



# MEMENTO D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

A L'USAGE DES AMICALES

TERRITORIALES ET RÉGIMENTAIRES

En guise de préambule

**Parmi les orientations d'action de la Fédération pour l'année 2010-2011, le domaine 4  
'Solidarité et entraide' proposait :**

➔ **Paragraphe 2 : Mettre en œuvre les principes de l'accompagnement vers l'emploi définis au congrès 2009.**

- ① **Créer le réseau 'emploi' des amicales.**
- ② **Rechercher les offres d'emploi.**
- ③ **Accompagner ceux qui quittent le service actif.**

**Ce mémento a pour objectif de proposer des informations pratiques aux présidents des amicales territoriales ou régimentaires pour les aider à accompagner vers l'emploi nos camarades qui quittent l'Arme.**

<b>Page 2</b>	<b>En guise de préambule</b>
<b>Page 3</b>	<b>L'amicaliste et l'accompagnement vers l'emploi</b>
<b>Page 6</b>	<b>L'organisation militaire de reconversion</b>
<b>Page 8</b>	<b>Le marché de l'emploi</b>
<b>Page 9</b>	<b>Pôle-Emploi</b>
<b>Page 11</b>	<b>La rédaction du C.V.</b>
<b>Page 13</b>	<b>La rédaction de la lettre de motivation</b>
<b>Page 13</b>	<b>L'entretien d'embauche</b>
<b>Page 14</b>	<b>Le contrat de travail</b>
<b>Page 14</b>	<b>L'ancien militaire dans l'entreprise civile</b>
<b>Page 16</b>	<b>Conclusion</b>
<b>Pages 17 et 18</b>	<b>Pièces jointes : Modèles de C.V. et de lettre de motivation</b>

**Par souci de simplicité de lecture, le militaire candidat à un emploi sera désigné par le terme '*le candidat*' et le membre de l'amicale qui l'accompagne vers l'emploi sera désigné par le terme '*le coach*'.**

**L'AMICALISTE ET L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI**

**La Fédération a toujours poursuivi comme buts, entre autres, le devoir de mémoire, le maintien des traditions de l'Arme et la solidarité.**

C'est dans le cadre de la solidarité qu'il est naturel, dans un contexte économique difficile, d'aider nos camarades de l'Arme qui quittent le service actif dans la recherche de leur emploi civil.

Il est rapidement apparu que la Fédération ne pouvait se constituer un fichier d'offres d'emploi et assurer sa mise à jour et sa diffusion.

Un réseau emploi des amicales est une tâche complexe qui nécessite, au delà des compétences, un personnel nombreux pour un résultat incertain.

C'est pourquoi, l'accompagnement vers l'emploi pour nos camarades de l'Arme ne sera utile, pratique et efficace qu'à travers le maillage national de nos amicales.

Lorsqu'un candidat est en relation avec une amicale, l'adhérent le plus proche du domicile du candidat, le plus motivé, pourrait être le coach de ce candidat.

Tout est affaire de terrain, de suivi au plus près de cet accompagnement vers l'emploi.

### *Qui est le coach ? Que peut-il faire ?*

Dans l'amicale le président très pris par l'administration de l'amicale, l'organisation des cérémonies, des réunions festives et des actions diverses ne peut dégager suffisamment de temps pour accompagner un candidat à l'emploi.

Il est donc judicieux qu'un membre de l'amicale autre que le président puisse prendre en charge le candidat qui se présenterait.

Les militaires membres des amicales sont, par obligation, peu sensibilisés à la recherche de l'emploi et peu au fait des techniques qui permettent cette recherche.

Encore moins informés des efforts très importants réalisés par l'institution militaire pour aider ceux qui la quittent à rechercher un emploi.

Et encore plus rares sont les membres des amicales qui ont poussé la porte des bureaux de Pôle-Emploi.

Le coach est disponible et surtout très motivé. Il s'implique totalement dans la démarche de recherche d'emploi.

L'action du coach est difficile car si au début cela semble simple, le plus dur est de maintenir la motivation, la sienne et celle du candidat.

Des dizaines de C.V. envoyés, la plupart sans réponses ou avec des réponses négatives ont de quoi largement faire baisser les bras et dire " J'attends, j'ai encore droit à des allocations et l'on verra plus tard !"

Le coach se devra de connaître les bureaux de Pôle-Emploi les plus proches, si possible dans un rayon de 10 à 15 kilomètres de son domicile.

Le coach possède un ordinateur connecté à internet et également une imprimante.

Le coach peut vérifier si le candidat est inscrit à Pôle-Emploi car c'est cette inscription qui conditionne l'obtention des droits à allocations.

