

EMA

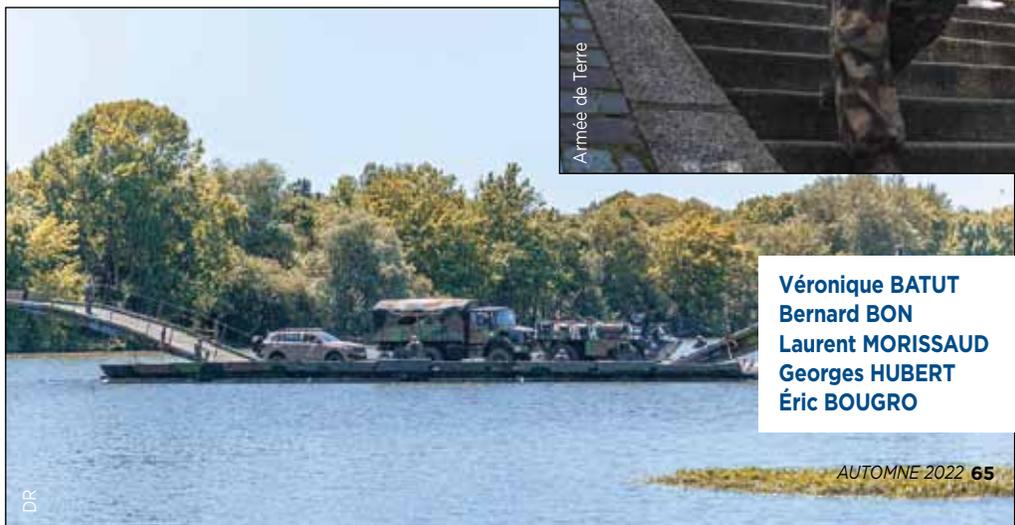
# DOSSIER NOS RÉSERVES



DK



Armées de Terre



DR

Véronique BATUT  
Bernard BON  
Laurent MORISSAUD  
Georges HUBERT  
Éric BOUGRO

## « Faire connaître et reconnaître l'engagement du réserviste »

Placée sous l'autorité des ministres des Armées et de l'Intérieur, la Garde nationale, qui représente 77 000 réservistes, est aujourd'hui un acteur incontournable de la protection du pays. Dans cet entretien paru dans la revue *Esprit Défense* (printemps 2022), la générale Véronique Batut, sa secrétaire générale, détaille son rôle et ses actions pour faciliter l'employabilité de ces citoyens engagés. Ses propos ont été recueillis par Margaux Bourgasser, rédactrice multimédia au ministère des Armées.

**Margaux Bourgasser :** Depuis 2020, vous êtes secrétaire générale de la Garde nationale ainsi que du Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM). En quoi cela consiste-t-il ?

**Générale Véronique Batut :** La Garde nationale a été créée en 2016 à la suite des attentats, afin de renforcer la contribution des réserves à la protection des Français, de répondre à l'élan d'engagement citoyen et de favoriser l'union nationale et la résilience. Son modèle s'inscrit dans la continuité de celui des réserves militaires institué lors de la professionnalisation des armées, après la suspension de la conscription. Le secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) contribue au développement de l'employabilité des réservistes. Par ailleurs, je suis également secrétaire générale du CSRM. Cette instance de consultation et de réflexion est principalement chargée des questions spécifiques au statut des réservistes militaires. Présidé par le ministre des Armées, le CSRM réunit annuellement des représentants du Parlement, des forces armées, des réservistes et leurs associations, ainsi que des organisations syndicales et professionnelles.



**Véronique Batut** secrétaire générale de la Garde nationale

**M.B. :** Revenons sur la Garde nationale. Que représente-t-elle aujourd'hui et quels types d'actions menez-vous pour la soutenir ?

**V.B. :** Les Français manifestent aujourd'hui un fort désir d'engagement. La Garde nationale a permis d'accueillir cet élan citoyen. Le SGGN travaille au développement de conditions favorables à l'employabilité des

réservistes opérationnels. Au total, plus de six mille d'entre eux sont ainsi employés chaque jour. Pour être employable, le réserviste doit d'abord trouver un poste correspondant à ses

**« Les conventions conclues avec les partenaires garantissent des conditions de disponibilité plus favorables que les minima imposés par la loi »**

compétences et à ses aspirations. Son unité doit ensuite bénéficier du budget adapté. Enfin, le troisième pilier repose sur la politique partenariale menée par le SGGN auprès des employeurs des réservistes pour faciliter la conciliation entre activité professionnelle et engagement. Les conventions conclues avec les partenaires garantissent des conditions de disponibilité plus favorables que les minima imposés par la loi. De façon complémentaire, nous proposons toute mesure renforçant l'attractivité de l'engagement dans les réserves, telles que la rémunération, les mesures d'accompagnement financier, la protection sociale ou encore la valorisation des compétences.

**« L'engagement dans la réserve est une démarche volontaire fondée sur une conviction personnelle »**

**M.B. : Aujourd'hui, quelles sont les compétences recherchées par les armées, directions ou services ?**

**V.B. :** Elles évoluent selon les types de menaces et l'extension des champs de conflictualité. Les compétences dans les domaines informatique et cyber sont actuellement très demandées. Mais la crise sanitaire a égale-

ment remis en lumière les besoins en médecins, urgentistes, infirmiers, anesthésistes notamment, pour lesquels un recrutement rapide a été mis en place. L'enjeu des compétences est important, du soldat sur le terrain au spécialiste de haut niveau.

**M.B. : À votre avis, comment peut-on convaincre ces citoyens de s'engager dans la durée ?**

**V.B. :** L'engagement dans la réserve est une démarche volontaire fondée sur une conviction personnelle. Il nous faut susciter des vocations, informer, diffuser et favoriser la connaissance comme la reconnaissance de l'engagement des réservistes. Nos actions de communication participent de cet effort, notamment grâce au site internet [www.garde-nationale.gouv.fr](http://www.garde-nationale.gouv.fr) et à nos réseaux sociaux. L'organisation d'événements, comme les Journées nationales des réservistes, ou notre récente participation à *La Fabrique Défense*<sup>1</sup> contribuent aussi à cette valorisation. Il s'agit autant de « faire connaître » la Garde nationale que de « reconnaître » l'engagement du réserviste. Il nous faut aussi agir tant sur les employeurs que sur le grand public pour toucher l'environnement complet du réserviste. La politique partenariale permet ainsi d'associer les entreprises, les collectivités territoriales ou les établissements de l'enseignement supérieur à cet engagement, autour du réserviste.



