

Equipe atypique sur le pont d'envol du Charles de Gaulle : trente DRH ont été invités à rencontrer des marins dans leur univers professionnel, exigeant et technologique.



DR

38

Recrutement d'anciens marins

Opération séduction

Marine Mobilité, la structure dont s'est dotée la Marine pour accompagner les marins dans leur démarche de reconversion professionnelle, a récemment convié une trentaine de DRH de grandes entreprises à venir visiter le porte-avions nucléaire Charles de Gaulle et à rencontrer les marins dans leur univers professionnel. Objectif : convaincre les DRH d'embaucher des marins. Une opération séduction qui semble déjà porter ses fruits puisque Marine Mobilité parvient à reclasser 75% de ses candidats au changement.

Par Gaëlle Picut

Mardi 16 janvier 2007, rade de Toulon. Sous un ciel malheureusement nuageux, 30 DRH de grandes entreprises (PSA, Renault, Eurocopter, Bouygues, Coca Cola, Pechiney, Suez, etc.) se retrouvent sur l'immense pont d'envol du Charles de Gaulle. Autour d'eux 12 000 m² de surface capable d'accueillir jusqu'à 40 avions ou hélicoptères. Le commandant de bord, le capitaine de vaisseau Denis Béraud, explique que le porte-avions peut catapulte et recevoir des avions de 15 à 25 tonnes même dans des conditions météo diffi-

les. Deux catapultes propulsent en 75 mètres les avions à une vitesse de sortie de plus de 250 km/h et permettent l'envol d'un avion toutes les 30 secondes. Les DRH sont visiblement impressionnés par le fleuron de la Marine Nationale. Des photos sont prises pour fanfaronner auprès de leur progéniture !

L'accueil est chaleureux, le buffet digne de la réputation d'une Marine fine bouche. A bord, 1 260 personnes s'activent (chiffre qui peut monter jusqu'à près de 2 000 lorsque le porte-avions est en mer). La visite guidée du CDG est l'occasion pour dif-

férents officiers et membres de l'équipage de présenter leurs métiers et de décrire leur parcours professionnel.

Que recherche donc la Marine Nationale à travers cette opération de charme ? A rappeler aux DRH que les marins méritent d'être connus et pourquoi pas d'être embauchés lorsqu'ils s'engagent dans une démarche de mobilité professionnelle.

Seuls 10% des marins font toute leur carrière dans la Marine. La grande majorité des marins a donc vocation à faire une deuxième carrière dans la société civile. « En raison des missions opérationnelles

qui nous sont confiées, nous devons avoir une armée jeune (avec une moyenne d'âge de 28 ans) ce qui nous amène à gérer des flux de sorties et d'entrées importants, indique le vice-amiral Pierre Devaux, directeur du personnel militaire de la marine. Chaque année, ce sont environ 3 000 marins qui se retrouvent sur le marché de l'emploi. » Il ajoute qu'il existe, au sein même de la Marine, un cabinet d'outplacement, Marine Mobilité, qui est là pour accompagner les marins dans leur projet de reconversion professionnelle et pour aider les entreprises à trouver les candidats qui leur conviennent le mieux. A l'heure actuelle, près de 75% des marins retrouvent un emploi pérenne dans l'année qui suit leur départ. Mais pour cela, les relations avec les entreprises doivent être soigneusement entretenues.

Capacités d'adaptation appréciées

Beaucoup des DRH présents sont en fait déjà convaincus que les marins, c'est bien ! Certains d'entre eux ont passé quinze ans dans la Marine, d'autres gardent un souvenir ému de leur service national dans la Royale, d'autres encore ont déjà recrutés des marins et se disent satisfaits. « Ce sont des personnes qui savent s'adapter et qui sont mobiles géographiquement. A l'heure actuelle, ce sont des qualités importantes... et pas si courantes que cela », note un DRH de la Poste. Une autre DRH souligne « leur sens du travail en équipe et de la solidarité. » « Les jeunes au bout de trois ou quatre ans de Marine ont acquis des repères : on leur a appris à allier travail bien fait et professionnalisme. A l'heure actuelle, c'est précieux », poursuit un autre DRH dans l'automobile. « Les valeurs comportementales sont primordiales et, de toute façon, les compétences techniques, ça s'acquiert toujours », conclut une autre. Et puis, il en reste quelques-uns à convaincre. Pour eux, le vice-amiral Devaux rappelle que la Marine concentre énormément de métiers qui s'exercent, pour la plupart, dans un environnement exigeant et très particulier : la mer. Selon lui, les marins disposent d'un savoir, développé dans les 27 écoles et centres de formation de la Marine Nationale, d'un savoir-faire acquis au fil de leurs mutations professionnelle et géographique et enfin d'un savoir être autour de l'esprit d'équipage, du sens de la solidarité et de l'intérêt commun. « La vie dans les unités opérationnelles et en mer forge les caractères, façonne le sens des responsabilités, développe l'aptitude au commandement, la rigueur dans l'exécution des tâches et le respect d'autrui et surtout

Pourquoi choisir un ancien marin ?

