

La réserve opérationnelle de la Défense

Entretien avec le général de division aérienne Jean-Luc Jarry Délégué interarmées aux réserves

Mon général, le poste de délégué interarmées aux réserves (DIAR) a été créé il y a peu. Pourriez-vous nous le présenter ?

Le délégué interarmées des réserves (DIAR) placé auprès du chef d'état-major des armées (CEMA) assume une double fonction.

En premier lieu, en matière d'élaboration de la politique des réserves, de définition et d'exécution des plans d'emploi des réserves, le DIAR initie et coordonne l'action des délégués aux réserves placés auprès des chefs d'état-major de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et des directeurs centraux du service de santé des armées et du service des essences des armées. En tant que de besoin, il rend les arbitrages nécessaires.

En second lieu, il exerce les fonctions de délégué aux réserves à l'égard des services et des organismes interarmées relevant du CEMA comme par exemple le Service du commissariat des armées (SCA) ou la Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI).

Enfin, le DIAR représente le CEMA au sein des différentes instances traitant des réserves, tant au plan national qu'au plan international (**Comité des forces de réserves de l'OTAN par exemple**) et veille à la cohérence de l'ensemble des actions engagées au niveau interarmées.

Dans ce contexte, par son action, le DIAR veille donc à la cohérence de l'ensemble des actions engagées dans les domaines relevant de l'emploi de la réserve militaire.

Et vis-à-vis du Conseil supérieur de la réserve militaire (CRSM) ?

Le DIAR travaille naturellement en complémentarité avec le Conseil supérieur de la réserve militaire, notamment pour les domaines concernant le dialogue avec les réservistes et le partenariat avec les entreprises.

Quel est l'apport de la réserve opérationnelle aujourd'hui pour les armées et services communs ?

L'intérêt essentiel de l'emploi des réservistes est de contribuer à maintenir la place des armées dans la Nation, d'appuyer l'engagement des armées lors des périodes de fortes activités, de les renforcer en participant sur le territoire national aux missions relevant des armées, de contribuer à la sécurité de certains événements particuliers dans la durée et de participer à la capacité de résilience¹ de la Nation.

La réduction du format des armées implique d'avoir recours, dès le temps de paix, aux réservistes pour la réalisation du contrat opérationnel sous tous les aspects qu'il recouvre. La réserve opérationnelle constituant désormais une composante à part entière des forces armées, les réservistes opérationnels sont donc des militaires professionnels à temps partiel.



Rappel de réservistes de l'armée de Terre en opérations (DR)

Dans ce contexte, il n'est pas identifié de missions spécifiques qui seraient confiées aux réservistes dans le cadre de la réserve de sécurité nationale mentionnée dans le Livre blanc sur la

¹ « La résilience se définit comme la volonté et la capacité d'un pays, de la société et des pouvoirs publics à résister aux conséquences d'une agression ou d'une catastrophe majeures, puis à rétablir rapidement leur capacité de fonctionner normalement, ou à tout le moins dans un mode socialement acceptable » (cf. page 64 du Livre Blanc sur la Défense et la Sécurité nationale).



Le général de division aérienne Jean-Luc Jarry, délégué interarmées aux réserves (DR)

Défense et la Sécurité nationale. En effet, si les réserves des armées participent à cette dernière, elles le font comme éléments constitutifs des armées et procèdent donc au sein de celles-ci, sur ordre du chef d'état-major des armées (CEMA).

Ils peuvent donc être engagés individuellement ou en unités constituées aux côtés des militaires d'active. Les missions confiées recouvrent un large spectre et peuvent s'articuler autour de quatre axes principaux :

- des emplois opérationnels permettant d'assurer, par exemple, des missions intérieures comme sur des théâtres d'opérations extérieures ;
- des emplois liés à la préparation opérationnelle des forces, comme la conduite d'exercices ;
- des emplois relevant du domaine de l'expertise, tels que les travaux d'inspection, d'étude ou conduite de projets ;
- des emplois renforçant le lien entre les armées et la Nation, comme la participation aux journées défense et citoyenneté (JDC).

Qu'en est-il de la réserve opérationnelle de la gendarmerie ?

La réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale, comme celle de la direction générale pour l'armement (DGA) n'entre pas dans le périmètre de compétence du DIAR. La gendarmerie dispose de sa propre organisation et d'un délégué aux réserves.



Jeunes réservistes de l'armée de l'air rappelés en période d'activité (DR)

Le service militaire était auparavant un pourvoyeur de cadres de réserve de qualité, motivés, et surtout connaissant la « chose » militaire. Comment cela fonctionne-t-il maintenant ?

La suspension de la conscription a permis de substituer à une réserve de masse, issue du contingent, une réserve plus compacte et réactive, destinée à soutenir l'armée d'active et à lui fournir les compétences et les compléments d'effectifs dont elle a besoin.

