



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION ARMEES-JEUNESSE

SESSION 2013-2014

LES PRÉPARATIONS MILITAIRES,
LA RÉSERVE OPERATIONNELLE ET LES JEUNES

RAPPORT DU
GROUPE DE TRAVAIL

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

« REFLEXION »

SUJET

Effectuer une période militaire, s'engager dans la réserve constituent des exemples d'engagement citoyen positivement vécus, en même temps qu'une réponse aux besoins des armées.

Force est de constater que nombre de jeunes connaissent très mal les possibilités offertes par ces dispositifs ou en ignorent même l'existence. Ce sujet, qui doit permettre de répondre, en lien direct avec les axes du Livre blanc concernant la réserve, à la question

« Comment intéresser les jeunes à la réserve ? »,

amènera, entre autres, à une réflexion sur la manière dont il serait possible de développer l'esprit « Réserve » chez ces jeunes (y compris les jeunes actifs ayant des obligations professionnelles), ainsi que sur la lisibilité du dispositif actuel des préparations militaires, les objectifs recherchés de même que l'impact de telles préparations sur les jeunes, en particulier ceux en manque de repères.

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Président :

Mer et universités Monsieur HELIN Vincent

Rapporteurs :

Mer et universités Monsieur RICHE Louis-Romain

Ministère de
l'agriculture, de
l'agroalimentaire Monsieur ROBARDET D'ESTRAY Florian

Armée de l'air Commandant VIOLLET Anita

ACOMAR Monsieur CHEVALLIER Adrien

ANAJ-IHEDN Madame KOUDA Eva
Monsieur GERBOUD Antoine
Monsieur RAYMOND Baptiste

Armée de terre Monsieur SABLON du CORAIL Geoffroy

Chargée de
mission/réserviste Capitaine ® LOMBARD Gisèle

Chargé de mission Colonel ® GIROT Jean-Claude

CNSD Capitaine PAUCHARD Kevin

CNEF Monsieur BESNARD Jérôme

DCSSA Médecin en chef ® HAMON Patrick

DMJEC/Etudes et
Partenariats Lieutenant-colonel ® CIRION Patrick

Direction du service
national Colonel BERTHE de POMMERY François-Xavier

EMA Commissaire colonel MOUGENOT Marc

FORR/FOMSORR	Monsieur DEBORD Dimitri
FSEF	Monsieur DOBBELS David
Gendarmerie nationale	Lieutenant-colonel CLEMENT Franck
Membre honoraire	Monsieur DARANTIERE Christian
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire	Monsieur GONDARD Jean-François
Ministère de l'Education nationale	Monsieur JOBART Pascal
SGA/DRH-MD	Monsieur SEUX André
SGSF	Monsieur GERMAIN Jean-Baptiste
UNOR	LV® PAYEN de la GARANDERIE Antoine Lieutenant ® RAMILLON-DEFFARGES Renaud Lieutenant de vaisseau ® CABARET Sébastien

SOMMAIRE

Sujet	p.3
Membres du groupe	p.5
Synthèse du rapport	p.9
I – Le constat	p.13
II – Les propositions	p.17
III- Conséquences	p.21
Liste des récents travaux publiés par la commission armées-jeunesse	p.23

SYNTHESE

Ce groupe a organisé sa réflexion en deux temps qui correspondent aux deux volets de son étude, en tout premier lieu un temps de recherche décliné en quatre phases (les buts de la réserve, les activités réserve, la population des réservistes et la motivation des réservistes) suivi d'un temps de réflexion sur les améliorations susceptibles d'être proposées au système en place.

Afin de dresser un état des lieux des contours de la réserve opérationnelle et des préparations militaires, des intervenants chargés de la politique des réserves dans chacune des armées ou services ont été audités. La Commission armées-jeunesse avait déjà eu l'occasion d'entendre sur ce sujet le contre-amiral de Roquefeuil (CSRM). Par ailleurs, les contributions des délégués aux réserves de l'armée de terre et du service de santé, d'un CRED (correspondant réserves entreprise-défense), d'un intervenant appartenant au groupe réserve du MEDEF et de différents parlementaires des commissions de défense de l'assemblée et du sénat (le sénateur Michel Boutant, le sénateur et ancien ministre Jean-Marie Bockel, le député Philippe Folliot) ont permis d'étoffer les pistes de réflexion.