<sup>1/</sup> Salon annuel, existant depuis 2021, qui permet aux jeunes de se réunir, se rencontrer, créer des liens et appréhender les enjeux de Défense.

**M.B. : Comment persuader les chefs d'entreprise de signer une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle ?**

**V.B. :** Le SGGN propose une démarche gagnant-gagnant, dans laquelle l'employeur qui s'engage pour faciliter l'activité de ses réservistes voit son initiative reconnue et valorisée à son tour. Il peut faire valoir son engagement au titre de la RSE<sup>2</sup>, mais également bénéficier

**M.B. : Comment la Garde nationale arrive-t-elle à cette politique partenariale ?**

**V.B. :** Pour parvenir à toucher largement les entreprises, les collectivités territoriales ou les établissements d'enseignement supérieur en Métropole et en Outre-mer, nous disposons d'un réseau de réservistes opérationnels et citoyens présents dans la plupart des départements. Ces correspondants « réserve-

entreprise-défense » vont au contact des employeurs pour créer des synergies locales entre les forces armées et leur environnement socio-économique, au profit des réserves. Nous avons besoin de ce réseau humain qui connaît tant le milieu militaire que le monde de l'entreprise, de l'enseignement supérieur ou des collectivités territoriales. Ce sont des ambassadeurs très efficaces de l'engagement.



**Sentinelle : les hommes du 3<sup>e</sup> RMAT en patrouille**

de dispositifs d'allègement de ses charges financières (mécénat, participation au financement de la formation professionnelle continue). Aujourd'hui, nos partenaires octroient en moyenne près de 19 jours d'autorisation d'absence à leurs réservistes, contre huit prévus dans le Code du travail. Les entreprises constituent les deux tiers des signataires. Elles conviennent très majoritairement d'un maintien, au moins partiel, de la rémunération du réserviste pendant ses activités, et ce en plus de sa solde de réserve.

<sup>2/</sup> Responsabilité sociétale des entreprises.

**M.B. : Plus globalement, quelles sont, selon vous, les qualités pour être un « bon réserviste » ?**

**V.B. :** Un réserviste est avant tout un volontaire. Cela nécessite bien évidemment de la disponibilité, mais aussi un état d'esprit marqué par une forte envie de servir et de contribuer à l'effort de défense ainsi qu'à la protection des Français. Le réserviste devient en cela un véritable vecteur de résilience. Nous avons interrogé les réservistes, via un sondage sur le terrain, pour connaître les raisons de leur engagement. Les réponses obtenues mettent en évidence l'envie de « *défendre [leur] pays* », « *d'être au service des autres* » ou



encore de « développer l'esprit d'équipe ». Un autre moteur essentiel de leur engagement est de « [se] sentir utile ».

### « Favoriser l'ancrage des réservistes au cœur de notre société »

**M.B. : La réserve de la Police nationale va bientôt devenir « opérationnelle ». Qu'est-ce que cela va changer ?**

**V.B. :** Contrairement aux forces armées qui emploient leurs réservistes opérationnels sur l'ensemble de leurs missions, la Police nationale réservait, jusqu'à récemment, ses missions opérationnelles à ses anciens des services actifs. L'emploi des réservistes recrutés dans le milieu civil était circonscrit à des fonctions administratives, d'accueil, de soutien ou de logistique. En transformant sa « réserve civile » en « réserve opérationnelle », la Police nationale étend à tous les policiers réservistes l'accès à l'ensemble de ses missions. L'objectif est d'atteindre 30 000 engagés d'ici à 2030, dont 75 % recrutés dans un vivier de jeunes de 18 à 35 ans, sans passé dans l'institution. Cette ouverture à la société civile aspire à renforcer le lien police-population.

**M.B. : Pendant les mois à venir, quels sont**

**vos projets et ambitions pour faciliter l'engagement des jeunes en tant que réservistes ?**

**V.B. :** Je souhaite conduire à son terme le travail entamé à mon arrivée afin de bâtir la Garde nationale de demain. Cette démarche repose sur deux axes principaux. Dans un premier temps, il s'agit d'inscrire la Garde nationale dans le paysage national de l'engagement citoyen, et ainsi favoriser l'ancrage des réservistes au cœur de notre société. Il faut capter les évolutions de leurs aspirations, mais également leur donner les moyens de devenir eux-mêmes ambassadeurs de leur engagement, au plus près de leur environnement. Nous travaillons par ailleurs avec les autres acteurs de l'engagement citoyen au développement de synergies utiles. Nous avons à ce titre entrepris une démarche de rapprochement avec la plateforme *JeVeuxAider.gouv.fr*. Cette initiative contribue, en outre, au second axe de ma démarche : préparer la résilience de demain. L'idée est de s'appuyer sur ce savoir-faire éprouvé en cas de crise - *JeVeuxAider* a été mise en place en 2020 pour catalyser le volontariat face à la crise sanitaire - afin d'être en mesure de réagir plus vite, et de structurer la capacité d'action de la Garde nationale au profit des forces. En d'autres termes, il est question de préparer l'avenir dès à présent.

## Quels réservistes pour quelle réserve ?

**Président de la Réunion des officiers de réserve spécialistes d'état-major (ORSEM), le colonel Bernard Bon préside à ce titre le groupe de travail lié à la réserve militaire au sein du comité de liaison établi entre le MEDEF et l'état-major des Armées. Il fait ici le constat de la place actuelle de la réserve dans les armées et propose des pistes de réflexion qui devront s'inscrire dans le nouveau contexte de confrontation à la guerre de haute intensité.**

### La réserve : un terme équivoque ?

Aujourd'hui l'emploi en France du terme de « réserve militaire » relève presque d'un malentendu. Pour le grand public, le terme de « réserve militaire » évoque un ensemble structuré et commandé, composé de citoyens volontaires dont ce n'est pas l'activité principale, disposant de moyens matériels et répondant à des règles d'emploi définies. C'est l'idée banale de « *la partie de l'armée qu'on appelle sous les drapeaux que quand les circonstances l'exigent* » telle que la définit le dictionnaire *Littré*.

