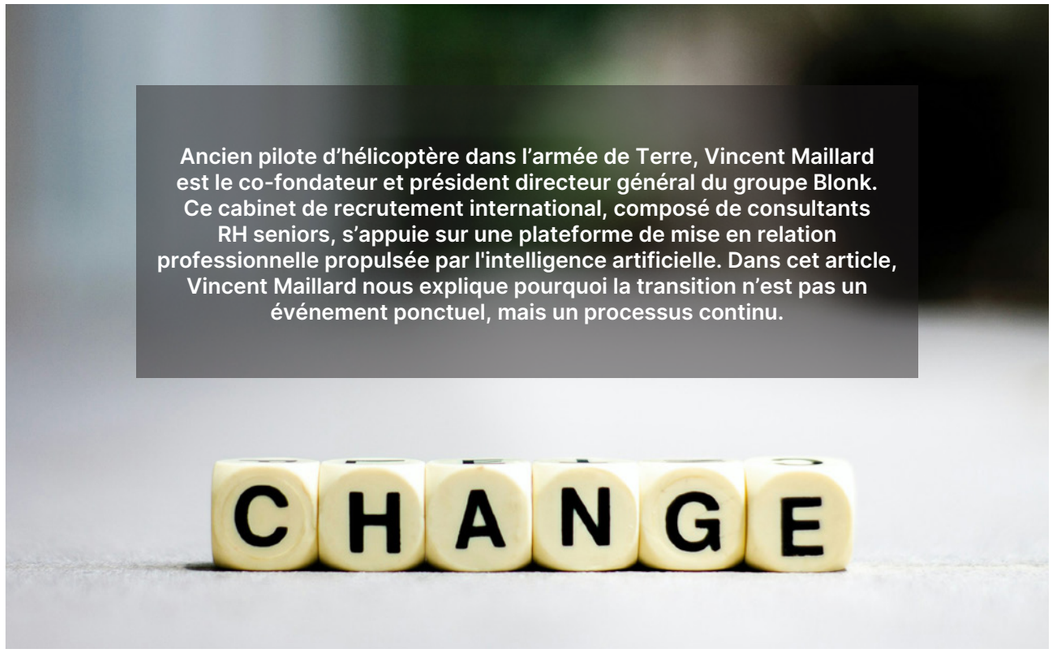
TRANSITION PRO

VOTRE PREMIER POSTE CIVIL N'ÉTAIT QU'UN PREMIER PAS. ET MAINTENANT ?

PROPOS RECUEILLIS PAR FRANÇOIS-XAVIER DUPONT de DINECHIN /
PROMOTION « GÉNÉRAL CALLIÈS » (1986-89)



Ancien pilote d'hélicoptère dans l'armée de Terre, Vincent Maillard est le co-fondateur et président directeur général du groupe Blonk. Ce cabinet de recrutement international, composé de consultants RH seniors, s'appuie sur une plateforme de mise en relation professionnelle propulsée par l'intelligence artificielle. Dans cet article, Vincent Maillard nous explique pourquoi la transition n'est pas un événement ponctuel, mais un processus continu.

Vous avez quitté l'institution. Vous avez trouvé un poste. Sur le papier, la transition est faite. Mais quelque chose ne colle pas. Le poste est trop étroit, le secteur ne vous correspond pas ou vous avez accepté trop vite, - parce que personne ne vous avait dit que le premier choix est rarement le bon. Vous n'êtes pas seul. Et surtout, vous n'avez rien raté.

Le premier poste est un poste de passage

La majorité des études sur la transition militaire viennent des États-Unis, où la recherche est plus avancée qu'en France. Mais les dynamiques qu'elles décrivent résonnent fortement avec ce que nous observons ici.

Ces départs sont majoritairement volontaires : meilleur salaire, plus de responsabilités, meilleur alignement. Le premier poste n'est pas une destination. C'est un point de départ.

Le vrai problème : le sous-emploi

En France, Défense Mobilité affiche un taux de reclassement de 53 % à un an - jusqu'à 71 % pour les officiers. Trouver un emploi n'est pas le problème. Trouver un emploi à la hauteur, si.

Le marché civil ne sait pas lire un parcours de commandement. Il voit des titres inconnus et des compétences qu'il ne peut pas catégoriser. Résultat : des officiers exceptionnels se retrouvent dans des postes qui ne reflètent ni leur valeur ni leur potentiel. Et parce qu'un officier est formé à tenir sa position, il tient. Parfois trop longtemps.