A travers ses propositions, **le groupe a souhaité contribuer à améliorer le système en place à budget constant**. Ordonnées en trois grands thèmes, ses propositions ont pour objectif d'aboutir à une meilleure allocation des ressources existantes pour une plus grande efficacité au profit des armées.

Une action phare est préconisée : **lancer le concept de réserviste tout au long de la vie**.

Fondement du lien Préparations militaires(PM)/ Réserve

- Etudier la mise en œuvre d'un véritable processus de gestion s'apparentant à la gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) adoptée par l'armée de terre.
- Etendre cette approche « besoin / disponibilité » à l'ensemble des armées et orienter l'organisation des réserves vers son aspect qualitatif, c'est-à-dire à un jeune pour un emploi, sans toutefois se cantonner à son aspect quantitatif.

Recruter

- Donner aux jeunes une vision claire et complète des possibilités offertes au titre des périodes militaires, si nécessaire en harmonisant et en rationalisant les objectifs et les dispositifs, voire en croisant ces problématiques avec les logiques d'égalité des chances (ex : permis sport-emploi). Rendre ainsi plus lisible l'engagement citoyen tendant vers la réserve via les préparations militaires (PM).

- Apporter de manière plus systématique une information complète au personnel des CIRFA sur la réserve et les périodes militaires.
- Etudier la faisabilité dans les autres armées d'un dispositif du type de celui mis en place par la Marine, dans les zones à faible implantation militaire (hors gendarmerie), au travers des centres PMM (préparation militaire Marine).

Fidélisation

- Mettre en place un dispositif avec une **plus grande porosité entre réserve opérationnelle et réserve citoyenne** (RC) afin de ne pas désespérer les réservistes et ne pas les oublier quand ils ne peuvent plus avoir d'ESR. Permettant aux intéressés de basculer sur volontariat dans la RC et vice versa, ce dispositif donnerait notamment la possibilité de les mettre à contribution, en conservant leur droit au port de l'uniforme, à l'occasion des rendez-vous patriotiques et autres activités contribuant au lien armées-nation. Demeurant en mesure de signer un nouveau contrat, ces réservistes pourraient ainsi, en qualité de collaborateur bénévole du service public, rester « au contact » par le biais d'activités non militaires organisées par des associations de réservistes dynamiques qui auraient leur place dans le dispositif (exemple de la FNASOR de Nantes).
- Envoyer à chaque réserviste (sous ESR ou non) une newsletter périodique traitant de l'actualité défense.
- Mettre en ligne un planning des activités défense et sécurité (portes ouvertes, rallye citoyen, colloque, conférence, cérémonies, etc....) se réalisant sur le territoire national qui permettrait à chacun de garder le lien avec l'institution de défense et de rester sensibilisé aux problématiques de défense et de sécurité. Ce planning en ligne qui serait accessible à tous serait un vrai outil de développement du lien armées-nation en permettant à chaque citoyen de savoir ce qui est organisé près de chez lui et d'y participer s'il le souhaite.
- Encourager les associations de réservistes à organiser de telles activités et faciliter leur action pour qu'elle contribue à la revitalisation du lien armées-nation et de l'esprit de défense.
- Alléger les formalités administratives (signature et renouvellement des contrats, paiement des sommes dues aux intéressés à la suite des activités sous ESR).
- Faire en sorte que les cellules chargées du soutien administratif et des travaux de chancellerie des réservistes leur apportent la même qualité de services qu'à l'active.

Entretien du lien armées-nation

- Employer les jeunes issus des PM, initiés aux métiers des armes mais qui ne pourraient être pris dans la réserve opérationnelle, au sein d'une nouvelle forme de réserve citoyenne (plus jeune, plus nombreuse) ayant pour mission, sous la responsabilité des DMD, de participer plus activement au rayonnement de l'esprit de défense et à l'entretien du lien armées- nation notamment dans les zones à faible implantation militaire (hors gendarmerie).
- Impliquer davantage la réserve opérationnelle et citoyenne dans le tout premier contact avec les jeunes scolaires dans le cadre de l'enseignement de défense prévu dans les programmes en leur présentant les valeurs de l'engagement citoyen et l'esprit de défense.
- Redonner aux DMD les moyens leur permettant de participer activement à l'entretien du lien armées-nation en renforçant son équipe (en personnel de réserve notamment) et les moyens dont il peut disposer pour maintenir, en particulier dans les zones à faible implantation militaire (hors gendarmerie), le lien armées--nation afin de lui permettre ainsi de mieux établir ce lien avec le monde éducatif (systématisation, notamment, de la mise en place des référents éducation nationale telle que prévue par les protocoles).
- A l'instar de la période d'acculturation des RC de la Marine nationale, généraliser ce principe afin de conforter plus encore les RC dans leur engagement pour la nation et leur connaissance de l'armée d'appartenance.
- Identifier les missions qui, au niveau du département, pourraient être confiées à des réservistes pour mieux faire rayonner les armées et contribuer au maintien du lien armées-nation. Déterminer sous quel statut elles peuvent être assurées : celui de réserviste opérationnel, celui de réserviste citoyen, ou enfin dans un cadre associatif.