La réalité est bien différente car la France n'a pas une telle armée de réserve. Les réserves ne sont pas une force autonome et le concept français est celui d'une réserve d'emploi intégrée à l'armée d'active : « *La cohésion est la force principale des armées ; en vertu de ce principe, les réserves sont étroitement intégrées et même assimilées à l'armée d'active* ».<sup>1</sup>

Il convient incidemment de rappeler ici que la Garde nationale créée en octobre 2016 n'est pas une « force » organisée disposant d'effec-

<sup>1</sup>Général Walter Lalubin, délégué interarmées aux réserves, audition à l'Assemblée nationale, octobre 2019.



**Accueil des nouveaux réservistes**

tifs et de moyens lui donnant la capacité de conduire des missions opérationnelles. C'est un « *échelon de concertation* » dirigé par un secrétariat général et seulement destiné à fédérer les réserves des Armées, de la Gendarmerie et de la Police dans le but de renforcer leur rayonnement et leur attractivité.

Dans ce contexte, depuis la dissolution des régiments de réserve à la fin des années 1990, il n'existe plus d'« unité militaire » de réserve de plein exercice. La création en 2013 au sein de l'armée de Terre d'un bataillon de réserve (devenu le 24<sup>e</sup> régiment d'infanterie) est restée, à ce jour, au stade d'une expérimentation. On trouve, en revanche, des « unités élémentaires » accueillant des réservistes au sein des régiments et unités de niveau similaire mais

il s'agit de structures intégrées et à l'autonomie d'emploi limitée, ainsi que quelques organismes de type état-major. Sont également inclus dans la « réserve » de très nombreux réservistes appelés à tenir des postes dans des structures de commandement ou unités d'active à titre de « compléments individuels ».

### « De fait, la réserve c'est l'armée »

Dès lors, l'idée parfois évoquée qu'il puisse être fait appel à une réserve militaire en cas de nécessité perd beaucoup de sa portée. De fait, la réserve c'est l'armée et les marges de manœuvre comme les emplois possibles doivent être appréciés dans ce contexte.<sup>2</sup>

À défaut d'être une force organisée disposant de personnels, de matériels et d'infrastructures propres, la réserve tend à devenir un simple dispositif d'emploi, un vivier de personnels à la disposition des armées. En d'autres termes, il n'y a pas de réserve, il n'y a que des réservistes !

### Pas de réserve mais des réservistes

La réserve militaire est donc un ensemble de personnels principalement constitué de réservistes opérationnels.

**La réserve opérationnelle de premier niveau** (dite RO1) regroupe des volontaires, citoyens français âgés d'au moins 17 ans, issus de la

<sup>2/</sup> Voir en ce sens *COVID-19, réserves, mystique de la levée en masse et im-préparation des élites - Plaidoyer pour l'organisation de réserves civiles et militaires face aux crises à venir*, Stéphane Audrand, Theatrum Belli, avril 2020.

société civile avec ou sans expérience militaire, qui souscrivent un engagement à servir dans la réserve opérationnelle (ESR) qui est un contrat rémunéré d'une durée de 1 à 5 ans renouvelable. Ces volontaires sont formés militairement pour occuper un poste opérationnel. Ils font le choix de servir leur pays sans faire du métier des armes leur seule profession<sup>3</sup>.

**La réserve opérationnelle de disponibilité** (dite RO2) regroupe tous les ex-militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité pendant les cinq années suivant leur départ des forces armées.

Il ne sera traité ici que de la réserve opérationnelle de premier niveau (RO1). La réserve opérationnelle de disponibilité (RO2) reste à ce jour assez expérimentale bien que l'objet d'attentions récentes.

Le principe retenu étant celui d'un vivier de ressources, la clé de fonctionnement et d'emploi de la réserve opérationnelle des armées est d'abord un budget construit comme un volume de jours de convocation valorisé

<sup>3/</sup> Extrait du site du ministère des Armées



**Patrouille de réservistes de la Gendarmerie**

## DOSSIER

au coût moyen quotidien d'un réserviste. Chaque armée et direction ou service des armées se voit alors allouer un tel budget, qu'elle redistribue ensuite jusqu'au niveau le plus fin de ses composantes. Toute unité peut ainsi disposer d'un budget qui lui permet d'employer des réservistes en arbitrant entre un coût unitaire, fonction du grade, et un volume d'activité en jours de convocation. Quant au réserviste, il souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) auprès d'un organisme ou unité qui a les moyens budgétaires de l'employer. Cet ESR, qui n'est valable que pour ledit organisme, précise tous les ans le nombre de « jours » qu'il pourrait être amené à effectuer, déterminés par l'organisme en fonction des activités programmées et de l'analyse budgétaire qu'il mène.

Les armées françaises disposent donc d'un outil, essentiellement budgétaire, permettant à leurs différentes composantes de recourir individuellement à des ressources humaines dites de réserve, leur permettant d'assurer leurs missions.

**« Au fil du temps, cette capacité déléguée à des échelons subalternes de disposer d'un budget de ressources dites de réserve a pu subir des dérives »**

Au fil du temps, cette capacité déléguée à des échelons subalternes de disposer d'un budget de ressources dites de réserve a pu subir des dérives. C'est ainsi que l'on peut voir des postes d'active transformés en postes de réserve lors du départ en retraite de leur titulaire qui devient alors réserviste<sup>4</sup>, des postes pourvus au titre de la réserve faute d'exister (d'être financé ?) dans l'organigramme active, des durées d'activité annuelle oppor-

tunément allongées à défaut d'une activité civile principale, ou encore l'anecdotique possibilité pour des militaires d'active placés en congé pour convenances personnelles pour élever un enfant, de souscrire un engagement dans la réserve<sup>5</sup>.

Avec un budget limité, et souvent l'objet d'ajustement, ces pratiques réduisent très significativement la capacité des armées à disposer, en nombre et en qualité, de réservistes issus de la société civile en mesure de former « la réserve ».

La question est alors de savoir comment constituer un véritable « corps de réservistes opérationnels » au sein de la société civile.

**« Permettre à une réserve opérationnelle de prendre une place significative dans le contrat opérationnel des armées nécessite de profondes mutations »**

### **Donner de la consistance à la réserve militaire**

Sans remettre d'emblée en question le concept de réserve intégrée du modèle français, permettre à une réserve opérationnelle de prendre une place significative dans le contrat opérationnel des armées nécessite de profondes mutations, ce qui est largement reconnu aujourd'hui.

