



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

## COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

SESSION 2015-2016

**Quelles actions à mener pour favoriser  
l'Esprit de défense et la connaissance du monde de la  
défense (armées, industrie, etc)  
en direction des jeunes futurs cadres de la Nation.**

**RAPPORT  
DU GROUPE DE TRAVAIL**



Commission armées-jeunesse



## RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

### SUJET

*Quelles actions à mener pour favoriser l'Esprit de défense et la connaissance du monde de la défense (armées, industrie, etc) en direction des jeunes futurs cadres de la Nation.*

*Compte tenu de la suspension du service national, la part des jeunes, futurs cadres de la Nation, qui sont acculturés aux questions de défense s'est réduite. Parmi ces deniers, certains auront passé un temps dans les armées, à travers un contrat ou un volontariat. D'autres se seront engagés dans la réserve ou bien auront bénéficié d'un enseignement de défense dans leur cursus ou bien d'un stage proposé par l'IHEDN. Néanmoins, la plupart ne disposeront que d'une connaissance limitée voire très faible des questions de défense lorsqu'ils arriveront en situation d'exercer leurs premières responsabilités. C'est pourquoi, il convient de s'interroger sur les actions à conduire vis-à-vis de cette population de façon à la sensibiliser aux questions et enjeux de défense, à mieux lui faire connaître les armées. Ainsi, des activités telles que le stage de formation humaine et militaire organisé par l'Ecole polytechnique ou les modules de formation mis en place dans certains cursus universitaires, sont des exemples à étudier.*

*L'étude sera conduite en lien avec le projet «réserve» afin d'associer les entreprises, la fonction publique et l'enseignement supérieur à l'objectif de recrutement de jeunes réservistes issus du monde civil.*



## LISTE DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

### Président :

ANAJ-IHEDN                    Monsieur Emmanuel EA

### Rapporteurs :

ISEF                                Madame Isabelle AVENAS-PAYAN

FAGE                                Monsieur Quentin SPOONER

MENESR                            Madame Corinne TALON

### Secrétaire de séance

Lieutenant (R) de l'armée de l'air Jean-Philippe  
BAJATA

---

ACOMAR                            Maître(R) Philippe RENAULT

ANAJ-IHEDN                        Madame Chrystelle POMPOM-BACONNIER  
Madame Laura SCHAUB  
Monsieur Sofian TBERT

CFDT                                Monsieur Guillaume FUMANAL

CGPME                                Monsieur Henri JOSSERAN

CNEF                                Monsieur Rostaing PARISY

DCSSA                                Commissaire de 1ere classe Marie MOZZICONACCI

DGA                                 Ingénieur de l'armement Hugo MARTIN

DGGN                                Chef d'escadron Frédéric ROBERT

DILA                                 Madame Bénédicte BONNET

DMJEC                                Commissaire en chef de 1ere classe Karine FORTERRE

DPMM                                Capitaine de frégate (R) Eric EUZUN  
Commissaire en chef de 2eme classe Sébastien PLAT-  
MONIN

DRAT	Général Jean-Luc JACQUEMENT
DRH-AA/BAAN	Lieutenant-colonel (R) Marcelle PARADIS
DRHAT	Lieutenant-colonel Sophie CAUSSEL Capitaine Anne-Lise LLOUQUET
DRH-MD	Commissaire de 1ere classe Stanislas FRENZEL
DSN	Colonel Jean-Pierre DUPLANY
EMAT	Capitaine (TA) Maxime LAUDET
FFPU	Monsieur Claude VIELIX
FNASOR	Capitaine de corvette (R) Elisabeth CORNIEUX
Membres honoraires	Madame Corine CREVOT Madame Chantal TISSIER -DAUPHIN
Ministère de l'éducation nationale	Madame Nathalie ALLO Madame Virginie FLATTOT Madame Corine BOUTEILLE Monsieur Jean-Henri REYNIER
ONISEP	Madame Hélène de COMPIEGNE
Ministère de l'intérieur	Commissaire de la police nationale Marine BENICHOU
UNOR	LV (R) Sébastien CABARET LV (R) Nicolas PADBERG Monsieur Jean-Christophe TISSERAND
UNOR/ANORAA	Madame Laure FANJEAU
USEPPM	Monsieur Jean-Marc LEGRAND de MORGUES Monsieur Dominique BROUCHET

