Une personne en situation de handicap souffre moins de sa déficience que de l'inadaptation de la société qui n'a pas su lui offrir les moyens d'une intégration réussie. Continuer à participer à la vie sociale, accepter le regard des autres, affronter leurs préjugés sur ses capacités et ses compétences sont encore trop souvent ses principales difficultés. Parce que nous sommes tous potentiellement des handicapés, nous devons rendre « tout accessible à tous ». Obligation légale? C'est surtout une question d'éthique, d'égalité des chances. Merci à tous ceux qui se mobilisent pour faire évoluer les mentalités, persuadée que comprendre, c'est déjà participer, en élargissant avec son simple bon sens sa perception de la société.



**>> Philippe Drouet
responsable de l'adaptation technique des postes de travail**

Officier principal du corps technique et administratif de l'armement, Philippe Drouet est adjoint au chef du bureau de l'accompagnement social à la DRH, chargé d'animer un dispositif d'accompagnement individuel des agents de la DGA rencontrant des difficultés liées directement à leur activité professionnelle et aux opérations de restructuration. Par ailleurs, il assure le contrôle des activités du correspondant handicap (hors fonction de recrutement) en aidant à l'aménagement des postes de travail et à l'intégration de ces agents dans leur environnement professionnel.



>> Béatrice Nicolas, correspondant handicap à la DGA

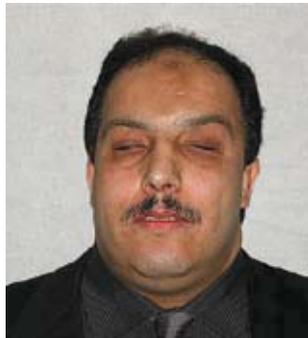
Au sein de la Sous-direction de la formation, j'ai en charge la mise en œuvre des formations au profit du personnel handicapé. La DGA, à travers l'engagement de son DRH, participe activement au plan Handicap du ministère. Actuellement, j'ai notamment en charge une formation sur le télétravail destinée aux personnes handicapées. Je prépare également une formation au langage des signes pour nos managers et le développement de l'accompagnement personnalisé. Nous avons par exemple fait appel avec succès à un coach pour une personne non voyante. J'estime indispensable de se fixer des objectifs ambitieux afin de développer une démarche globale au profit de nos agents en situation de handicap.



>> Docteur Martine Dubost, médecin de prévention

Mon rôle consiste à vérifier l'adéquation entre le poste et le handicap du travailleur, avant l'embauche et tout au long de son parcours professionnel. S'il ne peut plus travailler au sein de son service, il y a toujours la possibilité de l'intégrer à un autre. La présence de travailleurs handicapés humanise leur environnement, les collègues relativisent beaucoup de choses. Cela amène du positif auprès de tous.

>> Témoignages



>> M. Mohamed Azzouz

À 39 ans, après un cursus universitaire et une formation à l'informatique adaptée, un concours de la fonction publique m'a conduit, en 2002, à la sous-direction en charge du dialogue social à la DGA. Malgré une cécité totale, l'accueil a été exceptionnel et la disponibilité de l'ensemble des collègues a facilité mon insertion. Mon implication et mon désir d'évoluer grâce à la formation continue ont fait le reste. Le devoir d'exemplarité du ministère de la Défense, rappelé par le ministre, porte ses fruits. Un effort appréciable a été consenti pour l'aménagement des postes et l'accessibilité des locaux. Toutefois, la consultation des bénéficiaires, des partenaires spécialisés, des ergonomes, et les délais d'équipement sont perfectibles.

La formation continue est nécessaire au maintien des compétences et à l'évolution des carrières. De même pour l'information et la sensibilisation des managers et des collègues concernant l'accueil, l'épanouissement professionnel et le déroulement de carrière. Enfin, dans le contexte des restructurations, une réflexion sur la mobilité devient urgente.



>> M^{me} Brigitte Pozza

Licenciée pour cause de maladie après avoir travaillé au sein de différents organismes de formation et comme consultante pour le ministère de la Défense, j'ai obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé en 2006. Autodidacte, j'ai souhaité valoriser mon parcours professionnel et élargir le champ de mes compétences dans le domaine des ressources humaines en préparant un master de responsable RH que j'ai obtenu en 2007. Une mission de fin d'études, réalisée au ministère de la Défense, m'a permis d'y obtenir en 2008 un poste à la DRH comme chargée d'études GPEEC. Les aides dont j'ai bénéficié m'ont permis de réussir mon installation et celle de ma famille. « Jeune diplômée », l'effort consenti en matière de mobilité

m'a permis de gagner une stabilité professionnelle et de démarrer à 50 ans une nouvelle carrière. Si mon handicap n'est pas visible, il engendre toutefois des difficultés à prendre en compte mes limites et à les rendre compatibles avec les exigences de mon poste (fatigabilité, problèmes de vue, vertiges, maux de tête, difficultés de concentration). La solidarité et la compréhension de ma hiérarchie et de mes collègues de travail rendent les choses plus faciles. En ce sens, le tutorat reste une action à favoriser au sein du ministère.



>> M. François Arzur

Après sept ans de secrétariat, j'ai eu envie d'évoluer. Sourd, j'ai essayé sans succès de chercher seul un poste en dehors de mon établissement. Lors de mon entretien annuel de formation, j'ai de nouveau fait part de mon souhait de mobilité. On m'a alors recommandé de faire un bilan de compétences pour cerner mes capacités et définir les formations nécessaires à de nouvelles fonctions. Cela m'a permis de bien connaître mon profil et d'occuper en 2009 un poste de gestionnaire de crédits dans un nouveau service. Compte tenu de mon handicap auditif, j'ai bénéficié d'une formation sur mesure organisée par l'Agence pour l'informatique financière de l'État (AIFE) sur l'applicatif « ACCORD-LOLF » (profil service utilisateur). Deux

interprètes, un collègue et un formateur maîtrisant le langage des signes, m'ont accompagné lors de cette formation. J'ai ainsi acquis en quatre jours une totale autonomie à mon poste. Ce dernier sera bientôt équipé d'un système de téléphonie qui me permettra d'envisager une évolution de carrière identique à celle de mes collègues.



>> **M^{me} Véronique Plurien**

Après un DEA de droit public interne, j'ai travaillé dans un cabinet d'avocats. Attirée par l'administration, j'ai ensuite demandé une reconnaissance de travailleur handicapé. J'ai envoyé ma candidature à différents ministères avec une préférence pour la Défense. Fin 2007, j'ai passé un entretien pour travailler au bureau du contentieux indemnitaire. Une personne handicapée est un peu différente mais tout se surmonte si l'on regarde ses compétences et ses qualités humaines. Quand tout le monde est de bonne volonté, y compris la personne handicapée, il n'y a aucun souci. Dans mon service, l'accueil a été excellent, les gens n'hésitent pas à m'aider, j'ai une place de parking. Au mess, il y a une table adaptée et on me porte mon plateau. Et toujours avec le sourire. Tout cela est très important pour moi. Je me sens bien ici.



>> **M. Hichem Mili**

Après un accident qui m'a rendu tétraplégique en 1988, j'ai profité de ma longue rééducation pour suivre une formation en informatique. J'ai ensuite passé le concours de la fonction publique catégorie C avant d'être affecté au BSN de Paris. Actuellement, je m'occupe des statistiques des Journées d'appel de préparation à la Défense (JAPD), ce qui nous permet notamment de cibler les jeunes en difficulté de lecture et de constater les taux de satisfaction. Je donne également un coup de main sur les pratiques des logiciels Excel et PowerPoint. On s'est tellement occupé de moi qu'à mon tour, je rends un peu. Le travail me permet d'être

reconnu, c'est valorisant. Je bénéficie de diverses aides qui me permettent de travailler : tous les jours, grâce à une convention de transport, un chauffeur de Paris accompagnement mobilité m'amène de mon domicile au BSN. L'après-midi, une auxiliaire de vie vient me faire mes soins durant trente minutes. Je bénéficie d'un aménagement d'horaires dans le cadre de mon temps partiel, ce qui est très important pour moi, ainsi que d'un aménagement de poste, avec un bureau surélevé, une souris et un pavé numérique adaptés. Sans tout cela, je n'aurais pas pu travailler.



>> **M^{lle} Claire Fichfeux**

Après plusieurs stages dans des crèches, des secrétariats et à la ferme, celui effectué dans la marine m'a permis de trouver ma voie : c'est le travail en cuisine qu'il me faut. Plonge, service et préparation des plats, tout me plaît. Mes spécialités sont les spaghettis à la bolognaise et les tartes aux pommes, dessert qui m'a valu les félicitations de l'amiral. J'envisage de rester définitivement dans l'armée. Cela me plaît beaucoup de travailler car j'ai un salaire qui me permet de payer mes activités équestres. Et surtout, je me sens adulte.

Un exemple de diversité et un acteur majeur de l'égalité des chances

Organisme consultatif placé directement auprès du ministre de la Défense et destiné à favoriser les relations entre la jeunesse et les forces armées, la Commission « Armées-Jeunesse » (CAJ) est un acteur majeur de l'action du ministère au profit de l'égalité des chances. Sa mission première est de contribuer à promouvoir l'esprit de défense, préparer les jeunes à leurs responsabilités de citoyen et resserrer les liens entre la communauté nationale et les armées. Elle est une force de proposition au profit du ministre de la Défense ainsi qu'une structure opérationnelle d'actions en direction des jeunes.

La CAJ regroupe plus de cinquante associations, mouvements de jeunesse et syndicats, des représentants des ministères, secrétariats d'État, délégations interministérielles et grandes administrations ainsi que des organismes représentant toutes les grandes composantes de la Défense. Elle est donc un lieu unique de dialogue entre des sensibilités très différentes auxquelles elle doit la richesse de ses débats. Elle forme des groupes de réflexion autour de thèmes annuels, objets

d'un rapport au ministre publié en fin de cycle et comportant des propositions souvent acceptées et mise en œuvre. Chaque année, elle organise un grand séminaire permettant à des jeunes de tous horizons (entreprise, médias, associations, militaires...) de réfléchir en commun sur un thème particulier.

Les réflexions de la CAJ, comme ses actions, pilotées par son secrétariat général, ont toujours, depuis 55 ans, été tournées vers les plus défavorisés. Depuis la suspension du service militaire, elle a encore renforcé dans ses priorités l'aide aux jeunes démunis, en particulier issus des zones urbaines sensibles, ce dont témoigne la participation de l'ACSE à ses travaux. Ses propositions ont

conduit entre autres à des actions concrètes concernant l'insertion des jeunes en difficulté, l'apprentissage et la formation en alternance dans les armées, la reconnaissance des savoir-être chez les jeunes, et l'exercice de l'autorité.

La CAJ est désormais étroitement associée au plan « Égalité des chances », par exemple au travers du dispositif « Défense 2^e chance », actuellement géré par l'EPIDE, et issu d'une réflexion sur l'extension du SMA en métropole. De même pour le dispositif « Cadets », dont elle est à l'origine, ou pour les Réservistes locaux à la jeunesse et la citoyenneté, dont elle accueille le coordonnateur central. Enfin, elle gère plus de 700 stages étudiant, dont près de 600 rémunérés, dans le cadre de l'action portant sur la formation qualifiante des jeunes.



**Général de brigade (2S) Michel Lagrange,
secrétaire général de la CAJ**



Séminaire CAJ



**>> M^{me} Geneviève Le Gal,
responsable
de l'organisation
des colloques,
forums et séminaires
de la CAJ**

Ma mission consiste à provoquer des rencontres avec et autour des jeunes pour, à l'occasion d'un colloque, d'un forum ou d'un séminaire, faire réfléchir ensemble et avec eux des personnes de toute profession et de tous horizons investies dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes les plus démunis. Le but est d'identifier les actions concrètes pouvant être réalisées par les armées et de proposer leur mise en œuvre par le ministère. Il est vraiment très enrichissant d'être en contact permanent avec la jeunesse et des gens exceptionnels qui leur tendent la main en se dévouant corps et âme.



**>> M. Michel Joseph
Durand, président
du Groupe de réflexion
sur l'égalité des chances**

Le groupe a, dans un premier temps, constaté l'impact très positif des armées sur l'insertion des jeunes à travers le programme de recrutement des engagés volontaires, et conclu que ce dispositif ne nécessitait pas d'évolution particulière. Dans le cadre du plan de cohésion sociale, le groupe a ensuite focalisé sa réflexion et ses propositions sur l'amélioration de la mise en place des Établissements publics d'insertion de la Défense (EPIDE) et d'autres actions existantes. Il a formulé des propositions d'évolution pour le Service militaire adapté (SMA), les contrats d'apprentissage en alternance et surtout le développement du tutorat des jeunes défavorisés par les jeunes cadres militaires. Enfin, il a fait des propositions pour un service civil.



**>> Premier maître (R)
Philippe Cogan,
président du Groupe
de réflexion sur la scolarité**

Le groupe a fait deux séries de propositions directement liées à la politique d'aide et d'égalité des chances.

La première a trait à la création d'une filière professionnelle « défense », éventuellement liée au bac pro « sécurité », pour permettre aux jeunes de recevoir une formation aux

métiers de la sécurité et de découvrir les armées. Les jeunes issus de cette filière bénéficieraient d'une priorité à l'engagement.

La seconde concerne l'ouverture de classes de lycée dans des écoles militaires techniques jusqu'ici réservées à la formation de spécialité, ce qui permettrait à des jeunes de milieu défavorisé de poursuivre gratuitement des études secondaires dans des filières techniques et de s'engager dans les armées (un remboursement de ces études pourrait être demandé en cas de renonciation à cet engagement).



**>> M Gérard Prigent,
président du Groupe
de réflexion sur la formation
en alternance**

Malgré l'externalisation de nombreux métiers et la sous-traitance de certaines fonctions, la capacité résiduelle d'accueil dans les armées d'apprentis de tout niveau doit être valorisée pour aider les jeunes et favoriser le recrutement de personnes ayant déjà une connaissance du milieu. Le groupe propose une approche régionale (financement par la région à l'instar des CFA) et par branche de métier.

Toujours plus pour l'égalité des chances !



>> **Général de brigade
Didier Simon, commandant
le service militaire adapté**

Placé sous la responsabilité de la secrétaire d'État chargée de l'Outre-mer, le Service militaire adapté est avant tout un dispositif de formation au profit de l'insertion des jeunes ultramarins en difficulté.

L'État a vocation à apporter sa contribution en faveur d'une meilleure insertion sociale et professionnelle des jeunes et cela, quelle que soit la collectivité territoriale concernée. Dans cette perspective, les armées ont créé dès 1961 un Service militaire adapté (SMA) au profit des ultramarins. À l'origine, celui-ci s'intégrait dans la conscription, avec pour vocation de participer au développement économique des collectivités d'Outre-mer.

Le dispositif du SMA est présent dans la plupart des collectivités ultramarines (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française). L'originalité du dispositif consiste à associer une formation citoyenne, militaire et professionnelle, en travaillant donc à la fois sur le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir-être » de jeunes ayant été confrontés à l'échec scolaire. Ceux-ci bénéficient d'un accompagnement permanent, fondé sur l'internat, et d'un suivi individualisé vers l'emploi.

Positionné entre formation initiale et formation continue, le SMA n'est donc pas un organisme de formation professionnelle à proprement parler. Il n'a pas vocation à délivrer des qualifications attribuées par les organismes de la formation continue dont c'est la raison d'être. Son objectif est de donner les prérequis indispensables au retour dans la société avec un maximum de chances, c'est-à-dire « apprendre à réussir ». Le SMA représente donc bien, pour le jeune en danger de désocialisation, « le chaînon manquant » du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie, avec comme objectif la promotion d'une citoyenneté active et le développement des capacités professionnelles.



Au bilan, en 2009, 3000 jeunes ont bénéficié d'une préparation à 50 métiers, avec un remarquable taux d'insertion (près de 80 %). La réussite du SMA repose fondamentalement sur un engagement professionnel et humain très important des cadres, majoritairement militaires, au service d'une cause humaine et sociale qu'ils jugent légitime et motivante.

Un doublement de capacité d'ici 2013

En raison des orientations prises par le Gouvernement dans le domaine du développement économique et social des collectivités territoriales d'Outre-mer, les moyens alloués au Service militaire adapté vont être accrus dans les années à venir pour mieux prendre en compte le contexte social et économique de ces collectivités. Ainsi, d'ici 2013, conformément à la volonté du président de la République, l'offre de formation sera portée de 3 000 à 6 000 jeunes par an, en partenariat avec les collectivités locales ultramarines et dans un cadre interministériel. Concrètement, une compagnie élémentaire supplémentaire sera créée dans chaque formation du SMA, et deux nouveaux détachements seront créés à Futuna et Saint-Martin.



**« En lançant le plan “Égalité des chances”
dès le mois de septembre 2007, j’ai voulu
faire encore plus pour renforcer l’action
d’insertion sociale et professionnelle
conduite par le ministère de la Défense au
profit des jeunes de milieu modeste. »**

Hervé Morin

Partie 02

Cadets.....	page 37
Lycées.....	page 47
Tutorat.....	page 57
Formations qualifiantes.....	page 67
Périodes militaires.....	page 75
Partenariats.....	page 85
Défense 2^e chance - EPIDE.....	page 97
Réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC)	page 107



LES CADETS

Action/bilan/perspectives	page 38
Engagement des responsables	page 39
Base navale de Fort-de-France	page 40
Base aérienne 103 de Cambrai	page 41
École nationale des sous-officiers d'active de l'armée de terre (ENSOA)	page 42
Témoignages	page 43

ACTION

Répartie sur quatorze demi-journées et un minicamp d'été de cinq jours, cette première action cherche à favoriser localement l'insertion et la mixité sociale. Partie intégrante de la dynamique « Espoir Banlieues », le dispositif consiste à accueillir hors temps scolaire, au sein de formations militaires, des collégiens de 3^e dans le cadre d'un partenariat avec les collèges et rectorats concernés, pour les initier, au travers d'activités éducatives, culturelles, ludiques et sportives, au savoir-être, à l'éthique civique et aux valeurs collectives qu'incarnent les armées. Fondée sur le principe du volontariat, la sélection des candidatures est assurée conjointement par les unités d'accueil et les établissements scolaires, au regard notamment de la motivation.

BILAN

Après une expérimentation en 2008 à l'École d'application de l'infanterie (EAI) de Montpellier, le dispositif a été testé en 2009 sur cinq sites : EAI de Montpellier et École nationale des sous-officiers d'active (ENSOA) de Saint-Maixent pour l'armée de terre, Centre d'instruction naval (CIN) de Saint-Mandrier et base navale de Fort-de-France pour la marine nationale, base aérienne de Cambrai pour l'armée de l'air. En 2010, il est étendu à huit centres « pilotes », dont deux situés en Outre-mer : pour l'armée de terre, l'École d'application de l'aviation légère de l'armée de terre (EAALAT) du Luc-en-Provence remplace Montpellier, en phase de déménagement, tandis que le 40^e régiment de transmissions (RT) de Thionville et deux centres de l'armée de l'air, Évreux et Cayenne, rejoignent le dispositif.

L'objectif de 210 cadets fixé pour 2009 a été atteint à 96 %, quelques défections en cours d'année ayant réduit leur nombre à 203. Une quinzaine de collèges ont bénéficié du dispositif.

PERSPECTIVES

Après avoir constaté le bilan positif de l'expérimentation, le ministère de la Défense s'est fixé comme objectif de créer à l'horizon 2011-2012 un centre par future base de défense, soit une capacité d'environ deux mille bénéficiaires. En collaboration étroite avec le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de la Défense a l'ambition de nouer le plus grand nombre possible de partenariats avec les établissements scolaires du réseau « Ambition – réussite ». L'expérience de cadet doit améliorer chez les jeunes leur connaissance du milieu militaire, leur confiance en eux et leur capacité à vivre en collectivité, favorisant ainsi, s'ils le souhaitent, leur accès à toutes les filières professionnelles proposées au sein des armées, en particulier via les grandes écoles d'officiers et d'ingénieurs.

>> Engagement des responsables

M^{me} Corine Bouteille,
pilote des cadets de la Défense au ministère de l'Éducation nationale



Le programme cadets a été conçu par un groupe de réflexion de la CAJ entre 2005 et 2007. Certains traits s'inspirent des cadets anglais et canadiens ainsi que des jeunes sapeurs-pompiers volontaires, mais le concept reste original, adapté à la culture et aux spécificités françaises. L'action s'inscrivant dans le cadre des protocoles Éducation nationale - Défense, le cahier des charges

impose un partenariat entre le commandant du centre et le recteur, en ce qui concerne le programme pédagogique, le choix des établissements partenaires ou la sélection des candidats. L'encadrement pédagogique est assuré par des enseignants volontaires délégués par le rectorat, en particulier pour les activités physiques ou civiques. Les effets positifs se traduisent dans le comportement des jeunes comme dans leurs résultats scolaires. Partout, c'est le même enthousiasme. Signe de ce succès, on doit refuser de plus en plus de candidats.

Colonel Hervé Bertrand, commandant la Base aérienne 105
et **M. Pierre Moya,** inspecteur d'académie du département de l'Eure



Signature de la convention entre le colonel Hervé Bertrand et M^{me} Marie-Danièle Campion, recteur de l'académie de Rouen.

