

Le recrutement, la fidélisation et la reconversion.

Auteur : TOSTIVINT Marcel

Date : 2003

Introduction

Le contrôleur général des armées Palagos a décrit l'essentiel des missions dévolues à la Direction de la Fonction Militaire et du Personnel Civil. Il convient désormais de préciser ce que recouvrent les termes de recrutement, de fidélisation et de reconversion et de montrer les moyens mis en œuvre pour répondre à ces objectifs.

1. Recrutement et fidélisation

Le colonel (ER) Tostivint, chef du bureau des effectifs militaires, considère le recrutement comme un défi délicat.

En effet, il s'agit de recruter, bon an mal an, 30000 jeunes gens et jeunes filles au sein de classes d'âge restreintes et dans un contexte de concurrence économique.

La sélection doit, en outre, répondre à des critères de qualité.

Pour répondre à ces exigences, l'ouverture des armées constitue une voie : aujourd'hui, 12% du personnel des armées est féminin ; de plus, près de 25% du personnel engagé en 2002 est constitué de femmes.

Par ailleurs, dans le cadre de la Loi de Programmation 2003-2008, un fonds de consolidation de la professionnalisation a été créé à hauteur de 572 millions d'euros.

Cette somme permet de favoriser le recrutement dans des branches déficitaires, et cela de façon très pragmatique : en d'autres termes, l'engagement d'informaticiens peut être encouragé en 2002 et pas en 2003.

De la même façon, les primes accordées dans le cadre de la fidélisation doivent répondre aux mêmes exigences pragmatiques.

Les armées sont composées de plus de contractuels que de personnels de carrière : c'est à la fois une force et une faiblesse, y compris en terme de reconversion.

2. La reconversion

Adjoint au sous-directeur chargé de l'accompagnement professionnel et de la reconversion, le colonel Degatier a tout d'abord établi le lien entre la reconversion et le recrutement : en effet, la réussite du retour à la vie civile conditionne, par son impact favorable, la qualité du recrutement.

Sur un plan réglementaire, la reconversion s'échelonne sur deux ans. Dans un premier temps, l'intéressé est reçu par l'officier conseil de son unité : il est informé de ses droits et est conseillé afin de constituer un projet professionnel. A ce titre, au cours de sa dernière année de service, il peut bénéficier d'une période rémunérée de 6 mois dans le cadre d'une période d'essai en entreprise ou d'une aide à la création d'une entreprise.

Le personnel est également assisté dans la recherche d'un emploi. Du reste, le paiement des indemnités de chômage

est du ressort de la défense : si, aujourd'hui, le taux de réussite de la reconversion s'élève à 71%, il n'en demeure pas moins que près de 40 millions d'euros sont consacrés chaque année au règlement de ces indemnités de chômage.

D'une façon générale, il est regrettable de constater que les militaires connaissent mal leurs droits. En conséquence, un certain nombre ne bénéficie pas de tous les dispositifs prévus par la Défense au profit de son personnel.

Conclusion

Recrutement, fidélisation et reconversion sont intrinsèquement liés ; ils constituent des aspects fondamentaux et indispensables de la gestion des ressources humaines.