Matinale CAP2C 2021 : un challenge remporté avec succès en dépit de la COVID

La session 2021 de la journée d’information sur la reconversion « CAP2C » (Cap vers une deuxième carrière) a une nouvelle fois remporté un franc succès en dépit des conditions sanitaires drastiques imposées par la pandémie COVID-19.

C’est donc sous la forme d’un webinaire organisée par les associations des officiers des trois armées et du commissariat des armées que les très nombreux auditeurs ont pu assister à une matinale d’information dans un format resserré mais néanmoins très riche d’enseignements.

La participation fut exceptionnelle avec plus de 330 inscrits et un pic d’audience à 250 auditeurs. Le soutien technique assurée par le MEDEF a permis de gérer les flux de connexions de façon totalement transparente pour l’équipe d’organisation.

Le programme a été présenté par l’AEA après un mot d’introduction du comité de liaison défense (CLD) du MEDEF, présidé par M. Emmanuel Viellard.

L’AEA a rappelé le soutien que les associations d’officiers sont susceptibles d’apporter dans une démarche de recherche d’emploi. S’il n’est pas question pour elles de se substituer aux activités de la mission de reconversion des officiers (MRO) elles sont là pour vous apporter un réseau de contacts, grâce aux adhérents actuellement employés en entreprise ou en association. Par ailleurs, au sein de CAP2C, les associations d’officiers apportent des informations sous formes de soirées thématiques ou de Webinaires. Enfin, si souhaité, elles peuvent proposer un accompagnement personnalisé en parallèle de la formation reçue au sein de la MRO.

La matinale comprenait une courte présentation de la mission de reconversion des officiers (MRO) de défense mobilité (DEF-MOB) afin de préciser le contenu de la formation et la nature du soutien apportés par cet organisme aux candidats à la reconversion. Forte d’une légitimité acquise depuis de nombreuses années, la MRO peut se présenter actuellement comme un véritable cabinet d’outplacement des officiers en recherche d’emploi car elle a su tisser des liens de confiance avec un vaste réseau d’entreprises.

Deux tables rondes ont permis d’apporter les témoignages d’anciens officiers ayant rejoint différentes entreprises civiles.

La première, animée par Pascal Schmitt (EN[[1]](#footnote-1) 85), avait pour objet le parcours de l’officier lors de la préparation à la recherche d’emploi, jusqu’à son entrée dans l’entreprise.

Cette table ronde a illustré au travers d’expériences personnelles l’importance d’une préparation active à la reconversion. Celle-ci doit comprendre une analyse fouillée des compétences acquises en cours de la carrière militaire, des aptitudes personnelles, des réalisations et succès, et aussi des échecs rencontrés et des freins. L’apport inestimable de la MRO en appui de cette préparation a été souligné, ainsi que pour l’élaboration d’un projet professionnel réaliste et réalisable (P2R2). Franck Anner (EA 89) a décrit comment son expérience dans la sécurité des vols lui a permis de rejoindre la SNCF puis l’Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire(IRSN) pour y exercer des responsabilités en matière de sécurité et maîtrise des risques. Emmanuel Choplin (EN 88) a expliqué l’importance du réseau qu’il s’est constitué grâce aux anciens officiers de marine insérés dans l’entreprise Lafarge où il a finalement démarré sa carrière professionnelle avant de se lancer dans l’entreprenariat.

Humbert de Brunier (Cyr 2005) a précisé l’importance d’une bonne préparation largement facilitée par la MRO pour lui permettre de structurer sa démarche. Il a illustré comment faire vivre son réseau pour affermir son projet professionnel, améliorer sa connaissance du milieu ciblé et se faire connaître, en l’occurrence dans le groupe Michelin où il est désormais responsable d’une chaîne de production.

Emmanuel Choplin a également évoqué l’entreprenariat puisqu’il a quitté un grand groupe pour rejoindre une PME comme cadre dirigeant.

Ses conseils :

* Acquérir des notions assez larges du métier de chef d’entreprise, apportées lors des formations spécifiques des organismes chargés de la création ou reprise d’entreprise (généralement sur un mois).
* Evaluer le risque d’y mettre son propre capital, sachant que la récompense est généralement à la hauteur de l’investissement réalisé.
* Avoir le goût de travailler avec tout type de personnalité, du petit employé au préfet du département (ce pour quoi un militaire n’est pas désavantagé, loin de là !).
* Avoir vraiment envie d’y aller, sans ménager sa peine ni son temps (même si l’entrepreneur a l’avantage de pouvoir gérer son temps libre).
* Oser (viser haut) et partager (se faire accompagner).