La création de la section d'Évreux a été officialisée en septembre 2009 par la signature du protocole entre le recteur d'académie et le commandant de la base aérienne 105. Le travail avait toutefois commen-

cé dès le troisième trimestre par le repérage des bénéficiaires éventuels. Très vite, les principaux des collèges concernés ont adhéré au projet. Au final, une sélection s'est avérée nécessaire vu le nombre de candidatures ; opération délicate, eu égard à l'impératif de diversité : sexes, milieux sociaux, niveaux scolaires. L'implication des autorités académiques et l'investissement de l'équipe (constituée de réservistes et de professeurs) ont permis de monter dans les délais ce projet qui a suscité un fort engouement. Le contenu a été conçu conjointement. Intégré aux projets pédagogiques et aux programmes scolaires, il s'articule autour de trois axes : mémoire et patrimoine, civisme et citoyenneté, activités physiques et sportives, avec plusieurs thèmes privilégiés : les institutions, l'Europe, les enjeux de la Défense... Mais il s'agit aussi, au travers des différentes activités (notamment sportives), d'une expérience collective orientée vers la transmission de valeurs par le groupe. C'est ainsi que le programme a pu démarrer, avec cet enthousiasme et cette envie de construire ensemble dont témoigne la présence de la totalité de la section lors de la cérémonie du 11 Novembre. Même s'il est encore trop tôt pour dresser un bilan, l'engagement résolu des différents partenaires comme l'intérêt manifesté par les élèves et leurs familles attestent de la pertinence du projet, tant dans sa philosophie que dans son développement.

cé dès le troisième trimestre par le repérage des bénéficiaires éventuels. Très vite, les principaux des collèges concernés ont adhéré au projet. Au final, une sélection s'est avérée nécessaire vu le nombre de candidatures ; opération délicate, eu égard à l'impératif de diversité : sexes, milieux sociaux, niveaux scolaires. L'implication des autorités académiques et l'investissement de l'équipe (constituée de réservistes et de

M. Patrick Perrier,
proviseur au Centre d'Instruction Naval de Saint-Mandrier



Cet investissement en temps et en personnel vise à constituer un réseau de jeunes qui puissent témoigner que la Défense, avec ses différentes missions, est l'affaire de tous. Nous travaillons avec un collège très défavorisé auquel nous lie un partenariat fort. Certaines des activités proposées peuvent être réin-

vesties directement (aide à la préparation au brevet), mais l'objectif est plutôt sur le long terme : ouverture d'esprit et (re)connaissance de l'autre : l'égalité des chances, c'est aussi leur donner un certain nombre de règles, leur montrer qu'on ne peut pas faire n'importe quoi. Je crois que c'est très structurant.



L'iguane dans la course chez les marins

En 2009 comme en 2008, la marine nationale a ouvert et animé deux sites cadets : le CIN de Saint-Mandrier près de Toulon et la base navale de Fort-de-France en Martinique, premier site outre-mer pour l'expérimentation du dispositif. Les seize jeunes Martiniquais, élèves de troisième au collège Julia Nicolas, ont choisi et dessiné eux-mêmes le logo du T-shirt de leur promotion : l'iguane, qui rappelle ceux qui hantent les murailles du fort Saint-Louis, et dont l'allure martiale et le biceps tatoué viennent témoigner de leur fierté et de leur motivation. De leur solidarité aussi : le choix a été de cultiver le goût de l'effort individuel et collectif, principalement à travers une activité à la fois sportive, ludique et éducative, la pratique de la voile (deux voiliers de régates ont été spécialement mis à disposition par la marine nationale). Il est vrai que la ville et la baie de Fort-de-France, avec ses vertigineux pitons volcaniques, prennent une tout autre dimension vues du large ! Ce nouveau regard sur le monde profitera d'ailleurs d'une

lumière exceptionnelle lorsque la navigatrice Maud Fontenoy fera escale aux Antilles avec le voilier géant sur lequel elle a fait le tour du monde en solitaire : nul doute que la sortie en mer sur son fameux *Tahia*, prétexte à une sensibilisation à l'écologie et la protection de la planète, sera pour nos cadets un des souvenirs marquants de leur aventure !

Mais les futurs écocitoyens ne doivent pas attendre pour devenir des citoyens à part entière, solidaires et responsables de leur intégration dans la société. Des séances d'initiation aux premiers secours et à la lutte incendie mettent ainsi nos cadets face à des situations inhabituelles. Enfin, un stage d'observation professionnelle s'est déroulé au sein des différents services de la base navale, occasion de découvrir de nombreux métiers et, au-delà, le monde militaire et ses valeurs. Au final, un bilan individuel et collectif plus que positif : d'une part le collège Julia Nicolas, qui scolarise beaucoup d'enfants de milieux sociaux défavorisés, a gagné en notoriété, nos cadets étant souvent apparus en photo dans les journaux locaux ; d'autre part, jeunes, parents et enseignants ont constaté avec bonheur l'influence positive des activités proposées sur le comportement et les résultats scolaires : quasiment tous nos « iguanes » ont obtenu leur brevet !

Base aérienne 103 de Cambrai :

Une nouvelle promotion à l'école de la citoyenneté

Christophe Payen et Sonia Duthilleul encadreront les jeunes cadets pendant un an.

Ils sont trente, de 14 à 16 ans, sélectionnés dans les différents collèges de Cambrai. De profils sociaux et d'horizons variés, ils ont choisi de participer à une aventure qui n'a rien d'ordinaire. Pendant une année scolaire, ils vont se retrouver tous les quinze jours. Objectif : l'apprentissage de la citoyenneté et de la démocratie au travers d'activités pédagogiques, culturelles et sportives. La base aérienne 103 de Cambrai, qui les accueille, a fait partie, en 2008-2009, des cinq sites « pilotes » où le programme a été expérimenté. « C'est d'ailleurs le modèle de Cambrai qui a été retenu comme standard pour les huit sites concernés cette année, se félicite le colonel Éric Guernez, commandant la base. Ces jeunes apprennent la solidarité, l'engagement au profit des autres, le goût du travail, l'affirmation et le dépassement de soi ». Ils revêtiront une tenue identique « pour favoriser la mixité sociale » et porteront l'écusson des cadets, dessiné par la promotion précédente. « Car l'insigne est fédérateur pour un groupe. Mais on est loin de l'uniforme et de la rigueur militaire », rassure le colonel Walter.



Le programme est réalisé en étroite partenariat avec l'Éducation nationale. Un professeur encadre les élèves avec une dizaine de réservistes de la base. Sonia Duthilleul enseigne l'histoire, la géographie et l'éducation civique au collège Jules-Ferry. Elle fait partie du projet depuis son origine. En tant qu'animatrice, elle en est même une des pièces maîtresses : « Pour l'élève, le passage chez les cadets est un plus. Il peut rencontrer des élus, participer à des ateliers pratiques où l'on ne reste pas passivement derrière un bureau. À lui après de partager son expérience avec ses camarades. »

Les premiers cadets, millésime 2008-2009, ont terminé leur année par un minicamp d'été de cinq jours. Le capitaine Christophe Payen, l'un des réservistes chargé de l'encadrement, travaille aussi pour l'Éducation nationale comme enseignant en génie électrique. « Les résultats scolaires des cadets se sont souvent améliorés. Les plus timides se sont affirmés, et certains,

qui avaient des soucis de discipline, se sont assagis. »

Et sur leur devenir en fin de parcours ? « On est encore en contact avec plus de la moitié d'entre eux. Beaucoup nous demandent comment prolonger cette expérience. » Pour l'instant rien n'est prévu mais les responsables y réfléchissent. « On les invite à participer aux commémorations et aux portes ouvertes de la base. Ils recevront aussi le magazine de la base. Certains ont découvert des métiers comme celui de mécanicien d'aviation, un travail qu'ils pourront exercer dans le civil, car le but de ce programme n'est pas de recruter. On éveille avant tout des citoyens. » Pour les plus accrochés toutefois, le dispositif PMIP-DN (voir p. 75) s'inscrit naturellement dans la continuité du programme cadets.

À l'École des sous-officiers de l'armée de terre (ENSOA)



Le 8 octobre 2008, le premier protocole d'accord a été signé entre l'Éducation nationale et la Défense pour mettre en place un programme cadets sur le site de l'ENSOA.

Le général Legrand, commandant de l'école, y avait déjà souligné « un partenariat entre deux mondes qui ne s'ignorent pas et partagent bon nombre de valeurs ». Même ton du recteur de l'académie de Poitiers : « l'armée est une garantie de la souveraineté démocratique... Les cadets porteront par leur exemple les valeurs de citoyenneté et de cohésion nationale ». Tandis que l'Inspectrice d'académie évoquait une « action qui va redonner du sens à la morale ».

À l'époque, ils étaient 31. En 2009, l'ENSOA a doublé son offre d'accueil, toujours sous la houlette dynamique du chef de bataillon Richard Pinna. Ils sont désormais 51 jeunes issus de sept collèges du secteur de Saint-Maixent, plus 9 cadets de la promotion précédente qui reviennent pour participer à l'encadrement. L'objectif est resté le même : favoriser le développement d'un comportement qui réponde aux exigences d'un citoyen et d'un futur professionnel. Le programme privilégie donc un travail sur les valeurs qui, à partir d'expériences collectives, permettra aux jeunes d'identifier et de s'approprier individuellement les savoir-être nécessaires à leur mise en œuvre et, au final, de les transférer dans leur propre environnement.

De fait, les activités pédagogiques et civiques ainsi que les projets mis en place n'ont pas tardé à souder la nouvelle promotion : « Rugby, volley, karaté, rencontres sportives figurent au programme, explique le major Mousnier. De même que la participation aux cérémonies du 11 Novembre. Mais l'organisation d'une fête de fin de stage, la création d'un insigne, la plantation d'arbres sont de leur initiative ».

Cerise sur le gâteau, la promotion de l'an dernier a pu, lors du 14 juillet, « monter à Paris » pour assister au défilé en tribune d'honneur avant de participer à la garden party de l'Élysée : « C'est à la fois une récompense pour leur travail et leur enthousiasme, ainsi qu'une très belle façon de conclure leur formation... ».



Un bilan largement positif donc pour cette première expérience, que ce soit pour la qualité et l'investissement des cadres ou pour la forte implication et l'assiduité des jeunes. D'ailleurs les effets bénéfiques ont été ressentis des deux côtés : sur le comportement des cadets au collège et en famille d'une part ; sur l'image de l'ENSOA d'autre part, dont l'action a bénéficié toute l'année d'une large couverture médiatique. Gageons que le bilan qui sera dressé à l'issue de la présente promotion sera tout aussi encourageant !

>> Témoignages

Points de vue d'un chef d'établissement et de parents d'élèves

>> M. Denis Roussel, principal du collège Jean-Vilar à La Crèche

L'environnement est très favorable, qu'il s'agisse des moyens et de l'infrastructure ou de l'encadrement (des professionnels volontaires, motivés et de bon contact). Les collégiens sont très satisfaits : bien accueillis et encadrés, ils ont adapté leur comportement aux consignes, aux exigences et à l'environnement. Les relations sont excellentes et constructives. Cette action éducative, très positive, mérite d'être (re) connue et reconduite. Équilibré et attractif, son programme s'inscrit dans le cadre de l'éducation à la citoyenneté, du devoir de mémoire, du programme d'histoire-géographie et d'instruction civique, du parcours d'orientation, du lien armées-Nation.



Les cadets du 40^e Régiment de Transmission, à Thionville

>> Mère de Mathis, cadet à l'ENSOA

Nous sommes enchantés à tous les niveaux : investissement des encadrants, qualité du programme, de l'accueil. Une vocation est née : ne changez rien !

>> Père de Jean-Baptiste, cadet à l'ENSOA

Encore bravo pour cette belle activité, qui remporte un franc succès, aussi bien du côté des garçons que des filles !

>> Mère de Magali, cadet à l'ENSOA

Magali a été très sensible à la valeur de l'engagement (participation aux commémorations) et a acquis une certaine confiance en elle. Que du positif, en somme : merci pour votre engagement !

>> Père d'Alexis, cadet à l'ENSOA

Mon fils a apprécié le milieu militaire et envisage désormais des études dans l'armée. L'environnement de l'ENSOA et l'encadrement permettent aux adolescents de s'épanouir dans le sens du respect et du mérite.

>> Témoignages

« Sur le côté citoyen, ça nous a fait prendre conscience de beaucoup de choses... »



>> Cadet

Kevin, 16 ans

Je suis aussi venu là pour bosser le brevet. J'ai compris que si je travaillais, c'était pour moi. Je sais que je n'ai plus besoin de mes parents pour me pousser.



Remise de diplômes au Centre d'instruction naval de Saint-Mandrier.

>> Cadet

Diarry, 15 ans

Les cadets, ça nous a appris à sortir de la cité. Là, on voit autre chose... Par exemple, on a appris à vivre autrement, à se lever tôt, à prendre nos responsabilités. C'est très strict, il y a beaucoup de règles à respecter. On apprend à se calmer. Moi je trouve ça bien, car c'est un peu notre avenir qui se joue. Et sur le côté citoyen, ça nous a fait prendre conscience de beaucoup de choses. Avant, je ne savais même pas que l'appel du 18 Juin ça existait ! J'ai compris plein de trucs sur les gens qui ont vécu la guerre. Maintenant, je pense peut-être faire l'École des mousses.



>> Cadet

Cindy

Je ne souhaite pas faire l'armée plus tard. À la rentrée, je pars en CAP coiffure. Mais je garderai un souvenir fort de cette semaine où j'ai appris beaucoup sur le respect des autres et la vie en communauté.

>> Témoignages



>> Cadet

Abdel-Basset, 15 ans

Cette semaine, j'ai appris à me connaître moi-même. Ça m'a motivé. Maintenant j'ai un objectif : aller au bac et faire Maistrance.



>> Lieutenant-colonel

Roger Bourgeois, responsable du programme cadets à la base aérienne 103

Le programme s'est construit en étroite collaboration avec l'Éducation nationale et a connu un très vif succès. Axé sur la sensibilisation à la citoyenneté, au civisme, au dépassement de soi, au goût de l'effort, au patriotisme et au devoir de mémoire, il a suscité l'adhésion de nombreux partenaires. Reconduit dans la phase pilote du dispositif, le centre cadets de Cambrai a commencé l'année avec déjà beaucoup de satisfactions : 180 dossiers d'inscription ont été reçus pour 30 places proposées, et une section de cadets de la promotion précédente a tenu à être présente lors de la cérémonie du 11 Novembre.



Les cadets de la Base Aérienne de Cambrai à l'Assemblée nationale.



LES LYCÉES

Action/bilan/perspectives	page 48
Engagement des responsables	page 49
École des pupilles de l'air de Grenoble	page 50
Lycée naval	page 51
Lycée d'Aix-en-Provence	page 51
Témoignages	page 52

ACTION

Historiquement, les six lycées de la Défense ont pour mission, d'une part l'aide à la famille (secondaire) en raison des fortes contraintes de mobilité et de disponibilité imposées par le statut militaire et à certains fonctionnaires, d'autre part l'aide au recrutement grâce aux classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Ainsi, si n'importe quel jeune Français aspirant à faire carrière dans les armées peut postuler à une CPGE de la Défense, seuls les enfants de militaires, de civils de la Défense et de fonctionnaires d'État pouvaient jusqu'à présent être admis dans le secondaire. Cette deuxième action, intégrée à la dynamique « Espoir Banlieues », consiste, tout en maintenant leur niveau d'excellence, à ouvrir les lycées de la Défense à des jeunes méritants issus de milieu défavorisé, hors ayants droit traditionnels, pour leur permettre d'y poursuivre leurs études en internat dans les meilleures conditions d'enseignement, mais également de financement.

Il s'agit d'une part d'offrir à de jeunes boursiers, sélectionnés sur leur niveau, 15 % des places du second cycle, soit à terme environ 360. D'autre part, il a été créé dans chaque établissement une classe de préparation aux études supérieures (CPES), « passerelle » pour les bacheliers de niveau de départ un peu fragile, mais aspirant à intégrer une CPGE de la Défense. Ces structures à effectif allégé (vingt) accueilleront à terme (horizon rentrée 2011) 120 élèves en tout, dont les trois quarts éligibles aux bourses de l'enseignement supérieur.

BILAN

En 2009, deuxième année de sa mise en œuvre, cette action est déjà très aboutie. Elle a fait l'objet d'une budgétisation spécifique et d'un protocole d'accord pluriannuel avec le ministère de l'Éducation nationale pour la gestion administrative des bourses du secondaire. Ce dispositif a également profité aux ayants droit traditionnels dans une situation socio-économique comparable. Il s'est toutefois heurté à une connaissance insuffisante de son existence par des bénéficiaires potentiels, et aux réticences liées au régime d'internat en milieu militaire, en particulier chez les boursiers. Malgré ces difficultés initiales et grâce à une campagne d'information réalisée au printemps 2009, près de 240 élèves de milieu modeste ont été admis en 2009-2010 dans les lycées de la Défense.

PERSPECTIVES

Un plan d'action volontariste a été mis en place pour accroître rapidement le taux de remplissage des places offertes, le pourcentage de boursiers et le taux de succès pour le passage en classe supérieure (2nd cycle) ou l'accès aux classes préparatoires aux grandes écoles (CPES). La campagne de promotion nationale, lancée au printemps 2009, sera reconduite en 2010, le nombre de partenariats spécifiques entre les lycées de la Défense et des établissements publics « Ambition réussite » de leur région sera fortement accru, tandis que seront recrutés davantage de réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC, cf. p. 107), véritables relais d'information et aiguillons de motivation au sein des zones urbaines sensibles (ZUS). Ce plan d'action devrait susciter un regain de candidatures pour une scolarité au sein d'un lycée de la Défense, permettant ainsi d'honorer la totalité des places offertes par un nombre croissant de boursiers à fort potentiel.

>> Engagement des responsables

Général de brigade aérienne Pascal Hamet,
coordinateur plan « Égalité des chances » pour l'armée de l'air



L'engagement solidaire de l'armée de l'air en faveur de la diversité n'est pas récent, mais prend une dimension nouvelle avec la dynamique d'un plan d'actions ciblées et visibles. L'ouverture de l'École des pupilles de l'air aux jeunes de milieu modeste est emblématique de cette mission d'accueil, de

partage, de soutien et de souci de l'autre qui se dessine et s'étend au plus grand nombre. Les plus défavorisés voient leur sourire la chance d'un nouveau départ. Les cadres d'active ou de réserve, instructeurs, enseignants, élèves officiers, tuteurs, s'investissent avec conviction, initiative et fierté dans des actions concrètes. Tous, j'en témoigne, illustrent cet élan de solidarité grandissant qui anime nos aviateurs dans cette mobilisation en direction des jeunes.

Colonel Franck Hedin,
chef du bureau formations spécifiques à la Sous-direction de la formation et des écoles de la DRH de l'armée de terre



Saluons l'investissement remarquable des chefs de corps et proviseurs des lycées de l'armée de terre : ils travaillent d'arrache-pied, en liaison étroite avec leur rectorat, pour consolider et formaliser des liens privilégiés avec des collègues et lycées sensibles, ce qui devrait leur valoir à terme la labellisation

« Cordées de la réussite ». Ces authentiques partenariats s'expriment en particulier par des journées « portes ouvertes » où sont exposées en toute transparence les conditions d'étude spécifiques des lycées militaires, y compris les contraintes de l'internat, lesquelles constituent au demeurant, pour des jeunes parfois en mal de repères, une excellente opportunité d'apprentissage des règles de toute vie en collectivité.

Capitaine de vaisseau Bernard Riou,
commandant du Centre d'instruction naval de Brest



Les étudiants de CPES sont comme les autres, dans leur projet et dans leur statut. La première vertu de cette classe est de leur montrer que l'accession aux grandes écoles militaires ou aux études supérieures est possible s'ils s'en donnent les moyens, une fois dégagés des tracasseries de gestion matérielle. La

formule, qui allie effectif réduit et soutien scolaire intégré, doit permettre de diversifier la population du Lycée naval et d'ouvrir le recrutement des officiers à des populations plus variées. Efficace dès la première année, elle a ouvert la Maths Sup à une majorité d'élèves. Nous devons poursuivre sur la voie de l'individualisation des projets, sur une gestion optimale de l'hétérogénéité et sur l'aide à l'orientation, sans perdre de vue que la CPES constitue aussi un vecteur d'aide au recrutement.

M. Christian Couet,
adjoint du chef du bureau de la politique générale, de la prévision, des compétences et de la formation à la DRH-MD



L'ouverture des lycées de la Défense est certainement l'une des actions les plus importantes du plan « Égalité des chances » dans lequel j'ai été impliqué dès l'origine. Chargé de sa maîtrise d'œuvre, j'en ai conduit et coordonné les travaux avec les armées, directions et services. La mobilisation de tous a permis d'être au rendez-vous fixé par le ministre et de pouvoir, dès la rentrée 2008, ouvrir les lycées militaires aux jeunes les plus défavorisés, en étant des précurseurs pour les classes de préparation aux études supérieures. Nous éprouvons tous une profonde satisfaction à la vue de ces élèves sur la voie de la réussite.



École des pupilles de l'air de Grenoble : un vent d'espoir

C'est à l'occasion de la remise de l'insigne aux nouveaux élèves que le capitaine David Théret, responsable du programme, a rappelé dans quelles conditions l'École des pupilles de l'air s'est intégrée dans le plan « Égalité des chances ». Depuis la rentrée 2008, l'EPA accueille des élèves boursiers méritants (23 en 2009-2010, répartis sur les niveaux seconde et première) dans des filières générales, technologiques et même professionnelle (comptabilité). Si le dispositif n'est pas destiné à favoriser le recrutement, il est néanmoins agréable de constater que l'exemplarité peut faire naître des vocations ! C'est ainsi que Yasmine, 1^{re} L, entame sa deuxième année. Originaire de Grenoble, elle souhaite s'orienter vers une carrière militaire : « Les conditions d'études et l'ambiance à l'EPA ont renforcé ma conviction. » Nicolas, lui, arrive de Toulon et a intégré une classe de seconde. Pour lui, l'avenir est clair : « Je veux être pilote de chasse. » Tous les deux insistent sur « les moyens humains et matériels mis à [leur] disposition », ainsi que sur les rythmes de vie à l'école, « où les professeurs et les cadres militaires sont toujours disponibles et à [leur] écoute. »

La classe de préparation aux études supérieures (CPES), quant à elle, est clairement orientée vers le recrutement de futurs officiers ou ingénieurs militaires. Elle a donc pour objectif de permettre aux publics scolaires les moins favorisés d'accéder aux grandes écoles de la Défense, comme Mohlim, qui vient de Marseille avec un bac S et une ambition : « Réussir une carrière d'officier ». Le programme d'enseignement y est adapté au niveau scolaire des élèves pour leur permettre ensuite une intégration réussie et performante dans une classe de mathématiques supérieures (MPSI ou PCSI). Sur douze étudiants admis dans cette classe à l'EPA à la rentrée 2008, onze ont ainsi obtenu une orientation en CPGE scientifique ou dans une école d'ingénieurs civile avec préparation intégrée. De nombreuses activités culturelles leur étaient proposées (voyages d'études en France et à l'étranger, expositions, concerts, visites historiques). Le groupe s'est montré particulièrement soudé et conscient de la chance réelle qui lui était donnée. Et de fait, ces étudiants semblent à présent bien armés pour poursuivre avec succès leurs études puis leur vie de citoyens et de professionnels au service de la Défense.