Le piège du « j'ai déjà fait ma transition »

Voici ce que nous observons régulièrement : un officier a quitté l'armée il y a deux ou trois ans. Il a trouvé un poste par son réseau, souvent dans un secteur familier. Puis le décalage s'est installé - le poste trop étroit, la rémunération décalée, l'ambition bridée.

Mais il ne bouge pas. Parce qu'il a le sentiment d'avoir « déjà fait sa transition ». Parce que les dispositifs institutionnels ne l'accompagnent plus - Défense Mobilité s'arrête trois ans après le départ.

La transition n'est pas un événement ponctuel. C'est un processus continu.



78%

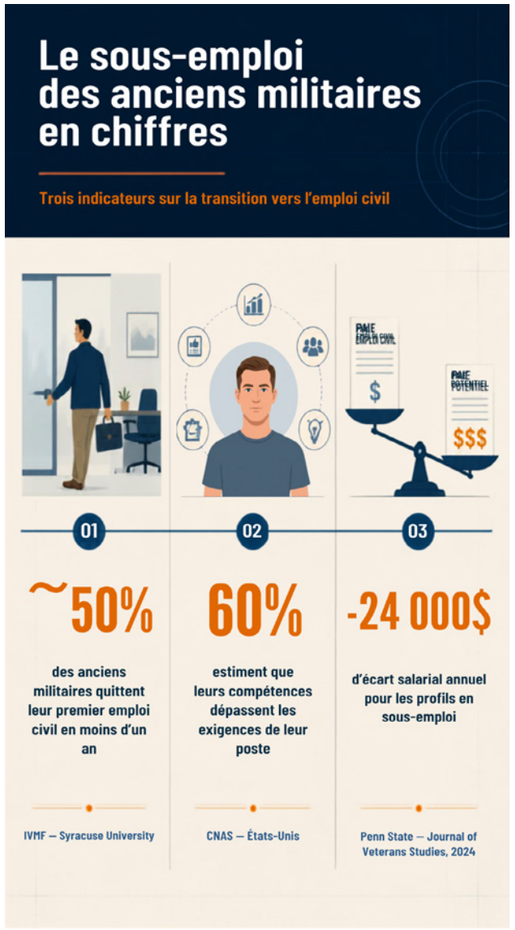
des officiers estiment que leur service leur a donné des compétences utiles au civil

Pew Research Center – États-Unis

~50%

seulement des recruteurs savent évaluer correctement les compétences militaires

LinkedIn Talent Insights



~50%

des anciens militaires quittent leur premier emploi civil en moins d'un an

IVMF – Syracuse University

60%

estiment que leurs compétences dépassent les exigences de leur poste

CNAS – États-Unis

-24 000$

d'écart salarial annuel pour les profils en sous-emploi

Penn State – Journal of Veterans Studies, 2024

Ce qu'il manque pour la deuxième transition

La bonne nouvelle : la deuxième fois, vous avez l'expérience du civil. Vous savez ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

Ce qu'il vous manque probablement :

Un positionnement lisible. Votre CV raconte deux histoires - militaire puis civile - mais personne ne comprend le fil rouge.
Un accès au marché caché. Les postes de direction de PME, de reprise d'entreprise, de BU ne sont pas sur LinkedIn. Ils circulent dans des réseaux de dirigeants et d'investisseurs.

Un *sparring partner* stratégique. Un interlocuteur qui comprend d'où vous venez, qui connaît le marché et qui peut challenger votre projet avec exigence.

Ne pas refaire la même erreur

La première transition a souvent été précipitée : calendrier administratif, aide institutionnelle calibrée pour le volume, pression à trouver vite. La deuxième peut être différente. Parce que cette fois, vous choisissez.

La gestion de carrière n'est pas un moment. C'est une discipline. Les officiers, plus que quiconque, ont les qualités pour l'exercer avec rigueur.

Blonk accompagne les officiers en transition vers des trajectoires d'impact dans le privé - qu'il s'agisse d'une première transition ou d'un repositionnement stratégique.

Informations : Blonk Group • +33 768 72 96 60 • www.blonk.co

Sources Études américaines : IVMF Syracuse University (2014) · CNAS (2017) · Pew Research Center (2019) · Penn State / Journal of Veterans Studies (2024) · Bureau of Labor Statistics
Sources françaises : Ministère des Armées / Défense Mobilité (2021–2024)

Article publié avec l'autorisation de Blonk Group. Reproduction interdite sans accord préalable. © Blonk Group, 2026.