# SOMMAIRE

Sujet	p.3
Membres du groupe de travail	p.5
Synthèse	p.9
Introduction	p.11
Chapitre 1 : l'accompagnement des référents défense	p.13
➤ Les référents défense aujourd'hui	
➤ ... les difficultés auxquelles ils sont confrontés	
➤ L'accompagnement des référents défense	
Chapitre 2 : La culture de défense dans l'enseignement supérieur	p.17
➤ Encourager la création de modules adaptés à chaque formation	
➤ Lancer des défis	
➤ Une journée de rentrée citoyenne	
Chapitre 3 : le renouvellement de l'offre des stages	p.19
➤ Les stages : un partenariat gagnant-gagnant	
➤ Un portail de stages numérique plus performant	
➤ Une offre élargie	
Chapitre 4 : une réserve adaptée aux jeunes futurs cadres	p.21
➤ Un guichet unique pour un recrutement simplifié	
➤ La détection des hauts potentiels	
➤ La réserve et le compte personnel d'activités	
Conclusion	p.23
Remerciements	p.24
Annexes	p.25





## Synthèse

Ce groupe a défini comme objectif à son étude la nécessité de sensibiliser et d'acculturer les futurs cadres aux enjeux de défense (les jeunes futurs cadres de la Nation étant entendu comme ceux ayant suivi des études de niveau bac+2 et au-delà jusqu'à leur insertion dans le milieu professionnel) afin que leur prise de décision soit éclairée, à quelque niveau qu'ils soient.

Il a considéré qu'il conviendrait de privilégier des actions vers les jeunes intéressés par les questions de défense et ceux qui n'y trouvent a priori d'intérêt

L'état des lieux dressé par le groupe de travail à partir d'un sondage auprès des référents défense et d'auditions a fait apparaître l'inexistence d'une gouvernance et de ligne directrice claire, la difficulté à contraindre mais néanmoins l'existence d'un « pointillisme » grandissant en matière d'initiatives.

Une stratégie en quatre points a été définie :

- Une première acculturation à la défense pour tous ;
- Le principe d'une liberté d'initiatives laissé aux volontaires tout en les accompagnants ;
- Une approche directe et indirecte séduisante, ancrée dans le réel ;
- Un effort dans la communication à travers des supports adaptés aux jeunes générations.

Quatre séries de propositions sont formulées pour le ministère de la Défense :

**Accompagner l'action du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les référents défense** (Universités et Écoles) en se rendant disponible et proactif dans le cadre du protocole défense, éducation nationale-enseignement supérieur-recherche et agriculture signé le 20 mai 2016 par les trois ministres. La mise en place de relais de communication et la valorisation de l'engagement bénévole des référents défense apparaissent particulièrement importantes pour atteindre ce but.

**Favoriser l'inscription de la culture de défense dans le supérieur.** Dans un premier temps en s'appuyant sur le protocole défense, éducation nationale-enseignement supérieur-recherche et agriculture, il semble opportun d'encourager au sein de l'université et des organismes de l'enseignement supérieur la création de modules adaptés à chaque formation (intelligence économique, cyberdéfense, géostratégie des voies commerciales, ...) et

d'identifier dans chaque domaine de compétences les organismes susceptibles de les accompagner (ex : IRSEM, IHEDN) et promouvoir les questions de défense en tant que supports d'exercice. A cet égard, le développement de l'action des référents défense est primordial pour qu'un tel dialogue entre les établissements de l'enseignement supérieur et les organismes accompagnateurs soit possible.

**Changer totalement d'échelle en développant l'offre de stages et d'emplois des jeunes** - *pour des raisons de simplicité et de clarté, le groupe de travail a souhaité que la notion de stage recouvre les stages, les contrats CAJ(CDD), les apprentissages et les jeunes en service civique*) à travers une politique des stages plus ambitieuse et adaptée aux enjeux des armées et de la défense en cohérence avec les besoins des étudiants. Ce renouvellement pourra être facilité par la création d'un portail internet de stages dynamique pour faciliter les candidatures et connaître l'ensemble des propositions de stages des armées et des services et bénéficier de l'utilisation de services déjà existants comme la BIEP (banque d'informations des emplois publics) du Ministère de la Fonction publique et les catalogues de stages proposés par les Universités et Écoles.