Le coach devra connaître le numéro d'identification et le code personnel donnés par Pôle-Emploi au candidat lors de son inscription afin de se connecter sur le site de

recherches d'offres qu'il ira parcourir, de son domicile, au moins deux fois par semaine, le lundi et le jeudi par exemple. Le vendredi, journée ouvrée, sera employée comme journée de réactivité à une annonce.

Les annonces sont régulièrement mises à jour à Pôle-Emploi, 2 à 3 fois par semaine.

C'est donc par le biais d'internet que l'action quotidienne du coach est la plus efficace.

De même, il peut prendre contact avec un des bureaux de reconversion militaire. Le maillage territorial de Défense-Mobilité permet d'être souvent à moins de 50 km de l'un de ces bureaux.

Il apparaît que le candidat et le coach ne doivent pas être domiciliés trop loin l'un de l'autre afin que le candidat puisse se rendre au domicile du coach de façon régulière et aisée.

Avec son ordinateur et son imprimante, le coach aidera à la rédaction des C.V. et des lettres de motivation.

Il est évident que le coach ne sait pas toujours faire. Pôle-Emploi sera un correcteur des plus efficaces.

Le fait d'être à deux pour consulter les offres est bénéfique. Chacun consultera les offres du domaine d'emploi recherché et, selon son instinct et son expérience, pourra effectuer des recherches dans d'autres domaines d'emploi parfois éloignés du domaine initial.

Le coach peut prendre connaissance de façon précise de la situation de l'emploi dans son bassin avec les études de Pôle-Emploi.

Le coach essaiera de se constituer un réseau d'employeurs potentiels au travers de son amicale et de ses relations personnelles.

Grâce à des contacts avec les entreprises les plus importantes de la région, avec les membres de l'amicale qui peuvent être connus des élus, il pourra se constituer un répertoire d'adresses.

Les entreprises sont souvent attentives au fait que d'anciens militaires soient disponibles sur le marché du travail. Le comportement général de l'ancien militaire est toujours très apprécié.

### *Où est le Troupes de marine qui recherche un emploi civil ?*

La difficulté des amicales est d'identifier géographiquement nos camarades qui vont vers l'emploi civil.

Il appartient aux amicales d'aller au devant des candidats.

Pour les amicales régimentaires, l'action est rendue plus simple par le lien naturel avec le régiment au sein duquel, dans le service ressources humaines est en place une cellule de reconversion activée par un personnel de Défense-Mobilité.

L'amicale territoriale ne possède que peu de moyens pour initialiser le lien avec les candidats éventuels.

De plus, si la fin du service actif n'a pas été souhaitée par le candidat, son approche vers l'amicale ne sera pas spontanée, loin s'en faut.

Un lien entre l'amicale régimentaire et l'amicale territoriale du lieu de repli du militaire est nécessaire.

Si l'adresse du lieu de repli est connue de l'amicale régimentaire, un courrier en direction de l'amicale territoriale serait le début de ce lien, après en avoir averti le candidat.

Et le fait que l'amicale territoriale propose un accompagnement vers l'emploi au-delà des moyens institutionnels militaires et de Pôle-Emploi sera certainement regardé avec un œil sinon bienveillant du moins intéressé.

Et pourquoi ne pas créer un lien associatif entre le candidat et l'amicale en lui proposant d'intégrer l'amicale ?

La possibilité d'être réserviste est un atout qui n'est pas assez mis en œuvre. Il y a d'abord le maintien du lien avec l'armée, lien qui fait se continuer la reconnaissance du grade. Surtout, il y a le contact avec une population civile comprenant souvent des cadres civils entièrement acquise au monde des anciens militaires.

La réserve est un domaine à explorer et à exploiter par le coach et le candidat.

Le coach peut inciter le candidat à se diriger vers la réserve, sans oublier de lui en présenter l'aspect financier.

### *Qui est le Troupes de marine qui quitte le service actif ?*

Le départ est rarement volontaire, souvent provoqué par la fin du contrat.

Parfois, le candidat éprouve un rejet complet de l'institution militaire, le départ de celle-ci ayant été vécu comme une injustice, une sanction non méritée.

La reconversion, en particulier pour les militaires du rang, est plus subie que voulue.

Le militaire quitte une institution dans laquelle il était reconnu par son grade et sa fonction.

L'armée est une administration protectrice qui :

➤ Présente des contrats de travail qui ne permettent pas de négociations avant la signature.

➤ Ne fait jamais se négocier le montant du salaire, celui-ci est fixé par l'état.

➤ Assure un emploi dans un milieu structuré avec une hiérarchie qui rassure.

➤ Ne permet pas de connaître le monde civil du travail, l'emploi est assuré quelques soient les aléas de la conjoncture économique.