Aussi recommande-t-il à un officier ancien, peinant à trouver un emploi dans un grand groupe, de regarder les opportunités de créations d’entreprise ou bien un poste de « bras droit » dans les ETI[[2]](#footnote-2) et PME[[3]](#footnote-3), là où ce n’est pas l’âge qui compte mais l’expertise.

En ce qui concerne la formation, l’intérêt de passer un « Executive MBA » peut être utile pour un apport supplémentaire de compétences et de réseau. C’est aussi un critère de confiance pour l’entreprise. Des solutions de financement existent pour en réduire les frais qui sont néanmoins importants.

La durée de la recherche d’emploi après le départ de l’institution est variable:

* La MRO constate que l’entrée en entreprise prend de 6 mois à 2 ans.
* Franck Anner a passé 8 mois dans cette phase. Pour son premier poste à la SNCF, il a simplement répondu à une petite annonce, opportunité qu’il ne faut donc pas s’interdire.
* Emmanuel Choplin a eu 17 entretiens avant d’intégrer le groupe Lafarge malgré une certaine forme de cooptation, et d’autres entretiens pour d’autres candidatures. Il lui apparaît que les RH ont rapidement une vue assez claire du profil du candidat et de son avenir potentiel dans l’entreprise. Il recommande toutefois de ne pas aller trop vite en recherche active afin de bien analyser les conditions liées à la radiation des cadres, les impacts sur la vie familiale, car une fois la candidature validée, l’entreprise n’attendra pas pour l’embauche.
* Enfin, il est indispensable de prendre le temps de faire un travail sur soi, en s’appuyant sur les solutions de la MRO (tests psychométriques MBTI, cabinet de conseil) ou des « coachs » certifiés pour déterminer quel type de leader on est, comment on est perçu, son degré d’assertivité, …

La deuxième table ronde avait pour objet de présenter le parcours d’un ancien officier dans l’entreprise. Animée par Marc Delaunay, délégué général de l’association *Epaulette*, cette table ronde a permis de mettre en situation trois profils de carrière différents.

Vincent Thevenon (St Cyr 90) a présenté ce qui l’a conduit à prendre la direction d’une faculté privée (FACO) après une période d’adaptation à l’entreprise de 6 mois. Il a expliqué les décisions qu’il lui a fallu prendre très vite comme chef d’un établissement en relative difficulté, confronté aux nécessités de faire le plein d’élèves, d’obtenir la confiance des parents d’élèves, du corps enseignant et du personnel de soutien scolaire. Cumulant les fonctions de gestionnaire et de directeur des affaires financières (DAF), il assimile cette expérience à du management de transition. A la tête d’une petite équipe de direction de 8 personnes, il lui a fallu maîtriser rapidement un environnement nouveau, avec ses codes, et adopter un mode de communication très éloigné du « franc parler » militaire.

Jacques Sabatier (ECM[[4]](#footnote-4) 88) a expliqué son parcours au sein de la société Cap Gemini où il exerce les fonctions de responsable infrastructure et directeur des moyens généraux du groupe.

Il a rappelé que l’objectif de l’entreprise est clair : faire des affaires et dégager de la marge. Tout en assurant un soutien optimal, il doit trouver comment y contribuer en réduisant les coûts de fonctionnement. Grâce à son expérience passée, il n’a pas eu de mal à s’insérer dans un mode de fonctionnement qui lui rappelle celui des armées.

Joseph-Olivier Bonnardot (EA 92) a présenté son intégration comme directeur de la formation sur avion militaire du groupe Airbus. Elle s’inscrit dans la continuité de la formation reçue de la MRO grâce notamment à la qualité du bilan de compétence qu’il y a réalisé, de l’utilisation du réseau des anciens et de sa volonté de rejoindre un grand groupe aéronautique. Si son intégration s’est faite avec des responsabilités à assumer sans délai en vue de produire des résultats, il note la bienveillance de ses collègues pour l’aider dans sa mission, et le droit à l’erreur. Il insiste sur le besoin de prouver ce que l’on sait faire, de faire ce que l’on vous demande, et aussi de se faire connaître. Il note aussi la difficulté de se créer un réseau au sein d’un grand groupe. Pour cela il faut rechercher les relations interpersonnelles, les réunions face à face. A ce titre, il juge que son expérience dans l’interarmées et à l’international lui a été très profitable.

On retiendra de ces 2 tables rondes quelques points clés synthétisés ci-dessous.

Les principaux atouts du militaire :

* Engagement dans l’entreprise, (ne rien lâcher, même en situation de crise).
* Souplesse et disponibilité.
* Sens de l’organisation.
* Curiosité, ouverture d’esprit.
* Compétence managériale (bien que le management militaire ne soit pas strictement transposable à l’entreprise).