« Objectif : permettre aux élèves les moins favorisés d'accéder aux grandes écoles de la Défense »



Lycée naval : le vent du large

À l'automne 2008, des étudiants de CPES ont assisté à la cérémonie de présentation au drapeau de l'École navale sous la présidence de M. Jean-Marie Bockel, secrétaire d'État à la Défense et aux Anciens combattants. Cette participation d'étudiants de CPES a été renouvelée lors de l'édition 2009 de cette cérémonie.

Au printemps 2009, des élèves du groupe 3 (G3) ont été inclus dans les équipes du Lycée naval participant au Tournoi interlycées de la Défense (TILD). À chaque activité péri-éducative (spectacles, soirées de cohésion, rencontre dans le cadre de l'UNSS...) des classes du secondaire, les élèves G3 participent pleinement en bénéficiant, au besoin, d'un soutien financier de l'établissement. Au printemps 2009, cinq étudiants de CPES ont constitué, sur leur initiative, un équipage de régates et ont participé au Trophée Marine Brest (TMB). Au cours de cette compétition de voile, bien que n'ayant aucune expérience des régates, cet équipage s'est classé à une très honorable troisième place. De plus, il s'est particulièrement fait remarquer pour son excellent état d'esprit et sa discipline.

À l'automne 2009, la classe de CPES a dans son intégralité participé aux cérémonies de renaissance de l'École des mousses présidées par le ministre de la Défense.

Le lycée d'Aix-en-Provence main dans la main avec le rectorat !

Face aux initiatives de toutes origines et de toute nature en faveur de l'égalité des chances, le rectorat d'Aix-Marseille a mis en place une politique spécifique de ciblage des besoins, afin de coordonner et répartir au mieux les propositions de partenariat. À cet effet, il a établi une sorte de cartographie de l'académie dans laquelle le commandant du LMA et son proviseur ont souhaité inscrire leur propre stratégie d'établissement. Désormais intégré au comité de pilotage de la plate-forme académique d'égalité des chances, le LMA est en mesure de renforcer et d'officialiser son réseau, opération qui doit déboucher sur la rédaction de conventions avec des établissements identifiés, reconnus et ciblés comme ayant vocation à développer de façon pérenne ce type de collaboration et d'échange. À terme, le LMA espère voir son dispositif recevoir la labellisation « Cordées de la réussite ». Là encore, il ne s'agit que de consolider l'existant en formalisant des liens avec des collèges et des lycées « Ambition réussite », pour intégrer dans son propre second cycle des élèves boursiers et méritants, et les guider jusqu'à leur entrée dans le supérieur. Supaéro a déjà fait connaître son intérêt. Aix, avec ses classes préparatoires et sa CPES, aurait même vocation à devenir l'établissement « Support de cordée », en s'inscrivant dans le dispositif académique « Ouverture sociale des filières sélectives post-bac ». Une telle labellisation conforterait l'image du lycée, déjà bien assise, en termes de scolarité de qualité et d'aide aux parcours scolaires.



>> Témoignages



>> Étudiant en classe de préparation aux études supérieures au Prytanée militaire de La Flèche

Anthony

Je suis guadeloupéen. L'idée d'aller en lycée militaire me plaisait. Un jour, j'ai vu « Questions pour un champion – grandes écoles ». J'ai été impressionné par l'uniforme du polytechnicien qui, en plus, a gagné ! Par la suite, mes résultats en maths étant bons, cela a conforté mon ambition. Mon idée était donc de raffermir les bases de terminale pour faire deux très bonnes années et avoir ma chance d'intégrer Polytechnique. Outre des connaissances, scolaires et aussi générales, j'ai acquis des méthodes de travail et une connaissance de la « prépa » : on passe nos journées dans les bouquins, à travailler. Nous avons été à Maignon, au musée de la Légion d'Honneur. Question ambiance, nous étions treize dans une classe toute nouvelle : c'était un vrai cocon.



>> Étudiant en Maths sup au Prytanée militaire de La Flèche après une année en classe de préparation aux études supérieures

Saidali

Je suis originaire de Mayotte. Le Prytanée est connu pour être un très bon lycée, qui obtient chaque année de bons résultats aux concours des grandes écoles militaires. Grâce à la gratuité de la formation, la CPES me donne le coup de pouce qui me permettra d'accéder à une grande école. Grâce aussi aux traditions bien ancrées, basées sur la cohésion, l'ambiance de camaraderie, propice au travail, s'est immédiatement créée. Le niveau requis pour intégrer et suivre une « prépa » est élevé. La CPES m'a permis de me mettre au niveau : acquisition des méthodes, rapidité et efficacité du travail. Mes résultats en ce début de Maths sup prouvent que ce travail a porté ses fruits.



>> Étudiant en classe de préparation aux études supérieures au Lycée naval

Thierry

C'est à l'occasion de salons pour l'orientation que j'ai découvert la CPES dans les lycées de la Défense. Comme mon but, c'est une carrière militaire, j'ai vu une ouverture avec le Lycée naval. La CPES permet de découvrir ce qu'est le « militaire » avant d'entrer en SUP. Cela permet une adaptation progressive à ce milieu. La CPES aide car il y a un bon rythme de travail. Elle permet de combler les lacunes. Avant, je n'avais pas de méthodologie. Avec la CPES, on apprend à bien travailler. Il y a beaucoup de sport, on est peu nombreux

en cours. L'adaptation au lycée s'est bien passée. Il y a beaucoup d'échanges entre les CPES et les SUP, surtout avec les anciens CPES car ils ont connu ce qu'on vit, alors ils cherchent à nous aider. Après la CPES, je souhaite passer en SUP ou en prépa autres (je ne sais pas encore), pour ensuite tenter le concours de l'École de l'air.



>> **Commandant de l'École des pupilles de l'air de Grenoble**

Colonel Pascal Legai

Les élèves sont pleinement conscients de la chance réelle qui leur est offerte. Leurs résultats scolaires très satisfaisants témoignent aussi de leur pleine intégration. Ils constituent également une véritable richesse de par leur origine sociale et leur rayonnement au sein de l'École et à l'extérieur. La vocation sociale marquée de notre établissement se voit renforcée par cette ouverture en totale harmonie avec l'évolution de notre temps.

L'épanouissement et la réussite personnelle et professionnelle futurs de ces élèves constitueront la plus belle des récompenses pour eux, pour leurs familles mais aussi pour toute l'équipe éducative.

>> **Étudiant en classe de préparation aux études supérieures à l'École des pupilles de l'air**

Sébastien

Le plan « Égalité des chances » est un plan social qui m'a beaucoup apporté. Grâce à lui, j'ai pu intégrer l'École des pupilles de l'air et ainsi avoir un enseignement de qualité, en vue des concours d'officier. J'espère que beaucoup d'autres bénéficieront de ces mêmes chances.



>> **Professeur en classe de préparation aux études supérieures à l'École des pupilles de l'air**

M. Jean-Charles Excoffon

La CPES de l'École des pupilles de l'air est constituée d'un groupe restreint de 15 élèves motivés, ayant tous un projet clairement défini. Si on ajoute à cela un horaire conséquent, toutes les conditions sont réunies pour envisager un enseignement basé sur l'acquisition progressive des méthodes de travail, le développement de l'autonomie, un suivi individualisé, la pratique expérimentale, l'ouverture culturelle. Élèves et professeurs peuvent légitimement considérer comme un privilège de se trouver dans un tel environnement.

>> Témoignages



>> Élève en 1^{re} S au Lycée naval

Céline

L'adaptation s'est très bien passée. Je n'ai pas senti de différence de regard par les autres élèves. Au début de l'année, on nous a demandé de nous présenter. J'ai dit que je faisais partie du groupe 3, donc tout le monde est au courant, mais je n'ai jamais senti que l'on soit considéré différemment. Le rythme de travail est bien plus important. Le fait de

vivre en internat aussi change beaucoup (avant j'étais externe). Mais ce qui change aussi, c'est le port de l'uniforme. J'aime la vie en groupe, le fait de vivre tous ensemble en internat et aussi proches. Il y a une très bonne cohésion au lycée. J'aime bien être dans ce lycée, j'aime tout. La préparation pour l'après-bac est aussi un avantage. Ici on a une très bonne formation. D'ailleurs, le Lycée naval c'est un peu une carte de visite dans le milieu militaire. Quand j'ai fait une préparation militaire avec une amie, et qu'à un moment on leur a dit qu'on venait du Lycée naval, on nous a répondu « mais il fallait le dire en premier ». Après le bac, je souhaite faire une préparation militaire dans l'armée de terre. Et plus tard, intégrer l'armée de terre ou l'armée de l'air, mais pas spécialement une grande école... Je n'ai pas d'idée précise sur le métier que je souhaiterais faire. Je compte beaucoup sur les préparations militaires pour voir tout ce qui peut exister, et après je choisirai. Pour le moment, je commence juste à m'informer.

>> Élève en T^{ale} ES au Lycée naval

Mélessandre

J'avais envie d'être interne. En plus, j'ai un grand-père militaire et je suis intéressée par l'aspect militaire. J'aime beaucoup la manière d'être, la rigueur, etc. Le Lycée naval, du point de vue de la vie scolaire, est mieux que mon précédent lycée (ambiance, rigueur de travail, etc.) mais les cours sont bien plus difficiles. Dans mon précédent lycée, j'étais dans la catégorie des bons élèves. Maintenant je suis dans la moyenne. Il y a une vraie différence de niveau. Le rythme de travail est très important. Du coup, moi qui reste à l'internat le week-end, on passe notre dimanche à bûcher avec une amie. Pas de repos! Ça nous apprend à travailler au mieux et de manière intense. En terminale, on a le droit de travailler dans nos cham-

bres le soir, pas comme les secondes ou premières. On nous apprend progressivement à s'autogérer et ça nous servira pour les études supérieures. Ce qui change c'est aussi l'uniforme. Dans mon ancien lycée, on en parlait à l'occasion du débat sur le port de l'uniforme dans toutes les écoles. J'y étais déjà favorable. Je trouve que c'est bien, même si ce n'était pas l'avis de mes amis. Ce qui est bien au Lycée naval c'est qu'on est tous proches. On vit toute la journée ensemble. Du coup, il y a une ambiance vraiment particulière qu'on ne retrouve pas ailleurs. La cohésion est très forte.





>> Élève
en 1^{re} S1
au Prytanée
militaire
de La Flèche

Élisabeth

Mon choix s'est orienté vers les lycées de la Défense car ils sont réputés pour leurs bons résultats et leur histoire me plaisait. L'esprit

militaire m'a toujours attirée, et je voulais continuer mes études dans un cadre plus strict, plus discipliné, où je serais poussée à travailler plus en cours pour acquérir de bonnes connaissances, adopter et conserver un rythme de travail soutenu, obtenir mon baccalauréat

avec mention, intégrer éventuellement une classe préparatoire et avoir une bonne condition physique. Je voulais également être confrontée à la vie en collectivité en intégrant un internat. Comme j'envisage de m'engager, je pense que cela m'aidera dans ma décision au moment opportun. En clair, je voulais découvrir un monde que je ne connaissais pas, qui m'attirait, et grâce auquel je vais avoir les meilleurs atouts pour mon avenir. L'accueil qui nous a été réservé était très satisfaisant. Contrairement à ce que je pensais, car il y a toujours une appréhension à intégrer un nouvel établissement, le personnel militaire est dans l'ensemble très indulgent avec nous pour améliorer notre éducation et notre savoir-être. Les professeurs nous dispensent des cours de qualité et nous encadrent de manière pédagogique et éducative. Enfin, la vie en internat m'apporte beaucoup humainement. Bref, tout le monde est à notre écoute en permanence et j'ai l'impression d'avoir déjà progressé. Avoir réussi le challenge que je m'étais fixé me donne maintenant toute confiance en moi.



>> Étudiant en Maths sup après une année
en classe de préparation aux études supérieures
au lycée d'Aix-en-Provence

Nouridine

Entrer en CPES à Aix était une belle opportunité, car je n'étais pas admis en CPGE. Cette année a été très profitable et je mesure les moyens qui ont été mis à notre disposition. La vie en internat a été une grande découverte. Le fait de loger dans le même internat que les élèves de 1^{re} année a été très motivant : nous aspirions tous à monter d'un ou deux étages (les CPES logent au rez-de-chaussée, les CPGE dans les étages) ; maintenant que nous y sommes, nous regardons d'un œil bienveillant la relève, « nos jeunes », et nous aimons

discuter avec eux, les conseiller, et leur donner deux trois « ficelles » ! Pour ma part, j'ai beaucoup progressé en langues : j'avais de grandes lacunes en anglais et en français et, durant cette année, les professeurs et l'assistant d'éducation m'ont aidé à les combler. Par ailleurs, des sorties culturelles régulières nous ont permis de découvrir autre chose, et ainsi de nous ouvrir l'esprit. Nous avons également tous amélioré notre condition physique. Même pour ceux qui sont partis à la fin de l'année, la CPES aura été une expérience très enrichissante et profitable. Tous, aujourd'hui, dans leurs scolarités respectives, mettent en application ce qu'ils ont appris l'année dernière, et obtiennent ainsi des résultats encourageants.



TUTORAT

Action/bilan/perspectives	page 58
Engagement des responsables	page 59
École polytechnique	page 60
Saint-Cyr	page 61
École navale.....	page 62
École de l'air.....	page 63
Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace.....	page 63
Témoignages	page 64

ACTION

Cette action, conduite par les huit grandes écoles de la Défense (GED) et partie intégrante de la dynamique « Espoir Banlieues », consiste à faire accompagner, par des élèves officiers ou ingénieurs, des lycéens de bon niveau, mais dont la situation familiale et sociale peut brider l'ambition. Les tuteurs sont chargés de leur donner l'information et l'envie nécessaires à la poursuite d'études dans la voie souhaitée, que ce soit en université ou dans une grande école civile ou militaire. L'objectif est donc de donner à des lycéens de milieu défavorisé la confiance en eux, l'ambition, la connaissance et les moyens indispensables à la poursuite d'études, de préférence longues, pour accéder *in fine* à des postes de haute responsabilité.

Inspiré par la charte « Une Grande École : pourquoi pas moi ? » de l'École supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC), ce parrainage personnalisé est mis en œuvre au niveau local par chacune des GED, en partenariat avec les établissements et rectorats concernés (notamment pour la détection et le recrutement des candidats). À noter que six des huit écoles ont déjà été labellisées « Cordées de la Réussite » (label formalisé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour attester de la qualité des tutorats).

BILAN

C'est l'École Polytechnique qui s'est la première investie dans le dispositif de tutorat (2005-2006, avant même la mise en place du PEC). Les autres GED lui ont emboîté le pas à la rentrée 2008. Dès le début, l'opération a été un succès, suscitant chez les jeunes étudiants officiers, ingénieurs ou médecins militaires, un réel engouement, ainsi qu'une profonde satisfaction chez les lycéens. Ce sont pour le moment 24 lycées qui ont souscrit une convention avec l'une ou l'autre GED. Les objectifs fixés ont été largement dépassés : pour un effectif en cible de 300, ce sont en fait 350 élèves de milieu modeste qui ont pu bénéficier de ce dispositif dans lequel se sont investis près de 200 tuteurs

PERSPECTIVES

Le bilan très positif et le plan d'action mis en place laissent présager une forte croissance du nombre de bénéficiaires. Les candidatures devraient se multiplier ainsi que les partenariats avec des établissements du réseau « Ambition réussite », tandis que s'intensifie l'action conduite au sein des zones urbaines sensibles (ZUS) par des réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC), de plus en plus présents. Cette action, en synergie avec les deux précédentes, s'inscrit dans une cohérence d'ensemble visant à atteindre à terme un taux 30 % de boursiers dans les GED.

>> Engagement des responsables

Général de Brigade Xavier Michel

directeur général de l'École polytechnique



L'École polytechnique veut accueillir les talents à l'esprit scientifique motivés et travailleurs, quelle que soit leur origine sociale, régionale ou internationale. Beaucoup de lycéens de milieu défavorisé ignorent ou n'osent pas affronter les classes préparatoires et le concours d'entrée aux grandes écoles. Nous avons donc mis en place de nombreux programmes destinés à stimuler

et accompagner leurs ambitions, en priorité dans les zones d'éducation prioritaire (ZEP). Pour les tuteurs, c'est une remarquable découverte, qui participe à leur formation humaine. Pour les lycéens, c'est une chance de côtoyer ces jeunes étudiants, qui peuvent devenir des amis et des modèles. Quant aux enseignants de l'Éducation nationale, ils constatent l'apport pédagogique important de ces tutorats.

Général de Brigade Éric Bonnemaison,

commandant les Écoles de Saint-Cyr Coëtquidan



Félicitons tout d'abord ces jeunes, qui ont fait le choix du dépassement de soi et de la saine ambition de vouloir réussir leur scolarité. Ce tutorat constitue, pour eux, une période d'échange avec les élèves officiers pour stimuler leur curiosité et pour, déjà, penser à leur avenir. L'entraide entre camarades, l'envie de se dépasser et l'attrait pour exercer des

responsabilités sont des notions qui façonnent ce tutorat. Que ces vertus puissent aider ces jeunes lycéens à forger leur personnalité, celle qui fera d'eux, un homme, une femme, prêt à relever les défis de demain !

Contre-amiral Marc de Briançon,

commandant l'École navale



Soucieuse de contribuer activement à la promotion de l'égalité des chances, l'École navale a mis en place en 2008 un programme de tutorat entre les élèves officiers et des lycéens boursiers de la région possédant un bon potentiel scolaire. Ce tutorat ne constitue ni une action de recrutement, ni un soutien

scolaire. Il cherche à ouvrir des lycéens méritants sur le monde de l'enseignement supérieur. Cinq lycées du Finistère sont actuellement partenaires de l'École navale, et aujourd'hui, plus de 80 élèves de ces lycées – de la seconde à la terminale – nous font la joie de nous faire confiance.

Général de brigade aérienne Denis Mercier,

commandant les Écoles d'officiers de l'armée de l'air



À l'École de l'air, le tutorat au profit de lycéens socialement défavorisés vise à leur donner une réelle confiance en eux, une certaine aisance à s'exprimer en public et un vrai savoir-être, avant de leur faire découvrir la diversité des métiers et des filières pour y arriver. La pédagogie est fondée sur un accompagnement individuel avec un lien fraternel et généreux entre lycéens et tuteurs. Entièrement construite et suivie par les élèves

officiers, cette démarche volontaire est l'occasion pour eux de développer un véritable projet autonome et de s'ouvrir à la société civile. Ils achèvent l'année 2009 avec un regard différent sur les réalités sociales, tandis que les professeurs de lycée constatent que leurs élèves se construisent avec une autre vision de la réussite scolaire.

Une grande école de la Défense, pourquoi pas moi ?

>> L'École polytechnique à l'origine du tutorat au ministère de la Défense

L'action de l'École polytechnique (X) s'inscrit dans la même dynamique de tutorat que les trois autres écoles d'ingénieurs placées sous la tutelle de la Direction générale de l'armement (DGA) : l'Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ISAE), l'École nationale des sciences et techniques avancées (ENSTA) et l'École nationale d'ingénieurs des études et techniques d'armement (ENSIETA). En 2009, ce sont environ 170 élèves qui ont bénéficié du soutien individualisé d'un tuteur de l'X, et près de 600 élèves de mesures d'accompagnement collectives. Ces résultats représentent une augmentation moyenne de 70 % par rapport à 2008.

Pôle d'excellence ayant vocation à jouer un rôle moteur dans le progrès scientifique de la société, l'École polytechnique sensibilise ses élèves à la promotion de l'égalité des chances par le goût des sciences. Outre un stage de formation humaine de sept mois, les élèves mènent plusieurs actions majeures de promotion sociale. C'est ainsi que, chaque semaine, tous dispositifs confondus, près de 200 élèves polytechniciens s'investissent auprès de plus de 3000 jeunes lycéens de milieu défavorisé pour les inciter, les aider ou leur donner

les moyens académiques, culturels, sociaux ou financiers pour se lancer dans les études supérieures.

Concernant plus précisément le programme de tutorat « Une grande école, pourquoi pas moi ? » (GEPPM), ce sont chaque année (et ce depuis 2005) 80 de ces lycéens, vivant dans des quartiers relevant de la politique de la Ville de l'Essonne qui en bénéficient. Trente tuteurs les accompagnent chaque mercredi et souvent les week-ends pendant les trois années de lycée. Certains d'entre eux se sont vu attribuer une bourse de 1000 € à 4000 € par an.

En outre, plus d'une quinzaine de polytechniciens sont engagés dans le programme « Tremplin » d'une association fondée à l'École pour faire de l'approfondissement scolaire à des élèves de 1^{re} et TS de Zones d'éducation prioritaire (ZEP) ayant un fort potentiel, et ainsi faciliter leur insertion dans les meilleures formations supérieures. 300 lycéens bénéficient chaque année de ce programme. Enfin, une vingtaine d'autres élèves polytechniciens donnent des cours toutes les semaines dans le cadre de l'association « ZUP de CO » destinée à lutter contre l'échec scolaire en classe de troisième.



Tutorat à Saint-Cyr : développer l'assurance des jeunes



« J'ai besoin de prendre confiance en moi car je me décourage facilement. C'est un bon moyen de surmonter tout ça, de mieux organiser mon travail. » Ils sont ainsi 31 lycéens de Guer, Ploërmel, Redon et Bain-de-Bretagne à participer au tutorat. Tous sont motivés, avec des capacités à défaut de moyens. Pendant les trois années du programme, les rencontres mensuelles vont alterner interventions théoriques et séances sportives. Attention, « le but n'est pas de proposer un soutien scolaire, mais bien de donner le déclic, pour qu'ils se disent "pourquoi pas moi?" Certains se brident eux-mêmes : à nous de les motiver, de leur rappeler que la réussite est affaire de volonté. »

Si l'objectif est « de développer l'assurance des jeunes, de leur faire prendre conscience de leurs capacités », il y a aussi des cibles indirectes : les familles – qui se projettent ainsi dans les perspectives d'ascension sociale de leur enfant - ou les lycées – dont l'image valorisée leur permet d'impulser une dynamique de réussite. Un béné-

fice d'ailleurs réciproque : « Ce travail pédagogique est intéressant pour notre métier d'officier, qui a un rôle social. L'approche est la même : aider les jeunes à se découvrir, à progresser. » C'est parfois même l'occasion de "renvoyer l'ascenseur" : « C'est intéressant d'aider à viser plus haut. J'ai moi-même bénéficié d'un tel système au lycée. »

Lors de la cérémonie de bienvenue, le général Nicolas de Lardemelle avait annoncé la couleur : « Il y a six ans, les élèves officiers étaient à votre place. Aujourd'hui, ils ont parcouru du chemin. Ils vont vous faire partager leur goût du dépassement de soi ». De fait, les jeunes apprécient le rôle de leur parrain : « C'est important de se sentir épaulé, de savoir que je peux compter sur lui. En cas de difficulté, je sais qu'il me soutiendra, me conseillera. Grâce à lui, je vais beaucoup m'enrichir et grandir. »

Au fil des activités, l'expérience s'avérera bénéfique à tout point de vue. Mais plus encore qu'aisance ou cohésion, « on a créé un lien fraternel ».