Parallèlement à l'impérieuse nécessité d'équiper correctement leur réserve, les armées doivent ainsi s'attacher à consolider leur ressource humaine dès le régime courant et sans

4/ Un document récent de l'armée de Terre emploie d'ailleurs le terme de « effet d'aubaine ».

5/ Décret n° 2018-1251 du 26 décembre 2018.

préjuger de stades ultérieurs de mise en garde ou mobilisation tels que prévus par la loi.

Différentes pistes de réflexion peuvent alors être explorées au bénéfice d'un dispositif de ressources cohérent et adapté, issues de toute la société civile :

- la mise en place d'une inspection générale de la réserve. Cette fonction existait il y a une quinzaine d'années au sein même du cabinet



du ministre des Armées ;

- la sanctuarisation d'un budget réserve pur excluant de son utilisation les emplois de type « intérimaire à temps partiel » ou ne se trouvant pas dans l'organigramme d'active ;
- un engagement souscrit « dans la réserve » et non auprès d'une unité d'emploi particulière ; les corollaires en sont une gestion centralisée qui permet d'affecter les réservistes selon des besoins de réserve d'intérêt général, ainsi qu'un suivi et une gestion de la ressource ;
- la proposition d'un cursus de formation attractif et complet, en matière à la fois de techniques ou savoir-faire ainsi que de niveaux de responsabilités à assumer, doublé d'un entraînement continu ;
- l'offre d'un parcours de réserviste sur tout

une vie professionnelle ; l'engagement dans la réserve doit s'inscrire dans un temps long, garantie d'une capitalisation des compétences acquises, d'un retour sur l'investissement réalisé par la collectivité et de la reconnaissance de l'état de réserviste ; l'une des contreparties en est la nécessité d'accepter des périodes de disponibilité différenciée au cours de la vie professionnelle ;

- la fin d'une relation exclusive armée-réserviste héritée du concept de « rappel des réservistes » lui-même issu de la conscription. Dans un contexte de concurrence aiguë sur la ressource humaine dans toutes les activités, on ne peut faire l'impasse sur l'inclusion de l'employeur principal dans une relation tripartite ; outre la fluidité on pourrait vraisemblablement aussi y gagner en adhésion au lien Armée-Nation et en résilience.

Toutes ces propositions doivent maintenant être inscrites dans le nouveau contexte d'engagement des Armées, la guerre de haute intensité ; celui-ci va en effet rendre nécessaire l'existence d'une véritable « réserve », partie intégrante des Armées.



Colonel ® Bernard BON  
Président de la réunion des ORSEM

## Témoignage sur le Service national universel

Laurent Morissaud, père de cinq enfants, témoigne d'une intense expérience professionnelle dans l'entrepreneuriat. Il ne manque pas de rappeler combien il doit aux logiques de la promotion sociale. Sur le plan militaire, il est un pur produit du service militaire pendant lequel il a occupé les fonctions de chef de peloton à l'instruction. Il est actuellement réserviste opérationnel au sein du Détachement militaire d'appui à la sûreté portuaire (DMASP) rattaché à la DMD 44. Il a décidé de participer à l'aventure du Service national universel (SNU) depuis 2019 ; il a notamment dirigé le centre du SNU à La Turballe en Loire-Atlantique en juin 2022.

### Qu'est-ce que le SNU ?

Pour pouvoir répondre à cette question, rapprochons-nous de l'accroche officielle pour ce séjour de cohésion sur le site du gouvernement :

*« Vous avez entre 15 et 17 ans, vous êtes de nationalité française, vous souhaitez participer à la construction d'une société de l'engagement, bâtie autour de la cohésion nationale, ne ratez pas les inscriptions du Service national universel ! »*

Eh oui, le SNU est l'un des moyens pour retrouver cette cohésion nationale en prenant comme ciment la belle jeunesse de notre pays tout en lui permettant de s'engager plus facilement au sein de la société sur la base du volontariat ! Avant de s'engager, ne faudrait-il pas avoir conscience de notre État-nation qui

découle de notre histoire commune ? Cette notion mériterait d'être abordée.

### La montée en puissance de mon centre

La planification, gage de réussite, est omniprésente dans l'inconscient militaire ou tout métier de la logistique. Elle prend tout son sens dans la préparation, l'organisation et le déroulement du séjour de cohésion. Si nous voulons qu'une mission soit un véritable succès, il faut se donner des moyens. Le directeur devrait être recruté plus en amont pour être en mesure de mettre en place l'équipe la plus pertinente afin d'avoir un projet pédagogique le plus finalisé possible.

Tout commence par le recrutement car la valeur d'une entité est l'Homme. Mon recrutement ainsi que celui de mon équipe est le point de départ d'une nouvelle et belle aventure humaine. Malgré les difficultés de recrutement, j'ai réussi, encore une fois, à créer cet esprit de cohésion, de bienveillance et de camaraderie aussi bien au sein de l'équipe d'encadrement que des jeunes volontaires. Nous



Visite du 1<sup>er</sup> bâtiment ravitailleur de forces (BRF) Jacques Chevallier, aux chantiers de l'Atlantique (St-Nazaire)

DR

ne faisons qu'un. Nous retrouvons bien sûr ces valeurs au sein des corps en uniforme. Les retours positifs faits en direct ou à l'issue du séjour (lors de rencontres ou sur les réseaux sociaux par exemple) en sont la preuve.

Les constats sont assez simples. Nous n'avons que peu de postulants, plutôt jeunes avec un profil d'étudiant, et ils sont déjà tous engagés dans la société française en tant que bénévoles dans le monde associatif (étudiant, sportif, culturel), humanitaire, ... ou membres de corps en uniforme (pompier volontaire, réserviste gendarme et réserviste militaire). Avoir des encadrants engagés pour une mission « jeunesse engagée » est un atout non négligeable. Cela donne du sens à ce séjour. C'est pourquoi j'ai encore organisé lors de ce séjour une soirée pendant laquelle l'ensemble des membres de l'équipe a témoigné afin de partager leurs investissements divers et variés dans la société.