En conclusion, le Groupe de travail estime que ces propositions permettraient :

- une augmentation de la visibilité des armées : lien armées-nation renforcé ;
- une meilleure intégration des réservistes au sein des armées ;
- l'augmentation du nombre de missions réalisables par des réservistes au profit des armées.

I. LE CONSTAT

Nombreux sont les citoyens qui sont volontairement entrés en contact avec la défense pour y vivre une expérience plus ou moins longue ou y établir un véritable lien. Mais force est de constater que la très grande majorité est en quête d'information sur la défense et la sécurité nationale, ou pourrait être intéressée d'en recevoir et qu'à ce jour, le dispositif de communication en place n'est pas harmonisé et efficace. Ainsi l'attente de ces citoyens ne reçoit pas toutes les réponses attendues de la part de l'institution militaire. De ce fait le lien armées-nation qui pourrait être renforcé et maintenu avec ces derniers, s'en trouve distendu.

La mauvaise connaissance des dispositifs est renforcée par le manque de lisibilité de ceux-ci et également par leur multiplicité, (les armées proposant en effet chacune un type de période militaire).

• LES PREPARATIONS MILITAIRES

Ces préparations militaires sont régies par deux articles du Code de la Défense¹ qui stipulent que :

- l'enseignement de l'esprit de défense doit figurer dans le programme des écoles du second degré,
- pour satisfaire aux besoins de la réserve, les volontaires doivent suivre une préparation militaire, voire, pour certains, un stage de perfectionnement..

Par arrêté du 21 avril 2008, l'organisation des préparations militaires incombe à chaque armée et à la Gendarmerie nationale.

Dans l'Armée de terre, la préparation militaire d'initiation dure de 3 à 10 jours et permet de découvrir le milieu militaire. La préparation militaire de perfectionnement d'une durée de 10 à 30 jours est consacrée à la formation militaire, et donne lieu à l'attribution d'un brevet militaire. Dans l'Armée de terre les préparations militaires d'initiation et de perfectionnement comportent trois options :

- la préparation militaire supérieure (PMS),
- la préparation militaire parachutiste (PMP),
- la préparation militaire de maintenance (entretien mécanique).

Par ailleurs, existent d'autres stages proposés aux grandes écoles, dispensés par l'Ecole spéciale militaire de Saint Cyr, ainsi que des stages de maintenance électronique à Chaumont, au profit des lycées professionnels.

¹ [L4211-3](#) et [L4211-4](#)

La marine pour sa part, propose une préparation militaire d'initiation et une préparation militaire supérieure « état-major », qui se déroule sur 12 samedis ou dimanches, et un stage de 5 jours dans un port militaire pendant les vacances scolaires, ainsi qu'une préparation militaire pour les officiers marinières, à Brest ou à Toulon, d'une durée de 3 semaines.

Dans l'armée de l'air, la formation militaire initiale dure 7 jours consécutifs sur une base aérienne et celle de perfectionnement dure 5 jours avec délivrance d'un brevet. En outre, elle anime le dispositif des « cadets de l'air », jeunes gens membres d'un aéro-club et sélectionnés par les fédérations françaises de l'aéronautique et de vol à voile. Ces volontaires suivent la même préparation militaire d'initiation et de perfectionnement et signent à l'issue un engagement à servir dans la réserve.

• LA RESERVE OPERATIONNELLE :

La réserve opérationnelle représente 56 328 contrats ESR ² signés pour les trois armées et services (hors gendarmerie et direction générale de l'armement). La forte décade de 2010 à 2012 est due à la diminution du nombre de réservistes issus du service national, même si l'on constate une stabilisation de 2012 à 2013 (ralentissement de la baisse).