Programme « Horizons » à l'École navale

Le programme de tutorat « Horizons » mis en place à l'École navale est un projet ambitieux qui offre la possibilité à de jeunes lycéens dotés d'un fort potentiel scolaire mais d'origine modeste, d'améliorer des qualités essentielles comme le savoir-être, la confiance en soi, l'ouverture d'esprit et le respect d'autrui.

Le parcours, d'une durée de trois ans, est constitué de rendez-vous réguliers (deux fois par mois en moyenne) et de quelques sorties à l'extérieur (théâtre, musée...). L'École navale a décliné son projet en trois modules qui en caractérisent les axes d'effort : activités de découverte, suivi individuel et projet d'équipe.

Les subventions, obtenues auprès de partenaires tels que l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), le Contrat urbain de cohésion sociale de Brest Métropole-Océane (CUCS de BMO) et les lycées associés, permettent de proposer un programme totalement gratuit aux lycéens en échange d'un engagement d'assiduité.

Les lycéens sont choisis dans cinq lycées de la région Bretagne, sur la base du bulletin du premier trimestre. Les tuteurs sont des élèves officiers volontaires et bénévoles, en première et en deuxième année de l'École navale ; ils sont membres du réseau PARTAGE (PARraîns et Tuteurs Actifs des Grandes Écoles).

En 2009, l'École navale a ainsi accueilli 85 lycéens qui sont désormais accompagnés dans leur parcours.

Ce dispositif a reçu la labellisation « Cordées de la réussite » en novembre 2008, et a organisé à ce titre les journées du même nom fin janvier 2010, réunissant des acteurs de l'enseignement supérieur, de l'orientation professionnelle, des représentants de grandes entreprises et des jeunes lycéens autour d'ateliers, d'entretiens individuels et de visites, notamment celle d'un bâtiment maritime à vocation scientifique.



À l'École de l'air : confiance et ambition

Une trentaine de lycéens se rendent sur la base de Salon-de-Provence. Ils sont timides et très impressionnés. Ils arrivent des quartiers en difficulté d'Aix, Salon ou Marseille, et sont tous volontaires pour suivre ce programme dans lequel l'École de l'air s'est engagée avec leurs trois établissements depuis la rentrée : durant l'année scolaire, ils viendront là deux mercredis après-midi par mois. L'objectif est de les accompagner de la seconde à la terminale, en les encourageant à exploiter pleinement leur potentiel pour réussir des études ambitieuses. Quant aux tuteurs, élèves de 1^{re} ou 2^e année, ils sont tous très motivés à réussir cette expérience unique qui consiste à transmettre un savoir, un savoir-être et un savoir-faire. Trois événements majeurs, largement couverts par les médias locaux, ont rythmé le calendrier : participation à la dernière de la Patrouille de France (journée inoubliable pour nos jeunes !); concours national dans le cadre de la semaine du développement durable ; voyage « culture et découverte » à Paris. Le 25 mars 2009 une conférence de presse a réuni de nombreuses personnalités dans la salle d'honneur, dont le préfet délégué à l'égalité des chances. « Ce tutorat s'inscrit dans le cadre d'un plan ministériel, ce n'est pas un projet de recrutement. La première chose : leur donner une nouvelle confiance en soi, une certaine aisance à pouvoir s'exprimer en public, un vrai savoir-être », a précisé le général Mercier, commandant de l'École de l'air. Mais c'est aux jeunes eux-mêmes qu'il revenait de prononcer le mot de la fin, quand ils déclarèrent en chœur, en guise d'au revoir :

« On reviendra tous. »



L'ISAE : des rêves peuvent devenir réalités

Répartis sur deux campus dans cette région toulousaine riche et hétérogène, comportant de fortes concentrations urbaines mais aussi de vastes zones rurales, l'Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ISAE) s'est investi dans le tutorat au profit d'élèves issus de milieux sociaux défavorisés provenant en particulier des Zones urbaines sensibles (ZUS). En 2009, 40 élèves des lycées des Arènes et Déodat de Séverac et 15 du collège Jolimont ont été sélectionnés par leurs professeurs pour leur motivation pour bénéficier du soutien scolaire des étudiants de l'ISAE. Pour la première fois, deux étudiants de la filière TSI ont pu intégrer la formation Supaéro. En plus du soutien scolaire, ce tutorat comprend un éveil au monde des sciences à travers des « ateliers scientifiques » (création de minifusées à poudre ou à eau, de ballons atmosphériques), en partenariat avec le CNES et Planète Sciences. Des rencontres sont organisées avec les élèves et les chercheurs de l'ISAE pour faire découvrir aux lycéens et collégiens le système de l'enseignement supérieur ainsi que le monde de la recherche. Des collaborations techniques existent également à travers certains projets (Marathon Shell, 4L Trophy) des étudiants de l'ISAE. Enfin, ce tutorat s'accompagne d'un volet culturel au travers de sorties théâtre, de visites de musée, d'une participation à des conférences et d'un week-end « ski et révision ». Le succès rencontré par ce tutorat, sanctionné par la délivrance à l'ISAE du label « Cordées de la réussite », a pérennisé le dispositif et motivé les acteurs pour se fixer des objectifs plus ambitieux, en augmentant notamment le nombre de partenaires.

>> Témoignages



>> Équipe projet
« OSE l'ISAE »

Sylvie Mersadier

Grâce au tutorat, les lycéens prennent confiance en eux. Le partage d'expérience démystifie les études supérieures. En contrepartie, les étudiants de l'ISAE apprennent à transmettre leurs connaissances et leur motivation. Une synergie se crée entre ces jeunes grâce aux projets qu'ils mènent ensemble. Il s'agit de réelles rencontres humaines, autour d'échanges constructifs et passionnés.



>> Élève officier
à l'École de l'air

Pierre Zimmermann

Je me suis porté volontaire, car on apprend mutuellement les uns les autres... Nous, ça nous apprend à mener une séance, par exemple à organiser un programme, à parler à une petite équipe, à leur faire face, à organiser des ateliers. C'est vraiment donner de sa personne et ça nous plaît: le tuteur dans chaque groupe anime ses séances et s'adapte.



>> Élève officier à l'École navale

Romain Laboulais

Responsable élève du programme de tutorat, je porte un projet qui me tient réellement à cœur: donner à des jeunes la motivation pour poursuivre des études supérieures.

Le message est simple: « Vous pouvez, avec de la volonté et de la constance, intégrer une classe préparatoire et faire une grande école. Ça ne sera pas facile mais vous apprendrez à vous connaître; l'éventail de métiers qui s'offre à vous est large et passionnant. » Les jeunes ont une multitude de questions sur leur avenir ou leur orientation; ils sont incertains, ils doutent. Chaque tuteur se replonge ainsi quelques années en arrière pour les aider à garder confiance pendant leur scolarité. Le tutorat est une aventure humaine exceptionnelle qu'il faut encourager.



>> Élève à
l'École polytechnique

Olivier Lieven

Tuteur depuis septembre 2009, j'anime avec deux camarades, Marc Debizet et Renaud Pastre, une séance hebdomadaire pour des élèves de terminale. Conscients d'avoir bénéficié d'un environnement familial et scolaire privilégié, nous voulons leur transmettre une part de ce que nous avons reçu. Leur enthousiasme pour les sujets d'actualité politique, scientifique ou historique est impressionnant; ils en débattent en français comme en anglais. Après seulement cinq ou six séances, l'enrichissement est mutuel car leur soif de connaissance nous oblige à nous dépasser pour répondre à leur attente.



>> Élève de 1^{re} L au Lycée de Cornouaille à Quimper

Beya

Ma principale motivation pour le projet « Horizons » de l'École navale est de saisir

la chance que l'on m'offre, étant sûre de connaître une expérience enrichissante. Les « Cordées de la réussite » sont dans le même esprit. J'ai appris des choses que j'ignorais et, encore plus, que je ne cherchais pas à atteindre; j'ai pris conscience que je pouvais avoir de l'ambition. Les activités très intéressantes me donnent davantage confiance en moi, tant les tuteurs sont motivants. Ils nous font prendre conscience que les choix nous appartiennent: essentiellement, dans un premier temps, celui de poursuivre des études pour notre futur métier.



>> Ancienne élève du programme, actuellement en 1^{re} année à Sciences Po Paris

Morgane

Ce programme, en plus de m'avoir fourni une aide et un suivi tout au long de ma scolarité au lycée (et encore aujourd'hui!), m'a permis de formuler mon projet de devenir journaliste à travers diverses expériences (stage à France Inter, visite de *Libération*...). J'ai pu aussi faire de nombreuses rencontres, très riches humainement, qui m'ont permis de grandir et de m'ouvrir à un monde nouveau. Tolérance, ouverture, soutien, culture générale, confiance en soi et en l'autre: voilà comment je résumerai mon expérience « Une Grande École, Pourquoi Pas Moi ». En espérant qu'un maximum de lycéens puisse bénéficier de cette aide.



>> Sous-lieutenant à Saint-Cyr

Tristan Waddington

Issu d'un milieu modeste (mon père est agriculteur), je me suis revu quelques années en arrière, préparant Saint-Cyr. Par ce tutorat, je témoigne que le travail permet de réaliser ses ambitions. Au fur et à mesure de

nos rencontres, l'envie de se surpasser des lycéens me surprend toujours. Grâce à la complicité que nous avons établie, ils prennent confiance en eux, en leurs capacités. Quel chemin parcouru lorsque j'observe leurs successeurs de seconde rejoindre le tutorat cette année! La transmission de valeurs et la volonté d'avancer ensemble sont primordiales; nous leur avons transmis un état d'esprit et j'en suis fier.



>> Élève de Terminale ES au Lycée de l'Iroise à Brest

Amandine

En seconde, notre proviseur a convoqué quelques élèves de ma classe pour nous parler du projet HORIZONS de

l'École navale. Le soir, en discutant avec mes parents, j'ai pris conscience de la chance qui s'offrait à moi. La découverte de l'École navale, l'initiation à la voile, les ateliers variés me permettent d'apprendre de nouvelles choses et de me motiver pour mes études. Loin de regretter ce choix, je conseillerai aux futures secondes de faire comme moi.



>> Élève de terminale, au Lycée Einstein de Sainte-Geneviève-des-Bois

Julien

Le programme « Une Grande École, Pourquoi Pas Moi » est une aventure fabuleuse! Nos tuteurs nous apprennent un tas de choses, et enrichissent notre culture générale grâce à des sorties: théâtre, musée... L'oral est un point clé du programme. Nous échangeons des points de vue entre nous, avec nos tuteurs et avec les organisateurs. J'ai appris à être moins timide, à m'exprimer plus clairement, sans crainte. J'ai aussi amélioré mon anglais, que nous travaillons de façon originale et amusante. « Une Grande École, Pourquoi Pas Moi » nous donne goût aux grandes écoles et aux études longues. Nous visitons des établissements, tels que Sciences Po, l'Essec... et nous pouvons mieux savoir si telles études ou telle école nous correspondent. Bref, c'est une ouverture sur le monde, et en aucun cas je ne regrette d'y sacrifier mes mercredis pendant trois ans.



>> Élève officier à l'École de l'air

Fabien Monthillier

Je crois beaucoup en l'égalité des chances. Il me paraît important d'apporter mon expérience et d'aider des jeunes issus d'un milieu défavorisé, afin de les motiver dans la poursuite de leurs études et leur permettre d'accéder à des postes de haute responsabilité. De nombreuses activités ont été organisées pour permettre de développer leur goût de l'effort, leur méthode de travail, leur esprit d'équipe et leur aptitude à communiquer. Ils reçoivent également une information sur les métiers qu'ils aimeraient faire et bénéficient de sorties culturelles afin d'élargir leurs centres d'intérêt.



FORMATIONS QUALIFIANTES

Action/bilan/perspectives	page 68
Engagement des responsables	page 69
Stages	page 70
Apprentissage	page 72
Pacte	page 73

ACTION

Cette action s'appuie sur l'expérience acquise par le ministère de la Défense en matière de formation. Elle consiste à lutter contre les discriminations et à favoriser l'égalité des chances en développant en son sein les possibilités de stage et d'accès à l'emploi, ce qui a conduit à multiplier les conventions locales avec les collèges, lycées ou établissements d'enseignement supérieur. Ainsi, une banque a été créée et mise en ligne sur le site internet du ministère afin de proposer des stages dans divers domaines, tant administratif que technique. La durée et les conditions des stages varient en fonction du cursus suivi et du diplôme préparé. Le ministère participe également à l'effort de l'ensemble de la fonction publique pour dynamiser la formation en alternance au profit de jeunes de toute origine sociale et de tout niveau scolaire ou universitaire (du niveau CAP-BEP à bac + 5, voire au-delà). Enfin, depuis 2005, le ministère s'est engagé activement dans le dispositif « PACTE » (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'État) ouvert aux jeunes de 16-25 ans sans qualification ou d'un niveau inférieur au baccalauréat. Ce mode de recrutement équivaut au contrat de professionnalisation du secteur marchand. D'une durée d'un à deux ans, il alterne formations pratiques au sein de l'administration et formation théorique via des organismes de formation professionnelle.

BILAN

Environ 5 500 stages ont été proposés en 2009 par le ministère de la Défense. Ils sont accessibles directement sur le site Internet de la Défense. Près de 9 000 jeunes ont ainsi pu être accueillis en 2009, particulièrement dans les domaines administratif, technique ou paramédical. 175 contrats d'apprentissage ont été signés en 2008 et 164 en 2009. L'attractivité de ce mode de recrutement se heurte à la règle des concours de la fonction publique, qui en limite l'intérêt tant pour l'intéressé que pour son employeur, et à sa comptabilisation dans les effectifs autorisés au même niveau qu'un salarié normal. Si en 2008, 180 postes ont pu être ouverts au titre du « PACTE », seuls 21 l'ont été en 2009 en raison de la réduction du recrutement dans la catégorie « C ».

PERSPECTIVES

Le plan d'action mis en place devrait permettre, d'une part de maintenir globalement l'offre de stage malgré les restructurations en cours et la diminution du nombre d'implantations militaires et des effectifs qui en découle, d'autre part d'accroître le nombre de contrats d'apprentissage au sein du ministère. Cette augmentation ne pourra toutefois être significative que si, en cohérence avec la forte dynamique impulsée par le président de la République en Avignon à l'occasion de son discours du 29 septembre 2009, sont assouplies certaines contraintes administratives.

>> Engagement des responsables

Colonel Éric Fasoli,

correspondant de l'armée de terre pour le plan « Égalité des chances »



Associé au plan « Égalité des chances » dès sa conception, je mesure les progrès réalisés en moins de trois ans grâce à une réelle adhésion au sein de l'armée de terre. Ce résultat est d'autant plus impressionnant, notamment en matière de formation qualifiante, que la mise en œuvre du PEC oblige à sortir des sentiers battus et à élaborer des solutions originales. En outre, tous les cadres impliqués doivent également assurer la lourde charge des missions opérationnelles qui ont rarement autant mobilisé l'armée de terre. Honorer simultanément l'ensemble de ces missions dans une période de restructuration et de diminution des unités et des effectifs représente un défi majeur pour tous. Mais pour moi, l'accueil des jeunes de condition sociale modeste au sein de l'armée de terre est une cause juste et noble qui vaut tous les investissements.

M^{me} Élodie Zuzel,

stages formations qualifiantes



Je fais partie de l'équipe de la DRH-MD chargée du recrutement des stagiaires et des apprentis, en particulier ceux bénéficiant du dispositif PACTE. Enthousiasmés par cette nouvelle mission au bénéfice des jeunes les plus défavorisés, nous mettons en œuvre une démarche volontariste : plan de sensibilisation des employeurs et d'information des jeunes, création de nouveaux outils, mise en place d'une politique d'accueil au sein du ministère... Nous avons créé un site Internet permettant désormais d'accéder directement à plus de 5 000 offres de stage. Cette mission est particulièrement enrichissante parce qu'elle valorise l'image et le potentiel de ces jeunes, créant ainsi un véritable esprit de solidarité.

Lieutenant Philippe Simonneau,

bureau armée de l'air dans la Nation



Le bureau est en relation directe avec les bases pour les orienter et les conseiller. Une nouvelle expérimentation vient d'être lancée auprès de deux bases d'Île-de-France au profit de six collèges « Ambition réussite » des Yvelines. Ces jeunes en ressortent tout à fait satisfaits et même surpris par ce milieu qui leur paraissait inaccessible. Le rayonnement, l'attrait des métiers de l'armée de l'air, dépendent pour beaucoup de la réussite de ces stages et de l'investissement des cadres militaires.

M^{me} Annaïck Le Saux,

responsable stages CAJ



Le poste est très intéressant puisque nous sommes en contact direct avec les tuteurs de stages, les services de gestion du personnel, les étudiants, les jeunes diplômés, les écoles. Le but final est la satisfaction du tuteur de stage et la valorisation du candidat par l'acquisition d'une bonne expérience. Vous ne pouvez pas savoir le plaisir que procure la satisfaction des jeunes qui ont enfin trouvé un stage. Les aider ainsi est pour moi une satisfaction quotidienne.

Aspirant Marie-Sophie Liechtmaneger,

responsable cellule stages marine



Les découvertes et apprentissages les plus passionnants se font bien souvent dans les forces où les jeunes sont plongés au cœur des réalités opérationnelles. La marine essaie donc de favoriser les stages « embarqués » ou au sein d'une unité opérationnelle à terre, au contact de marins enthousiastes à l'idée de pouvoir faire partager leur passion pour leur métier. Mais surtout, place à l'action : quart à la mer, vols sur des aéronefs, exercices sur des zodiacs, tir, courses d'orientation, voile...

STAGES



Près de 9 000 jeunes accueillis en stage au sein du ministère de la Défense

Les stages au sein du ministère de la Défense constituent une excellente opportunité, en particulier pour les jeunes résidant en zone urbaine sensible, de connaître la communauté de Défense et d'acquérir une première expérience professionnelle dans un environnement où les valeurs citoyennes et l'esprit de corps et d'équipage sont premiers. En outre, la grande variété de métiers exercés au sein du ministère permet d'accueillir un large spectre de stagiaires.

La majeure partie de ces stages s'inscrit dans un cursus scolaire ou universitaire en partenariat avec l'Éducation nationale. Ils font alors l'objet d'une convention entre l'établissement d'appartenance du stagiaire et le ministère de la Défense. Pour les étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur et accueillis pour une durée de plus de deux mois consécutifs, les stages à plein temps sont gratifiés à environ 30 % du SMIC. À partir de bac + 3, le ministère propose également, hors cursus universitaire, des stages de trois mois en moyenne, faisant l'objet d'un véritable contrat de travail, rémunérés au SMIC et gérés par la commission

« Armées-jeunesse ». L'ensemble de ces stages contribue à une formation qualifiante de qualité à même de faciliter une insertion réussie sur le marché du travail.

Afin d'améliorer encore la prestation offerte et de permettre à davantage de jeunes des zones urbaines sensibles de vaincre les réticences qu'ils pourraient avoir vis-à-vis d'un environnement militaire, le ministère s'est doté d'outils spécifiques : un microtrottoir sur Internet, permettant de mettre en valeur l'apport des stagiaires à l'institution ainsi que des guides d'accueil, pour les tuteurs comme pour leurs stagiaires, destinés à faciliter l'intégration de ces derniers au sein de leur équipe de travail.



>> Fondation d'Auteuil, chargée de projet Paris-Île-de-France

Mathilde Hüe

En novembre 2009, j'ai embarqué avec huit jeunes et quatre adultes de la Fondation d'Auteuil à bord du *Georges Leygues*. Nous avons eu la chance de participer à de nombreux exercices : appontages d'hélicoptères, incendie, tirs, d'attaque de missile... À l'issue, Jihade me dit : « Je ne pensais pas qu'il y avait autant de métiers sur un bateau ; c'est super d'en voir autant. En plus, les marins sont vraiment gentils : ils répondent à toutes nos questions et nous montrent tout. » Et Thomas d'ajouter : « J'ai appris plein de choses : tenir la barre, vérifier le radar, faire un relèvement. Les marins m'ont dit que je barrais bien et que j'apprenais vite ; j'ai bien aimé ! » Les jeunes étaient vraiment enthousiasmés, cela leur a fait un bien fou.



>> Étudiant en Lettres et Sciences Politiques

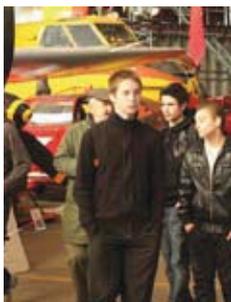
Benoît-Henri, 20 ans

Actuellement en 2^e année à L'Institut Albert le Grand, l'armée de terre m'a accueilli pour un stage de quatre semaines dans le cadre de mon cursus universitaire. La finalité étant d'éclairer mon projet professionnel : désireux de travailler dans les RH, ce stage à la DRH fut une réelle chance pour moi. J'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques dans un cadre privilégié, l'armée de terre étant le plus important employeur de France. Comment recruter les jeunes correspondant à nos besoins puis leur offrir de multiples possibilités de croissance socioprofessionnelle ? Ce stage m'aura déjà apporté des réponses.

Sur le pont du porte-avions Charles-de-Gaulle

Alex, 15 ans, en 3^e professionnelle

Le porte-avions, c'est vraiment impressionnant avec tous ces avions qui décollent et appontent ; ça fait un bruit d'enfer ! Et puis c'est une véritable ville, il y a presque 2 000 personnes à bord ; ça grouille de partout mais c'est pas la pagaille. On a bien mangé et il y a des tas de métiers. J'ai vu des pilotes, des mécaniciens, des cuisiniers et des secrétaires, des pompiers pour éteindre le feu et des commandos pour faire la discipline.