**Simplifier drastiquement l'engagement dans la réserve des jeunes futurs cadres de la Nation**, notamment au niveau des processus de recrutement, de gestion, d'emploi afin de permettre aux jeunes professionnels de concilier un début de vie professionnelle dense et le souhait de participer à la réserve. A ce titre, il apparaît nécessaire de donner une place aux jeunes « influenceurs » dans la réserve citoyenne (cf proposition du groupe de travail 4) et d'améliorer la détection des « jeunes talents ». L'inclusion des jours de réserve dans le CPA (compte personnel d'activité) pourrait aussi être un moyen de simplifier l'engagement des jeunes futurs cadres de la Nation. L'existence d'un « guichet unique » apparaît par ailleurs intéressante pour faciliter les démarches des jeunes volontaires.

## Introduction

Depuis la suspension du service national, la part des jeunes, futurs cadres de la Nation, qui se sont acculturés aux questions de défense s'est réduite. Parmi ces derniers, certains auront passé un temps dans les armées, par le biais d'un contrat ou d'un volontariat. D'autres se seront engagés dans la réserve ou bien auront bénéficié d'un enseignement de défense dans leur cursus ou d'une session proposée par l'IHEDN. Néanmoins, la plupart d'entre eux ne disposent que d'une connaissance limitée voire très faible des questions de défense lorsqu'ils arrivent en situation d'exercer leurs premières responsabilités, tant humaines que professionnelles.

Il convient alors de s'interroger sur les actions à conduire vis-à-vis de cette population de façon à la sensibiliser aux questions et enjeux de défense, à défaut de lui faire connaître les armées. Ainsi ces responsables ou « anciens » jeunes futurs cadres pourront à la fois transmettre à leur équipe les connaissances du monde de la Défense et conduire de façon avisée des projets qui nécessitent de plus en plus une sensibilité aux questions de Défense. Le stage de formation humaine et militaire organisé par l'Ecole polytechnique ou les modules de formation mis en place dans certains cursus universitaires sont des exemples à approfondir.

L'étude a été conduite avec des égards pour les « réserves » afin d'associer les entreprises, la fonction publique et l'enseignement supérieur à l'objectif de recrutement de jeunes réservistes issus du monde civil et plus largement à leur acculturation aux enjeux de défense. Le groupe a donc recherché les moyens de sensibiliser les futurs cadres aux enjeux de défense (la notion de jeunes futurs cadres de la Nation étant circonscrite pour l'étude aux jeunes ayant suivi des études de niveau bac+2 et au-delà jusqu'à leur insertion dans le milieu professionnel) afin que leur prise de décision soit éclairée, à quelque niveau qu'ils soient.

Le groupe a considéré qu'il conviendrait de s'adresser à tous les jeunes. Parmi ceux-ci, ceux déjà intéressés par les questions de défense et qui doivent être encouragés dans cette voie. Pour ceux qui a priori n'y trouvent pas d'intérêt, il est important de susciter leur curiosité et ainsi faire naître un éventuel intérêt pour ces questions.

L'esprit de défense est, au sens du groupe de travail, la résultante potentielle d'une culture de défense qui aura été durablement et largement transmise.

L'état des lieux dressé à partir d'un sondage auprès des référents défense et d'auditions a fait apparaître la nécessité d'une gouvernance et d'une ligne directrice claire actuellement inexistantes. Il a été admis la difficulté à contraindre et le fait qu'il serait contre-productif au moins dans un premier temps de le faire. Il convient donc de lever les obstacles qui se trouvent entre les jeunes et la Défense, car cette dernière se révèle attractive lorsque les étudiants ont l'occasion de l'approcher et de coordonner les initiatives qui leurs sont adressées.

# Chapitre 1 - L'accompagnement des référents défense

## 1 Les référents défense aujourd'hui...

Contrairement à l'enseignement secondaire, dans lequel est dispensé, depuis plusieurs années, un « enseignement de défense » obligatoire qui s'inscrit dans « le parcours citoyen », l'enseignement supérieur n'est pas touché par cette obligation. Chaque établissement est autonome et mène les actions qu'il souhaite.