Les officiers, sous-officiers et militaires du rang qui affrontent le temps de la recherche de l'emploi en milieu civil après leur temps militaire ont, à juste titre, de quoi être peu à l'aise, voir très inquiets, devant le challenge qui les attend.

La rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation sont des techniques qu'il faut maîtriser.

Rechercher les offres d'emploi, parfois décoder les non-dits de ces offres, aller à un entretien d'embauche sont également des savoir-faire à apprendre.

Il y a une méconnaissance quasiment complète du monde de l'emploi civil par les militaires.

Dans les régiments et formations, une procédure de reconversion est en place.

Tous les candidats doivent recevoir une information sur leurs modalités personnelles de reconversion.

Souvent, seuls ceux qui avaient un espoir de rester dans l'Arme n'ont pas engagé avec détermination leur procédure de reconversion.

Sans une réelle formation, les recherches et obtentions d'emploi sont très difficiles. De plus, si un emploi n'a pas été obtenu dans les 4 mois qui suivent la fin du service actif, le candidat devient de plus en plus difficilement réemployable.

*Quels sont les secteurs d'activité les plus recherchés par les anciens militaires ?*

Transport et logistique.....25%  
Services aux collectivités et à la personne.....13%  
Mécanique, électricité, électronique.....8%  
Bâtiment, travaux publics et services administratifs et commerciaux.....7%

*L'organisation militaire de reconversion*

Depuis le 26 mars 2009, dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques a été créé une structure unique de reconversion nommée 'Défense-Mobilité'. Ce service est rattaché au directeur des ressources humaines du ministère de la défense

Principe d'action : Payer une courte formation plutôt que payer deux ans de chômage. (Les droits à allocations sont en principe ouverts pour 700 jours)  
Chaque année les forces armées organisent le retour à la vie civile de 30 000 militaires.

*Implantation de Défense-Mobilité*

10 Pôles Défense-Mobilité (PDM): Bordeaux, Brest, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Paris, Rennes, Toulon et Toulouse.

1 Antenne Défense-Mobilité (ADM) pour chacune des 52 Bases de Défense ou par préfecture de région.

140 cellules de reconversion environ intégrées au sein des formations.

Il existe pour Défense-Mobilité un numéro téléphonique vert (gratuit) : 0 800 64 50 85 ainsi qu'un portail internet.

Il appartient au coach de connaître le pôle ou l'antenne de Défense-Mobilité la plus proche pour, le cas échéant, pouvoir y amener le candidat sachant que celui-ci est déjà civil et que, théoriquement, toutes les actions de reconversion au sein de l'armée ont été accomplies.

Néanmoins, il apparaît que certains candidats, déjà civils n'ont pas utilisé toutes les possibilités offertes par Défense-Mobilité.

En 2009, ce sont 27 788 militaires sous contrat ou de carrière qui ont effectué leur retour à la vie civile.

2 300 officiers, 9 900 sous-officiers, 21 300 militaires du rang

Pour les militaires rendus à la vie civile, le temps moyen de service est de 10 ans, l'âge moyen est de 33 ans.

L'Armée de terre professionnelle est composée de 70% de contractuels.

Chaque année, environ 15 000 militaires d'active ou sous-contrat quittent l'Armée de terre.

Le taux de reclassement a été en 2009 pour l'Armée de terre de 69% pour un objectif fixé de 70%

Officiers : 71%, sous-officiers 73 %

Militaires du rang (pour un emploi pérenne) moins de 11%

En 2009, 1 935 militaires ont été reclassés dans la fonction publique, voie de reclassement non négligeable à ne pas éluder pour le coach.

En 2009, 7 737 militaires ont été reclassés et 4 492 ont bénéficié d'une formation professionnelle

Il ne faut pas éluder le fait que ces départs sont un des leviers essentiels pour le recrutement dans les armées. Ils sont un des paramètres de la gestion des personnels.

### Chronologie du parcours type de reconversion qu'a du réalisé le candidat

24 mois avant la fin du contrat	Contact avec Défense-Mobilité // Information
18 mois avant la fin du contrat	Entretien diagnostic // Orientation
13 mois avant la fin du contrat	1 <sup>er</sup> des "Entretien de suivi"
9 mois avant la fin du contrat	Elaboration du projet professionnel Enquête métiers et enquête de terrain
Entre 9 et 6 mois avant la fin du contrat	Finalisation du projet professionnel
6 mois avant la fin du contrat	Avis de Défense Mobilité
4 mois avant la fin du contrat	Validation du projet
2 mois avant la fin du contrat	Inscription préalable à Pôle-Emploi



**FIN DE CONTRAT**

Soit ⇒ ① Attribution éventuelle d'un congé de reconversion par DRH de l'Armée de terre  
② Congé de reconversion  
③ Vie civile