>> Élève en 3^e à Bordeaux

F. Bidard

J'ai choisi de faire mon stage dans l'armée de l'air et ça m'a énormément plu. L'ambiance sur la base était super, tout le monde était souriant, sympathique et avait beaucoup d'humour. J'ai complètement changé d'avis sur les militaires que je prenais pour des fous suicidaires ne pensant qu'à se battre. Ce sont des gens bien qui protègent mon pays et font des actions humanitaires, parfois la guerre, partout dans le monde. Ce stage est passé trop vite ; je ne voulais même plus rentrer chez moi.

APPRENTISSAGE

Un effort particulier pour l'apprentissage au sein du ministère de la Défense

L'objectif premier de l'apprentissage est l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés. Il permet à des jeunes de 16 ans à 25 ans d'acquérir une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré, un titre d'ingénieur, ou encore un titre homologué. Dans la fonction publique, le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé pour un à trois ans en fonction de la durée de la formation nécessaire à la préparation du diplôme. Le niveau et l'âge de l'apprenti déterminent sa rémunération.

Le ministère de la Défense propose une grande variété de métiers, et l'opportunité d'un contrat d'apprentissage en son sein présente bien sûr un grand intérêt pour l'intégration sociale et professionnelle des jeunes issus des zones urbaines sensibles. Toutefois, ce dispositif se heurte à des contraintes administratives le rendant moins attractif pour l'apprenti comme pour son employeur. Au bilan, en 2009, le nombre d'apprentis atteint 480.



Dans le cadre de la démarche de progrès initiée pour le PEC en 2009, un plan d'action a donc été mis en place pour accroître significativement le nombre d'apprentis en 2010 et les années suivantes. Il consiste à identifier et promouvoir toutes les possibilités d'apprentissage au sein du ministère, tout en recherchant simultanément un assouplissement des contraintes administratives qui limitent l'efficacité de ce dispositif particulièrement adapté à l'insertion professionnelle des jeunes de milieu défavorisé. Son efficacité ne pourra être maximale que lorsque les conséquences du rapport Hénart auront été tirées au niveau national.

Détachement air 204 de Mérignac : un bel exemple

Le détachement air 204 de Mérignac a pu offrir la possibilité à trois anciens apprentis d'être embauchés. L'intégration s'est faite sans encombre et les bons résultats ne se sont pas fait attendre. Trois apprentis ont été récompensés au titre du « meilleur apprenti » de la Gironde, spécialité « mécanique productique ». Un militaire a reçu le trophée « meilleure relation avec le Centre de formation d'apprentis » par le Conseil général de la Gironde.



Jennifer M'Boumba, apprentie à la DGA

Préparant le master professionnel 1 « Responsable de la gestion du personnel et de l'emploi » de l'Institut de gestion sociale (IGS), j'ai choisi la voie de l'apprentissage. Le poste offert par la DGA pour deux ans conforte mon souhait et mes objectifs professionnels. Pleinement intégrée au sein de mon équipe de la Sous-direction de la formation, je bénéficie d'un tuteur. Les missions qui me sont confiées correspondent parfaitement à mes attentes et à mon master. J'aurai ainsi acquis une solide expérience qui me permettra de poursuivre mes études en master pro 2 « Responsable en management et développement des ressources humaines ».

PACTE

Un dispositif parfaitement adapté méritant d'être élargi

Le Parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État, dit « PACTE », est un dispositif mis en place en 2005 pour faciliter l'accès aux emplois de catégorie « C » de jeunes de milieu modeste, par une formation en alternance et, en cas de satisfaction, une titularisation sur l'emploi occupé. La cible visée est le jeune sorti du système éducatif sans diplôme ou avec une qualification limitée (CAP, BEP, brevet des collèges...). S'étant engagé résolument dans ce dispositif correspondant parfaitement à son plan « Égalité des chances », le ministère de la Défense a ouvert 180 postes en 2008 (150 postes d'adjoint technique et 30 d'adjoint administratif, dont plus de 120 ont été honorés, les autres n'ayant pas trouvé de candidature correspondant au poste).

Bilan

Plus de 230 fonctionnaires ont pu bénéficier du « PACTE » au ministère de la Défense depuis la création de ce dispositif. Néanmoins, en raison de sa pertinence en matière d'égalité des chances, l'efficacité de ce dispositif mérite d'être accrue. Dans la période actuelle de restructuration liée à la révision générale des politiques publiques (RGPP) et à la réduction d'effectif qui en découle au sein de la fonction publique, la pérennité du dispositif « PACTE » nécessite un assouplissement de ses limitations réglementaires en termes de catégorie et de pourcentage.

>>Témoignage

Fazia Mad

Une conseillère du Pôle emploi m'a invitée à consulter le site de la fonction publique et, ainsi, à prendre connaissance du décret relatif au recrutement du dispositif « PACTE ». Après avoir répondu à l'annonce et renseigné divers formulaires, j'ai adressé mon dossier au service Pôle/emploi/Pacte. Environ cinq mois plus tard, j'ai reçu une convocation pour me présenter à un entretien de recrutement à la région Île-de-France à Saint-Germain-en-Laye. Un avis favorable m'a été signifié par courrier deux semaines plus tard. Par la suite, je me suis présentée à l'Agence comptable des services industriels de l'armement (ACSIA) où j'ai été reçue par le DRH qui, lors d'un entretien, m'a présenté les divers postes disponibles. J'ai pris mon poste au service des Moyens généraux, où je poursuis ma formation (traitement courrier arrivée/départ, renseignements fournisseurs sur l'état d'avancement des règlements, gestion des fournitures de bureau...). J'ai été très bien accueillie à l'ACSIA et souhaite vivement être intégrée dans le corps des adjoints administratifs du ministère de la Défense après mon contrat d'un an.





PÉRIODES MILITAIRES d'initiation ou de perfectionnement de la Défense nationale (PMIPDN)

Action/bilan/perspectives	page 76
Engagement des responsables	page 77
Acteurs sur le terrain.....	page 78
Témoignages	page 82

ACTION

Il s'agit de sensibiliser les jeunes de 16 à 30 ans à la citoyenneté ainsi qu'aux enjeux et missions de la Défense, tout en leur faisant découvrir le milieu militaire, lors des Périodes militaires d'initiation (PMI), puis de leur proposer une formation militaire élémentaire lors des Périodes militaires de perfectionnement (PMP). Cette formation est dispensée pendant des périodes de 1 à 4 semaines, selon le niveau. Dans des environnements variés comme la montagne et la mer, les activités proposées sont très diversifiées : stratégie, parachutisme, premiers secours, lutte contre l'incendie, commandos, défense sol-air, soutien santé, maintenance, ravitaillement, restauration – hôtellerie...

Cette acculturation à l'environnement militaire est une école de savoir-être et de vie en communauté qui favorise l'insertion sociale et professionnelle ainsi qu'un éventuel recrutement (active ou réserve) pour de nombreux jeunes qui, spontanément attirés par l'environnement des armées, n'osent franchir le pas, ne sachant s'il leur conviendra durablement. D'autres s'investissent ultérieurement dans une action citoyenne.

L'information sur ces périodes est systématiquement diffusée lors des JAPD par les centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA) ainsi que par d'autres acteurs qui constituent autant de relais pour l'information à destination des jeunes : réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC), éducateurs des centres Défense 2^e chance, parrains du dispositif Tutorat, établissements scolaires...

BILAN

L'objectif de 10 000 places fixé aux armées pour 2009 a été largement dépassé (120 %), puisque 12 000 jeunes ont pu bénéficier de ce dispositif, nombre en progression constante (1 000 de plus par an) depuis la mise en œuvre en 2007 du plan « Égalité des chances ». Le retour d'expérience des jeunes montre que ce dispositif leur a offert une occasion privilégiée d'effort collectif favorisant la mixité sociale, ainsi qu'une réponse concrète à leur volonté d'aller plus loin dans leur engagement citoyen.

PERSPECTIVES

Capitalisant sur le succès croissant des périodes militaires, le plan d'action volontariste mis en place, malgré la restructuration en cours des forces armées et la diminution de leurs implantations, devrait permettre d'atteindre l'objectif de 15 000 bénéficiaires, fixé pour 2010.

>> Engagement des responsables

Capitaine de vaisseau Frédéric Paillat,
chef du bureau Réserve militaire de l'État-major de la marine



Les périodes militaires contribuent à entretenir le lien entre la Nation et ses forces armées, à diffuser les valeurs républicaines, militaires et maritimes que nous incarnons, et participent au recrutement du personnel de la réserve militaire et de l'active. Les 61 sites, répartis sur tout le territoire français, assurent une large présence : ainsi, toute la jeunesse française peut côtoyer la marine. Dynamiques et riches de contenu, les périodes « marine » permettent aux 2000 jeunes accueillis chaque année d'obtenir l'attestation « prévention et secours civiques de niveau 1 », d'effectuer une séance de tir, de pratiquer des exercices de sécurité, de visiter différents types de bâtiments de guerre ou sites militaires, etc.

Lieutenant-colonel Dominique Becker,
responsable des périodes militaires de l'armée de terre



Les 10 000 périodes militaires offertes annuellement vont bien au-delà de la simple acculturation des jeunes au monde de la Défense, aux fins de recrutement. Par leur variété et leur ouverture, elles sont un facteur puissant pour fortifier, voire recréer ponctuellement, un lien social pour certains jeunes en mal de repères. Concrètement, je veille à sensibiliser les grands acteurs de l'armée de terre à l'importance de cette mission, à laquelle je consacre un officier et un sous-officier à temps plein.

Colonel Michel Bauvin,
officier de réserve, adjoint au délégué aux réserves de l'armée de l'air



La Formation militaire initiale des réservistes (FMIR) : « Plus qu'une expérience, un véritable engagement au service de la Nation ». Cette formule d'un commandant de base en 2002 traduit toujours avec pertinence ce qui anime les jeunes volontaires. De quelque milieu qu'ils viennent, j'ai pu constater l'intégration des jeunes réservistes dans les unités dès la fin d'une formation militaire de bon niveau, apportant leur savoir et soucieux de s'approprier les savoir-faire militaires. Incarnant la Nation au sein de ses armées, les jeunes témoignent dans la société civile de ce qu'ils ont vécu : la présentation au drapeau, le port des armes au service de la République, le sentiment d'appartenir à un corps de professionnels pas comme les autres par les enjeux auxquels on les prépare. La volonté de nombre de ces jeunes de rester dans l'armée de l'air au titre de la réserve (40 % en 2009) ou de l'active, révèle l'intérêt de la formule. Au-delà du symbolique, elles et ils sont les acteurs des missions de la troisième dimension.



9 000 jeunes en immersion totale dans les périodes militaires de l'armée de terre

Les périodes militaires sont organisées par l'armée de terre selon le principe de l'immersion totale. Adaptées à l'âge des jeunes concernés, ces périodes d'initiation ou de perfectionnement comportent des activités physiques et à caractère militaire, sans être un enseignement strictement militaire. Elles visent à faire découvrir différents aspects de la Défense. Si les PMIPDN sont accessibles à tous, il convient d'aider certains dans leurs démarches. En conséquence, une action particulière de communication a été conduite afin d'accroître le nombre des volontariats de jeunes méritants, issus de milieu modeste.

Sous un terme générique se cache une multitude d'initiatives, par exemple le « projet d'orientation professionnelle pisciacais » (POP), dispositif d'insertion financé par le Conseil régional Île-de-France, ou le partenariat entre le CIRFA de Toulouse et la FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), autour d'un projet commun « Devenir militaire » et un partenariat privilégié avec l'Établissement

public d'insertion de la Défense (EPIDE). Dans le prolongement naturel de la formation que les jeunes y reçoivent, ceux-ci bénéficient d'un accueil bienveillant en raison de l'investissement particulier de la Défense à leur profit et de leur effort d'insertion sociale et professionnelle. Près de 90 jeunes en 2008 et 100 en 2009 ont ainsi pu suivre une période militaire.

Chaque jeune est dépositaire d'un talent. Lui permettre de le faire éclore en lui proposant un emploi, c'est agir concrètement pour l'égalité des chances. Les périodes militaires représentent un réel outil de recrutement. Elles éclairent sur la qualité et l'adaptabilité des futures recrues, et peuvent réduire les risques de rupture de contrat en amortissant le choc « rêve-réalité » des premiers jours de la vie militaire.

Pour les jeunes, elles permettent de s'immerger au sein d'unités professionnelles pendant une période courte, mais suffisante pour tester leur goût de l'effort en les initiant aux techniques et aux connaissances de base du soldat. Ils peuvent ainsi se forger une opinion et éprouver leur envie de rejoindre l'armée de terre.

Au bilan, en 2009, sur plus de 11 000 places offertes par l'armée de terre pour des périodes militaires, près de 9 200 ont été honorées, soit plus de 80 %.

>> Partenariat M6 W9 Skyrock

L'expérience :

« Mode Immersion »

Amélie, Alexis, Jessica, Souhail, Nina et Garry ont été suivis du matin au soir par des caméras de M6 en partenariat avec Skyrock, pendant leur période militaire d'initiation au 4^e régiment de chasseurs de Gap.

Du 14 septembre au 18 octobre 2009, leur expérience a été diffusée quotidiennement aux heures de grande écoute sur M6 et W9 sous forme de programmes courts (1'12"), ainsi que sur le site Internet dédié à l'opération www.modeimmersion.fr.

Les spectateurs et les internautes ont pu suivre ces jeunes civils découvrant la vie en collectivité, le dépassement de soi, l'esprit d'équipe, la solidarité, la fraternité, au travers de nombreuses activités propres à la vie militaire : initiation au combat, tir au FAMAS, montage d'un bivouac, activités de montagne, déplacement en engin de reconnaissance...

En plus d'une occasion unique de toucher les jeunes les plus éloignés de l'institution militaire par le truchement des médias qui leur sont le plus familier, ce partenariat a constitué une remarquable vitrine d'exposition pour le recrutement de l'armée de terre.

La période militaire a pour but de permettre au jeune de découvrir un métier et d'acquérir un peu d'expérience dans le cadre d'un stage de courte durée – une semaine pour commencer. Si l'expérience le séduit, il prolonge le stage, sinon on lui propose une autre activité dans un autre domaine. « Le jeune est toujours en contact avec des professionnels, et il peut se rendre compte de la réalité du métier sans perdre de temps dans une branche qui ne lui correspond pas », déclare Carla de Almeida, en charge du POP pisciacais, sous la tutelle de sa directrice, Chafia Mentalecheta.

L'adjudant-chef Bruno Nirlo, conseiller en recrutement au CIRFA de Mantes-la-Jolie, intervient depuis fin 2008 à la mission locale de Poissy, dans le cadre d'un partenariat avec la ville, « pour accompagner le jeune sur l'ensemble de son cheminement », et notamment pour l'inciter à participer à une période militaire et se faire une première idée de ce que peut offrir l'armée de terre.



L'expérience de la mer et l'esprit d'équipage au cœur des périodes militaires de la marine

Les périodes militaires constituent pour la marine un axe majeur de son action de solidarité au profit des jeunes en mal d'insertion, comme de sa politique d'acculturation au monde de la mer et son environnement,

d'information sur les métiers de marins et de sensibilisation aux missions des forces armées. Au bilan, 2 000 jeunes ont ainsi été accueillis en 2009.

Pendant plusieurs demi-journées au cours de l'année scolaire et une période « bloquée » de 5 jours dans un port militaire, les périodes initiales accueillent des jeunes (filles et garçons) de tous les milieux sociaux et de niveaux scolaires très variés. Cette mixité et les efforts consentis en commun au cours d'activités éducatives, sportives et maritimes, favorisent l'amélioration du savoir-être et de la capacité à vivre ensemble.



Les périodes de perfectionnement visent à donner aux jeunes en études supérieures une première expérience instructive et enrichissante en milieu militaire et maritime, pouvant ensuite se concrétiser par un recrutement. Ces périodes sont de trois types : PMP « générale », premier bagage pour accéder ultérieurement à des fonctions d'officier marinier ou d'officier de réserve ; PMP « marine

marchande », formation militaire ciblant les élèves des écoles de marine marchande, et proposant des embarquements qualifiants ; PMP « état-major », destinée en priorité à d'anciens auditeurs de l'institut des hautes études de défense nationale

(IHEDN) « jeunes » ou à des titulaires de master de défense, désireux de s'insérer en état-major dans des emplois de premier niveau.

La PMP « générale » court sur trois semaines en juillet au centre d'instruction naval (CIN) de Brest ; la PMP « marine marchande » se déroule pendant les deux semaines des vacances de printemps ; enfin, la PMP « état-major » se compose d'un stage d'intégration de trois jours à l'école des fusiliers de Lorient, d'un cycle de neuf conférences à Paris pendant l'année scolaire, et d'une période bloquée de cinq jours dans un grand port militaire.

L'armée de l'air lance ses périodes militaires

Jusqu'en 2009, le dispositif de l'armée de l'air s'appuyait sur un dispositif de Formation initiale des réservistes (FMIR), mis en place en 2001 conformément à la demande du ministre de la Défense. Ce dispositif s'articule autour de stages programmés pendant les vacances scolaires et encadrés par du personnel en activité ou de réserve. Il s'adresse à des jeunes de toute catégorie sociale, à partir de 17 ans, et volontaires pour servir dans la réserve ou intégrer l'armée d'active.

En 2009, 730 jeunes ont bénéficié du dispositif FMIR, réparti sur deux séjours d'une durée de 30 jours (une formation militaire initiale de 10 jours pour le premier et une phase d'adaptation de 20 jours en unité pour le second) permettant l'obtention d'un certificat d'aptitude à l'emploi de réserviste (CAER) dans une spécialité (commando, défense sol-air, lutte contre les incendies, armurerie...).

Pour répondre à la demande de mise en œuvre des PMIP DN, davantage orientées vers une information et une éducation des jeunes ainsi que vers la découverte des métiers de la Défense, l'armée de l'air prépare le lancement de ce dispositif en 2010. Il s'appuie sur les principes de recrutement, d'accueil et d'administration

des FMIR, avec une mise en œuvre, sur toutes les bases aériennes et détachements air, par les Centres d'instruction et d'information des réserves de l'armée de l'air. Ces périodes sont articulées en trois étapes : une période d'initiation de sept jours, une période de perfectionnement de cinq jours sanctionnée par un brevet, et une période complémentaire de dix jours ouvrables consécutifs en unité. Cette dernière période, sous contrat rémunéré, s'adresse aux jeunes issus des Périodes Militaires et ayant fait acte de volontariat pour servir dans la réserve opérationnelle, ou qui souhaiteront, à terme, s'engager dans l'armée active. Selon leurs résultats, ils obtiendront ou non le CAER, qui leur donnera un passeport très utile pour l'examen des demandes d'engagement.

Les périodes militaires ne se substituent pas à la FMIR, mais constituent une ouverture de type nouveau vers la jeunesse issue de tous horizons. Première étape de découverte de l'armée de l'air, elles s'inscrivent en préalable à la poursuite d'un engagement plus construit donc plus fort et plus durable. L'objectif de l'armée de l'air pour 2010 est l'accueil de 1500 jeunes en période militaire.



>> Témoignages

>> Au 4^e régiment de dragons de Carpiagne**Anne-Solène**

J'ai eu la chance de suivre une période militaire sur le camp de Carpiagne. Après une mise en place difficile, j'ai pu admirer ma tente, alignée à la perfection avec celles de mes camarades, et apprécier ce campement rudimentaire qu'était notre bivouac. À deux reprises, je me suis entraînée et ai transpiré sur le parcours d'obstacles. Malgré les écorchures et les courbatures qu'il a engendrées, j'en garderai d'inoubliables souvenirs. La course d'orientation m'a appris à lire une carte, à manier une boussole et à apprécier des distances tout en courant. Durant ces trois jours, le partage des expériences militaires de mes cadres m'aura beaucoup apporté.

>> Au 4^e régiment de dragons de Carpiagne**Nicolas**

Pour beaucoup, nous avons revêtu pour la première fois un treillis. Nos cadres nous ont alors appris les rudiments de l'ordre serré et notre chant section. Après une première activité exaltante qu'est le montage du bivouac, les journées se sont enchaînées dans un rythme dense : parcours d'obstacles, instruction FAMAS, rappel, ordre serré, sport, découverte du fleuron de la cavalerie française - le char Leclerc -, marche de nuit, cours de topographie et course d'orientation. J'en sors crevé mais heureux.

Yann, 17 ans

J'ai pu voir l'armée en situation réelle. Avant, je ne connaissais que vaguement les rôles de la marine. J'ai découvert des métiers passionnants.

**Laëtitia, 20 ans**

J'avais juste vu le *Siroco* au journal télévisé lors de la guerre au Liban. J'ai surtout retenu les locaux médicaux à bord, puisque c'est mon domaine. Je ne savais pas qu'il y avait des médecins et des infirmiers militaires. Je pensais déjà à l'armée. Aujourd'hui, je me dis : pourquoi pas ?

>> Au 92^e régiment d'infanterie

Alexandre, 17 ans

J'espère avoir un petit aperçu du statut de militaire et, ainsi, pouvoir juger si ça me plaît. Pour l'instant, c'est le cas! Actuellement en BEP vente à Riom, j'espère avoir un bac pro. Ensuite, soit je m'engage avec le bac en poche, soit je cherche un poste en fonction du diplôme obtenu. C'est donc pour moi un round d'observation de l'armée.



>> Au 511^e régiment du train

Coralie, 16 ans

Depuis toute petite, je souhaite m'engager dans l'infanterie. Cette semaine passée à Toul me conforte dans mon objectif, même si je considère que la semaine n'aura pas été de tout repos - il faut prendre le rythme!

>> Au 92^e régiment d'infanterie

Éléonore, 17 ans

Je voulais découvrir le milieu militaire et, ainsi, comprendre un peu ce qui se passe sur le terrain et dans les faits. Je suis en 1^{re} année d'IUT d'informatique aux Cézeaux et, plus tard, j'envisage d'entrer à l'école d'officiers ou bien à l'école normale civile afin peut-être d'intégrer l'armée de terre comme professionnelle.