Des lacunes potentielles :

* L’anglais, car celui pratiqué dans les armées n’est pas forcément adapté, notamment lors des entretiens et des réunions d’entreprises de niveau international. Il faut donc impérativement se remettre à niveau si nécessaire en prenant des cours, ….
* La puissance de travail car le militaire bénéficiaire d’une pension peut montrer une motivation moindre et aspirer à « souffler un peu ». Il n’évitera pas cependant la concurrence avec des collègues très assidus qui jouent leur « survie » dans l’entreprise.
* Les véritables compétences financières sont rares. Il faut profiter des modules de la MRO pour en acquérir les bases minimales

Henry Aussavy (Cyr 76) a ensuite animé une table ronde RH avec 2 intervenants de la société civile :

* Jean-Baptiste DUGAST EuroH2C (Chasse de têtes BTP, Industries)
* Antoinette de DURAT RH (cabinet de conseil OASYS, intervenant pour MRO et IHEDN).

Jean-Baptiste DUGAST a décrit sans fard le marché des cadres, avec sa vision de « chasseur de tête ».

Le marché des cadres est moins touché par la crise COVID mais c’est un marché de niche, un marché caché, accessible principalement par le réseau. L’évolution du marché des cadres, c’est aussi le rajeunissement, on est senior de plus en plus tôt … dès 45 ans ! Ainsi 80% du recrutement se fait actuellement à moins de 15 ans d’expérience, principalement dans les métiers du Service, des Télécom et la High Tech. 5% des cadres sont au chômage (200 000 personnes) dont 60% des cadres de plus de 60 ans.

Pour l’ancien militaire, il faut donc faire des efforts, rester mobile, car il est en concurrence avec des gens « qui jouent leur vie » au quotidien. Dans 90% des cas, les officiers supérieurs ont trouvé un emploi par le réseau. Sinon il y a les cabinets de chasseur de têtes et les petites annonces. Toutefois, les chasseurs de têtes cherchent « le mouton à 5 pattes », il y a donc très peu de chance que le profil du candidat, ancien militaire senior, réponde au besoin. Le chasseur de tête préfère un jeune spécialiste capitaine ou commandant.

L’âge est un problème sauf si on est la bonne personne pour le poste grâce à son expérience, qui est unique. Ainsi il y a de belles surprises sur le marché des cadres seniors avec notamment des parcours réussis de création ou reprise d’entreprise.

Antoinette de DURAT (OASYS), qui intervient régulièrement au profit de la MRO et de l’IHEDN, a précisé le rôle d’un cabinet d’outplacement qui permet au candidat d’être accompagné, de recevoir une méthode, des outils. Il lui permet de ne pas rester isolé et d’élaborer un projet professionnel adapté à la réalité du marché.

Les invités ont ensuite donné un certain nombre de recommandations sur la démarche et les outils de la recherche d’emploi.

Le CV :

L’intérêt du CV est de décrocher un entretien et d’être compris du recruteur.

Le CV doit donc être clair, donner envie de le lire.

Il doit présenter : le projet que l’on porte, la formation reçue, le parcours professionnel (types d’entreprises), le profil recherché (vendeur, manager, producteur). Il faut y annoncer ses réalisations : « combien » et « quoi », en y mettant des chiffres.

Il faut montrer que les fonctions tenues dans les armées ont permis de développer des compétences qui adhèrent au projet.

Il faut faire attention aux idées reçues. Ce n’est pas parce que l’on a eu un beau parcours dans les armées, commandé des hommes et fait l’Ecole de guerre que l’on sera un bon manager dans une entreprise. Etre un haut potentiel dans les armées est rarement directement transposable à l’entreprise. Par exemple, il faut plutôt voir l’intérêt de l’EdG dans le cadre des nouveaux programmes, comprenant un parcours de développement personnel et de connaissance de soi.

Il y a aussi intérêt à savoir parler de sa situation familiale, de ses hobbies, … Cela peut entrer dans l’entretien avec le recruteur potentiel, voire aider à la prise de contact.

« Civilianiser » un CV n’est pas une obligation impérative. Eventuellement, on peut mettre en annexe son parcours dans la défense.

Le projet professionnel :

Un projet doit être validé par des gens du métier, qui travaillent dans le domaine ciblé.

Il faut donc rencontrer des personnes « ressources » pour avoir des informations sur le métier convoité.

Il n’y pas que le salariat dans la vie, on peut créer ou reprendre une entreprise. Mais pour cela il faut analyser ce que l’on peut mettre dans la balance, qui peut me suivre, en ai-je vraiment la volonté et l’envie, ai-je une passion à faire partager.