La répartition par catégories (officiers, sous-officiers, militaires du rang) montre un surnuméraire chez les officiers et un sous-effectif chez les militaires du rang, qui s'expliquent par le profil socio-professionnel de la réserve, généralement élevé, en particulier dans la marine et l'armée de l'air, qui font souvent appel à d'anciens militaires pour tenir des postes spécialisés.

La moitié de ces contrats (28 810 ESR) concerne des réservistes de la Gendarmerie nationale, mis pour emploi auprès du ministère de l'intérieur et inscrits à son budget.

Pour les ESR relevant budgétairement du ministère de la défense, la répartition par armée montre que l'armée de terre rassemble la majorité des effectifs avec 15 582 réservistes (soit 56 %), l'armée de l'air et la marine sont à parité avec respectivement 4 081 et 4 651 ESR (soit 16% chacune), le service de santé des armées représente 3.034 ESR soit 11% des effectifs, le service des essences des armées 62 ESR et la DGA 108 ESR (1%).

Les activités de la réserve opérationnelle hors gendarmerie se répartissent essentiellement en :

- renfort en unité et en état-major (53%),
- missions sur le territoire national (25%)
- périodes de formation et d'instruction (9%)
- animation des journées défense et citoyenneté, enseignement (3,5%)
- opérations extérieures (3%)

² source : rapport d'évaluation de la réserve militaire 2012 (publication CSRM octobre 2013)

La réserve du service de santé des armées (SSA) est une réserve de haute technicité (profession réglementée des praticiens), très importante pour ce service. C'est la réserve dont la moyenne d'âge est la plus élevée : environ 40 ans. 74% des effectifs exercent dans les forces, 24% sont dans les hôpitaux. C'est une population diplômée, à recrutement tardif, difficile à recruter. Un effort est mené vers les jeunes, afin de les fidéliser en leur laissant le choix de l'endroit où ils veulent servir (nonobstant les besoins du service, privilégiant ainsi clairement les desiderata des réservistes), en leur offrant des formations qualifiantes, payées puisque suivies sous ESR.

• LE DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT DE RESERVE

L'intéressement des jeunes à la réserve passe par le développement de l'esprit de réserve dans la société et notamment dans les entreprises. Or si à l'époque de la conscription l'employeur du réserviste était contraint par une obligation constitutionnelle, avec la suspension du service national, l'obligation légale de « mise à disposition » a été ramenée à 5 jours et la contrainte n'existe plus, la société civile ne se sent donc plus impliquée dans les enjeux de sécurité et dans le maintien de la réserve.

Le lien armées-nation est remis en cause par la société civile car les armées ne démontrent pas assez la valeur ajoutée qu'apporte la réserve, en termes de savoir être des salariés de l'entreprise : ponctualité, travail en équipe mais aussi gestion de crise et savoir-être d'encadrement... L'érosion de la confiance et de la crédibilité entre réservistes et société civile s'est accélérée avec le désintéressement de la génération « post 1968 » envers les notions de patriotisme et d'engagement pour la Patrie, mais aussi, il faut le reconnaître, par les excès de certains réservistes eux-mêmes.

Le développement de l'esprit de réserve passe par une meilleure lisibilité du fonctionnement de la réserve. Du fait de la conscription, la réserve était alors très structurée en termes de formation, avancement, et fonctions de commandement, en vraie corrélation avec l'armée d'active. La distinction entre réserve opérationnelle (soldée) et réserve citoyenne (bénévole), ainsi que certaines nominations à des grades élevés sans que les intéressés fassent preuve d'une large connaissance de l'institution et de ses moyens, ont porté atteinte à la crédibilité de la hiérarchie militaire aux yeux de la société civile. De plus, s'il est indéniable que les préparations militaires représentent un vecteur d'ascenseur social pour des populations aux moyens limités, on peut s'interroger sur le manque de visibilité de l'autorité militaire au moment de la remise des brevets et son désintéressement face aux actions de rayonnement situées en dehors de Paris.

• LES PROBLEMATIQUES LIEES AU CONTRAT ESR

Le contrat ESR, malgré l'effort des armées sur sa viabilité juridique et son harmonisation avec les contrats de droit privé, il est source de nombreuses incompréhensions et se heurte à l'opposition du monde de l'entreprise, pour des

motifs parfois regrettables. Cette situation impose souvent aux employés volontaires pour servir dans la réserve de prendre ce temps sur leurs RTT ou jours de congés, ce qui est acceptable pour un jeune homme, mais moins pour un homme marié et père de famille.