>> Au 511^e régiment du train

Rémi, 18 ans

C'est la sortie sur le terrain qui nous a demandé beaucoup de concentration et de discipline, notamment durant la garde de nuit, où il faut être à l'écoute du moindre bruit. Mais ce sont le bivouac de nuit et les mises en situation de combat dans la pinède qui ont provoqué des émotions fortes.



beRug'be

RUGBY SPIRIT



DEFENSE NATIONALE



SciencesPo.

FONDATION Jean Luc

PARTENARIATS

Action/bilan/perspectives	page 86
Engagement des responsables	page 87
Ville-Vie-Vacances	page 88
L'orchestre à l'école	page 89
Permis-Sport-Emploi	page 90
Les Ailes de la Ville.....	page 92
Chaloupe La Résolue	page 93
Rugby Spirit 93.....	page 94
Train pour l'emploi.....	page 95

ACTION

La plupart des grands groupes privés développent aujourd'hui des stratégies de recrutement et de formation vers les jeunes de banlieue dans une dynamique de recherche des talents. En cela, leur démarche s'apparente fortement à celle relevant du plan « Égalité des chances » et, plus globalement, de la politique du gouvernement vers les jeunes en difficulté. Si les modes d'action diffèrent parfois, les grands objectifs sont semblables : il s'agit de donner aux jeunes la confiance qui leur fait défaut, le goût d'apprendre et de développer un projet de vie pour, *in fine*, leur faire comprendre que la société a besoin de leur talent, quel qu'il soit.

Pour cela, il faut développer en eux la foi en la réussite, dès lors que l'envie d'aller de l'avant les anime durablement. Cela se réalise par le développement, selon des modes très variés propres à chaque entité, de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être. Pour ce dernier, la Défense, par les valeurs qu'elle porte, dispose d'une incomparable capacité de diffusion. Elle bénéficie également d'un outil de formation important et, de façon plus anecdotique, d'une infrastructure patrimoniale industrielle, lesquels peuvent être partagés et valorisés.

Sur le principe simple de « l'union fait la force », des initiatives en faveur de la diversité et de l'égalité des chances peuvent donc se réaliser durablement, le plus souvent au niveau local, par la mise en commun de moyens et de compétences de plusieurs partenaires quelle que soit leur nature (étatique, territoriale, privée...).

Une action « Partenariats » a donc été créée en 2009 pour prendre en compte ces initiatives, qui se développent de façon importante. En outre, afin d'augmenter le nombre des bénéficiaires des actions PEC, le ministre a fixé comme priorité l'information et la motivation des jeunes, lesquelles passent par une augmentation du nombre de réservistes citoyens à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC, voir p. 107), mais aussi par une meilleure synergie avec les établissements scolaires du réseau « Ambition - Réussite ». Les partenariats sont donc devenus une action majeure du PEC.

BILAN

Six actions de partenariat sont déjà lancées. On y trouve des projets aussi variés que l'accès de jeunes de milieu modeste à des activités culturelles, sportives ou éducatives pendant les vacances scolaires, le don d'instruments de musique pour favoriser le développement et le rayonnement des pratiques orchestrales en milieu scolaire, le passage du permis de conduire conjugué à une formation civique et sportive et un accompagnement vers l'entreprise, des formations professionnelles à travers la construction d'avions ou de bateaux, ou encore l'amélioration du savoir-être par la pratique du rugby et de ses valeurs de solidarité et de cohésion. Au bilan, plus de 400 jeunes ont bénéficié de ces partenariats en 2009.

PERSPECTIVES

Cette action, devenue d'emblée un des axes prioritaires de la mission PEC, est appelée à se développer de façon importante. Un certain nombre de contacts prometteurs a été pris ; beaucoup sont actuellement en phase de formalisation et d'officialisation. Il s'agit d'une évolution décisive pour les zones urbaines sensibles, avec l'avantage d'une grande souplesse dans la nature des activités et l'organisation, ce qui offre une meilleure capacité d'adaptation aux spécificités et opportunités locales.

>> Engagement des responsables

Lieutenant-colonel Danny Manna,

chef du Bureau armée de l'air dans la Nation



Avoir la chance de restaurer un avion ancien au sein d'une équipe de passionnés; de découvrir et d'apprendre la musique dans son village grâce à de vieux instruments réformés; de chanter la *Marseillaise* le 14 juillet à la Concorde en compagnie de la Musique de l'air; de préparer une mission de navigation, d'effectuer un vol, de se

poser sur une base aérienne pour en visiter les unités et rencontrer son personnel... Faire partie d'un collège situé en ZUS et pouvoir, comme d'autres, accéder au milieu militaire pour vivre quelques jours avec ses femmes et ses hommes, en découvrir les missions et les métiers... Toutes nos idées novatrices sont autant d'occasions supplémentaires de tendre autrement la main à ces jeunes. Alors n'attendons plus, multiplions les initiatives et développons nos actions de partenariat!

Enseigne de vaisseau Marie Walle,

chargée d'études Ressources humaines de la marine nationale



Animer et coordonner la mise en œuvre du plan « Égalité des chances » pour la marine, telle est ma mission depuis sa mise en œuvre en 2007. L'investissement et le dynamisme des marins et de leurs partenaires au niveau local, acteurs majeurs de la réussite, ont permis de faire découvrir et vivre à des jeunes,

non sensibilisés à la chose militaire, la citoyenneté et les valeurs républicaines. La poursuite des efforts conduits et le développement des partenariats avec des sociétés civiles, à l'instar des projets « Rugby Spirit 93 » et « un permis, un emploi », constituent nos axes d'effort.

Lieutenant-colonel Michel Demant,

responsable partenariats à la Sous-direction du recrutement de l'armée de terre



Dès le début de la mise en œuvre du plan « Égalité des chances », nous avons cherché à inscrire certaines de nos actions dans le cadre d'événements communs avec des partenaires importants, pour accroître l'efficacité et la visibilité de nos actions. C'est ainsi que le Train

pour l'emploi et l'égalité des chances, pour lequel j'ai assuré la coordination interarmées en 2008 et 2009, m'a donné l'occasion de confronter nos pratiques avec celles de grandes sociétés, comme la SNCF, alors représentée par Karim Zeribi, et de nombreuses entreprises du secteur de la banque, de l'assurance, etc. Les partenariats constituent en ce sens de véritables boîtes à idées.

Ville-Vie-Vacances

Vacances au grand air grâce aux militaires



L'opération « Ville-Vie-Vacances » conduite par le ministère de la Défense (VVV Défense) permet aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville de bénéficier pendant les vacances scolaires d'un accès à des activités éducatives, culturelles et sportives, dans le cadre d'un projet piloté par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Cette opération fait l'objet d'un protocole qui, arrivant à son terme à l'été 2009, doit être renouvelé et signé par les deux ministres de tutelle. La montée en puissance de ce partenariat particulièrement bénéfique pour les jeunes en difficulté est toutefois freinée par des difficultés d'ordres administratif, juridique et financier, qui augmentent les délais et alourdissent la tâche des organismes d'accueil : vérification et homologation des installations par les Délégations départementales de la jeunesse et des sports (DDJS), modalités de remboursement auprès des préfetures dont relèvent les associations bénéficiaires. Certains stages prévus ont dû être annulés. L'Acsé s'est engagée à remédier à ces difficultés. Le bilan 2009 de l'opération VVV Défense est néanmoins un succès avec,

en 2009, l'accueil de plus de cent (63 en 2008) jeunes adolescents, garçons et filles, répartis en stages de cinq jours. Les activités proposées étaient très variées (sport, tir, visite du patrimoine, premiers secours...), dans un environnement très favorable à la transmission de valeurs collectives et à l'amélioration du savoir-être. En 2010, l'État-major des armées proposera sept stages (trois dans l'armée de terre, deux dans la marine, deux dans l'armée de l'air) aux capacités d'accueil accrues. En outre, afin de stabiliser le dispositif dans la durée, les unités et les associations auront la possibilité de s'engager, au titre d'un protocole, pour une période de cinq années. L'opération devrait ainsi gagner en qualité et en souplesse en permettant également à plusieurs associations de se regrouper au sein d'un même stage.



>> Lieutenant Colonel

Jean-Marc Dulou

L'opération Ville-Vie-Vacances (VVV) rencontre chaque année un vif succès auprès des adolescents. Cela leur permet de découvrir le milieu militaire et ainsi d'appréhender d'autres valeurs éducatives comme l'effort, la solidarité, la ténacité. Quand je leur ai demandé ce qu'ils avaient préféré, la réponse a été unanime : « le moment le plus dur : nous avons dû marcher pendant quelques kilomètres avec un sac à dos et dormir dehors ! Cela reste un très bon souvenir ! »

L'orchestre à l'école :

L'armée de l'air favorise l'insertion par la musique

L'armée de l'air a noué un partenariat avec l'association Développement, rayonnement des pratiques orchestrales scolaires (DRAPOS) qui, par le prêt d'instruments de musique, accompagne des projets scolaires locaux de développement de pratiques instrumentales collectives. S'inscrivant pleinement dans l'esprit du plan « Égalité des chances », l'armée de l'air a donc proposé au ministre de la Défense la cession à titre gratuit d'instruments de musique retirés du service, en mettant l'accent sur les zones défavorisées proches des lieux de stationnement de ses formations musicales. Cela permet ensuite à ses musiciens de rencontrer plus

facilement des élèves pour les conseiller et partager leur passion. Venant en complément de l'éducation musicale dispensée dans le cadre des programmes de l'Éducation nationale, sans s'y substituer, ce partenariat est conduit au profit de jeunes de milieu défavorisé dont la famille éprouve des difficultés à dédier du temps et des moyens à l'activité extrascolaire régulière de leurs enfants. Il est aujourd'hui avéré que ce type de pratique collective favorise l'insertion et la socialisation des enfants concernés et génère des progrès scolaires sensibles.



Bilan

Ce partenariat a rencontré un vif succès. Ce sont 150 jeunes qui en ont bénéficié en 2009. Mais cette réussite est avant tout due à l'investissement et à l'enthousiasme des acteurs, au premier rang desquels le personnel de l'Éducation nationale (professeurs des écoles, d'éducation musicale, conseillers pédagogiques en éducation musicale, inspecteurs...), les élus locaux, mais aussi la Chambre syndicale de la facture instrumentale (remises en état gratuites des

instruments) et nombre d'associations. La Musique de l'air s'est produite à deux reprises, et quelques instruments ont été symboliquement remis aux futurs « orchestres à l'école » d'Ezy-sur-Eure et de Champs-sur-Marne, en présence de leurs élus locaux. Enfin, la Musique de l'air a clôturé le défilé du 14 juillet 2009, place de la Concorde à Paris, en accompagnant une *Marseillaise* chantée par 80 élèves des « orchestres à l'école » et le chœur de l'Armée française. Une nouvelle remise d'instruments est envisagée en 2010.

Permis-Sport-Emploi

La marine acteur de l'insertion professionnelle des jeunes



Afin d'élargir le spectre de son action en soutien des jeunes issus de milieu défavorisé habitant en Zone urbaine sensible (ZUS), la marine s'est portée partenaire du projet « Permis-Sport-Emploi », initié par la direction des ressources humaines du groupe GDF Suez et animé par le général de Richoufftz afin d'accompagner vers l'entreprise une centaine de jeunes des quartiers de Seine-Saint-Denis. Le parcours d'insertion s'étale sur six mois et comprend le passage du permis de conduire, une formation sportive, un accompagnement vers l'entreprise et une formation civique et citoyenne. La marine s'est associée à double titre à ce programme : en tant qu'organisatrice de la formation civique et citoyenne via un stage de découverte et d'aguerrissement (deux semaines en juin 2009) consacré à l'apprentissage de la vie en collectivité, mais également en tant qu'entreprise partenaire pour le recrutement, avec le suivi et l'engagement de trois à cinq jeunes à l'issue de leur parcours. Au cours de ce stage de vie en collectivité, les jeunes ont été immergés pendant une dizaine de jours dans un contexte militaire avec un double objectif : enrichir leur culture et les ouvrir à un environnement qu'ils ne connaissent pas, faire un travail de dépassement de

soi pour mieux se connaître, reprendre goût à l'effort et acquérir le savoir-être nécessaire à la vie en collectivité. Leur confrontation avec les règles de vie et de discipline militaire n'a pas toujours été facile, mais tous les intervenants ont pu constater une véritable évolution dans le comportement de chacun : esprit de cohésion, respect d'autrui, autodiscipline dans les activités de groupe... Quelques mois après la fin du stage, la plupart des jeunes en conservent un souvenir positif et reconnaissent son caractère très structurant. Le succès de ce projet illustre les résultats qui peuvent être obtenus lorsque de nombreux acteurs unissent leur énergie pour une noble cause. Il réunit en effet la Fédération française de football (FFF), le Conseil régional d'Île-de-France, le groupe GDF Suez et une dizaine d'autres entreprises partenaires, la région Île-de-France, le Conseil général de Seine-Saint-Denis et le préfet à l'égalité des chances, les municipalités, le Conseil national des missions locales (CNML), l'association Solidarité et jalons par le travail (SJT) et la fondation Agir contre l'exclusion. Face au succès de cette première édition, le programme a été relancé pour l'année 2010 avec un recrutement élargi au Val-de-Marne.

>> Témoignages



>> Responsable
RH de GDF

M^{me} Bénédicte Barjonet

Grâce à un suivi régulier tout au long de leur parcours de mobilisation et de sociabilisation, les jeunes ont totalement évolué, optimisant ainsi la formation

accélérée qui leur a été prodiguée et facilitant l'acquisition d'un diplôme (CAP construction en canalisation des travaux publics, option agent réseau eau et gaz). En juillet 2010, ce diplôme en poche, ils pourront se voir proposer un emploi au sein de notre entreprise, sachant que parmi eux, un a déjà bénéficié d'un CDI en septembre 2009 et six autres ont déjà été recrutés à GDF en contrat de professionnalisation.

>> Responsable de l'Unité réseau
gaz du Blanc-Mesnil

M. Philippe Delfosse

Nous avons présélectionné les jeunes, ils ont manipulé du matériel et effectué des tests d'habileté. Puis nous les avons accueillis trois semaines en immersion au sein de nos services en leur faisant découvrir notre environnement de travail pour les conforter dans leur choix.

>> Président directeur
général du groupe
Uniprotect

M. Nicolas Le Saux

L'ambition du projet m'a séduit: conduire une centaine de jeunes vers l'emploi dans une période où notre profession rencontre

énormément de difficultés pour recruter du personnel de qualité. Cette formation originale, extrêmement pratique, ancrée autour des valeurs et du savoir-faire humain des armées, demeure à notre connaissance unique. Son apport est crucial dans une entreprise comme Uniprotect, la seule en France à être titulaire d'une double certification qualité ISO 9001 et AFNOR NF. Nous accompagnerons la nouvelle initiative 2010, car nous cherchons à contribuer de manière positive à notre ancrage territorial, ouvrant ainsi notre recrutement à des jeunes qui, par le passé, se sont avérés motivés et efficaces. Uniprotect devrait donc recruter à l'automne une dizaine de ces jeunes, tout juste munis de leur CQP, de leur SSIAP1 et de leur permis de conduire. Nous préférons appuyer des opérations certes réduites et locales, mais avec très peu de déperdition et une grande efficacité, que des campagnes d'insertion souvent plus médiatiques qu'efficaces. L'appui des armées ainsi que les valeurs qu'elles incarnent et transmettent sont des atouts extrêmement précieux, également valorisés aux yeux de nos clients chez qui ces jeunes mettent en avant le savoir-être qu'ils ont acquis.





Les Ailes de la ville : l'insertion professionnelle par la construction d'avions

L'initiative « Les Ailes de la ville » du Musée de l'air et de l'espace est un programme d'insertion professionnelle à l'intention de jeunes de 18 ans à 30 ans, sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée et résidant dans les zones urbaines sensibles avoisinant l'aéroport du Bourget. Ils sont sélectionnés sur des critères de motivation, de créativité et d'habileté, ainsi que sur la démonstration de leur capacité à produire des résultats mutuellement profitables à tous. Ce projet, encouragé par l'armée de l'air, s'articule autour de l'acquisition de techniques dédiées à la construction d'un aéronef dans lequel les jeunes seront appelés à voler – il s'agit d'une première mondiale – et à la restauration de l'hydravion géant *Le Bermuda*, véritable pièce de collection destinée au musée. Un bâtiment neuf a été construit à cet effet à Dugny. Mais il s'agit surtout de permettre aux jeunes de construire des parcours d'insertion durables dans les métiers de

la chaudronnerie, de la mécanique, de l'électricité, de la peinture, etc, en mobilisant les expertises et les moyens du Musée de l'air et de l'espace. Le projet prévoit également l'apprentissage de l'histoire du patrimoine. De nombreux acteurs locaux du réseau pour la construction des projets professionnels sont impliqués : agences locales pour l'emploi, missions locales, plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), maisons de l'emploi, services insertion des communes et missions RMI. Le projet fédère également de nombreux partenaires : région Île-de-France, Conseil général de Seine-Saint-Denis, groupements professionnels (GIFAS, FNAM, GIM-UIMM), OPCA (OPCALIA-ADAGIO, OPCAIM), entreprises des branches concernées, fondations d'entreprise (SAFRAN, ADP, UMM...) et organismes de formation (AFMAé, JEREMY, AFORP et CAMAS). Au bilan, ce partenariat a permis en 2009 la formation et l'insertion durable de 30 jeunes.



**>> M. Rachid Bradaï,
directeur Ailes de la Ville**

Gérard Feldzer, directeur du Musée de l'air et de l'espace, et Jean-François Georges m'ont demandé de mener ce programme d'insertion. Je vis une expérience passionnante et réalise à quel point la restauration d'un aéronef du passé constitue un levier extraordinaire pour construire l'avenir de jeunes en difficulté, tous issus de quartiers sensibles du 93: le passé au service de l'avenir! J'ai vraiment une grande admiration pour ces jeunes; ils nous ont vraiment récompensés des efforts consentis et confortés dans l'envie de poursuivre.



Chaloupe La Résolue : l'insertion par la construction d'un bateau

Un nouveau projet social de partenariat est né en 2009 au sein de la marine. Il s'articule autour de la construction d'une « Yole Bantry », la chaloupe *La Résolue*, embarcation voile-avirons copie conforme de la chaloupe de l'amiral embarqué en 1796 à bord du vaisseau *La Résolue* et armée par la fine fleur de l'équipage.

Ce projet vise à offrir un parcours de formation professionnelle à des jeunes issus d'un milieu défavorisé sans diplôme et confrontés à d'importantes difficultés dans leur recherche d'emploi.

Il cible les métiers de menuisier et de charpentier de marine (choix des bois, traçage, délignage, tronçonnage, dégauchissage, rabotage, mortaisage, tenonnage, toupillage...) et de voilier gréeur, mais aussi une formation maritime s'appuyant sur les compétences et savoir-être liés à la manœuvre d'embarcation : chef de bord, chef de nage, chef de mâ, brigadier... L'apprentissage est l'un des piliers de l'approche pédagogique. Par ailleurs, les objectifs d'intégration sociale incluent également une dimension de vie en collectivité et d'esprit marin d'équipage.

En France, aucune structure n'a encore intégré sur un même site des ateliers de fabrication, des salles de cours, des lieux de vie et un port accueillant des embarcations réalisées par les élèves. D'où le projet de création d'un pôle « clos des chaloupes », partie intégrante du dispositif, alliant les capacités d'enseignement théorique et pratique avec la possibilité de construire et d'entretenir des embarcations voile-avirons.



« Rugby Spirit 93 »

Pour la marine, la cohésion sociale passe aussi par le rugby

L'engagement de la marine dans le rugby est une histoire de passion commune qui s'inscrit dans une démarche de long terme, fondée sur des valeurs telles que le partage, l'ouverture, la combativité et la convivialité, autant de qualités qui contribuent à l'esprit d'équipage sur un aéronef ou un navire. Les rencontres annuelles avec la Royal Navy ne le démentiront pas... Dans le cadre du plan « Égalité des chances », la marine s'est inscrite dans cette même dynamique, persuadée que ces valeurs sont une excellente école de structuration pour des jeunes de quartiers défavorisés. Pour donner corps à son projet, elle s'est donc rapprochée de partenaires qui partagent avec elle cette même passion du ballon ovale : La fondation Jean-Luc Lagardère, Sciences Po et la gendarmerie nationale. Ensemble, ils ont

élaboré le projet « Rugby Spirit 93 », qui vise à promouvoir le sport comme vecteur de cohésion sociale et de promotion socioprofessionnelle dans les quartiers défavorisés de Seine-Saint-Denis. Concrètement, des éducateurs « rugby » de la marine et de la gendarmerie enseignent la pratique de ce sport à des élèves de seconde expérimentale, au sein desquelles sont testées de nouvelles méthodes d'enseignement qui accordent davantage de place au sport et à la culture. Cinq lycées se sont associés au projet : Auguste Blanqui à Saint-Ouen, Alfred Nobel à Clichy-sous-Bois, Louise Michel à Bobigny, Jean Renoir à Bondy et Feyder à Épinay-sur-Seine. Au bilan, une centaine d'élèves aura pu bénéficier de ce dispositif en 2009.



Un partenariat privilégié avec la SNCF

Les armées sont montées dans le « Train pour l'emploi et l'égalité des chances » !

Comme de nombreuses entreprises, les armées ont noué un partenariat privilégié avec la SNCF pour monter, en collaboration avec l'ANPE et les missions locales d'insertion, l'opération du « Train pour l'emploi et l'égalité des chances ».

Par nature synonyme de dynamisme, de modernité, de mouvement et de service au profit de tous, l'idée de train paraissait particulièrement adaptée. De même pour la démarche, car les armées sont porteuses des valeurs d'ouverture, de diversité et d'égalité des chances, privilégiant la promotion au seul mérite et organisant leur parcours professionnel du bas vers le haut. La promotion sociale y est une valeur essentielle et un gage d'efficacité sur le terrain : elle se vérifie dans les faits par de nombreuses passerelles entre les niveaux d'exécution (soldat, matelot, aviateur), de maîtrise (sous-officier ou officier marinier) et de conception (officiers).

Du 17 au 30 mars 2009, un train spécialement aménagé a circulé de nuit pour être chaque jour au contact des jeunes dans les gares de onze grandes villes : Paris, Lille, Caen, Nantes, Bordeaux, Montpellier, Marseille, Grenoble, Clermont-Ferrand, Lyon

et Strasbourg. Les jeunes étaient accueillis dans un espace « dialogue » commun et dans des espaces « entretien » spécifiques à chaque partenaire. Pour les armées, cette opération fut l'occasion de diversifier leurs voies de recrutement en tenant compte du fait que 98 % des candidats issus des quartiers populaires indiquent s'autocensurer lorsqu'ils n'ont pas de lien direct avec un éventuel employeur.

