

## RECRUTEMENTS

# AGILITÉ ET ATTRACTIVITÉ, LES CHANTIERS RH DU SIAÉ

MALGRÉ LA SITUATION COMPLIQUÉE, LE SERVICE INDUSTRIEL DE L'AÉRONAUTIQUE (SIAÉ), LE SERVICE DE MAINTENANCE AÉRONAUTIQUE DU MINISTÈRE DES ARMÉES, A MAINTENU TOUTES SES ACTIVITÉS DANS LES ATELIERS. PAR AILLEURS, IL CONTINUE SES RECRUTEMENTS COMME AVANT LA CRISE.

**D**epuis quelques années, l'équipe des ressources humaines (RH) du SIAé doit recruter 300 à 320 personnes par an, du bac pro au bac + 5. « Nos besoins sont en augmentation, notamment du fait d'une rotation importante du personnel », explique Laurent Trottet, chef du bureau RH du SIAé.

Environ deux tiers concernent des ingénieurs, des techniciens sous statut contractuel et des ouvriers de l'Etat opérateurs en maintenance mécanique ou électromécanique. Des profils qui, dans le civil comme dans le militaire, sont cruellement sous tension. Sauf que dans cette course aux compétences, le SIAé joue avec les règles d'un employeur public et part avec quelques handicaps, notamment pour individualiser les parcours et les reconnaissances professionnelles...

« Depuis quelque temps, à l'instar de beaucoup d'entreprises privées, nous sommes confrontés à un problème d'attractivité et de fidélisation, poursuit Laurent Trottet. Et si le fait d'être un acteur étatique régalién donne

Une opératrice en couture répare des bretelles de sécurité d'un harnais pilote-copilote de l'avion Atlantique 2 de la Marine.



du sens à un engagement, être une structure publique, avec des dispositions réglementaires qui n'offrent pas toujours la souplesse nécessaire pour être réactifs sur le marché du travail, constitue parfois un frein. »

## JEU D'ÉQUILIBRISTE CHRONIQUE.

« Le SIAé emploie 4 700 personnes, avec une variété de populations, militaire et civile, précise le chef du bureau RH. Plus de 80 % de nos effectifs sont constitués de civils, dont 2 300 ouvriers de l'Etat et 800 fonctionnaires. Nous devons jongler avec une grande diversité de statuts. Chacun a ses propres règles de rémunération, de recrutement ou encore d'évolution. »

Dans ce contexte, atteindre les objectifs RH est un défi. En 2020, le SIAé a réalisé l'exploit de recruter près de 90 % de ses besoins.

Il faut dire qu'il redouble d'efforts pour attirer et garder les talents. Par exemple sur le plan salarial. « Pour certains métiers, nos barèmes sont un obstacle. Alors nous faisons valoir nos particularités auprès du ministère, indique Laurent Trottet. C'est par exemple le cas pour certains métiers techniques peu répandus, comme des opérateurs textiles travaillant sur des équipements de sécurité à l'AIA d'Amberieu-en-Bugey, ou des emplois du domaine des systèmes d'information. L'une de nos missions est d'accompagner la fin de vie de matériels parfois très anciens. Cela veut dire que nous devons parfois faire appel à des compétences rares, qui ne s'apprennent pas forcément à l'école. »

## MOBILITÉ INTERNE.

Le salaire n'est bien sûr pas le seul levier. « Nous mettons en place des parcours individuels et

encourageons l'évolution, insiste le chef du bureau RH. Nos établissements ont en effet une taille suffisamment importante pour permettre de prendre un autre poste et/ou monter en responsabilité. En matière de formation, le SIAé est relativement autonome et consacre un budget annuel de 1,8 M€ à l'acquisition ou l'actualisation des compétences de son personnel. »

Enfin, le chantier attractivité est lui aussi pris très au sérieux. « Il y a quelques années encore, quand on cherchait SIAé sur Internet, on ne trouvait pas grand-chose, car nous n'avions pas autant besoin d'être visibles, explique Laurent Trottet. Aujourd'hui, nous nous efforçons de professionnaliser le recrutement et d'harmoniser nos pratiques RH. 2021 aurait par exemple dû être marquée par la première participation du SIAé au Salon du Bourget... »

■ Liliane Fanello