On ne peut que constater le manque de communauté d'intérêts entre le chef d'entreprise et le réserviste désireux de servir au-delà des 5 jours prévus par la loi. En effet, il n'y a actuellement que peu de mesures susceptibles de faire adhérer l'entreprise à l'esprit de défense et à l'utilité de la réserve. L'argument de patriotisme et d'engagement à servir la France n'y suffit pas hélas car autant les entreprises sont prêtes à s'engager dans le soutien de causes humanitaires ou sociales-avec parfois des arrière-pensées fiscales- autant la défense du pays et la relation avec les armées sont presque systématiquement considérés comme inutiles. Si dans certains pays, les Etats-Unis et le Royaume-Uni notamment, l'entreprise est fière de ses réservistes, ce n'est pas le cas en France. En outre, pour les entreprises et PME qui ont signé des conventions avec la Défense, le ministère ne donne pas assez d'information sur les réserves. Pourtant, lorsque certains patrons sont invités à voir leur salarié en action, ils comprennent mieux la problématique de ces employés doublement citoyens. L'intérêt d'une entreprise à encourager ses cadres à s'épanouir dans la réserve diffère selon la taille de l'entreprise, son secteur d'activité (les entreprises du secteur de l'armement y voyant bien entendu un avantage), de l'appétence du dirigeant pour la « chose militaire », de l'engagement du réserviste lui-même, de sa capacité à faire connaître son expérience de militaire à temps partiel ...

La lourdeur des démarches administratives inhérentes à toute intégration puis à toute évolution suscite également des incompréhensions. De même, la non-prise en compte, dans la notation, l'avancement et l'attribution des récompenses, des activités réalisées hors du strict cadre de l'ESR, est parfois source de frustration alors même que ces activités sont bénéfiques pour l'institution.

• L'INSUFFISANCE DE L'UTILISATION DES RESSOURCES

Enfin, il subsiste un problème de fond dont la résolution est nécessaire à l'amélioration de l'intérêt des jeunes à la réserve : la non-utilisation d'une grande majorité d'entre eux ayant pourtant effectué une préparation militaire. Les postes proposés ne sont pas assez nombreux et ne correspondent pas assez à des jeunes dont les connaissances militaires sont, par essence, limitées. Ce problème est l'une des causes majeures de la désaffection des jeunes, qui étaient pourtant entrés dans l'institution avec une dose d'enthousiasme importante. En outre, nonobstant l'absence d'ESR, ils découvrent un monde dont les réalités-budgétaires, de ressources humaines et associatives-ne sont parfois pas celui dont ils ont rêvé. La quasi-absence, en particulier, de continuum entre l'intégration à la réserve, par le biais d'une PM-S ou d'une intégration directe, les périodes d'ESR et le déroulé de carrière de réserviste, est un problème significatif, dont la perpétuation reste cause de nombreuses incompréhensions et ensuite de démotivations, préludes parfois à des départs de l'institution.

II. LES PROPOSITIONS

À budget constant :

une meilleure allocation des ressources pour une plus grande efficacité

• ECONOMIES BUDGETAIRES

- Limiter le nombre de préparations militaires afin de réduire le nombre de préparateurs déçus de ne pouvoir s'engager de quelque manière que ce soit au service des armées à l'issue de ladite préparation
- Transférer le statut de certaines missions de « réserve de représentation » de la réserve opérationnelle à la réserve citoyenne (ex : manifestations patriotiques...) en économisant ainsi pour lesdites missions :
 - o E.S.R. (Engagements à Servir dans la Réserve) ;
 - o B.U.T. (Bons Unitaires de Transport) ;
 - o & autres frais.

