

Les armées bénéficient aujourd'hui, et depuis plusieurs années, d'une image très positive et d'un large soutien de l'opinion, qui ne sont sans doute pas étrangers à la bonne tenue du recrutement. Cette situation repose cependant sur un paradoxe : la société a tendance à évoluer dans le sens du relativisme et de la permissivité, tandis que les vertus du soldat relèvent de l'engagement personnel et du sens de l'absolu. Le soldat, issu de la société et destiné, tôt ou tard, à y retourner, doit pratiquer les vertus qui lui sont propres, sans se couper d'un milieu qui, s'il lui est attaché, ne le comprend pas toujours. C'est ce paradoxe qu'il s'agit, demain comme aujourd'hui, de gérer afin que le soldat, celui de l'armée de Terre en particulier, puisse remplir sa mission au mieux, conforté par un environnement familial, social, culturel qui lui soit favorable. Question déjà débattue et largement évoquée par les différents Conseils de la fonction militaire (CFM), comme par la Revue stratégique de défense de 2017, que l'Ambition 2030 du Président de la République, qui conduit à placer la LPM 2019-2025 « à hauteur d'homme », vient remettre au cœur du débat sur la condition militaire. Ceci étant, vouloir dresser un tableau de l'environnement « idéal » du soldat de demain est naturellement hasardeux, et l'on constate par ailleurs que nombre de dispositions ont déjà été prises, ce qui ne contribue pas à l'originalité de l'exercice.

Il est cependant possible d'explorer quelques directions de recherche et de développer plusieurs orientations susceptibles de contribuer au développement des rapports du soldat et de la société dans les années qui viennent. Une approche en trois points sera retenue :

- « *En amont* » du service actif : contribuer aux conditions d'un recrutement de choix, insérer le soldat dans son environnement.
- « *Dans l'exercice* » du service actif : améliorer le « *quotidien du soldat* ».
- « *En aval* » du service, et dans la société : entretenir l'esprit de défense.

1 - En amont : effort sur l'attractivité, pour un recrutement de choix.

Cet effort n'est pas nouveau, et l'image du « *sergent recruteur* » de l'Ancien régime n'est évidemment pas loin. Au-delà des aspects structurels de la question, tel que le facteur endogène, ou effets d'aubaine liés à la conjoncture économique, il s'agit de faire connaître à la jeunesse la place de la défense dans la société, d'en cultiver les valeurs et de susciter pour elle un intérêt générateur de vocations.

Il n'y a certes pas lieu de revenir sur les dispositions actuelles, du moins en ce qui concerne la chaîne recrutement, son maillage actuel et la contribution des unités (régiments), qui jouent bien leur rôle et satisfont les besoins des armées, ce que la bonne tenue des chiffres du recrutement confirme. L'effort semble devoir être porté, en amont des CIRFA, par les acteurs extérieurs à la défense et en particulier le milieu éducatif au sens large (famille, école, mouvements divers) dont on pourrait légitimement attendre une attitude plus constructive.

Le parcours de citoyenneté renouvelé, tel qu'il ressort des travaux parlementaires (1), pour peu qu'il soit respecté et pratiqué avec volontarisme, jouera là, bien entendu, un rôle prépondérant. Il serait souhaitable que sa mise en œuvre résolue se traduise par une évaluation des élèves, et que les deux phases prévues dans le cadre de la scolarité soient

prises en compte dans les résultats individuels, sous forme, par exemple, de points de « bonus » lors des examens.

L'opportunité offerte par le Service national universel (SNU) doit être, bien entendu, saisie pour mieux faire connaître la défense et recruter au profit des forces. Le volontariat pour servir au sein des armées, soit suscité par le SNU, soit spontané, pourrait être encouragé par l'attribution de bonifications telles que points de retraite ou priorités à l'embauche à l'issue du temps de service. Les étudiants ou élèves des Grandes Écoles pourraient se voir astreints à une préparation militaire visant à leur donner, au titre de la réserve, une formation en matière de défense en corrélation avec le niveau de leurs études. C'est là un chantier à explorer, en vue de décisions politiques à prendre dans le cadre de dispositions légales ou réglementaires qui devront, si besoin, évoluer.