### « Nous devrions être sur un triptyque Éducation nationale, éducation populaire et Armées »

Nous devrions être sur un triptyque Éducation nationale, éducation populaire et Armées. Malheureusement peu de détenteurs de BAFA ou BAFD postulent. Et cette année, je n'avais aucun représentant de l'Éducation nationale au sein de mon équipe sachant que l'an passé, il n'y avait qu'un seul enseignant, mon adjoint pédagogique. Le manque de postulants peut s'expliquer par la méconnaissance du parcours SNU ainsi que les conditions d'employabilité et de rémunération et la considération humaine.

L'une de mes forces a été de conserver, d'un stage à l'autre, quelques membres de mon encadrement. Il faudrait réussir à conserver une

plus grande partie de l'encadrement d'un stage à un autre et avoir, parmi les membres de l'encadrement, des jeunes issus d'un SNU passé.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Que ce soit dans l'encadrement ou chez les jeunes volontaires, les filles sont majoritaires !

### Le SNU, une source d'inclusion et d'émancipation

La tenue ou l'uniforme permettent de supprimer toute différence, quelle qu'elle soit. Tous les participants des stages de cohésion portent la même tenue. Elle est uniquement différenciée entre les jeunes volontaires et l'encadrement par la couleur de certains éléments.

Un regret selon moi, mais pas uniquement pour l'uniformité : la non fourniture des chaussures. En 2019, nous avions tous la même tenue de la tête aux pieds ! Les chaussures qui sont un marqueur social étaient fournies. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Certains jeunes n'arrivent qu'avec une seule paire de chaussures et d'autres avec plusieurs de grandes marques. Elles permettaient d'avoir une uniformité totale et par conséquent, la suppression de tout signe de richesse extérieure et ainsi de toute origine sociale. Il me semble donc dommage de ne pas conserver cette absence de marqueur social et sociétal. Et qu'ils sont beaux mes BG ainsi vêtus !

Les jeunes sont accueillis avec toutes leurs différences physiques, intellectuelles, sociales, ... Tout est fait pour leur permettre de vivre pleinement ces deux semaines en inclusion totale qu'ils soient valides, en fauteuil roulant ou avec certaines faiblesses.

### Quelques moments forts

Les rituels républicains sont l'un des piliers de ce stage de cohésion. La levée et la descente des couleurs marque le rythme quotidien. Je



DR

Présentation de l'opération Sentinelle aux jeunes du SNU

mets un point d'honneur à ce que tous les jeunes y participent ainsi que tout l'encadrement. Nous pourrions faire un parallèle avec les écoles primaires dans lesquelles les jeunes sont accueillis le matin à un endroit spécifique de leur classe afin de découvrir leurs missions en classe, leurs activités de la journée, de faire le point sur le repas du midi. C'est un moment fort pour la cohésion d'une classe, d'un groupe et un point clé pour l'organisation avec, entre autres, le rappel du déroulé de la journée.

Initialement, nous ne chantions *La Marseillaise* que le matin à la levée des couleurs. À la demande de la grande majorité des jeunes et des tuteurs, nous le faisons dès le troisième jour à la descente des couleurs. C'est dans ces moments que nous voyons que les débats entre certains adultes sont déconnectés de la réalité terrain et des désirs de notre jeunesse.

Nous avons pu profiter pleinement de la journée du 18 juin pour faire vivre les rituels républicains en dehors du centre et ainsi permettre à nos jeunes volontaires de participer à la commémoration dans trois communes différentes. C'était un moment fort en présence du sous-préfet, d'élus du peuple, de représentants de différentes associations,

de citoyens, ... Quelle chance pour certains de participer pour la première fois à ce type de cérémonie. Un moment enrichissant intergénérationnel à l'issue duquel beaucoup d'échanges ont eu lieu. Quel plaisir de montrer notre jeunesse à plusieurs générations ! Ceci donne du sens à différentes interventions dont la journée défense mémoire dite JDM qui permet à nos jeunes de découvrir l'organisation d'une cérémonie officielle et de valider en même temps leur JDC (Journée Défense Citoyenneté). Cette journée rend les volontaires acteurs lors de ce séjour grâce aux rencontres avec des officiels.

Cette journée est aussi riche que celle dite de la sécurité intérieure qui leur permet de comprendre et voir une intervention conjuguée sur un accident de la route du SDIS et des FSI. Les institutions et la jeunesse se rapprochent ainsi. C'est tout simplement de la proximité !

Comme lors de mon dernier séjour SNU en juin 2021, nous avons aussi réitéré la soirée bivouac. Celle-ci a encore permis à une partie de nos jeunes de vivre cette expérience pour la première fois : préparer un *barbecue*, monter et démonter une toile de tente, dormir en dehors d'un logement en dur. Ces moments

forts sont aussi importants pour la cohésion des compagnies et la connaissance de soi en tant qu'individu.

Ils sont acteurs de leur séjour par le biais de certains débats ou réunions tels que les conseils de maisonnée quotidiens, ceux des compagnies et du centre.

### Que retenir du SNU ?

La rigueur, la discipline, le respect et tant d'autres choses exigées des jeunes et de l'encadrement permettent d'assimiler plus facilement la notion des droits et devoirs, de faire vivre et de vivre pleinement les valeurs républicaines.

Le SNU permet véritablement de renforcer la cohésion nationale grâce à la rencontre de jeunes venus des cinq départements de la région des Pays-de-la-Loire et des différentes journées de rencontre avec des administrations et institutions. Il permet aussi de découvrir la culture de l'engagement, de permettre un accompagnement de certains jeunes en insertion sociale et professionnelle grâce à la rencontre avec la mission locale et au forum des métiers.

### « Le SNU de demain devra aussi intégrer la notion d'État-nation dans l'instruction »

Le plus beau cadeau à l'issue de ce séjour est le retour positif des jeunes et de leurs parents qui nous remercient de notre investissement et de l'expérience unique vécue par leur enfant. À quoi se rajoute la consommation de mouchoirs lors des dernières vingt-quatre heures...