Soit ⇒ ① Accompagnement vers l'emploi  
② Accompagnement direct  
③ Vie civile

**EMPLOI**

### Qui assure les revenus mensuels ?

	<b>FIN</b>	
--	------------	--

<b>CARRIERE MILITAIRE</b>	<b>DE CONTRAT</b>	<b>RECHERCHE EMPLOI</b>
<i>MILITAIRE</i>	//	<i>CIVIL</i>
le C.T.A.C.	//	Allocations Pôle-Emploi (ARE)
	//	Inscription à Pôle-Emploi. Dossier transmis au CTAC de Bordeaux qui ouvre des droits pour 700 jours

La possibilité est offerte pour le candidat de s'inscrire à Pôle-Emploi 2 mois avant la fin de son contrat.

Si la durée des services a été inférieure à 4 ans, il n'y a pas de dispositif financier mis en place par Défense-Mobilité.

Une allocation est versée pour les officiers et sous-officiers sous contrat dont celui-ci n'a pas été renouvelé.

Il existe une possibilité d'autofinancer sa formation avec une procédure de remboursement sous conditions. Actuellement, 1 500 € sont possibles pour le remboursement. Le projet est de faire progresser cette somme à 3 000 €.

Il existe également une procédure de Validation des Acquis d'Expérience, parfois longue.

#### *LE Marché de l'emploi*

Taux de chômage 2<sup>ème</sup> semestre 2009 : 9,6%, soit 2 025 000 chômeurs en catégorie A  
Pôle-Emploi catégorise les demandeurs d'emploi en 5 catégories.  
Catégorie A : En recherche active d'un emploi.

A noter le taux de chômage de 21,2% pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2008 pour les jeunes de moins de 24 ans.

En variation sur un an, le taux de chômage pour l'année 2009 a été de 6,5%.

L'indicateur avancé pour la France de l'OCDE indique une nouvelle récession fin 2010-début 2011. En conséquence, il est à prévoir une hausse du taux de chômage.

Le chômage de longue et de très longue durée reste sur une trajectoire explosive. La part des chômeurs inscrits depuis plus de un an dans le total des chômeurs est désormais de 36,7%.

L'effondrement des offres d'emploi durables en septembre 2010 est très alarmant. Ce signal est très négatif car ces offres d'emploi sont des indicateurs avancés sur le marché du travail.

Les indemnités de chômage pesant sur le ministère de la défense ne cessent de croître, passant de 45 millions d'euro en 2003 à 90 millions d'euros en 2006.

#### *Pôle-Emploi*

Pôle-Emploi est un établissement public à caractère administratif créé le 19 décembre 2008, issu de la fusion entre l'A.N.P.E. et l'ASSEDIC.

Le candidat n'a donc plus qu'un seul interlocuteur à Pôle-Emploi pour ses formalités de recherche d'emploi et de paiement de ses indemnités de chômage.

### **Quand s'inscrire à Pôle-Emploi ?**

Soit 2 mois avant ou dès la cessation du contrat militaire, le candidat fait son inscription à Pôle-Emploi par le moyen d'internet ou en se rendant à l'un des bureaux de Pôle-Emploi.

Le service est disponible sur internet 7j/7j, 24h/24h.

Cette inscription est l'acte qui initialise les modalités de paiement des indemnités.

C'est Pôle-Emploi qui détermine le montant de l'allocation mensuelle.

Cette allocation est ouverte pour une durée de 700 jours, si le candidat est âgé de moins de 50 ans et s'il a travaillé plus de 4 mois dans les 28 derniers mois.

Cette allocation s'appelle "Aide au Retour à l'Emploi" (ARE)

Cette allocation est versée à la condition de n'avoir pas démissionné de son emploi.

Dans le cas de démission du militaire, c'est le conseiller pôle-Emploi qui déterminera les droits éventuellement ouverts.

Le coach peut accompagner le candidat aux bureaux de Pôle-Emploi ou l'aider dans sa démarche d'inscription par internet si celle-ci n'est pas déjà faite.

### **Comment s'inscrire à Pôle Emploi ?**

Documents obligatoires pour l'inscription :

- Carte d'identité nationale ou passeport.
- Le formulaire "Demande d'allocations" rempli.
- Une attestation du ministère de la défense, l'ancien employeur du candidat.
- Un Relevé d'Identité Bancaire pour le virement des allocations mensuelles.
- La carte d'assurance maladie (Carte Vitale).

Lors de cette inscription, il est donné au candidat un numéro identifiant et un code personnel qui lui permettent de se créer "Un espace personnel". Avec ces codes, il peut d'entrer dans le logiciel Pôle-Emploi pour rechercher les offres d'emploi, connaître l'évolution de son dossier, en particulier le montant et la date du prochain versement des indemnités et, également très important, mettre à jour sa situation mensuelle.