Par ailleurs, la qualité du recrutement dépend, et continuera de dépendre, des perspectives professionnelles et sociales offertes au soldat qui, issu de la société, y retournera. Il est normal que l'armée de terre cherche à fidéliser les meilleurs de ses « *contractuels* », officiers, sous-officiers ou militaires du rang, mais tous n'ont pas vocation à faire carrière et il paraît indispensable, si nous voulons maintenir un flux de qualité, que ceux qui quittent l'institution après quelques années ne soient pas laissés sur la route. L'effort réel, déjà consenti par les armées, et en particulier par l'armée de Terre, doit être poursuivi, car il importe que ceux et celles qui quittent notre institution s'en fassent les promoteurs et non les détracteurs (cf. rapport LPM §3.1.3.2. « *Facteur d'attractivité... la transition professionnelle sera améliorée* »).

2 - Dans l'exercice du service actif : l'amélioration du « *quotidien du soldat* ».

Il importe que le soldat de demain trouve dans l'armée de Terre ce qu'il vient y chercher : un engagement militaire dans un cadre spécifique (celui d'une Arme) au service du Pays. Il est donc urgent, le CEMAT l'a souligné et la plupart des observateurs en conviennent, de rendre sa place à la formation collective et à l'entraînement des unités dans leur spécialité. C'est, bien entendu, d'abord, un problème de préparation opérationnelle et d'efficacité, c'est également un facteur de motivation pour les cadres comme pour la troupe, ce que souligne le rapport LPM (§3.1.1.2) : « *l'activité opérationnelle des forces... contribue au moral du personnel, à l'attractivité du métier des armes et in fine à la fidélisation* ».

On ne choisit évidemment pas ses missions, mais il paraît essentiel de prioriser les missions de « *guerre* » ou les opérations extérieures, qui sont au cœur du métier des armes, au détriment, autant que faire se peut, des missions de sécurité intérieure qui relèvent, par leur nature, du domaine des forces de police. L'allègement du dispositif SENTINELLE, du fait de la réduction de la « *facture* » des effectifs engagés, de l'aménagement de la mission dans le sens de la mobilité, et de la moindre pression sur les unités permise par les recrutements de 2016 et 2017, va naturellement dans le bon sens. Et, dans la mesure où une certaine contribution à la sécurité intérieure est irréductible, le recours à du personnel de réserve, comme c'est déjà le cas, doit être privilégié autant que faire se peut, en évitant toutefois l'écueil de (re)créer « *l'armée à deux vitesses* » tant décriée, à juste raison, dans le passé.

L'effort consenti pour la formation collective aura également pour effet d'accroître la cohésion des unités. Le rôle primordial joué dans ce domaine par les engagements opérationnels, surtout sensible au sein des unités élémentaires, ce qui est essentiel, pourra ainsi être utilement prolongé au-delà, à l'échelon du bataillon ou du régiment, en capitalisant sur l'excellence poursuivie dans le domaine de spécialité.

Il importe par ailleurs de préserver le statut particulier du soldat, juste reconnaissance de la Nation envers ceux et celles qui se consacrent à sa défense (RSD § 319). Le statut militaire, et plus généralement celui du combattant, consacre en effet une spécificité. L'usage raisonné et ordonné de la force, pouvant aller jusqu'à l'élimination physique des adversaires en conflit, essence même de la qualité de combattant, est à l'évidence exorbitant du droit commun, et il convient absolument de consacrer cette exception par un statut particulier, qui met notamment le soldat à l'abri des tentatives de judiciarisation des conflits, essentiellement nuisibles à l'efficacité de l'outil militaire (cf. rapport LPM, §3.1.1.2).

Pour spécifique qu'il soit, l'engagement du soldat n'a de sens que dans le cadre de la Nation et en symbiose avec elle. Il importe donc de conserver et développer les liens des formations militaires avec leur environnement local. Les partenariats, jumelages et parrainages divers ne sont certes pas une nouveauté, encore faut-il les cultiver. L'ancrage d'une unité dans sa région, son poids dans l'économie locale, mais surtout le capital de sympathie qu'elle sait entretenir et faire fructifier contribuent à son attractivité et, plus généralement, au soutien de la population à son armée.

Les réserves tiennent également un rôle essentiel, non pas seulement comme complément opérationnel des forces d'active, mais comme lien entre l'armée de Terre et son environnement. Au-delà d'une réserve citoyenne à vocation relationnelle, il importe de porter un effort plus significatif sur les réservistes « *opérationnels* » dont le taux d'emploi reste bien en-deçà des possibilités ouvertes par la réglementation, que la LPM prévoit, du reste, d'élargir. Renforcer l'attractivité du régime des réserves en recourant, par exemple, à des mesures incitatives comme des exonérations de charges pour les entreprises employant des réservistes pourrait être un signal encourageant. Du reste, si l'on peut comprendre que le secteur privé soit peu enclin à admettre l'absentéisme de collaborateurs réservistes, il devrait en être autrement de la fonction publique, au sens large, dont on pourrait attendre une attitude plus ouverte. Il ne serait pas indifférent que le ministère des Armées prêche lui-même d'exemple en liant certains postes de responsabilité ouverts au personnel civil à la signature d'un engagement dans la réserve. Les fonctionnaires concernés, après une formation militaire adéquate, pourraient, en fonction du besoin, participer aux exercices et aux opérations des unités qu'ils soutiennent.