### Et demain, quel SNU ?

Pour participer actuellement au séjour, la nationalité française est une exigence. Ce point particulier est un petit regret personnel. C'est

justement à ce type de séjours que ces jeunes étrangers scolarisés en France devraient participer. Le SNU devrait être un véritable outil d'intégration. Les jeunes d'origine étrangère qui suivent la scolarité en France devraient avoir aujourd'hui la possibilité de vivre cette quinzaine qui permet d'appréhender certains principes républicains et certaines valeurs de notre société. Ne serait-ce pas l'une des meilleures méthodes pour intégrer les jeunes arrivant sur notre territoire national ? J'espère donc que ce critère disparaîtra rapidement. Le SNU de demain devra aussi intégrer la notion d'État-nation dans l'instruction. Elle se situe en amont de celle de l'engagement. S'engager c'est bien, mais comprendre l'environnement c'est mieux.

Une expérience est mise en œuvre cette année par une association d'éducation populaire afin de fournir un centre « clés en main » au ministère de tutelle, l'Éducation nationale. Une partie des jeunes volontaires s'attendaient à vivre ce séjour différemment. Ils auraient aimé avoir un « côté plus militaire ». Ceci est impossible, mais ayant une appétence pour la discipline, la rigueur et l'exemplarité, je réfléchissais à une autre proposition : monter un centre avec une prédominance en management de la doctrine militaire.

Je pense que les dernières prises de paroles vont dans ce sens. En ayant plusieurs pédagogies de fonctionnement avec une finalité identique, ne serait-ce pas une preuve d'adaptation de notre société à la jeunesse actuelle ?



Capitaine ® Laurent MORISSAUD  
Directeur de centre du SNU

## Les Cadets de la Défense

**Cela fait maintenant plus de 15 ans que les « Cadets de la Défense » existent. L'adjudant-chef Georges Hubert, leur responsable à Nantes et pour la région de Défense Ouest, explique en quoi consiste ce regroupement de jeunes de 13 à 16 ans dans un cadre paramilitaire et quelles sont les activités qui leur sont proposées.**

Alors que depuis 2019 le Service national universel (SNU) effectue un bel envol, dès 2007, dans le cadre du plan « égalité des chances », signé entre les ministres de la Défense et de l'Éducation Nationale, ont été créés les « Cadets de la Défense », regroupant des jeunes de 13 à 16 ans. Ces volontaires suivent une instruction qui favorise le lien entre la Nation et ses forces armées, la mixité sociale, l'égalité filles-garçons et la découverte du monde militaire. S'ajoutent également un enseignement moral et civique et des activités sportives invitant au dépassement de soi, au goût de l'effort et à l'entraide au sein de cette collectivité.

Les centres de cadets de la Défense sont principalement soutenus par des écoles militaires, des régiments et des bases navales ou aériennes. La création, en 2016, de l'Académie des cadets de la Défense de Nantes s'est produite en partenariat avec le recteur, l'officier général de la zone de Défense et de sécurité Ouest et l'association des sous-officiers de réserve. L'élaboration de cette formation par une association de réservistes a nécessité la mise en place d'un cadre juridique spécifique, facilité par la loi du 22 octobre 1999, portant organisation de la réserve militaire et du service de défense et l'instruction relative aux relations entre le ministère de la Défense et les associations de réservistes. Nul doute que les actions et initiatives menées par cette

association, depuis 2001, dans le domaine du lien entre la Nation, sa jeunesse et ses forces armées, récompensées par le chef d'état-major de l'armée de Terre en 2005 et le ministre de la Défense en 2015, ont apporté un crédit à ce nouveau projet favorisant une approche du monde militaire par des lycéens et apprentis, dans un département où toute présence d'unité militaire a disparu depuis la dissolution de la garnison en 2010.

**« Il existe une trentaine de centres en France qui regroupent un millier de jeunes chaque année »**

En lien avec la direction académique, il a été décidé d'ouvrir cette formation à des lycéens, prioritairement en classe de « seconde ». Depuis la mise en place du SNU et de la mission d'intérêt général que doit accomplir chaque volontaire, la moitié des places est réservée à des jeunes issus du SNU, en classe de « première ». Cette disposition a permis une plus grande diversité d'origine liée aux lieux de résidence, aux établissements scolaires et aux parcours des études suivies.

### Soutenir les Armées autrement

Il existe une trentaine de centres en France qui regroupent un millier de jeunes chaque année. Majoritairement collégiens, les cadets résident dans la garnison de l'unité support. Parfois, les candidats sont choisis parmi les

volontaires au sein des établissements scolaires sélectionnés par la direction académique des services de l'Éducation nationale. Certains centres ont été créés à l'initiative de délégués militaires départementaux, voire multipliés, comme dans le département du Var, bien pourvu en formations militaires, qui à lui seul regroupe huit centres mis sur pied par les unités appartenant aux Armées et à la Gendarmerie maritime, soit 240 collégiens.

Si les enseignements gardent des similitudes, chaque centre réalise ses activités en fonction des missions du corps support, des installations, des personnels souvent bénévoles et surtout des financements. Ce qui est possible dans une garnison ne l'est pas obligatoirement dans une autre. Alors, dans une ville dépourvue de toute unité militaire, il faut être inventif. De plus, l'attrait de lycéens pour certaines activités sera parfois bien différent à celui de collégiens.

### Un projet pédagogique

À Nantes, les séances de formation se déroulent durant des samedis et deux week-ends. Les cadets proviennent de tout le département et les délais de transport, les études, surtout pour ceux dans une filière professionnelle, ont nécessité la suppression des séances du mercredi après-midi. Le cycle des formations d'enseignement moral et civique est assuré par des enseignants de l'Éducation nationale. L'implication d'intervenants, de témoins de prestige et de grande qualité - élus, diplomates, généraux (2s), magistrats, voire du corps préfectoral - montre

tout l'intérêt porté envers cette jeunesse qui souhaite s'engager.

**« Dès la première année, nous avons incité des cadets à revenir en aide à l'encadrement et parrainer les recrues »**

Une période bloquée est organisée début juillet et permet sur les quatre journées et les trois nuits passées sur le terrain, de suivre l'enseignement PSC1 (prévention et secours civiques de niveau 1) avec l'Union départementale des sapeurs-pompiers de Loire-At-



*Descente en rappel*

lantique, d'effectuer un rallye-raid entrecoupé d'ateliers, dont une descente en rappel, de vivre en bivouac, de bénéficier d'activités collectives de plein air avant de terminer par la cérémonie de remise des brevets et attestations en présence des autorités civiles, militaires et de nos mécènes.

