



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



GUIDE DE RÉDACTION LETTRE DE RECOMMANDATION

PRÉAMBULE

Le réserviste, militaire/civil peut solliciter, mais non exiger, une lettre de recommandation de sa cellule RH de proximité. Le présent Flyer a pour but d'aider à la rédaction de ce document.

Adressé à un employeur par le réserviste, ce courrier met en avant les savoir-faire et les savoir-être que ce dernier a acquis au cours de ses périodes de formation et d'activité au sein des unités et services au profit desquels il est employé.

La correspondance jointe n'est qu'un modèle. Il mérite donc d'être adapté en fonction du destinataire final et des compétences détenues par le réserviste.

N.B :

- La lettre de recommandation n'a pas de valeur juridique.
- Son rédacteur veillera au respect de la charte graphique en vigueur.



Structuration de la lettre

1

PRÉSENTATION DE L'AUTEUR DE LA LETTRE

Indication du grade, du nom et de la fonction de l'auteur de la lettre de recommandation

2

PRÉSENTATION DU RÉSERVISTE

Date de signature de l'ESR, grade, bureau, fonction

3

QUALIFICATION DU SAVOIR-FAIRE

Présenter le rôle exercé par le réserviste au sein de l'unité. Cette description peut être succincte en cas de tâche simple et répétitive ou alors plus détaillée en cas d'exercice de missions plus techniques

4

QUALIFICATION DU SAVOIR-ÊTRE

Mentionner l'ensemble des qualités professionnelles afin de refléter la manière dont le réserviste se comporte dans un environnement militaire

5

CONCLURE PAR UNE RECOMMANDATION

Il s'agit de confirmer la qualité du travail fourni par le réserviste

| | |
|--|--|
| Intégrez logo ministère approprié | Nom du service émetteur de la lettre de recommandation |
| | [Lieu], le [date] Réf: /[unité] |
| GRADE, NOM, FONCTION DE L'AUTEUR | |
| OBJET : Lettre de recommandation | |
| [M. / Mme] a contracté un engagement à servir dans la réserve opérationnelle le [JOUR/ MOIS / ANNEE]. | |
| Recruté[e] en qualité de [.....] au grade de [.....] le [...] au sein [.....(bureau / unité / section)], monsieur/ madame [.....] a rapidement su s'intégrer dans cet univers militaire. | |
| [Qualification de savoir-faire] Spécialiste en/de [.....] a su [.....(Activités effectuées)]. Par ces travaux/activités, il/elle a ainsi contribué à [.....] | |
| Particulièrement disponible et volontaire, il/elle a [.....(exemples de tâches effectuées par le réserviste)]. | |
| Au cours de son contrat, [M. / Mme.....] a, en outre, participé à [.....]. | |
| [Qualification de savoir être, cf annexe 1 et 2] [.....(qualité du réserviste) et [.....], sachant dès son arrivée s'approprier les codes militaires, [M. / Mme] a ainsi démontré de réelles capacités d'adaptation, indispensables à l'exercice de toutes/ses fonctions. | |
| Très impliqué[e] dans [... (Mission confiée)] et possédant une bonne maîtrise de [.....], il/elle s'est révélé être [.....(Fonction)] sur le/laquelle on peut compter. | |
| Ayant su parfaitement accomplir les différentes missions confiées, il/elle a donné pleinement satisfaction au sein de [.....(Unité)] | |
| Son engagement, [..... (adjectif qualificatif)] et [.....] augurent de belles perspectives pour son avenir professionnel. | |
| A faire valoir ce que de droit | SIGNATURE |
| ADRESSE UNITE XXXXXXXXXXXX | |

Exemples de transposition possible des compétences et savoir-être en fonction du grade du réserviste