Pour la mise à jour de sa situation mensuelle, le logiciel Pôle-Emploi pose au candidat, après qu'il se soit connecté en faisant le "39 49" dans une agence (chaque agence possède plusieurs téléphones dédiés à ce numéro) ou à partir du téléphone de son domicile (0,11€ par appel) un certain nombre de questions concernant sa situation, par exemple : Est-il encore en recherche d'emploi ? A-t-il travaillé ce mois qui vient de s'écouler ? A-t-il été en arrêt maladie s'il a travaillé ?

A chacune de ces questions, le candidat valide une réponse en appuyant sur un numéro du clavier du téléphone en réponse aux propositions faites.

Puis la situation mensuelle est validée.

Par ce numéro, le "39 49" sont également confirmés les rendez-vous de "Suivi de recherche d'emploi" mensuels obligatoires.

### **Suivi personnalisé par le conseiller de Pôle-Emploi**

**Le premier rendez-vous de suivi de recherche d'emploi est réalisé par Pôle-Emploi 4 mois après l'inscription.**

**Délais qui permettent entre autre de juger de la motivation du candidat et des actions menées pendant cette période.**

**Puis les rendez-vous sont mensuels dans le cadre du "Suivi personnalisé du candidat", toujours avec le même conseiller Pôle-Emploi.**

**Pôle-Emploi met à jour quotidiennement 200 000 offres d'emploi et met en contact en moyenne 250 000 candidats et entreprises par an.**

**Le coach peut accompagner le candidat pour réaliser la validation de sa situation mensuelle par téléphone.**

**Le coach peut également accompagner le candidat à quelques uns de ses rendez-vous mensuels obligatoire.**

**Actuellement dans une agence Pôle-Emploi il y a très peu de documents papier.**

**Seront toujours présents :**

- **Les classeurs du CIDJ (tous les secteurs professionnels et les fiches des métiers)**
- **Des revues et la presse spécialisée dans la recherche d'emploi.**
- **Plusieurs téléphones dédiés au 39 49 d'accès gratuit.**

**Sur les ordinateurs de l'agence sont accessibles :**

- **Les offres d'emploi.**
- **Les prévisions d'embauche 2010 pour le bassin d'emploi local.**
- **Les intentions d'embauche par domaines pour le bassin d'emploi local.**

**Le coach peut conseiller le candidat au sujet des ateliers, "Les prestations", proposés par Pôle-Emploi et qui se déroulent dans les locaux de Pôle-Emploi comme par exemple :**

**"Mettre en valeur ses savoir-faire et qualités" ou "Préparer un entretien d'embauche".**

**27 thèmes de prestations sont possibles.**

**Le coach pourra aider le candidat à faire les stages qui semblent utiles et à faire le tri parmi les 27 proposés sans perte de temps inutile.**

### **Nouvelles règles de Pôle-Emploi**

**Le candidat doit :**

- **Réaliser une recherche d'emploi active et justifiable par des lettres de réponses à des offres, des entretiens...**
- **Se rendre obligatoirement à toute convocation de Pôle-Emploi.**
- **Accepter tout emploi correspondant à la nature et aux caractéristiques de l'emploi recherché dans la zone géographique souhaitée avec le niveau de salaire attendu.**
- **Actualiser mensuellement son inscription.**
- **Informersous 3 jours Pôle-Emploi de tout changement de situation.**
- **Déclarer toute absence de plus de 7 jours dans la limite de 35 jours par an.**
- **Définir et actualiser son "Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi" (PPAE).**

**L'action du coach dans ce domaine est importante pour motiver le candidat à respecter ces règles. La sanction peut être la suppression des allocations pour une période allant de 15 jours à 12 mois.**

## La rédaction du C.V.

Des dizaines de livres décrivent comment réussir la rédaction d'un C.V. et d'une lettre de motivation.

Internet permet d'obtenir des dizaines de modèles de ces deux documents.

Les quelques lignes qui suivent donnent un schéma classique du C.V. et de la lettre de motivation.

Il faut éviter une trop grande originalité dans la forme et la rédaction de ces deux documents. Les rédactions et formes classiques sont toujours appréciées.

Le C.V est en général d'une page.

Le candidat doit s'obliger à faire un C.V. "sur mesure" pour chaque offre d'emploi pour lequel il postule.

La photocopie est très mal perçue et laisse supposer un manque d'enthousiasme certain.

La photo, souvent en haut et à droite n'est pas obligatoire. Pour un ancien militaire la coupe de cheveux doit être conforme à ce qu'en attend un civil.