Dès la première année, nous avons incité des cadets à revenir en aide à l'encadrement



**Les cadets en porte-drapeaux - Centenaire de la SMLH**

et parrainer les recrues<sup>1</sup>. Ils ont adopté des mêmes insignes que les jeunes sapeurs-pompier (jaune en 2<sup>e</sup> année, orange en 3<sup>e</sup> et vert en 4<sup>e</sup>). Au fur et à mesure, les retours ont pris de l'ampleur et ainsi nous essayons d'appliquer les recommandations de plusieurs de nos grands chefs militaires : « *Surtout, gardez-les !* » Début juillet 2022, la période bloquée rassemblait plus de 80 personnels.

### **S'engager avec fierté**

Toutes les traditions ont connu une première fois. Malgré son existence récente, l'Académie a adopté ses traditions. Dès la création, les premiers cadets ont choisi une devise « *S'engager avec fierté* » et un fanion a été confectionné. Les cadets de la Défense participent aux commémorations nationales mais aussi, lors des célébrations de la mort du maréchal Jean de Lattre de Tassigny, à la visite

1/ Le Canada dénombre 57 000 cadets de 12 à 18 ans, encadrés par 9 000 personnels militaires et civils, répartis dans 1 200 centres.

du musée *Clemenceau-de Lattre*, à Mouilleron-en-Pareds. Le chant, « *Le glorieux cadet* » a vu ses paroles adaptées par Alexis, l'un de nos cadets. Par ailleurs, nous favorisons le volontariat des cadets dans la fonction de porte-drapeau afin que les emblèmes qui nous ont été confiés puissent sortir le plus souvent possible, pour la trentaine de cérémonies organisées à Nantes, chaque année.

En 2020, l'EMAT, en liaison avec l'état-major de la zone de Défense Ouest, a décidé de nous confier une section de préparation militaire terre « perlée ». L'arrivée de ces prémilitaires nous a incités à effectuer une cérémonie d'intégration et à lier un peu plus l'Académie au passé militaire nantais. Une « filiation » à l'histoire du 65<sup>e</sup> régiment d'infanterie, implanté à Nantes pendant une centaine d'années comme unité d'active puis de réserve, s'est vite imposée. Les promotions prennent pour nom, les inscriptions du drapeau. La promotion « *Ratisbonne 1809* », deuxième inscription du drapeau, regroupait

les jeunes de l'année 2021/2022.

### Un soutien efficace des Armées mais aussi des financements

Le soutien commandé auprès du groupement de soutien de la base de Défense d'Angers-Le Mans-Saumur permet, avec efficacité, le transport des personnels et l'habillement dans les antennes d'Angers, pour l'équipement militaire, et La Flèche, pour les tenues de cérémonie. L'affiliation comme club sportif auprès de la FCD (Fédération des clubs de la

ainsi que par des mécènes fidèles, membres ou non de l'ASOR<sup>2</sup>. Sans ces aides financières, aucune activité ne serait possible.

Notre satisfaction serait en demi-teinte si elle reposait uniquement sur la fierté, la générosité et l'envie de servir de nos cadets. Elle trouve également, depuis cette année, un contentement supplémentaire par notre contribution dans l'avènement, à Caen, d'une petite sœur : l'Académie des cadets de la Défense de Normandie.



**La tyrolienne simple**

Défense) permet de licencier l'ensemble des cadets et de l'encadrement, facilitant ainsi les possibilités d'accès dans les infrastructures militaires et le transport dans les véhicules de la Défense. Le financement est assuré par les collectivités territoriales, par différentes associations patriotiques nationales ou locales

### « Les cadets et leurs proches participent concrètement au rayonnement des Armées »

Les cadets et leurs proches participent concrètement au rayonnement des Armées dans la 6<sup>e</sup> ville de France et en Loire-Atlantique, bassin de population et zone économique dynamique où existe une jeunesse nombreuse qui souhaite s'engager (les JDC accueillent 20 000 jeunes par an). Le SNU et les nombreuses candidatures pour appartenir à l'Académie des cadets de la Défense en témoignent.

Cela amène à poser cette question : pendant combien de temps la PM Marine, la PM Terre et l'Académie des cadets de la Défense seront-elles les seules unités de la garnison de Nantes ?

*Adjudant-chef* ® Georges HUBERT

2/ Association des sous-officiers de réserve.

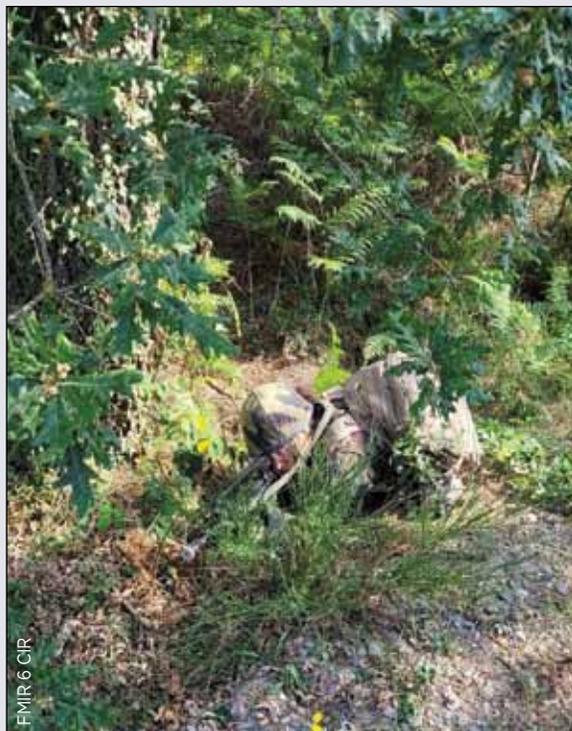
## La réserve opérationnelle du 6<sup>e</sup> régiment du génie : l'exemple d'une intégration réussie

**Composante indispensable des forces armées, la réserve opérationnelle devrait croître dans les années à venir pour pouvoir faire face aux types d'engagement prévisibles. Le chef de bataillon Éric Bougro montre ici le rôle important joué déjà par les réservistes dans le régiment dont il est l'adjoint « réserve ».**

Le plan stratégique « *supériorité opérationnelle* » du général Burkhard, chef d'état-major des Armées, et son volet sur la réserve opérationnelle fixent le cadre général de l'ambition réserve 2020-2030. L'objectif est de former les réservistes en véritable complément opérationnel de l'active principalement sur le territoire national.