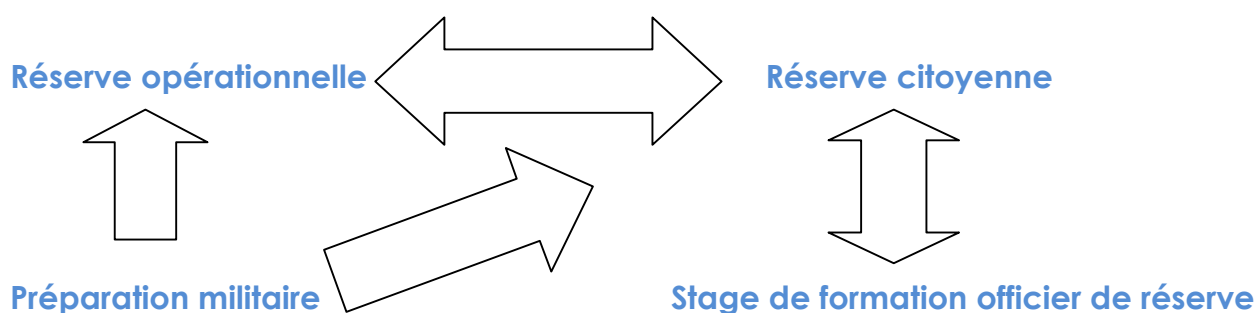
• REALLOCATIONS BUDGETAIRES

- Redéfinir le statut de la réserve citoyenne afin de permettre aux intéressés - sans être soldés - d'être sous l'assurance de l'État dans le cadre de leurs missions et défrayés aux frais réels ;
- Octroyer un trousseau complet à tout réserviste opérationnel ou citoyen afin de lui permettre de participer visiblement au rayonnement des armées ;
- Développer des stages de formation officier de réserve citoyenne sur un modèle commun aux trois armées et à la gendarmerie : le modèle marine pouvant faire office de référence ;

- Initier des déplacements de réservistes et de jeunes sur des lieux où les armées se sont illustrées en France (ex : Marne, Normandie, Provence...) et en Europe (ex : Marignan, Rocroi, Fontenoy, Austerlitz, Wagram, Solférino....) afin de diffuser l'esprit de défense au travers de l'histoire victorieuse de l'armée française.

- **INITIATIVES A FRAIS CONSTANTS**

- Lancer le concept de réserviste tout au long de la vie ;
- Promouvoir la perméabilité entre la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.



- Actualiser les règles de port de l'uniforme en octroyant le droit de port à tout réserviste (opérationnel et citoyen) soumis à une information préalable obligatoire à l'autorité de rattachement ;
- Développer dans le cadre d'une démarche R.S.E. (Responsabilité Sociétale des Entreprises) les conventions de soutien à la politique de réserve militaire notamment avec les entreprises privées (mettre en avant le label déjà existant « *Entreprises partenaires de la Défense* ») ;
- Appliquer de manière uniforme les règles de chancellerie relatives aux récompenses (lettre de félicitations, décorations) et aligner la politique d'octroi des grades (publication au J.O. pour les grades de la réserve citoyenne au même titre que les autres) ;
- Renforcer l'utilisation des modes de communication modernes (courriels, applications mobiles) pour :

- communiquer régulièrement aux réservistes des informations sur l'actualité de la défense afin de maintenir un lien avec les armées (ex : @mers du CESM) et s'assurer d'une communication favorable ;
- mettre en lien les réservistes avec les autres institutions sensibles aux questions de défense (IHEDN, Cour des comptes, Parlement...) pour échanger de manière croisée sur les problématiques de défense ;
- informer les réservistes des conférences organisées par les armées.

• III. CONSEQUENCES IMMEDIATES

- Augmentation de la visibilité des armées : lien Armées-Nation renforcé ;
- Meilleure intégration des réservistes au sein des armées ;
- Augmentation du nombre de missions réalisables par des réservistes au profit des armées.

LISTE DES RECENTS TRAVAUX PUBLIES PAR LA COMMISSION ARMEES-JEUNESSE

Session 2013-2014

- Contribution de la défense à la politique d'intégration
- Les préparations militaires, la réserve opérationnelle et les jeunes
- Modes d'action et de rayonnement de la Commission armées-jeunesse

Session 2012-2013

- La Patrie : quelle signification pour la jeunesse d'aujourd'hui ?
- Les jeunes en situation de difficulté ou des zones urbaines sensibles et les armées

Session 2011-2012

- Défense et service civique
- Promouvoir la résilience chez les jeunes
- Contribution de la défense à l'insertion des jeunes en difficulté

Session 2010-2011

- La réserve citoyenne des jeunes
- Symbolique tradition, cohésion nationale

Session 2009-2010

- Le rôle social des armées

Session 2008-2009

- La reconversion des jeunes en contrats courts
- Scolarité partagée

Session 2007-2008

- Egalité des chances, reconnaissance des savoir-être
- Les attentes des jeunes en matière d'autorité

Session 2006-2007

- Les Cadets de la Défense
- La formation en alternance dans les armées