Il est nécessaire de réactualiser souvent son C.V., par exemple après des missions d'intérim qu'il ne faut pas oublier de mentionner.

### Les éléments indispensables du C.V.

#### ☉ Identité et état-civil (en haut à gauche)

##### ➤ Adresse

Sauf pour un poste de cadre, ne pas habiter à plus de 25 à 30 kilomètres de l'entreprise. Immédiatement le recruteur pensera au coût de votre transport et aux difficultés de déplacement pouvant nuire au rendement de votre poste.

Le recruteur ne vous le dira pas, et sans doute ne souhaitera-t-il même pas vous rencontrer !!!

##### ➤ Numéros de téléphone fixe et de portable si possible.

A défaut, le numéro de téléphone du coach permet le lien entre l'entreprise et le candidat.

##### ➤ Célibataire, marié avec ou sans enfants.

##### ➤ Permis possédés.

##### ➤ Âge.

➤ Photo en haut à droite si possible en couleur. Tous les formats, même petits sont appréciés. Le recruteur en connaît le coût.

#### ☉ Titre du C.V.

##### ➤ Le titre du C.V. est exactement l'intitulé du poste proposé.

#### ☉ Compétences spécifiques

Partie la plus difficile car il faut convertir des compétences militaires en compétences civiles.

Par exemple, chef d'équipe dans un groupe de combat, c'est diriger une équipe de travail, rentabiliser ses moyens et rendre l'équipe performante dans le cadre des objectifs fixés.

#### ☉ Expérience

Ce n'est pas la liste des affectations et postes occupés.

**Il faut reprendre les postes militaires tenus les plus importants et les adapter au poste civil souhaité.**

**Pour un poste d'agent de sécurité, le sang-froid en opérations extérieures, l'esprit d'initiative individuel, la bonne réaction face à un danger et la condition physique peuvent être mis en valeur.**

**Pour un officier, commander une compagnie, c'est manager 120 personnes, gérer un parc de matériels de grande valeur, administrer et parfois engager la carrière de ses subordonnés avec pour toutes ces actions une obligation parfois urgente d'être efficace, c'est-à-dire en terme civil d'être rentable.**

**Le fait d'avoir travaillé à l'étranger est positif, car il prouve la capacité d'adaptation du candidat**

**Il faut éliminer les expériences de plus de 10 ans.**

### **☉ Formation**

**Présenter les diplômes obtenus.**

**A défaut les emplois occupés et la durée de ces emplois s'ils ont été significatifs.**

**Il faut au candidat prudence et lucidité dans cette présentation.**

**Par exemple, être comptable d'une compagnie est totalement différent du travail que réalise un comptable civil, à commencer par la réalisation des bulletins de salaires et la connaissance du droit du travail qui l'accompagne.**

### **☉Centres d'intérêts**

**On ne comprendrait pas que le sport n'y figure pas, au moins footing et natation. Même si le stade ou la piscine sont un peu loin. Le tir peut être mentionné.**

**Ne présenter que des centres d'intérêt réels pour lesquels le candidat possède de vraies connaissances.**

### **L'envoi du C.V.**

**Le C.V. et la lettre de motivation sont la plupart du temps envoyés dans une même enveloppe par voie postale.**

**Il est inutile de joindre une enveloppe timbrée pour la réponse.**

**Il est possible de postuler directement par internet pour une offre.**

**Les règles du C.V. et de la lettre de motivation sont exactement les mêmes par mail que par courrier.**

**Il est également possible d'enregistrer son C.V. dans une "Banque de C.V." afin d'être contacté directement par les entreprises.**

**Il est même conseillé au candidat de déposer son C.V. sur un maximum de sites internet dédiés aux entreprises.**

**Après l'envoi du C.V., si dans un délai de 10 jours il n'y a pas eu de réponse par mail, téléphone ou courrier, le candidat doit rappeler l'entreprise.**

### **La rédaction de LA lettre de motivation**

**La lettre de motivation comprend 3 paragraphes essentiels.**

☛ **Motivation** : Montrez votre intérêt pour cette entreprise. Partie la plus difficile car il faut accrocher le lecteur.

☛ **Compétences** : Complétez le C.V. et apportez quelques illustrations par des faits concrets en rapport avec le poste souhaité.  
Par exemple les expériences de postes militaires tenus semblables au poste civil proposé.

☛ **Conclusion** : Elle indique clairement que le candidat souhaite obtenir un rendez-vous.

La lettre est adressée à une personne en particulier, soit le nom s'il est précisé dans l'offre, soit à une fonction. (Directeur ou Directeur des Ressources Humaines).  
Si le domaine technique est connu, le candidat n'hésitera pas à employer les termes techniques du domaine.