Le réseau :

Il n’y a pas de règle pour entrer dans un grand groupe ou intégrer une PME. La plupart du temps, c’est le réseau qui ouvre les portes. Il faut donc le faire vivre et l’enrichir en permanence. Ainsi, il faut donner des nouvelles à ceux qui ont répondu à vos sollicitations et savoir renvoyer l’ascenseur, penser réciprocité (vous êtes aussi une source d’information).

L’entretien de recrutement :

La première impression est déterminante, la personne qui entre dans un bureau « est » ce qui émane d’elle.

Il faut donc incarner ce que l’on a dit dans son CV, il faut savoir décrire ses aptitudes de manière décentrée du monde militaire, même si dans son CV on a gardé les intitulés de ses anciens postes militaires.

Il faut faire preuve de curiosité intellectuelle, d’assertivité, avoir confiance en soi tout en restant humble vis-à-vis des civils, qui sont des gens très travailleurs et motivés pour leur entreprise.

Enfin, il ne faut jamais oublier que le but de l’entreprise est de faire du chiffre d’affaire et de dégager de la marge financière.

La perception du militaire :

Le militaire est parfois perçu comme un « gosse de riche ». Le recruteur voudra savoir si le militaire a un réel besoin de travailler et en a véritablement envie. Il faut donc s’y préparer avant l’entretien pour pouvoir répondre à cette question. Il peut s’agir d’un besoin social, financier, personnel, … des besoins qui sont bien caractérisés dans la pyramide de Maslow.

Le militaire doit montrer qu’il reste adaptable comme lorsqu’il était au service de l’institution, qu’il a l’intelligence de situation pour intégrer les codes de l’entreprise et qu’il comprend les enjeux de l’entreprise.

Parfois les officiers qui ont été très mobiles au sein de l’institution sont à la recherche de davantage de stabilité géographique. Dans ce cas il faut également avoir préparé une argumentation.

La négociation salariale :

Pour être crédible, il ne faut pas être recruté trop bas et donc connaître la grille salariale. Le salaire récompense un mérite.

La négociation salariale fait l’objet d’une formation MRO sur la part variable, l’intéressement, la participation.

En conclusion, pour réussir sa recherche d’emploi, il faut anticiper, collaborer, oser demander de l’aide, avoir confiance dans ses capacités et être curieux en allant voir d’autres personnes qui peuvent vous apporter des pistes.

Discours de M. Geoffroy Roux de Bézieux :

Dans une recherche d’emploi, il faut avoir de l’audace, de l’ambition pour affronter les nouveaux défis.

L’entreprise reconnaît l’adaptabilité du militaire. Il lui faut donc montrer qu’il sait sortir de sa zone de confort, accepter de nouveaux codes, le nouveau rythme de l’entreprise.

Un rapport de confiance est bien établi entre les entreprises et les armées, concrétisé par le Comité de Liaison Défense du MEDEF et le soutien volontariste apporté à la reconversion des militaires.

Le partenariat entre le MEDEF et les armées peut s’inspirer de la devise des Forces Spéciales : « unis, nous pourrons conquérir ! »

Clôture du général Dary :

La réussite de la reconversion c’est un état d’esprit : « on s’accroche, on maintient et on réussit ensemble ».

La matinale en 10 points clés :

* Anticipez, pour accroître vos chances de faire un bon choix.
* Profitez du soutien des associations.
* Ratissez large pour créer, entretenir, et développer votre réseau.
* Reconnaissez-vous dans votre CV. Il représente un travail très important de réflexion et d’échange.
* Ne reniez pas votre passé, prenez en compte la dimension familiale et ne trichez pas avec vos réelles aspirations.
* Soyez certain que l’image de l’officier est très bonne dans l’entreprise.
* Relancez-vous dans un nouveau projet avec « une âme de lieutenant ».
* Ne partez pas aigri de l’institution car personne ne recrute quelqu’un qui est aigri.
* Le but de l’entreprise, c’est de gagner de l’argent : pensez chiffre d’affaire et marge…
* Soyez réactif car le temps de l’entreprise, c’est tout et tout de suite, y compris pour le recrutement. Donc prenez le train de l’emploi quand il passe ! Vous pourrez toujours rebondir pour trouver plus tard un autre job plus proche de vos aspirations.

1. Ecole navale [↑](#footnote-ref-1)
2. Etablissement de taille intermédiaire [↑](#footnote-ref-2)
3. Petites et moyennes entreprises [↑](#footnote-ref-3)
4. Ecole du commissariat de la marine [↑](#footnote-ref-4)