Cette nouvelle réserve opérationnelle est fondée sur les principes fondamentaux que sont le volontariat, l'intégration aux forces d'active et le partenariat avec les employeurs civils.

Ces évolutions ont plusieurs conséquences.

D'une part, parce qu'elle est totalement intégrée aux forces d'active professionnelles, la réserve a fini par se confondre avec elles.

D'autre part, le recours à des militaires professionnels et la contraction au plus juste des effectifs militaires d'active induisent *de facto* une moindre visibilité de l'état de réserviste.

Dès lors, dans ce contexte, l'effort doit être porté sur le recrutement de réservistes issus directement de la société civile afin de pouvoir satisfaire aux objectifs fixés, soit 40.000 réservistes sous ESR (Engagement à servir dans la réserve) hors gendarmerie et DGA, à l'horizon 2015, et renforcer le lien avec la Nation en développant l'esprit de citoyenneté.

Comment cette acculturation – gage d'une bonne intégration et donc d'une bonne efficacité opé-

rationnelle – se passe-t-elle aujourd'hui ?

L'acculturation des réservistes, non directement issus du personnel d'active, s'effectue à travers différentes formations, militaire et professionnelle, et des entraînements.

Sur le plan militaire, chaque réserviste directement issu du civil bénéficie d'une formation militaire initiale. En tant que de besoin, cette *primo* formation est complétée par une phase de perfectionnement.

Sur le plan professionnel, chaque armée ou service organise au profit de ses réservistes des stages spécifiques ou des périodes de formation en unité durant lesquels ils sont acculturés aux savoir-faire spécifiques à leur métier.

Enfin, que ce soit sur le territoire national ou sur un théâtre d'opération extérieur, dans des conditions d'engagement identiques, la mise en condition des réservistes est identique à celle du personnel d'active et adaptée à la mission.

Dès lors, aujourd'hui, un réserviste est un militaire professionnel à temps partiel, formé et entraîné.

En terme de recrutement, d'emploi et de formation, y compris continue, y a-t-il des différences notables entre chaque armée ?

S'agissant du recrutement, la majeure partie des réservistes sont recrutés au niveau local par les formations qui ont vocation à les employer. En outre, le caractère volontaire de l'engagement d'un réserviste induit que le lien qui s'instaure entre le réserviste et son unité est fondé sur des critères particuliers, tels que la localisation de l'unité ou les missions dévolues à la formation.

En matière d'emploi et de formation, aucune mission spécifique n'étant réservée aux réservistes, les différences sont celles inhérentes à l'engagement opérationnel des forces armées au regard des doctrines qui leur sont propres.

La simplification de la gestion administrative des personnels de la réserve opérationnelle est un sujet déjà ancien. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Sur un plan administratif, la valorisation de la réserve opérationnelle passe inéluctablement par un allègement et une dématérialisation des processus.

Dans ce cadre, la création d'un « système d'information des ressources humaines » unique au sein du ministère de la défense doit permettre d'atteindre deux objectifs : sérier de façon plus précise la composition de la réserve militaire, grâce à une meilleure connaissance du réserviste et de son environnement, et simplifier la gestion administrative, en harmonisant les procédures et les formulaires.

De même, la création d'une bourse interarmées des emplois de la réserve opérationnelle, actuellement à l'étude, devrait faciliter et optimiser les interactions entre les réservistes et leurs employeurs militaires.

Enfin, dans un contexte de restructurations, la création des bases de défense doit permettre de réaliser une analyse comparative des différents processus RH en vigueur. Cette analyse doit aboutir à l'identification des « bonnes pratiques » dont il convient de généraliser l'application afin de simplifier l'administration de proximité.

Beaucoup d'anciens d'active, notamment d'officiers, rejoignent semble-t-il la réserve opérationnelle pour bénéficier d'un complément de retraite dans le cadre d'une espèce d'aide à la reconversion déguisée, et non pour répondre à un véritable besoin opérationnel. Etes-vous vigilant concernant ce sujet ?

Aujourd'hui la réserve opérationnelle est une composante indispensable de l'armée professionnelle. Les réservistes sont donc recrutés au vu de leurs compétences, de leur expérience et/ou de leur potentiel.



De nombreux réservistes participent aux missions Vigipirate à Paris (DR)

Patrice Lefort-Lavauzelle

A titre d'exemple, au titre de l'année 2010, l'emploi des réservistes représente 758 543 journées d'activité, soit une moyenne de 23,4 jours par réserviste.

Dès lors, dans le contexte actuel de très fortes contraintes budgétaires, la qualité du recrutement des réservistes est d'autant plus prégnante et leur emploi doit être optimisé.

Existe-t-il une espèce de quota concernant le recrutement des réservistes issus de la société civile et ceux provenant de l'institution militaire ?