Ne pas formuler de propositions de salaire. Le montant du salaire est proposé pendant l'entretien.

La lettre est évidemment signée, avec la signature habituelle mais soignée.

La rédaction manuscrite reste encore très appréciée. Il ne faut pas se laisser impressionner par la graphologie. L'écriture n'est que très rarement analysée du fait du coût de l'analyse et du nombre de lettres reçues par une entreprise pour une offre d'emploi.

Les fautes d'orthographe ne sont pas admissibles.

L'action du coach est prépondérante pour l'aide à la rédaction du C.V. et de la lettre de motivation.

Ce sera là son rôle essentiel dans l'accompagnement vers la recherche d'emploi.

### L'entretien d'embauche

Il est évident d'arriver à l'heure et d'avoir une tenue soignée.

Les piercings et les tatouages trop visibles ne sont pas appréciés.

Le recruteur souhaite que le candidat s'exprime et ne veut surtout pas 'piéger' ou gêner le candidat.

A la question difficile :

- Pourquoi n'êtes-vous pas resté dans l'armée, vous semblez y être bien ?

Une des réponses possible :

- Je souhaitais y rester. Mais avec la réduction des effectifs et la fermeture de nombreuses casernes, il y a eu une diminution importante des effectifs. En conséquence mon contrat n'a pas été renouvelé.

Il sera aisé pour le candidat de citer quelques uns des nombreux régiments qui ont été dissous, parfois dans la région.

Argumentaire plus précis :

La restructuration annoncée le 17 juin 2008 par le Président de la République est en cours.

Les effectifs de l'armée de terre en 2008 étaient de 142 278 personnels.

En 2015, les effectifs seront de 117 778, soit une réduction de 17% ce qui représente une déflation de 24 500 postes.

### Le contrat de travail

Le montant du salaire est référencé par rapport au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du SMIC brut est de 9,00 € / h, soit pour un travail à plein temps de 151,67 heures par mois (semaine de 35 heures) 1 365,00 € brut mensuel, ce qui correspond à 1073,00 € net(6,95 € net/heure).

Le SMIC est réévalué au minimum tous les ans au 1<sup>er</sup> janvier ou si l'indice des prix dépasse 2% pendant l'année.

En France, c'est le salaire minimum horaire en dessous duquel aucun salaire ne peut-être payé

Le coach peut aider le candidat à lire et comprendre son contrat de travail.

S'il y a par exemple un 13<sup>ème</sup> mois de salaire, celui-ci est mensualisé, payé en 2 fractions en juin et décembre ou en une fraction en fin d'année ?

Le salaire est souvent mentionné sur le contrat en 'brut'. Il faut prendre en compte la différence entre salaire brut et net.

Il est utile d'attirer l'attention du candidat sur l'existence et l'importance des Conventions Collectives des différentes branches professionnelles. C'est un peu le règlement intérieur de chaque branche professionnelle.

### L'ancien militaire dans l'entreprise civile

Dans l'entreprise, il est demandé d'être immédiatement opérationnel.

Il n'y aura pas, comme parfois dans les armées, un stage à la prise de poste.

Le patron recrute un personnel qui lui coûte un salaire et des charges qui doivent être justifiés.

Pour le directeur des ressources humaines, le patron d'une PME ou l'artisan, deux chiffres sont essentiels : Chiffre d'affaire et masse salariale.

La masse salariale est le paramètre d'ajustement du chiffre d'affaire.

Dans l'entreprise, vous êtes souvent seul à votre poste. Il y a bien sur une hiérarchie, mais chacun a son emploi spécifique.

Pour un militaire du rang recruté dans une équipe, ses savoir-faire lui permettront de vivre cet isolement technique plus facilement de par la nature des tâches confiées.

Par contre, un officier ou un sous-officier ne pourra pas compter sur ses collègues, chacun ayant son domaine de travail.

Par exemple, un sous-officier recruté dans une équipe de maintenance industrielle sera immédiatement lancé vers ses chantiers, sans avoir à côté de lui 'l'ancien ' qui pourrait l'aider.

Avec pour obligation de résultat de réparer le plus rapidement possible, car une machine en panne fait perdre de l'argent à la production et donc peut faire baisser le chiffre d'affaire.