Différents protocoles ont été signés entre le MENESR et le Ministère de la Défense et, notamment celui de 2007, qui a permis la création et la généralisation « des référents défense » dans le cadre du « Programme Jeunesse Défense Plus » au sein des différents établissements de l'enseignement supérieur à savoir les Grandes Écoles, les universités, les ESPE (Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Education), etc.

Aujourd'hui, il existe 140 référents défense dont les missions sont de :

- Promouvoir la culture de Défense et la sécurité ;
- Faciliter la création et le développement de ces enseignements ;
- Informer les étudiants sur les possibilités d'engagements (préparation militaire, réserve, sessions jeunes IHEDN, le service militaire volontaire...).

## 2 ... et les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

Le groupe a relevé les difficultés des référents défense à se faire connaître ou à organiser des actions au sein de leur établissement et ce en dépit de rencontres régulières avec les présidents d'universités, sur ce sujet il a été élaboré un questionnaire destiné à les interroger (cf. annexe 2).

A partir des réponses reçues, nous avons pu établir les constats suivants :

- Si la majorité des référents défense est nommée sur la base du volontariat, cette nomination peut aussi résulter d'une décision arbitraire qui entraîne un travail personnel supplémentaire non rémunéré et peu ou pas mis en valeur....
- La plupart des référents défense semblent ne pas avoir une connaissance précise du contenu de leurs missions, ni des moyens complémentaires qui leur permettraient de remplir leurs missions.

- Les référents défense ne disposent que de peu de moyens complémentaires, qu'ils soient financiers ou matériels, pour assurer leurs actions ou les faire connaître.
- Ces bénévoles ont peu de contacts avec le Ministère de la Défense alors qu'ils en ont davantage avec l'IHEDN.

Notons également que les référents défense du supérieur soulignent la difficulté d'être reconnus en dehors de leur établissement, d'établir des contacts avec les autorités et émettent le souhait d'une formation ou de compléments d'informations réguliers et soutiennent la création d'un espace numérique commun dédié à leurs missions. L'intranet du MENESR Pléiade pourrait être un endroit commode pour le partage de ces informations...

### **3 L'accompagnement des référents défense**

Aussi, l'étude des réponses apportées et leur synthèse nous a amené à faire les propositions suivantes.

#### **31 Une lettre de cadrage et un pilotage commun MENESR/MINDEF**

Les référents défense méconnaissent parfois trop peu leurs attributions et missions à l'instar des correspondants défense présents dans les conseils municipaux. Leur petit nombre le permettant, un suivi de leurs activités doit être mis en place afin qu'ils soient épaulés dans la réalisation des missions qui leurs sont confiées.

#### **32 Une aide matérielle et humaine nécessaire**

Pour la réalisation de leurs missions, il serait utile de leur proposer des moyens de diffusion de l'information et une aide à l'organisation. Cette aide pourrait être une plateforme de partage commune aux référents défense leur donnant accès à un annuaire des unités et services susceptibles d'intervenir à leur demande dans le cadre de conférence, ateliers, visite. Cette mise en réseau entre référents défense et représentants du ministère de la Défense a pour but de rapprocher les services des établissements de l'enseignement supérieur.

L'adjonction d'un référent défense junior, déjà expérimenté dans l'académie de Lyon, s'est avérée particulièrement utile et pertinente à double titre. D'une part, elle soulage le référent défense « senior » d'une partie de ses tâches. D'autre part, et nous reviendrons sur l'opportunité de cette démarche au chapitre 4, elle crée un lien particulier entre les jeunes investis de cette responsabilité et le ministère de la Défense. C'est en outre, sur le plan de la communication une manière de faciliter le contact avec les autres étudiants à travers des médias qui ne sont pas toujours employés par les référents défense « senior ».

### **33 Valoriser l'engagement des référents défense**

Le groupe de travail a, par ailleurs, constaté que les missions des référents, lourdes d'engagement, sont réalisées de manière bénévole. Il apparaît donc particulièrement important de réunir les conditions nécessaires à leur facilitation. L'accès prioritaire aux sessions de l'IHEDN serait une opportunité pour les référents de se former pour les missions dont ils sont investis.

De même que les tâches administratives confiées à certains professeurs ouvrent droit à une décharge d'heures d'enseignement, la nomination en tant que référent défense pourrait donner naissance à un droit de même nature.