Annexe 1

| | |
|------------------------------------|---|
| 1ère classe | <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité, ponctualité, savoir-être et rigueur • Comprendre et adhérer aux normes et aux règles de l'entreprise • Avoir un comportement de sécurité sur le lieu de travail • Savoir travailler au sein d'une équipe réduite • Suivre des instructions et des priorités |
| Caporal Caporal-chef | <ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'encadrement, de contrôle et d'expertise dans la mise en œuvre • Suivre et donner des instructions et des priorités • Conduire une équipe de deux à cinq personnes • Dispenser un apprentissage théorique et pratique • Prendre rapidement à son niveau des décisions logiques |
| Sergent Sergent-chef | <ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, supervision du personnel, expertise technique • Donner et suivre des instructions et des priorités • Assurer la responsabilité et la gestion administrative d'une équipe • Gérer le temps et les ressources de son équipe • Maintenir l'exigence de respect des règles et normes |
| Adjudant Adjudant-chef Major | <ul style="list-style-type: none"> • Encadrement, gestion RH de proximité, supervision et conception technique • Diriger et encadrer des chefs d'équipe • Savoir conseiller sa hiérarchie • Endosser la responsabilité de l'atteinte d'objectifs • Assurer les contrôles liés à l'activité : niveaux de stock, qualité, sécurité au travail |
| Lieutenant | <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à donner du sens et à entraîner ses subordonnés, conception, gestion de crise, anticipation • Diriger par l'exemple • Optimiser le temps et les ressources pour maximiser l'efficacité • Conduire une équipe dans des circonstances difficiles • Arbitrer en faveur de la santé et de la sécurité de ses subordonnés |
| Capitaine | <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à donner du sens et à entraîner ses subordonnés, conception, gestion de crise, anticipation • Conduire et coordonner la gestion des domaines sous sa responsabilité • Assurer la montée en compétence et le suivi de son personnel • Préparer et diffuser des instructions et des comptes rendus pertinents |
| Commandant | <ul style="list-style-type: none"> • Vision globale, expertise en planification, approche transversale des ressources humaines, techniques et logistiques de l'entreprise • Aptitude à l'interaction avec les décideurs publics • Diriger à haut niveau les activités d'une entité • Organiser et conduire la formation de l'encadrement subalterne • Rendre compte de sujets clés à l'échelon supérieur |
| Lieutenant-colonel Colonel | <ul style="list-style-type: none"> • Vision stratégique pluri annuelle, maîtrise des processus de prise de décision • Animation d'équipes de dirigeants et aptitude à la prise de décision dans l'urgence • Diriger des individus dans une mission collective • S'entourer et s'appuyer sur une équipe de conduite, multidisciplinaire et de haut niveau • S'investir du développement professionnel et de la progression des collaborateurs |

À partir d'éléments fournis par le MEDEF

Exemples de qualités de savoir-être que vous pouvez utiliser afin de qualifier votre réserviste selon sa façon de travailler

Annexe 2

ADAPTABILITÉ

Si le réserviste est capable de s'adapter facilement

Capacité à s'adapter à des situations variées et à s'ajuster à des organisations, des collectifs de travail, des habitudes et des valeurs propres à l'institution militaire.

GESTION DU STRESS

Si le réserviste a une bonne gestion du stress

Capacité à garder le contrôle de soi pour agir efficacement face à des situations irritantes, imprévues ou stressantes.

TRAVAIL EN ÉQUIPE

Si le réserviste travaille efficacement en équipe

Capacité à travailler et à se coordonner avec les autres au sein de l'unité en confiance et en transparence pour réaliser les objectifs fixés.

CAPACITÉ À FÉDÉRER

Si le réserviste est capable de fédérer

Capacité à mobiliser une équipe et à les entraîner dans la poursuite d'un objectif partagé.

PRISE DE DÉCISION

Si le réserviste est capable de prendre des décisions

Capacité à faire des choix pour agir, à prendre en charge son activité et à rendre compte, sans devoir être encadré de façon continue.

FORCE DE PROPOSITION

Si le réserviste est capable d'être force de proposition

Capacité à initier, imaginer des propositions nouvelles pour résoudre les problèmes identifiés ou améliorer une situation.

RÉACTIVITÉ

Si le réserviste est réactif

Capacité à réagir rapidement face à des événements et à des imprévus, en hiérarchisant les actions, en fonction de leur degré d'urgence et d'importance.

PERSÉVÉRANCE

Si le réserviste est capable de persévérance

Capacité à maintenir son effort jusqu'à l'achèvement complet d'une tâche quels que soient les imprévus ou les obstacles de réalisation rencontrés