

*Proposition présentée par les députés :
MM. André Pfeffer, Stéphane Florey, Marc
Fuhrmann, Norbert Maendly, Eric Leyvraz,
Patrick Lussi, Christo Ivanov*

Date de dépôt : 11 octobre 2018

Proposition de motion

pour une reconnaissance des compétences militaires par les ressources humaines de l'Etat de Genève

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- les difficultés rencontrées par les miliciens suisses sur le marché de l'emploi ;
- que les compétences acquises au sein de l'armée représentent un atout pour les employeurs privés et publics ;
- que les connaissances théoriques et pratiques acquises dans les écoles d'officiers et autres écoles méritent d'être reconnues à leur juste valeur ;
- que l'échange entre l'armée et les employeurs sert les intérêts des deux parties ;
- la nécessité de concilier vie professionnelle et obligations militaires ;
- que l'Etat est le plus grand employeur du canton ;
- que les employeurs d'anciens militaires apprécient leur discipline, leur faculté à travailler en équipe et à résoudre des problèmes ;
- que les compétences et l'expérience acquises au sein de l'armée ne sont pas valorisées à leur juste valeur par les ressources humaines de l'Etat de Genève ;
- qu'il résulte de cette politique que des profils extérieurs à la Suisse sont parfois choisis à des postes clés ;
- que le rôle des personnes qui se sont engagées à maintenir la sécurité et la paix dans notre pays doit être soutenu par l'Etat employeur ;

- que les principes et les valeurs du fédéralisme doivent aussi s’illustrer lors de l’engagement de collaborateurs à l’Etat ;
- que l’Etat employeur doit éviter de se priver de talents qui pourraient le rendre plus efficace dans son organisation et dans sa gestion,

invite le Conseil d’Etat

à faire reconnaître et valoriser par l’Etat employeur les compétences et l’expérience acquises au sein de l’armée suisse par les candidats à une fonction permanente au sein de l’administration.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Sur le marché de l’emploi, les miliciens suisses sont malheureusement confrontés à toujours plus de difficultés. De plus en plus d’entreprises, principalement étrangères, se plaignent des contraintes que le service militaire fait peser sur leurs collaborateurs. La durée de service reste trop longue pour ces employeurs, qui par ailleurs peinent à valoriser les avantages qu’elles peuvent tirer de leurs employés militaires. Parfois, des offres d’emploi présentent même des discriminations à l’encontre des citoyens suisses astreints à des obligations militaires. Les Genevois se souviennent de l’offre d’une société active dans le négoce de produits pétroliers précisant comme condition d’embauche « *no military obligation for male candidates* ».

Le problème majeur provient du fait que « l’écosystème » dans de nombreuses entreprises du canton contribue à exclure de plus en plus les travailleurs suisses. Dès lors, les cadres étrangers ne comprennent pas bien le système de milice suisse et ignorent tout de la force inhérente à ce modèle.

En matière de recherche d'emploi, la discrimination des miliciens se fait de manière silencieuse puisque les employeurs refuseront la plupart du temps d'engager un milicien suisse, ceci au profit d'un Suisse non astreint au service militaire ou d'un étranger. Ils agiront en prenant garde de ne pas déclarer ouvertement leurs préférences à ce sujet.

En sa qualité de plus grand employeur du canton, l'Etat veille à recruter des employés ayant pour mission de se mettre au service de l'intérêt général, animés par une motivation spécifique au service public. Des qualités qui se recoupent avec celles exigées des collaborateurs de l'armée, où l'aptitude à travailler en équipe et les compétences sociales sont primordiales. Pourtant, d'anciens collaborateurs de l'armée ont constaté lors du processus de recrutement, sélection et engagement du personnel de l'Etat un manque de reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises auprès de l'armée suisse.

Aujourd'hui, le service militaire offre maintes possibilités attrayantes, dont le monde de la formation civile tire également profit. Par exemple, les compétences acquises durant le service militaire peuvent être considérées dans le milieu académique comme équivalentes à l'accomplissement d'un stage. Ainsi, le fait d'avoir suivi une formation à la conduite au sein de l'armée permet d'obtenir, dans plusieurs universités et hautes écoles, des crédits ECTS. Pour que les cadres disposent de meilleures conditions et soient en mesure de concilier service militaire et formation, ils sont licenciés plus tôt de l'école de recrues ou bénéficient d'un congé pour préparer leurs études. L'objectif est que les formations civiles et militaires deviennent complémentaires. Dans le domaine de la formation et du perfectionnement également, l'accomplissement du service militaire apporte une plus-value. Pour le chef de l'armée, les compétences acquises pendant le service militaire doivent être revalorisées sur le marché du travail, afin de ne pas pénaliser les recrues, et pour rendre l'armée plus attractive.

L'armée a accompli d'importants efforts pour mieux valoriser auprès des employeurs les compétences acquises lors de la formation militaire, à l'image de la formation au commandement. « La formation au commandement fournit aux futurs cadres un bagage complet : compétences sociales, compétences méthodologiques et compétences techniques spécifiques au commandement (...) La formation au commandement s'oriente aux besoins de l'armée. Elle tient compte des lignes directrices de "l'Association Suisse

pour la Formation de Cadres” (SVF-ASFC). Les attestations et les certificats sont donc totalement reconnus par l'économie privée. »¹

A noter que l'International Institute for Management Development (IMD) de Lausanne, qui propose l'un des meilleurs « Executive MBA » au monde, collabore étroitement avec l'armée suisse, puisque cette école de management envoie tous ses élèves effectuer un stage d'une semaine auprès de l'état-major général de l'armée à Lucerne. Cela prouve donc bien l'importante plus-value d'une éducation de type militaire en matière de management.

Le manque de reconnaissance de la part de certains employeurs privés ou publics des compétences militaires entraîne une baisse de l'attractivité de l'armée, qui peine à recruter et conserver les 100 000 hommes dont elle a besoin. Sans parler de la concurrence du service civil. Les anciens militaires possèdent pourtant de nombreuses qualités de management appréciées par les employeurs, comme la rigueur et la ponctualité, l'adaptabilité et la curiosité, la formation en continu, la capacité à déléguer, la franchise, et le travail en équipe².

En tant qu'employeur responsable, le canton ne doit pas oublier l'entraide qu'il doit à la Confédération dans l'accomplissement de ses tâches. Les principes et les valeurs du fédéralisme doivent aussi s'appliquer dans notre politique cantonale des ressources humaines. Les personnes désireuses de s'engager dans l'armée et d'y effectuer une formation militaire ne doivent pas en être dissuadées par une politique de recrutement ne valorisant pas à leur juste valeur les compétences et l'expérience acquises. C'est pourquoi l'Etat employeur devrait reconnaître et valoriser les compétences et l'expérience acquises au sein de l'armée suisse par les candidats à une fonction permanente au sein de l'administration. Ainsi, en sa qualité d'employeur, l'Etat de Genève éviterait de se priver de talents qui pourraient le rendre plus efficace dans son organisation et dans sa gestion.

Au vu de ces explications, nous vous prions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil à la présente motion.

¹ La formation au commandement au sein de l'Armée suisse, Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports.

² Jean-Luc Fumey, directeur général de Mission Reconversion, dans « Cadre et Dirigeant Magazine ».