Alain Mauries, DRH de Coca-Cola Entreprise, et Jean-Marie Point, direction relations sociales et humaines, site de Poissy, PSA, se sont prêtés au jeu de nos questions croisées...



cess — automatismes, informatisation, électronique de pointe. Quelles qu'aient pu être ses missions ou affectations, le personnel de la Marine est donc préparé aux enjeux de l'industrie moderne. Et, enfin, s'il a été investi de missions de commandement, en qualité d'officier ou de sous-officier, le marin est naturellement apte à assumer des responsabilités de manager au sein d'une entreprise.

Personnel — Avez-vous déjà recruté d'anciens marins ? Si oui, pour quels types de postes ?

Alain Mauries — J'ai effectivement recruté d'anciens marins dans les différentes entreprises dans lesquelles j'ai exercé des fonctions RH : Hoechst, Danone, Metaleurop et aujourd'hui Coca-Cola Entreprise.

Les postes concernaient essentiellement la maintenance et la sécurité et également la téléproduction sûreté ou la production.

Jean-Marie Point — Même si quelques anciens marins occupent des postes à responsabilité au sein de différentes directions du Groupe, nous n'avons pas eu la possibilité d'en recruter sur le site industriel de Poissy. Nous avons néanmoins contacté un certain nombre de candidats issus de la Marine pour des postes d'agent de maîtrise à pourvoir en 2005. Cette démarche ne s'est malheureusement pas concrétisée.

Quelles sont les qualités qui vous incitent à recruter d'anciens marins ?

A.M. — Je les ai recrutés pour leurs compétences métier mais également pour leurs valeurs : fiabilité, rigueur, professionnalisme et capacités de management... et un peu par fidélité à la Marine où j'ai moi-même passé deux années et à laquelle je suis resté très attaché !

J.-M.P. — Le marin est par nature confronté à des enjeux techniques : fiabilité des machines, expertise, réactivité, professionnalisme et précision des actes de maintenance ; autant de notions qui ont force de loi au sein de cette arme prestigieuse. En outre, la Marine a depuis de nombreuses années intégré les nouvelles technologies dans ses différents pro-

A votre avis, les marins sont-ils bien préparés au monde de l'entreprise ?

A.M. — Pas toujours complètement. Je pense notamment à ceux qui ont fait une carrière longue dans la Marine et pour lesquels l'arrivée dans l'entreprise n'est pas toujours évidente. Il faut savoir que la Marine est très structurante et très sécurisante. Il existe un esprit d'équipe, avec des codes très forts. Et les anciens marins ne sont pas toujours prêts à affronter le monde souvent dur de l'entreprise. Parfois au-delà des compétences techniques, ils risquent de mal vivre l'univers de l'entreprise car il faut du temps pour décoder les jeux de pouvoir et, notamment, le jeu syndical qui leur est généralement totalement inconnu. Peut-être Marine Mobilité devrait-elle d'ailleurs préparer ces anciens marins et leur apprendre les postures, les comportements et les repères pour s'intégrer plus facilement.

J.-M.P. — Confronté à une chaîne de commandement, travaillant au sein de processus complexes mettant en œuvre les technologies les plus modernes, fort d'autorité, d'intérêt général, de dévouement et d'abnégation, ouvert naturellement au monde, le marin constitue à coup sûr un candidat idéal pour de nombreux postes et de nombreuses entreprises, et ce bien au-delà des secteurs où son expérience fait directement autorité comme le fret, la logistique, la construction navale, ou l'armement. Nous dirions même que c'est aux entreprises les plus éloignées de leur univers d'origine que les marins apporteront le plus : en amenant avec exemple, les valeurs de courage, d'honneur et de dévouement qui ont structuré la « Royale » depuis cinq siècles.

une très grande adaptabilité », rappelle le DRH de la Marine, très éloquent pour « vendre » ses hommes ! Et de conclure avec un grand sourire : « J'espère vous avoir convaincu que nos marins vous intéressent ».

Le public semble réceptif et certains DRH semblent même prêts à débaucher sur le champ quelques-uns des marins rencontrés. Ce sont les risques de toute opération de séduction ! ■