3 - « En aval » du service actif : entretenir un consensus au profit de la défense.

L'objectif à poursuivre est de susciter et d'entretenir, au sein de la Cité, un consensus au profit de la défense et des forces armées. Il s'agit bien, selon les termes du rapport annexé à la LPM (§3.1), de « *faire du militaire un citoyen moderne, pleinement intégré dans une société animée*

d'un solide esprit de défense, développé dès la jeunesse, et capable de contribuer à sa propre protection à travers les réserves opérationnelles ».

Le soldat n'est pas un individu isolé, et le rôle des familles, ou des proches, est essentiel pour son propre équilibre comme pour l'insertion des unités dans le tissu local. À cet égard, le « plan familles », mis en œuvre par le ministère des Armées, est le bienvenu. Au-delà de ses aspects sociaux, dont les effets devront se faire sentir dans la durée, il s'agit bien, pour nos armées et principalement l'armée de Terre, de conquérir « *les esprits et les cœurs* » de familles ou de proches, souvent confrontés aux aléas, contraintes et sujétions de la vie militaire, de sorte que leur soutien leur soit acquis. Il en va, là aussi, de l'équilibre d'un soldat confronté à des situations et des missions dont la difficulté ira vraisemblablement en s'accroissant. La « *communauté militaire* » constituée par les familles et les proches des soldats doit ainsi devenir, si elle ne l'est déjà, le meilleur avocat des armées dans la société.

Il importe par ailleurs d'entretenir le réseau d'anciens militaires, soit récemment rendus à la vie civile et de nouveau actifs dans d'autres secteurs, soit retraités après une carrière plus longue. Ce réseau, mis à contribution pour la reconversion des militaires quittant le service, pourrait s'appuyer sur des amicales, régimentaires ou autres, qui peuvent capitaliser sur les expériences vécues en commun, la fraternité d'arme, et plus généralement l'esprit de corps. Sans doute un certain « *rajeunissement* » de ces amicales, ou associations d'anciens, est-il nécessaire, mais l'ancrage historique, comme géographique, n'est cependant pas à négliger. Les unités et formations sont en effet les héritières d'une histoire, et leur quotidien s'inscrit dans la durée. Leur passé, souvent glorieux, appartient à la « *culture d'arme* » et contribue, s'il en est besoin, à la prise de repères chez les plus jeunes.

Ces associations d'anciens militaires gagneraient certainement à resserrer leurs liens entre elles, la mise en commun de leur expérience et de leurs acquis devant contribuer à leur enrichissement mutuel, et, surtout, à faire entendre leur voix. Sans remettre en cause leur exclusion du périmètre des APNM, on peut toutefois, à cet égard, regretter que celles-ci ne puissent s'ouvrir ni aux militaires retraités ou anciens militaires, ni aux familles de militaires. Elles y auraient certainement gagné en représentativité, à l'instar du *Bundeswehrverband* allemand dont les 220 000 adhérents représentent une masse critique nécessairement prise en considération dans la prise de décisions touchant aux forces armées. À défaut, on ne peut qu'encourager nos concitoyens à augmenter, par leur adhésion, la représentativité d'une association telle que l'ASAF, dont la seule vocation est le soutien à l'armée française et l'entretien de l'esprit de défense.

En conclusion, il s'agit bien de faire en sorte que le soldat de l'armée de Terre du futur proche, soit un citoyen moderne, intégré dans une société au sein de laquelle l'esprit de défense soit lui-même développé et affermi. Cette ambition n'est pas nouvelle, même si elle a été réaffirmée dans le cadre de l'Ambition 2030 du Président de la République, et beaucoup a déjà été entrepris. Il s'agit maintenant de favoriser les conditions de développement d'un cercle vertueux qui repose, pour l'essentiel, sur un recrutement de qualité, des soldats bien formés et aguerris, et un consensus entretenu entre autres par des associations dynamiques et représentatives.

Général (2S) Olivier de BECDELIEVRE

NOTES :

(1) Rapport d'information n°667 de Mmes Dubois et Guérel à l'Assemblée nationale, 14 février 2018.