La population visée étant les jeunes défavorisés des zones urbaines sensibles, la collaboration a été totale avec l'ANPE et les missions locales d'insertion qui ont assuré le « sourcing », chaque demandeur d'emploi étant inscrit pour un rendez-vous unique avec possibilité d'autres entretiens sur place. Les Centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA) ont ensuite assuré le suivi nominatif des jeunes reçus individuellement.

Cette opération ayant donné toute satisfaction, elle est reconduite en 2010 du 16 au 31 mars, dans les villes de Paris, Rennes, Tours, Clermont-Ferrand, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Lyon, Dijon, Strasbourg et Lille.





ÉTABLISSEMENT PUBLIC d'insertion de la Défense (EPIDE)

Action/bilan/perspectives	page 98
Engagement des responsables	page 99
Acteurs sur le terrain	page 100
Programme pédagogique.....	page 102

ACTION

Placé sous la triple tutelle des ministères de l'Emploi, de la Ville et de la Défense, doté d'une administration propre, l'« Établissement Public d'Insertion de la Défense » (EPIDE), en charge du dispositif « Défense 2^e chance » (D2C), vise à réinsérer socialement et professionnellement des jeunes de 18 ans à 23 ans en grande difficulté scolaire et souvent en rupture vis-à-vis de la société et de ses règles, afin qu'ils retrouvent des perspectives d'avenir.

Sur la base du volontariat, sans critère géographique ou de nationalité, ceux-ci suivent alors une formation générale, validée par l'Éducation nationale, qui les aide à se restructurer et acquérir une compétence professionnelle. Pendant leur séjour (dix mois en moyenne), les jeunes « volontaires » passent le certificat de formation générale (CFG : équivalent de l'ancien certificat d'études). Ils bénéficient de projets professionnels individualisés, élaborés sur la base des formations disponibles : bâtiment et travaux publics, mécanique, hôtellerie, restauration... ainsi que des emplois proposés notamment dans le cadre de partenariats passés entre l'EPIDE et de nombreuses entreprises.

BILAN

En 2009, vingt centres ont accueilli 2 250 volontaires, dont la moitié issus des zones urbaines sensibles, avec 97 % de réussite scolaire et 75 % d'insertion professionnelle en fin de cursus, taux très supérieurs à d'autres structures de même nature. Ces résultats tiennent à la conjugaison au sein de l'EPIDE de deux savoir-faire spécifiquement issus des armées : la mise en place d'un collectif clair et exigeant associé à une relation personnelle cadre/volontaire fondée sur l'exemple, le respect et la confiance.

PERSPECTIVES

Le plan d'action mis en place pour réduire le coût moyen par volontaire et améliorer l'efficacité de la formation proposée (généralisation des meilleures pratiques et réorganisation des centres en vue de placer le jeune au cœur du dispositif), devrait permettre, sans dépasser le budget alloué, d'atteindre l'objectif de 2 400 bénéficiaires fixé pour 2010, sous réserve de pouvoir recruter l'encadrement malgré le nécessaire plafonnement des effectifs.

En outre, le nombre de candidats, en forte croissance, milite pour une augmentation du nombre de bénéficiaires vers un objectif de 5 000 à terme, nombre cohérent avec celui des volontaires d'une classe d'âge correspondant à l'objectif d'insertion visé (environ 20 000).

Enfin, dans la droite ligne du discours du président de la République en Avignon le 29 septembre 2009, une étude pour expérimenter l'accueil des « décrocheurs » de 16 ans à 18 ans est en cours de réalisation.

Le succès rencontré par l'EPIDE et la réalisation de ses objectifs à terme nécessitent la création de nouveaux centres dans le cadre d'un plan stratégique actuellement en cours d'élaboration.

>> Engagement des responsables

M. Thierry Berlizot,
directeur général



Partie intégrante du plan gouvernemental relatif à la jeunesse, l'EPIDE est un tremplin vers la réussite par l'autonomie pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, qui ne peuvent que très difficilement s'insérer socialement et professionnellement s'ils ne bénéficient pas d'un accompagnement individualisé et d'une formation préprofessionnelle adaptée. Il s'agit donc d'offrir à ce public les mêmes chances de réussir en corrigeant les inégalités d'accès à la formation et en leur donnant les bases fondamentales du savoir-être pour s'intégrer dans la société et dans le monde du travail. L'égalité face à une deuxième chance constitue, pour ces jeunes en perte de repères, la première étape d'une politique d'insertion sociale et professionnelle fondée sur l'éducation et la formation.

L'EPIDE est une réponse adaptée à un enjeu national qui doit être pris en compte afin de ne pas hypothéquer l'avenir d'une partie de la jeunesse. La proximité entre l'EPIDE et les armées conduit les jeunes sortant du dispositif à porter dans leur environnement, tout particulièrement dans les quartiers de la politique de la Ville (ZUS, CUCS...), une image très positive du ministère de la Défense.

Général (2S) Jacques Pâris de Bollardière,
directeur général adjoint Opérations



L'établissement a pour vocation d'aider les jeunes en situation d'échec et en voie de marginalisation à trouver leur place au sein de la société en prenant confiance en eux et en l'avenir. L'appropriation par les volontaires des codes sociaux et des valeurs républicaines leur permet de devenir des citoyens responsables et engagés au profit de l'intérêt général, grâce à un cadre clair inspiré des armées et une pédagogie partagée avec le monde du travail social. À l'initiative de ce dispositif, le ministère de la Défense assure une part essentielle de la coordination interministérielle de l'établissement, fournit des prestations importantes en services et en nature (expertise administrative et juridique, transfert d'emprises...), mais surtout apporte les savoir-faire des anciens militaires en matière de conduite des hommes et de leur accompagnement dans l'effort. Le ministère de la Défense est par conséquent une tutelle historique, génératrice de sens, avec laquelle l'EPIDE entretient une relation gagnant-gagnant et pragmatique.

Estelle Piernas,
chargée des études prospectives



Apporter des réponses aux besoins d'une jeunesse sans diplôme ni emploi et en voie de marginalisation, c'est permettre à la société de proposer un avenir à ceux qui souhaitent réussir par l'effort et la volonté. C'est également la déclinaison des valeurs républicaines de liberté, d'égalité et de fraternité qui donnent à chacun dignité, goût à la vie et confiance en l'avenir.

>> La mission de l'EPIDE



Cette mission conduit l'EPIDE à mettre en œuvre une offre de service originale et globale qui vise la socialisation, l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. Il ne s'agit pas d'une solution qui se superpose aux outils et dispositifs existants, mais d'une réponse singulière et adaptée aux besoins de jeunes désocialisés, en manque de repères et pour lesquels le risque de marginalisation est important. L'EPIDE intervient comme un ensemble agissant sur les quatre composantes permettant l'insertion sociale et professionnelle.

Pour la réaliser, l'EPIDE :

- > crée et pilote les centres qui accueillent les volontaires ;
- > organise le programme pédagogique enseigné dans ces centres ;
- > procède au recrutement du personnel ;
- > héberge les jeunes ;
- > initie et développe avec les centres les partenariats nécessaires à l'insertion professionnelle des jeunes.

Ces jeunes, qui ne peuvent ni s'inscrire dans une filière de formation classique ni trouver un emploi, se voient proposer une deuxième chance en suivant un programme pédagogique qui vise à favoriser leur insertion sociale et professionnelle, et leur permettre ainsi de retrouver des perspectives d'avenir.

Ce programme est dispensé dans les vingt centres EPIDE : proposé exclusivement sous le régime de l'internat, du dimanche soir au vendredi après-midi, il conjugue une formation civique et comportementale, une remise à niveau des fondamentaux scolaires et une préformation/insertion professionnelle en liaison avec les entreprises partenaires...

Les volontaires qui souhaitent s'inscrire dans un centre sont pour la plupart détectés par les bureaux et centres du service national lors des Journées d'appel de préparation à la Défense (JAPD), ainsi que par les missions locales.

Les candidatures et coordonnées des jeunes intéressés sont transmises à l'EPIDE. Parallèlement, 30 % des candidatures proviennent du site internet de l'EPIDE. L'établissement enregistre de plus en plus de candidatures spontanées, en particulier pour les centres les plus anciens : ce phénomène est largement dû au bouche-à-oreille entre volontaires ou anciens volontaires et des candidats potentiels.

En effet, l'expérience montre que les jeunes qui se sont inscrits dans un centre sont souvent les meilleurs ambassadeurs auprès de ceux qui ne connaissent pas encore le dispositif ou qui hésitent à faire acte de candidature.



Établissements EPIDE en France métropolitaine



>> Le programme pédagogique

La période EFOR (Évaluation, formation, orientation)

À leur arrivée au centre, les jeunes passent des tests de l'Éducation nationale qui permettent de mesurer leur niveau scolaire et de les répartir en groupes homogènes. Lors de cette première étape, le comportement du jeune au regard des règles de vie en collectivité est aussi évalué.

La formation civique et comportementale

L'accent mis sur l'acquisition du savoir-être indispensable pour vivre en collectivité et évoluer en milieu de travail est incontestablement l'une des caractéristiques majeures de l'offre EPIDE. Composée de cours et de mise en pratique quotidienne, cette formation a pour objectif la (re)socialisation du jeune, prérequis indispensable pour entrer dans la vie active. Ponctualité, régularité, respect de soi et des autres, courtoisie, acceptation des règles et des contraintes constituent une exigence de base pour le monde du travail.

Mais elle donne aussi les repères d'une vie d'adulte en société au sens le plus large du terme, et permet de montrer aux jeunes qu'ils ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que tout autre citoyen.

C'est pourquoi des cours d'instruction civique et des cours pratiques (ouvrir et gérer un compte bancaire, comprendre un bulletin de salaire, effectuer quelques démarches administratives essentielles...) viennent enrichir ce module.

Les stagiaires suivent également une formation aux premiers secours, « Prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC 1).

Ils sont aussi présentés à l'examen délivrant l'Attestation de sécurité routière (ASR) et peuvent passer l'examen

du code de la route. Ceux qui passent avec succès les épreuves de l'ASR et du code de la route, et qui sont prêts à participer à hauteur de 150 € au financement du permis de conduire, bénéficient d'un soutien financier de l'établissement à hauteur de 650 €.

Enfin, une large part est donnée au sport, dont la pratique régulière contribue non seulement à l'amélioration de la forme physique, mais également à la réacquisition de règles de vie.

Ces volets, qui s'inscrivent dans le module de formation civique et comportementale, s'avèrent par ailleurs très utiles pour compléter la préparation des jeunes à la vie active. Mise en œuvre dès les premiers jours après l'arrivée des jeunes, cette formation se poursuit pendant toute la durée du programme pédagogique.

La remise à niveau des fondamentaux scolaires et la formation générale

Les matières enseignées (français, mathématiques, etc.) sont abordées sous un angle concret et en liaison avec l'insertion professionnelle, le but étant d'obtenir et de maintenir l'intérêt du jeune à travers des cas pratiques.

L'objectif est de faire passer aux jeunes qui ne l'auraient pas déjà le Certificat de formation générale (CFG), diplôme de l'Éducation nationale qui sanctionne la maîtrise des fondamentaux. Cette formation inclut une initiation à l'informatique, à la bureautique et à la navigation sur Internet, sanctionnée par l'obtention de modules du Passeport de compétences informatiques européen (PCIE). Une fois la remise à niveau effectuée, la formation générale s'oriente vers l'insertion professionnelle : formation professionnelle théorique, rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, préparation à des entretiens d'embauche...



TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	EMPLOI
	Formation civique et comportementale			
	Remise à niveau des fondamentaux scolaires et formation générale			
	Orientation, préformation ou formation professionnelle, et/ou stages en entreprise			

 Accueil des jeunes et période EFOR (Évaluation, formation, orientation) permettant de valider le niveau scolaire (tests Éducation nationale) et d'évaluer le comportement.

 Formation civique et comportementale : dispensée pendant toute la durée du parcours pédagogique.

 Remise à niveau des fondamentaux scolaires et formation générale.

 Orientation, formation à visée professionnelle et insertion : les filières professionnelles sont présentées aux jeunes après un mois et demi à deux mois et demi de présence. À partir du deuxième trimestre, le projet professionnel est validé et la formation à visée professionnelle et/ou les stages en entreprise peuvent démarrer, sous réserve que le niveau scolaire et le comportement le permettent.

 Séjour de cohésion.

NB : le parcours pédagogique démarre à la date d'arrivée des promotions de jeunes et ne correspond pas forcément au calendrier scolaire traditionnel.

Le stage de cohésion

Situé entre le 2^e et le 3^e mois du programme, il s'agit d'un séjour d'une semaine passé à l'extérieur du centre EPIDE et composé essentiellement d'activités sportives, ludiques et culturelles. Ce stage a pour objectif de développer la cohésion du groupe et l'esprit d'équipe. Il permet également de marquer la fin de la première phase du parcours avant de débiter effectivement le module de préformation et insertion professionnelle : en effet, si, à l'issue de la phase EFOR, les jeunes sont répartis par groupe de niveau scolaire homogène, les classes ainsi constituées sont ensuite reformées par filière professionnelle en fonction des choix des jeunes. Enfin, ce stage permet à beaucoup de volontaires qui ne sont jamais sortis de leur département ou région d'origine de découvrir d'autres horizons et de développer ouverture et curiosité d'esprit. Lorsque cette dernière est nécessaire, l'EPIDE s'appuie alors sur les dispositifs et structures existant à proximité du centre ou la prend en charge lorsque la situation le demande. Toutes les solutions sont étudiées et validées dès lors qu'elles contribuent à une insertion durable des jeunes. La capacité d'adaptation et le savoir-être corrélés à l'acquisition des fondamentaux scolaires et professionnels permettent au volontaire d'être employable à l'issue de son parcours.

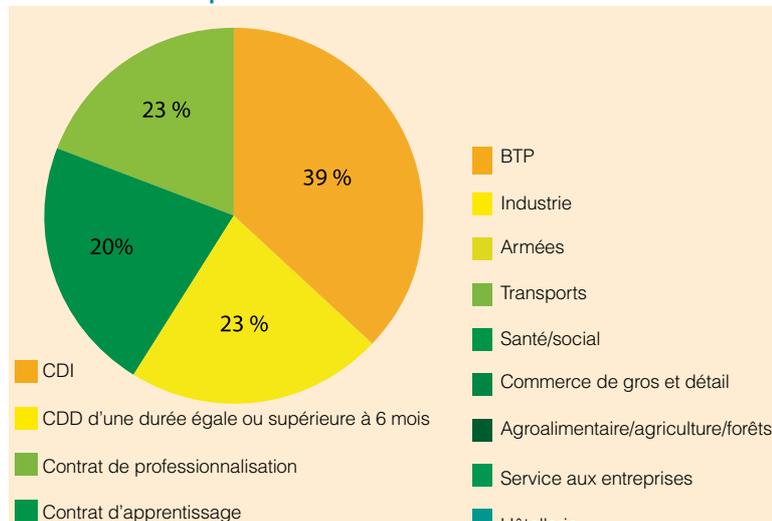
L'orientation, la préformation et l'insertion professionnelle

Au cours du premier trimestre, les différentes filières professionnelles proposées sont présentées aux jeunes. Celles-ci correspondent à des secteurs d'activité en tension : BTP, hôtellerie, restauration, espaces verts, logistique, aides à la personne... Accompagnés par l'équipe pédagogique du centre, les volontaires peuvent alors bâtir et s'approprier un projet professionnel. Ce projet professionnel est validé et mis en œuvre à l'issue du stage de cohésion. Chaque fois que possible, un premier stage d'immersion en entreprise de l'ordre de deux semaines a lieu : il doit à la fois permettre au jeune de valider son projet et à l'entreprise de l'évaluer. À l'issue de ce premier stage, plusieurs scénarios sont possibles selon le niveau d'aptitude du jeune, la filière professionnelle choisie et le partenariat noué avec les entreprises locales.

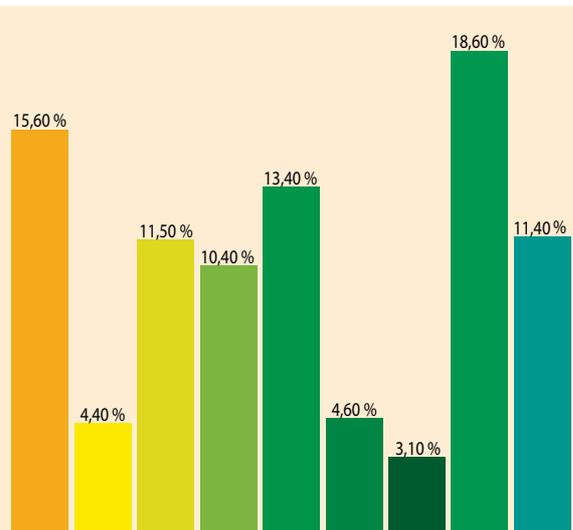
Certains employeurs proposent directement un CDI qui va inclure la formation du jeune dès que celui-ci est prêt à quitter le centre. D'autres entreprises optent pour un contrat en alternance pouvant déboucher sur un CDI nécessitant ou non une préformation.

Quelques chiffres

Sorties dans l'emploi durable au 31 décembre 2008



Filières professionnelles choisies en 2008





>> Ancien volontaire,
Saint-Clément-les-Places

Obindy, 20 ans

Lors de la Journée d'appel à la Défense, vu que mon niveau scolaire était très bas, on m'a conseillé de venir au centre EPIDE de Saint-Clément-les-Places. Mon objectif était de reprendre confiance en moi, trouver une formation ou un travail. Tout d'abord, j'ai effectué deux stages dans l'ébénisterie. Après j'ai refait un stage de deux semaines chez Renovmag. J'ai alors choisi le métier de peintre en carrosserie. Pendant six mois, j'ai assisté aux cours de remise à niveau scolaire et j'ai pu passer mon CFG et mon AFPS. Actuellement, je travaille chez Renovmag et tout se passe bien. Mon expérience dans le centre a été positive, car cela faisait deux ans que j'avais arrêté l'école et je me sentais complètement perdu. Cela n'a pas toujours été facile, car je n'étais pas habitué à la discipline militaire, mais comme j'ai de la volonté et que l'encadrement m'a fait confiance, j'ai fait tous les efforts nécessaires. À présent, si j'ai un conseil à donner, c'est de ne pas baisser les bras, même si cela est difficile. Faites comme moi, saisissez votre deuxième chance, faites confiance aux personnes qui vous encadrent, restez motivés jusqu'au bout, ne vous laissez pas influencer par ceux qui se découragent et vous RÉUSSIREZ !

>> Volontaire au centre EPIDE de Belfort

Jean, 22 ans,

Je suis originaire de la république démocratique du Congo. J'ai été un enfant soldat, puis prisonnier de guerre. En France depuis 2004, j'avais déposé une demande à l'OFPRA (Office français de protection des réfugiés et apatrides). La protection m'a été accordée en 2005. J'ai intégré l'EPIDE de Belfort en 2008. C'est la Mission locale de « sémaphore » Mulhouse qui m'a inscrit.

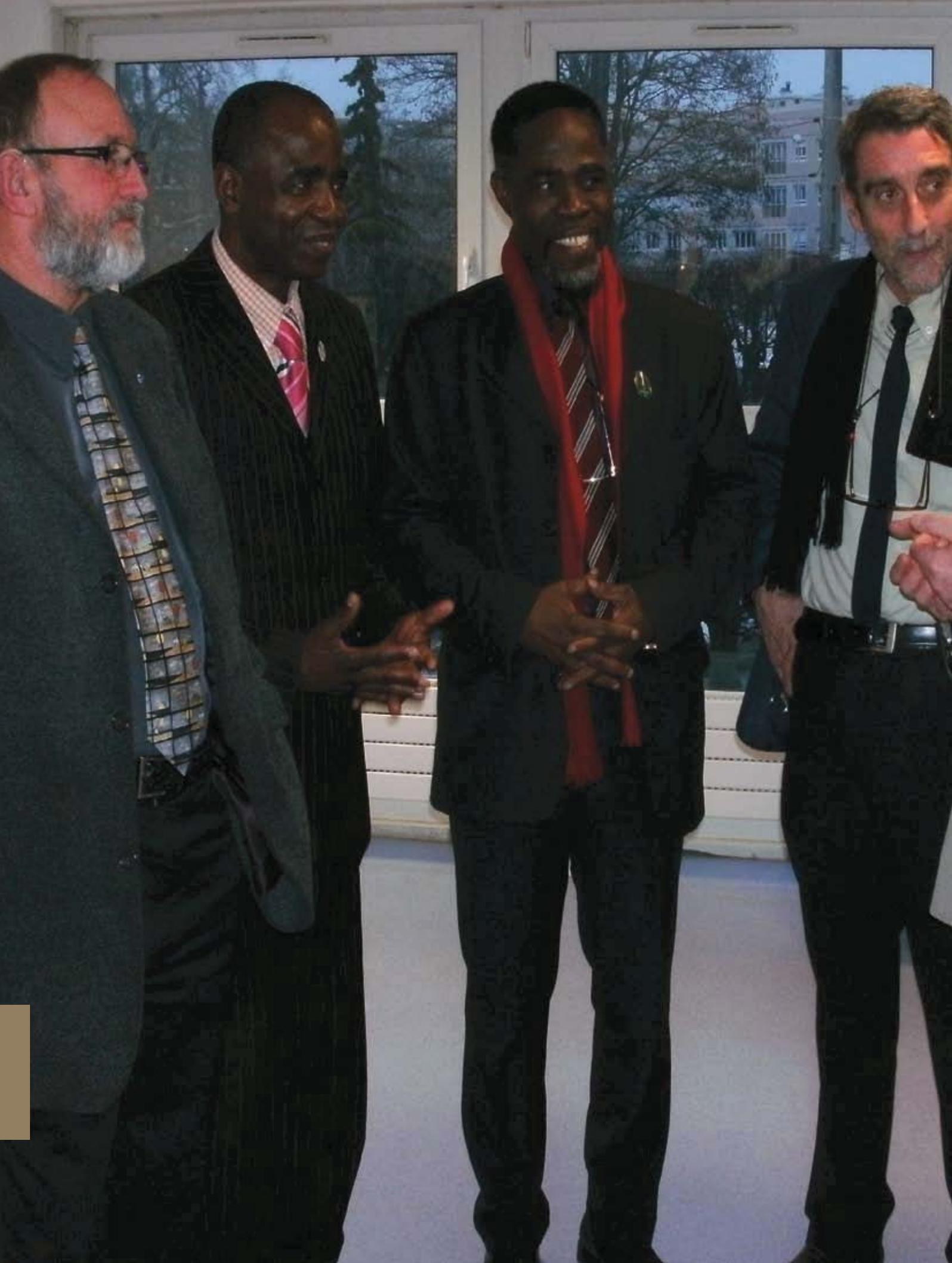
À l'EPIDE de Belfort :

- > j'effectue une remise à niveau scolaire
- > je reprends confiance en moi
- > je découvre la culture française
- > je prépare mon projet professionnel

J'envisage d'être formé au métier d'aide soignant au service des personnes handicapées. Je participe également au projet « Mini Entreprise » de l'EPIDE comme directeur de production dans une entreprise de jardinage à domicile. Cela me permet de découvrir de façon concrète le fonctionnement réel d'une entreprise.