Au sein du 6<sup>e</sup> régiment du génie, la com-

posante réserve représente 400 réservistes répartis dans trois unités et quelques compléments individuels de réserve. Il s'agit de la plus grosse composante de réserve de l'armée de Terre attribuée à un régiment. Deux compagnies sont dédiées aux missions communes (5<sup>e</sup> CIR, 6<sup>e</sup> CIR) et une compagnie est spécialisée en franchissement sur pont flottant motorisé (25<sup>e</sup> CFR).



FMIR 6 CIR

Le recrutement, la formation, la préparation opérationnelle et les missions de type *Sentinelle* agrémentent la vie du réserviste au 6<sup>e</sup> régiment du génie. Certains, plus anciens ayant déjà une expérience militaire au sein de l'active, apportent un appui très appréciable au régiment de par leur parcours au sein de l'institution.

**« Être réserviste, c'est un engagement fort »**

Être réserviste, c'est un engagement fort ; c'est faire le choix de consacrer une partie de son temps à la sécurité du territoire en plus de sa vie et de son métier dans la vie civile. Cela nécessite donc une forte motivation et disponibilité.



**PFM dirigée par la 25<sup>e</sup> CFR**

### **L'engagement à servir dans la réserve opérationnelle**

Le recrutement du réserviste s'effectue pour un jeune volontaire à partir du portail des réservistes via Internet. Le SI ROC « système d'information du réserviste opérationnel connecté » est désormais le lien qui unit tous les réservistes d'une unité à son chef. Les bassins de recrutement angevins et nantais apportent un nombre significatif de candidats pour les unités de réserve.

Une fois le contrat d'engagement à servir dans la réserve signé, chaque jeune effectue sa FMIR (formation militaire initiale de réserve) de deux semaines avant d'être affecté au sein de l'une des trois unités de réserve du régiment en prenant en compte ses souhaits et les besoins du régiment.

Il est attendu du réserviste une disponibilité d'environ 40 jours. Bien que certains ne peuvent atteindre chaque année cet objectif en fonction de contraintes liées à leur emploi

civil, d'autres en revanche peuvent avoir plus de disponibilité.

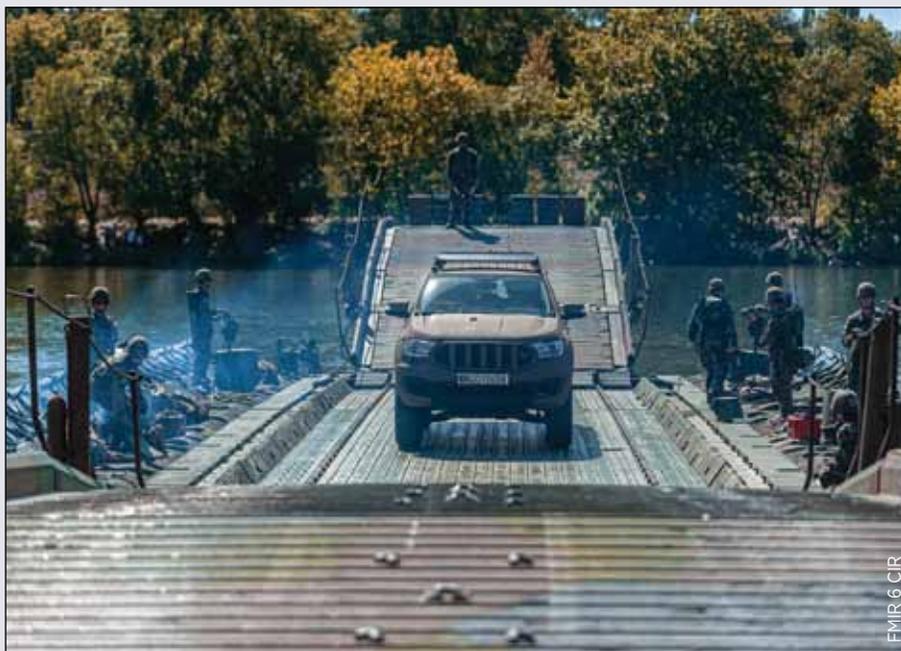
### **L'opérationnel tourné vers le territoire national**

Les réservistes du 6<sup>e</sup> RG effectuent de nombreux week-ends durant l'année afin d'être préparés à l'opération *Sentinelle*. Les réservistes peuvent être déployés soit en unité constituée, soit en section ou bien être intégrés à l'active à titre individuel et collectif.

Ils seront engagés dans les déploiements des armées de sécurisation des grands événements (Coupe du monde de rugby en 2023, Jeux olympiques et paralympiques de 2024). Certains peuvent partir individuellement en missions de courte durée voire en opérations extérieures.

### **Cultiver le lien armée-Nation**

La réserve militaire est une représentation large de la population, issue d'horizons sociaux et professionnels variés avec un objec-



FMIR 6 CIR

tif commun de servir notre pays. Son recrutement se fait aussi bien parmi les anciens d'active ayant eu un parcours militaire plus ou moins étoffé que dans le monde civil avec des étudiants volontaires exerçant déjà une activité professionnelle. 20 % des réservistes sont des femmes.

En ce qui concerne sa visibilité, le commandement de l'armée de Terre pour le territoire national (COMTN) a développé des détachements de liaison et d'aide à l'engagement (DLAE) dans les départements non pourvus de forces militaires. Le DLAE 44 est issu du 6<sup>e</sup> RG et permet le lien avec la délégation militaire de la Loire-Atlantique et si nécessaire avec les autorités locales.

Les réservistes participent également aux cérémonies nationales comme le 14 juillet, le 8

mai et le 11 novembre en mettant sur pied soit un peloton en armes soit un piquet d'honneur lors de la cérémonie officielle.

La réserve du 6<sup>e</sup> RG est une réserve bien intégrée à son régiment, formée et préparée pour des missions de type *Sentinelles* ou la protection d'empreintes militaires sur le territoire national.

Elle est reconnue et acceptée comme une composante complémentaire, indispensable au bon fonctionnement du régiment.



Chef de bataillon ® **Éric BOUGRO**  
Officier adjoint réserve du 6<sup>e</sup> RG