**L'officier qui est recruté dans un poste de cadre sera celui qui subira le plus cet isolement.**

**Souvent recruté pour une fonction unique dans l'entreprise, responsable logistique, ressources humaines, maintenance...son seul interlocuteur est le chef d'entreprise.**

**Ses seuls conseils viendront souvent des sites internet spécialisés de son domaine.**

**Les premières réunions des cadres sont souvent délicates. De plus, chacun sera attentif à ce que pourra dire le dernier cadre recruté, surtout le directeur.**

**Pour le sous-officier ou l'officier recruté dans une entreprise, la notion de "cadre" est différente de celle couramment utilisée dans l'armée.**

**En particulier en ce qui concerne les salaires et les postes occupés.**

**Il leur faudra prendre en compte les appellations de cadre, maîtrise, maîtrise mensualisée, personnel ouvrier mensualisé ou payé l'heure avec une machine à pointer.**

**Les prétentions des militaires néophytes du monde du travail civil sont la plupart du temps largement revues à la baisse.**

**Il est remarqué l'habitude, du soldat à l'officier, de "rendre-compte" de leur travail à leur responsable hiérarchique. Par habitude et souvent pour se sentir plus à l'aise et se faire reconnaître dans ce nouvel environnement.**

**Le milieu professionnel civil n'est pas habitué à cette pratique et ces comptes-rendus ne sont pas toujours compris par la direction et aussi par les collègues.**

**Chacun fait son travail, par principe bien, et n'a pas à en rendre-compte.**

**De plus, il est parfois fait critique de trop grande méthode et de trop grande discipline de la part des anciens militaires, ce qui peut nuire à l'esprit d'initiative dans des structures réactives.**

**Chacun dans l'entreprise connaît le passé militaire du candidat. Il est utile de ne pas trop en faire état.**

**Les collègues n'ont pas forcément tous des idées favorables aux armées. De même tous ne sont pas des fervents défenseurs des anciennes colonies ou des actions militaires que mène la France à l'étranger.**

**Sans parler du militaire qui touche déjà une retraite. Même si elle est de faible importance, dans l'idée de tous, cela reste une retraite et l'emploi obtenu pourrait être assimilé à une "occupation" plus qu'à une nécessité.**

**Quelques mots dans les instants de détente suffisent et l'expérience prouve que, souvent, ce sont les collègues qui sont demandeurs d'informations du monde militaire. Sans parler de celui qui recherche des renseignements sur les possibilités de carrière dans les armées pour un membre de sa famille.**

## CONCLUSION

**Accompagner un ancien camarade de l'Arme vers un emploi civil est une mission difficile, porteuse d'espoirs, souvent jalonnée de déceptions jusqu'au jour où la bonne nouvelle d'un employeur arrive.**

**Il aura fallu du temps, de la patience, de l'énergie, des déplacements pour arriver à cet emploi qui était, au fil des semaines, devenu presque celui du coach.**

**Il restera au coach à suivre, de loin, son candidat dans l'emploi.**

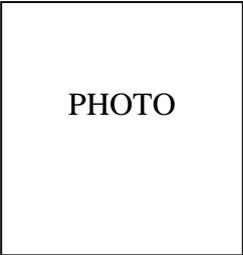
**Et peut-être, le candidat rejoindra l'amicale pour devenir lui aussi, et fort de son expérience, un coach efficace.**

**Il reprendra à son compte pour le mettre en pratique 'L'Esprit de Solidarité' qui a toujours prévalu au sein de l'Arme des Troupes de Marine.**

**Pièce jointe n° 1**

**MODELE DE C.V. :**

**Il existe beaucoup de modèles de C.V. Celui-ci présente un exemple traditionnel.**

Prénom NOM Adresse : Tel : Mail : Âge : Marié, X enfants ou célibataire ou marié sans enfants Permis de conduire détenus :	
<b><u>INTITULE EXACT DU POSTE PROPOSÉ</u></b>	
<b><u>EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES</u></b>	
La plus récente expérience professionnelle	
<b>La difficulté consiste à traduire les expériences professionnelles militaires en savoir-faire civils pour devenir des expériences professionnelles réemployables. Il faut éviter de répéter plusieurs fois la même information</b>	
La plus ancienne expérience professionnelle	
<b>Ne pas dépasser plus de 10 ans</b>	

**Pièce jointe n° 2**

**MODELE DE LETTRE DE MOTIVATION**

**Par principe, elle est manuscrite avec des marges.**

Prénom NOM

Date

Adresse :

Téléphone :

Mail :

**OBJET : Candidature pour le poste de ‘intitulé exact du poste proposé’**

**Ref : Annonce Pôle-Emploi n° XXXX**

**Ou du journal ou du support où l’annonce a été lue**

Monsieur

**Nom suivi de la fonction,**

**Ou le Directeur des Ressources Humaines,**

**Ou le Directeur,**

Je viens de prendre connaissance de votre offre d’emploi pour **intitulé exact du poste proposé**.  
Actuellement en recherche d’emploi, je viens vous proposer ma candidature.

Après X années de vie militaire, je viens de revenir à la vie civile. J’avais le grade de XXX et pendant mes années militaires, j’ai occupé les fonctions de...