J'ai effectué un stage de découverte à la Maison d'accueil spécialisée d'Héricourt avec l'accompagnement du centre. J'envisage d'effectuer un stage de longue durée aux services à la personne de Paris. Je sollicite donc l'aide de l'EPIDE pour trouver un travail en rapport avec mon projet professionnel dans la région parisienne.

C'est l'EPIDE qui me permet de progresser et de travailler sur mon avenir professionnel, je le remercie pour l'aide qu'il m'apporte au quotidien.



RÉSERVISTES locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC)

Action/bilan/perspectives page 108

Engagement des responsables page 109

Témoignages des acteurs sur le terrain page 110

ACTION

Les réservistes locaux à la jeunesse et la citoyenneté (RLJC) ont été créés en 2003 pour favoriser le lien entre le ministère de la Défense, armées en particulier, et les jeunes des zones urbaines sensibles. Leur vocation première était la diffusion des principes de citoyenneté et de civisme, en même temps qu'une sensibilisation à l'institution militaire. En 2007, le lancement du plan « Égalité des chances » étend leur champ d'action à l'identification des jeunes méritants, notamment issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville, pour les informer sur les modalités et les démarches pour bénéficier de l'une ou l'autre des actions du PEC, ainsi que sur les opportunités d'insertion professionnelle au sein du ministère de la Défense.

Il s'agit d'exploiter le réseau associatif de proximité qui structure les banlieues défavorisées pour y trouver, parmi les animateurs de terrain, des personnalités à la fois charismatiques et reconnues des jeunes comme des institutions. Habitant le plus souvent au sein des cités, leur expérience et leurs convictions ont conduit les RLJC à s'investir dans l'intégration sociale et professionnelle des jeunes avec lesquels ils sont en contact. Citoyens engagés et patriotes convaincus, ils ont une appétence pour le milieu militaire et adhèrent aux actions du ministère, auxquelles ils s'associent de façon bénévole. Titulaires d'un contrat de réserviste citoyen, les RLJC exercent leur activité avec le soutien des armées, ce qui leur permet une ouverture au monde de la Défense, ses valeurs et ses missions.

BILAN

En 2009, une trentaine de RLJC sont en activité. Malgré leur qualité et leur investissement, ce nombre est actuellement insuffisant pour couvrir les besoins de la politique de la Ville. Un plan d'action volontariste a donc été lancé autour de deux grands axes : la consolidation de leur rattachement à l'organisation territoriale interarmées chargée de dynamiser leur recrutement, et une amélioration de leur positionnement, de leur cadre d'action et de leur soutien, notamment grâce à la nomination d'un coordonnateur spécifique au sein de la Commission « armées-jeunesse » (CAJ).

PERSPECTIVES

Dès 2010, le nombre de RLJC sera accru significativement et un accès Internet sur le site de la CAJ sera mis à leur disposition pour accéder facilement à l'information pour eux-mêmes et pour les jeunes souhaitant bénéficier d'une prestation du PEC. L'objectif pour 2011 est qu'au minimum un RLJC soit en activité dans chacun des 215 quartiers prioritaires de la politique de la Ville, afin que le dispositif soit parfaitement adapté à la géographie des zones urbaines sensibles.

>> Engagement des responsables

Général de brigade Hervé Wattecamp,
chef de la division ressources humaines à l'EMA



En engageant des RLJC, les armées souhaitent nouer un partenariat constructif en développant un réseau de réservistes citoyens au contact direct et permanent de la jeunesse, capables de lui faire connaître et partager les valeurs de la République tout en l'informant sur les possibilités offertes par l'armée d'active et la réserve. Les RLJC participent, fidèles à la tradition républicaine perpétuée par les forces armées, à l'intégration des jeunes, quelle que soit leur origine sociale ou culturelle. Ils contribuent aussi à apporter une réponse crédible à la question de l'accès des jeunes au premier emploi, en leur proposant une spécialité au sein des armées.

Lieutenant-colonel Humbert Garreau,
coordonnateur central



Les RLJC sont essentiels à la mise en œuvre du plan « Égalité des chances ». Ils exercent principalement leur activité dans les quartiers « Espoir banlieues ». En poste depuis octobre 2009 à la CAJ en tant qu'animateur national du programme, mon rôle consiste, en liaison avec les délégués militaires départementaux (DMD), à relancer et à développer le dispositif en recrutant, soutenant, organisant, coordonnant l'action de ces bénévoles méconnus et trop peu nombreux, qui œuvrent pourtant efficacement et avec beaucoup d'abnégation au service de la Défense et des jeunes des zones défavorisées. L'enjeu est d'importance, en relation avec le « rôle social des armées », et ma mission en est d'autant plus passionnante. Car nous avons un grand besoin de ces bénévoles. En concertation avec les armées, et avec leur soutien, ils participent à la diffusion de l'éthique militaire et à la connaissance de l'institution et de ses missions.

Colonel Philippe Schmitt,
chef du SIRPA région terre Île-de-France



J'ai véritablement découvert le dispositif RLJC quand j'ai rejoint le cabinet du Gouverneur militaire de Paris. Avec une équipe restreinte particulièrement motivée, j'ai eu la chance d'animer l'opération « 105 permis pour 2005 », projet de référence des RLJC en zone de Défense d'Île-de-France. À cette occasion, j'ai vraiment apprécié leur enthousiasme, leur disponibilité et leur sens de l'engagement. Aussi, devenu chef du SIRPA régional d'Île-de-France, j'ai souhaité continuer à les suivre...

Colonel honoraire Guy Hervo,
chargé de mission RLJC à la CAJ



J'ai découvert le dispositif RLJC lors du témoignage d'un d'entre eux à la CAJ où je présidais le groupe de travail « extension du SMA en métropole ». En région terre Île-de-France, la réserve citoyenne était essentiellement constituée de relais d'opinion à haut niveau, et les quelques RLJC existants venaient, selon moi, élargir un peu l'assiette du lien armées-Nation. Le général adjoint territorial, E. de Richoufftz, m'a alors proposé de les prendre en charge, ce que j'ai accepté durant trois ans. Ils n'étaient qu'une poignée, mais admirables de dévouement et de pugnacité. Avec le général de Richoufftz et le colonel Ph. Schmitt, nous avons mené à bien l'opération « 105 permis », qui a galvanisé le groupe et permis son extension sensible (de 8 à 24 durant cette période).

>> Les acteurs sur le terrain



>> Cadre à l'EPIDE

M^{me} Sandra Fialip

J'ai participé dans les années 2000 au projet des 105 permis, c'est de là que j'ai souhaité m'engager comme RLJC. Auparavant, j'avais œuvré pendant 20 ans auprès de jeunes de 16 ans à 25 ans pour leur insertion sociale et professionnelle. Aujourd'hui, je travaille à l'EPIDE, et je pense que mon investissement quotidien, tant dans mon travail que par mon statut de RLJC, prouve mon attachement à l'égalité des chances: permettre aux jeunes de s'ouvrir au monde du travail mais aussi d'avoir accès à la culture et de participer à des manifestations où ils peuvent se sentir citoyens, intégrés à cette société française dont ils s'estiment souvent, parfois à tort, rejetés.



>> Enseignant aux Orphelins apprentis d'Auteuil

M. David-Emmanuel Texier

Avant même mon service militaire, j'avais la notion de Défense, grâce aux récits de mes aînés. Quand mon tour est venu, j'ai trouvé l'aventure humaine très enrichissante. Depuis, le « service » a disparu et les jeunes ont peu ou prou perdu cette notion. J'ai cherché quoi faire pour lutter contre cette tendance. Quand on m'a parlé des RLJC, j'ai compris que c'était la solution que j'attendais et je me suis engagé. Grâce au soutien de l'armée (pas forcément matériel), je peux transmettre des valeurs telles que le respect des autres, la conscience de ses limites, le goût de l'effort. Si je veux parler de citoyenneté, j'invite un militaire à témoigner (ils ne refusent jamais et les jeunes sont demandeurs), ou j'intègre des élèves à la cérémonie du 11 Novembre. Je peux également évoquer les différents métiers de la Défense en invitant quelqu'un du CIRFA. Pour des jeunes déstructurés, je leur parle de Défense 2^e chance, d'autant plus volontiers que je reçois moi-même des volontaires de l'EPIDE en stage découverte. Tous ces échanges ouvrent les esprits: les regards changent, les préjugés tombent, mais c'est au prix d'un engagement quotidien!





>> Principal adjoint de collègue

M. Benamar Benzemra

J'ai eu la chance de faire partie des premiers RLJC et de lancer le plan « Égalité des chances », en 2007, en tant que chargé de mission en binôme avec le général Olivier de Bavinchove. Le statut de RLJC permet à des hommes et à des femmes, acteurs de terrain issus du milieu associatif, du monde de l'entreprise, de l'éducation, du milieu sportif, de s'engager auprès de la Défense pour aider les plus défavorisés. Leur rôle est de véhiculer l'esprit de Défense, de faire vivre la mémoire et d'informer notre jeunesse des possibilités que propose la Défense en matière d'engagement citoyen. Les RLJC ont organisé à ce jour des forums de l'emploi, des actions de citoyenneté, des Journées d'appel à la Défense délocalisées en établissement scolaire, des rencontres sportives, des réunions avec d'anciens combattants ou des déportés. Leur rayon d'action : les quartiers sensibles et les jeunes vivant en milieu rural. Ils mettent à disposition de la Défense leurs réseaux de partenaires et d'acteurs qui œuvrent auprès de notre jeunesse. Ils sont à ce titre des ambassadeurs du monde de la Défense.



>> Formateur à la RATP

M. Patrice Crampon

De mon point de vue, l'éducation à la Défense et à l'esprit de Défense est survolée, voire ignorée, que ce soit dans la sphère familiale ou à l'école. Il y a la JAPD mais, à part quelques-uns, qui connaît le parcours citoyen? Comment lui donner du sens, qu'il ne soit pas perçu comme une pure formalité administrative? Que met-on derrière les mots « liberté, égalité, fraternité »? Comment nos aïeux ont-ils su défendre ces valeurs, y compris en temps de guerre? Ces questionnements s'exacerbent lorsqu'on ne se sent pas à sa place dans le paysage social ou national. Bien que les frontières de notre pays ne soient plus directement menacées, celui-ci est cerné de menaces qui fragilisent la cohésion nationale. À quelques exceptions près, les jeunes ne ressentent plus la nécessité d'avoir une Défense. Ainsi, il est important que tous les citoyens, surtout jeunes, profitent du même niveau d'information, d'où qu'ils viennent, quels que soient leurs origines, leur statut social. Que l'information et l'éducation ne soient pas, justement, réservées aux seuls « initiés ». Je suis RLJC pour sensibiliser les jeunes que je côtoie à nos valeurs citoyennes, les inciter à y adhérer d'eux-mêmes, sans coercition, car elles sont les garantes du « vivre ensemble ». Comment? En participant, voire en les organisant avec eux, à des projets sur la Mémoire; en les informant des menaces qui nous entourent et auxquelles ils sont confrontés parfois régulièrement sans s'en rendre compte; en donnant un sens aux symboles de la République; en les accompagnant dans leurs engagements citoyens et/ou associatifs, et peut-être, tout simplement, en étant moi-même un exemple.



>> Éducateur spécialisé

M. Pascal Bonin

Président d'association, éducateur spécialisé, sociologue et membre historique du dispositif RLJC, j'ai organisé ou contribué à la réalisation d'un certain nombre d'actions : « 105 permis pour 2005 », « Permis-Sport-Emploi », « J'aime ma banlieue » au stade Pierre de Coubertin, suite aux émeutes de 2005, et « Espoir banlieue » aux côtés de Fadela Amara ; projection du film d'Éric Deroo La Force noire « In Memoriam Verdun » à l'École militaire, devant plus de 500 jeunes et adultes en 2009 ; forum des métiers de la Défense au collège de Guinette d'Étampes (91) et à Aubervilliers (93), à la suite de quoi quatre jeunes boursières ont été admises à Saint-Cyr et à La Flèche à la rentrée 2009 ; sensibilisation et recrutement pour l'EPIDE ; organisation de séminaires et colloques autour de la cohésion nationale, de la citoyenneté et du vivre ensemble.

>> Témoignages



>> Directeur de centres sociaux

M. Olivier Dejoux

En trente ans de carrière dans l'insertion sociale, j'observe que le discours sur la citoyenneté, le sens des responsabilités, la démocratie participative, la justice sociale, sont distillés timidement, çà et là, et mis peu ou prou en avant auprès des jeunes (d'origine étrangère comme de souche française). Mais si l'esprit civique, citoyen, voire républicain y est exalté, nul ne parle de la France comme d'une terre chargée d'Histoire, d'un

pays qui est aussi une communauté, un héritage que nous devons à notre tour assumer et transmettre. Ainsi nos jeunes sont confrontés à des abstractions moralisatrices qui viennent remplacer la relation à la fois charnelle et spirituelle qui relie chaque être humain à sa terre, y compris ceux qui sont issus de traditions anciennes et codifiées dont ils ne trouvent pas en France de correspondance. Il devient dès lors difficile de parler de Défense nationale à une génération qui a été délibérément privée de l'Histoire de la Nation. De plus, certains jeunes de nos banlieues ont une image de la France bien souvent limitée à leur seul quartier et à quelques lieux de consommation. Toutes les manifestations que j'ai pu organiser dans le cadre du dispositif RLJC visent à changer le regard de ces jeunes en quête d'identité. Transmettre l'esprit de Défense, c'est transmettre l'idée qu'il y a une communauté, une richesse collective, un bien commun à aimer et protéger. Et ça marche... !



>> Éducateur de jeunes en difficulté

M. Guy Trier

Après un parcours atypique (SSA, CNAM, journalisme), je me suis occupé d'insertion. C'est ainsi que j'ai coordonné l'opération « 105 permis » en Essonne, et qu'on m'a proposé de devenir RLJC : insertion sociale et professionnelle (collaboration avec l'EPIDE), découverte des métiers (dont ceux de la Défense), devoir de mémoire, lien armées-Nation, mais aussi découverte culturelle, musicale etc. Ma devise est très européenne : « Considérez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils devraient être, et vous les aiderez à devenir ce qu'ils peuvent

être » (Goethe). Dans ce moment critique pour le devenir de nos jeunes, les RLJC sont le fer de lance d'une réappropriation des valeurs sociales et morales, par leur pratique de terrain dans les cités, aux pieds des tours, dans les lycées et collèges, les structures d'insertion... Ils s'y emploient avec détermination et courage. Que celles et ceux qui se sentent concernés par l'évolution de notre société nous rejoignent !



>> Enseignant à Pierrefitte-sur-Seine

M. Brahim Rahoui

Février 2003: nous sommes plus de 300 à nous être présentés pour une « mission dans les banlieues ». Seuls 30 sont retenus: quelle fierté! Je prends alors conscience qu'à 37 ans je n'ai jamais côtoyé un militaire: qu'en sera-t-il des générations futures? La tâche semble immense. Avec mes camarades RLJC, sous la conduite de Khalid el Quandili, nous nous y sommes pourtant attelés, tous attachés à la cohésion nationale et inquiets de la fragilisation des valeurs républicaines. Qui, mieux que La Défense, peut mener ce combat? C'est pourquoi nous essayons de l'associer à nos activités habituelles dans les quartiers. C'est ainsi que j'ai eu le plaisir d'accueillir la garde républicaine motorisée au cœur de la cité de Pierrefitte, avec tout un collègue mobilisé autour de la citoyenneté: associations, profs et, bien sûr, nos élèves !



>> Président de CAPSAA

M. Ryadh Sallem

J'ai choisi de m'inscrire pleinement dans le programme RLJC car j'ai bénéficié de l'égalité des chances offertes par l'armée: en raison de mon handicap, le monde civil me refusait la pratique du basket fauteuil au plus haut niveau, voulant me convaincre qu'y renoncer serait « pour mon bien » ! À l'adolescence, en pleine rébellion, j'ai rencontré des responsables des Invalides, militaires de carrière rigoureux mais attentifs, qui ont su me

donner ma chance, m'ont accepté tel que j'étais, m'ont fixé des objectifs précis qui m'ont permis de m'épanouir puis d'évoluer au plus haut niveau d'une carrière internationale où j'ai arboré le maillot tricolore pendant plusieurs années. L'armée m'a donné ma chance et c'était à moi de faire mes preuves!

J'ai découvert que les militaires n'étaient pas strictement dévolus à la guerre, mais qu'ils avaient aussi une vocation sociale de solidarité et de fraternité s'exerçant à tous les niveaux. À mon tour, je me présente comme un combattant pacifique luttant contre tous les préjugés et toute forme de victimisation. En intervenant en banlieue, dans les collèges et centres de loisirs, en prison et en entreprise, je témoigne de ce que chacun a sa chance, même quand tout le monde veut vous persuader que vous n'en avez aucune !

Glossaire

Glossaire

Acsé	Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances
ACSIA	Agence Comptable des Services Industriels de l'Armement
ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
AFMAé	Association pour la Formation aux Métiers de l'Aérien
AFPS	Attestation de Formation aux Premiers Secours
AFORP	Association pour la Formation et le Perfectionnement du personnel des entreprises industrielles de la Région Parisienne
ASR	Attestation de Sécurité Routière
BA	Base Aérienne
BSN	Bureau du Service National
CAER	Certificat d'Aptitude à l'Emploi du Réserviste
CAJ	Commission Armées Jeunesse
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFG	Certificat de Formation Générale
CIFIH	Campagne Itinérante de Formation et d'Information portant sur le Handicap
CIN	Centre d'Instruction Naval
CIRFA	Centre d'Information et de Recrutement des Forces Armées
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance
CNES	Centre National d'Études Spatiales
CNFPT	Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale
CNML	Conseil National des Missions Locales
COFAT	Commandement de la Formation de l'Armée de Terre
CPEMPN	Centre Principal d'Expertise Médicale du Personnel Navigant
CPES	Classe de Préparation aux Études Supérieures
CPGE	Classe Préparatoire aux Grandes Écoles
D2C	Défense 2 ^e Chance
DDJS	Délégation Départementale de la Jeunesse et des Sports
DEA	Diplôme d'Études Approfondies
DRH-MD	Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense
DGA	Direction Générale de l'Armement
EAALAT	École d'Application de l'Aviation Légère de l'Armée de Terre

EAI	École d'Application de l'Infanterie
ENA	École Nationale d'Administration
ENSIETA	École Nationale Supérieure d'Ingénieurs des Études et Techniques d'Armement
ENSOA	École Nationale des Sous-Officiers d'Active
ENSTA	École Nationale Supérieure des Techniques Avancées
EPA	École des Pupilles de l'Air
EPIDE	Établissement Public d'Insertion de la Défense
ESSA	École du Service de Santé des Armées
ESSEC	École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales
EVAT	Engagé Volontaire de l'Armée de Terre
FACE	Fondation Agir Contre l'Exclusion
FMIR	Formation Militaire Initiale des Réservistes
FNAM	Fédération Nationale de l'Aviation Marchande
FNSA	Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la maintenance industrielle
FIPH-FP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FJT	Foyer Jeunes Travailleurs
GAT	Général Adjoint Territorial
GED	Grande École de la Défense
GEPPM	une Grande École, Pourquoi Pas Moi ?
GIFAS	Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales
GIM	Groupement des Industries Métallurgiques
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
HIA	Hôpital d'Instruction des Armées
IGA	Ingénieur Général de l'Armement
IHEDN	Institut des Hautes Études de la Défense Nationale
ISAE	Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace
JAPD	Journée d'Appel de Préparation à la Défense
JEREMY	JEunes en Recherche d'EMploi à Roissy et OrLY
LMA	Lycée Militaire d'Aix-en-Provence
LSF	Langue des Signes Française
MPSI	Mathématiques, Physiques et Sciences de l'Ingénieur
OFPRA	Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides
OPCA	Organisme Paritaire Collecteurs Agréés
PAF	Patrouille Acrobatique de France
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières fonctions publiques Territoriales, hospitalière et de l'État
PCIE	Passeport de Compétences Informatiques Européen

PCSI	Physique, Chimie et Sciences de l'Ingénieur
PEC	Plan « Égalité des Chances »
PMI	Période Militaire d'Initiation
PMP	Période Militaire de Perfectionnement
PMIP DN	Période Militaire d'Initiation ou de Perfectionnement de la Défense Nationale
POP	Projet d'Orientation Professionnelle
PSC1	Prévention et Secours Civique Niveau 1
RC	Réserviste Citoyen
RGPP	Révision Générale des Politiques Publiques
RLJC	Réservistes Locaux à la Jeunesse et à la Citoyenneté
SJT	Solidarité et Jalons par le Travail
SMA	Service Militaire Adapté
SUPAERO	École Supérieure de l'Aéronautique et de l'Espace
TSI	Technologies et Sciences Industrielles
UIMM	Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
ZEP	Zone d'Enseignement Prioritaire
ZUS	Zone Urbaine Sensible

Chargés de projet : Vice-amiral Gérard Valin et Frédéric Jonnet
Graphistes : Sophie Breuil et Camille Fumard
Dicod - mars 2010
Imprimé par Bedi-Sipap
Crédits photos : ministère de la Défense



www.defense.gouv.fr