

La Reconversion

Auteur : DEGATIER Bruno (COL)

Date : 2002

Le colonel Degatier a d'abord insisté sur le rôle central de la reconversion à la fois pour assurer le flux de départs nécessaires aux armées, mais également pour leur rayonnement vers d'éventuels volontaires grâce aux militaires ayant réussi leur reconversion.

Après avoir rappelé les dispositions réglementaires, il a décrit les moyens d'aide à la reconversion.

Enfin il a dressé le bilan et les axes d'effort du dispositif de reconversion.

1. Dispositions réglementaires

Elles ont été créées pour faciliter le départ du personnel au-delà de quatre ans de service.

La reconversion s'établit en deux temps :

- Une première période d'information environ deux ans avant le départ du militaire auprès de son encadrement et d'un officier conseil.
- Une deuxième période d'orientation pendant le congé de reconversion six mois avant le départ, qui peut être prolongé de six mois en solde réduite.

Elle permet de bénéficier d'un bilan de compétence, d'élaborer un projet professionnel et d'être soutenu dans sa recherche d'emploi.

Ce soutien revêt de multiples formes qui varient en fonction des aptitudes directement transposables dans le milieu civil : stages de formation professionnelle préalables, conseils dans la recherche d'emploi, périodes d'adaptation en entreprise ou aide à la création d'entreprise.

2. Les moyens

Les moyens financiers consacrés à la reconversion se sont élevés à 208 M€ en 2001. Il convient de noter que la plus grande partie du budget est consacrée aux rémunérations (127 M€) et au paiement des indemnités de chômage (36 M€).

A cela il faut ajouter des financements hors ministère de la défense (0,9 M€) tels que les stages AFPA (action pour la formation professionnelle pour adultes).

La politique de reconversion repose sur des structures propres au ministère (CIR cellules interarmées de reconversion, centres de formation) ou sous tutelle (ARCO association pour la reconversion des cadres officiers et sous-officiers) mais aussi externes publiques (ANPE) ou privées (organismes de formation ou cabinets de consultant).

Elle s'appuie sur un réseau de relations ou de représentants auprès des partenaires économiques : entreprises, collectivités locales, chambres consulaires ou organisations patronales.

3. Bilan - axes d'effort

D'une manière générale, le personnel militaire connaît mal les facilités et les droits accordés.

Si la période d'adaptation en entreprise reste la plus performante et a un effet positif sur le recrutement dans le bassin d'emploi local, l'efficacité des autres formules est variable. Le taux moyen de reconversion réussie est cependant de 71 %.

Pour en améliorer les performances, il s'est engagé une politique d'harmonisation des pratiques dans les différentes armées ainsi qu'une clarification des parcours.

Parallèlement, le personnel chargé de la reconversion recevra une meilleure formation et sera stabilisé dans la mesure des contraintes d'effectif des armées.

La reconversion ne s'oppose donc pas aux politiques de recrutement et de fidélisation entreprises. Elle est au contraire leur complément indispensable.

Il convient donc de trouver le meilleur équilibre entre ces trois domaines et d'en coordonner les actions.