



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

réservistes

Question écrite n° 13081

Texte de la question

Le recrutement des réservistes est une tâche importante pour tous les régiments et états-majors de l'armée de terre et les jeunes doivent être incités à se porter volontaires. Pourtant, lorsqu'une jeune Française ou un jeune Français désire contracter un engagement à servir dans la réserve, le processus de recrutement est souvent beaucoup trop long. Dans bien des cas, un délai de six mois s'écoule entre le contact initial et la signature du contrat. L'enthousiasme de ces jeunes peut s'en voir affecté et cela peut être préjudiciable au recrutement. M. Benoist Apparu demande à M. le ministre de la défense quelles sont les mesures qu'il pourrait prendre pour accélérer ce processus et accueillir ainsi plus rapidement les jeunes volontaires dans la communauté militaire.

Texte de la réponse

Instituée par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, qui a été modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006, la réserve militaire se divise en deux composantes : la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne. La réserve opérationnelle est composée de volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR) et des anciens militaires soumis à disponibilité pendant cinq ans à compter de la date de fin de leur contrat. Elle est totalement intégrée aux forces d'active et participe à ses missions. La réserve opérationnelle constitue un renfort permanent des capacités des forces armées, leur permettant de bénéficier d'une ressource qualifiée et entraînée, indispensable à la gestion des situations de crise. Forte de 53 279 volontaires sous ESR au 31 décembre 2006, la réserve opérationnelle, qui est toujours en phase de montée en puissance, doit présenter un volume global de 94 150 réservistes opérationnels à l'horizon 2012. Si les perspectives ministérielles prévoient, à l'échéance 2012, que l'armée de terre dispose d'un effectif de 29 000 réservistes opérationnels volontaires, l'objectif fixé pour 2007 n'a été atteint qu'à environ 90 %, en dépit de l'effort consenti par les formations. Ces difficultés résultent, d'une part, du tarissement de la ressource issue du service national, ce qui pose le double problème du recrutement et de la formation de jeunes volontaires provenant directement du monde civil et, d'autre part, du non-renouvellement d'un certain nombre d'ESR. Dans ce cadre, l'étude « Réserve 2012 », menée sous l'autorité du directeur de la direction du personnel militaire de l'armée de terre (DPMAT), a mis en avant deux axes d'effort principaux à mener : le recrutement et la simplification des procédures d'administration et de gestion des réservistes. Dans la mesure où le recrutement et la fidélisation des réservistes constituent un enjeu majeur, plusieurs solutions sont en cours de définition ou d'expérimentation. Le problème de la fidélisation étant commun à l'ensemble des forces armées, pour la réserve comme pour l'active, le ministère de la défense a initié une enquête détaillée afin d'analyser les causes de non-renouvellement de contrat ESR. Le ministère de la défense s'attache par ailleurs à définir un équilibre entre les deux principales sources de recrutement que sont les volontaires issus de l'active (carrière ou contrat), d'une part, et ceux directement issus du secteur civil, d'autre part. Dans ce domaine, les objectifs se déclinent suivant les différentes catégories de militaires (officiers, sous-officiers et militaires du rang). Si pour les militaires du rang, il s'agit de privilégier les anciens engagés volontaires qui offrent une ressource qualifiée, il convient pour les officiers d'aboutir à une certaine complémentarité entre la compétence militaire stricte et la capacité de rayonnement dans le secteur civil. Face aux difficultés de recrutement de futurs cadres

supérieurs au sein de la réserve, le ministère a mis en place un séminaire de défense (d'une durée de 2 ou 3 jours) à destination des élèves polytechniciens (EOX). Les objectifs de ces journées sont de sensibiliser les EOX à leurs devoirs de citoyens vis-à-vis de la défense au cours de leur vie professionnelle future, de les informer sur les modalités pratiques concernant une carrière dans la réserve de l'armée de terre, ainsi que de témoigner du lien entre la réserve et le monde de l'entreprise grâce à l'intervention de chefs d'entreprises et de réservistes issus si possible de l'École polytechnique. Dans la mesure où un effort reste à faire pour attirer d'autres élèves de grandes écoles au sein de la réserve opérationnelle, l'armée de terre a pour projet de mettre en place une information initiale adaptée aux contraintes de ces hauts potentiels, qui s'accompagnera d'un suivi de carrière personnalisé. Un système de recrutement et de formation adapté aux élèves des grandes écoles a d'ores et déjà été mis en place à titre expérimental au profit des élèves en cours de scolarité à l'École nationale d'administration et à l'Institut d'études politiques de Paris. S'agissant plus particulièrement de la gestion et de l'administration des réservistes, dont la complexité constitue un frein à l'emploi et à la poursuite de la montée en puissance de la réserve, plusieurs mesures simplificatrices ont déjà été définies. Une réelle amélioration est ainsi attendue de l'entrée en vigueur récente de plusieurs décrets d'application de la loi du 18 avril 2006 précitée. Pour le moyen terme, les évolutions les plus importantes sont tributaires de la mise en place des nouveaux systèmes d'information de gestion et de paiement des soldes et indemnités. À l'initiative de la DPMAT, une réunion de tous les acteurs relevant du domaine des ressources humaines (RH) pour la réserve s'est tenue le 29 novembre 2007. Elle avait pour objectif de faire un point de situation sur la gestion de la RH réserve dans les domaines du recrutement, de la formation et de la gestion des officiers. Quatre groupes de travail ont été créés à la suite du bilan de la situation existante et des problématiques qui en découlent, établis à la lumière du retour d'expérience permis par la réalisation de l'étude « Réserves 2012 ». Ils se composent de la manière suivante : le premier groupe de travail (GT1), majeur et fédérateur, a pour mandat la définition d'un modèle RH de la réserve opérationnelle ; le deuxième groupe (GT2) traite de l'amélioration du processus de recrutement ; le troisième groupe (GT3) a en charge la formation des réservistes de l'armée de terre. Comme le GT2, il participera, en fonction des orientations du GT1, à la réalisation du modèle RH réserve ; le dernier groupe (GT4), indépendant des autres GT, travaille sur la gestion centralisée des officiers. Ces instances devront rendre leurs conclusions pour la fin du premier trimestre 2008 en s'attachant à dégager des recommandations pratiques destinées à améliorer le dispositif. Indépendamment de ces études, la commission de la réserve opérationnelle du Conseil supérieur de la réserve militaire a entrepris une réflexion sur l'identification des viviers potentiels de recrutement de réservistes ainsi que sur la formation et la fidélisation des réservistes, et plus particulièrement des sous-officiers et des militaires du rang. Les conclusions de ces travaux seront remises à la fin du mois d'avril 2008.

Données clés

Auteur : [M. Benoist Apparu](#)

Circonscription : Marne (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13081

Rubrique : Défense

Ministère interrogé : Défense

Ministère attributaire : Anciens combattants

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 18 décembre 2007, page 7929

Réponse publiée le : 26 février 2008, page 1613