Il n'existe aucun quota concernant le recrutement des réservistes opérationnels. Aujourd'hui, très schématiquement, la réserve se décompose comme suit : 1/3 d'anciens appelés du contingent, 1/3 d'anciens militaires et 1/3 issus directement de la société civile.

Cependant, avec la suspension de la conscription obligatoire et la contraction au plus juste des effectifs militaires d'active, la part des réservistes issus directement du civil devrait augmenter mécaniquement.

La création de multiples réserves (police nationale, pénitentiaire...) n'a-t-elle pas tendance à brouiller un peu le message vis-à-vis des employeurs du monde civil et notamment du secteur privé ? Comment les armées font-elles pour se différencier ?

Le point commun des crises majeures est d'exiger la mobilisation de moyens exceptionnels et d'être susceptibles de saturer, de façon ponctuelle, les capacités des services de l'Etat, des forces d'active des armées, mais également des services de sécurité et de secours mobilisés.

Il est donc indispensable que tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans le cadre d'une crise (ex. police nationale, secteur sanitaire, sécurité civile, ...) disposent d'une réserve formée et entraînée aux spécificités inhérentes à leurs métiers respectifs.

Il n'y a donc pas lieu d'opposer les réserves civiles et militaire, mais bien de souligner leur complémentarité dans le cadre de leur engagement lors des crises,

notamment dans une logique de durée. Enfin, de par leur histoire, les réserves militaires sont aujourd'hui les mieux organisées et les plus nombreuses. Il importe donc d'assurer la visibilité des réservistes opérationnels, en leur qualité de militaires professionnels à temps partiel.

Bon nombre de postes proposés au sein de la réserve opérationnelle sont destinés à apporter une expertise purement civile. N'est-il pas difficile de recruter des réservistes en leur proposant de faire ce qu'ils font déjà au sein de leur entreprise ?

L'institution militaire offre plus qu'un simple statut aux experts qu'elle recrute. En effet, la réserve leur donne la possibilité d'évoluer dans des contextes spécifiques, notamment en participant directement à la réalisation des missions confiées aux armées qu'ils n'ont pas l'occasion d'appréhender dans leur environnement professionnel quotidien.

Et, au-delà de cet engagement premier, à travers l'expertise qu'ils apportent, ils contribuent à forger les capacités de résilience de la Nation.

Vis-à-vis du monde de l'entreprise, cela ne pose-t-il pas le problème d'une certaine concurrence déloyale ?

En 2010, l'activité des réservistes représente 758 543 journées, soit un peu plus de 23 jours par réserviste, dans des domaines et pour des missions dévolus au ministère de la Défense. Par conséquent, quantitativement et qualitativement, les activités de réserve militaires sont par essence non concurrentielles.

Qu'aimeriez-vous dire à un chef d'entreprise qui s'interroge sur la pertinence de recruter au sein de sa société des collaborateurs appartenant à la réserve opérationnelle ?

Pour un chef d'entreprise, disposer de collaborateurs appartenant à la réserve peut avoir un double avantage. D'une part, c'est la possibilité d'être mieux informé sur les grands enjeux de sécurité, sur le monde de la défense et ses évolutions. D'autre part, l'apport des réservistes au sein des entreprises peut s'appréhender en termes de « savoir être » et de formations transposables à



Quartier maître manoeuvrier appartenant à la réserve opérationnelle de la Marine (DR)

leur profit, tant sur le plan de management que de l'exercice des responsabilités et de prise de décisions.

Pourquoi selon vous un jeune devrait-il rejoindre la réserve opérationnelle aujourd'hui ?

La réserve militaire s'inscrit dans un parcours citoyen qui débute avec l'enseignement de défense et qui continue avec la participation au recensement et à la journée défense et citoyenneté. Ce parcours peut se poursuivre avec un engagement volontaire à servir dans la réserve opérationnelle.

S'engager dans la réserve opérationnelle permet :

- de participer aux missions de la défense ;
- d'acquérir des savoir-faire et un savoir-être reconnus, qui peuvent être valorisés dans le cadre d'une carrière professionnelle ;
- de compléter son expérience professionnelle dans des domaines intrinsèques à l'institution militaire ;
- de mieux comprendre les enjeux que posent les défis nationaux et internationaux ;
- de contribuer à la résilience de la Nation et, ce faisant, à sa cohésion et à sa stabilité.

Merci mon général.

Entretien mené par Patrice Lefort-Lavauzelle



Patrice Lefort-Lavauzelle est président de l'Association partenaires de la Défense et membre du Comité de Liaison Défense (CLD) du MEDEF.



Défense

Enjeux de défense et de sécurité civils et militaires



ENTRETIEN p 6

**Philippe
Burtin**

Président directeur général
de NEXTER

« Notre excellence
s'impose de la conception
des matériels au soutien
des forces »

DOSSIER P 12

Armement

FOCUS P 24

**Politique
internationale**