Enfin, l'autorité chargée du pilotage des référents défense pourrait proposer certains d'entre eux à la réserve citoyenne afin de saluer leur engagement et leur donner un statut supplémentaire, reconnu et valorisant.





## Chapitre II – La culture de défense dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre est à lire en regard du chapitre Ier. En effet, la liberté d'enseignement dans les établissements de l'enseignement supérieur oblige à beaucoup de précaution même si le protocole signé le 20 mai 2016 propose un cadre favorable à la collaboration des deux ministères, Défense et Enseignement Supérieur.

### **1 - Encourager la création de modules adaptés à chaque formation**

Les questions de défense sont aujourd'hui d'actualité et présentent des défis technologiques et stratégiques complexes. Ces thématiques existent dans tous les domaines de formation et si la création de masters reposant sur les enjeux, les technologies, etc., de sécurité et de défense ont fleuri, il est important d'y sensibiliser les jeunes en amont, au cours des formations dispensées dans des diplômes non spécialisés. Par le biais d'exercices pratiques ou encore de visites d'étude, les professeurs le souhaitant doivent avoir accès au monde de la défense et aux informations non protégées par le secret qui peuvent servir de support à leurs cours. Les référents défense seront alors les intermédiaires nécessaires entre les enseignants et les services du ministère.

Ainsi, la création de modules d'intelligence économique en école de commerce, de cyberdéfense en école d'informatique, ou encore de géostratégie des voies commerciales dans des instituts d'études politique pourrait être encouragée et pérennisée. Ces modules compteraient bien sûr dans les acquis permettant l'obtention des diplômes.

### **2 - Lancer des défis**

Le groupe, constatant le succès d'initiatives comme les « Hackatons », a considéré que le rapprochement avec les jeunes futurs cadres de la Nation peut se faire à la faveur de défis adressés à une jeunesse, au fait des innovations technologiques et avides de nouveaux challenges. D'autres initiatives telles que les simulations des modèles de l'ONU peuvent être prises en exemple. Pourquoi ne pas proposer des modèles de simulation de crises ? De tels modèles pourraient être élaborés en commun avec la défense par des ensembles de formations en management, sciences dures et politiques.

### 3 - Une journée de rentrée citoyenne ?

Comme nous l'avons rappelé au chapitre I, il n'y a pas dans l'enseignement supérieur un « enseignement de défense » obligatoire inscrit dans "le parcours citoyen". Pour autant, il paraît envisageable par certaines universités. En effet l'université de Bourgogne a proposé d'organiser une journée de rentrée composée d'ateliers sur l'engagement et la citoyenneté en faisant intervenir des personnalités médiatiques ou reconnues pour leurs compétences, leur engagement. Sans pour autant donner pleine satisfaction à la volonté d'une « semaine de citoyenneté », des essais locaux pourraient servir à « mesurer » l'appétence des jeunes pour une forme d'initiative ou une autre.

## Chapitre III – Le renouvellement de l'offre de stages

### 1 - Les stages, un partenariat gagnant-gagnant

En vue de réaliser les objectifs d'acculturation à la Défense des jeunes futurs cadres de la Nation et de développer leur connaissance des enjeux de défense nationale, la question de l'accueil par les armées et les services du Ministère de jeunes en stage, en apprentissage ou encore en CDD doit être reposée.

Si le groupe de travail a conclu à l'inopportunité du retour du service national tel qu'il avait cours par le passé, ces contrats de formations entre les jeunes et le Ministère de la Défense peuvent renforcer l'unité nationale et contribuer à construire une réponse efficace à la menace extérieure. En effet, ces stages représentent pour les jeunes la chance de découvrir une composante déterminante de l'Etat, à savoir son outil de défense, mais aussi d'apprendre un métier et de développer des compétences. Mais c'est aussi pour le ministère de la Défense la possibilité d'avoir accès aux compétences de jeunes étudiants ou diplômés dans des domaines de pointes (cyberdéfense, systèmes embarqués, mécanique, etc.) ou d'expertise (relations internationales, droit, langues, etc.).

Les stages demeurent pour les jeunes diplômés un des moyens d'insertion les plus précieux dans le monde du travail. Ils ont de surcroît un impact déterminant sur l'orientation des jeunes. Il ne fait donc aucun doute que la réalisation d'un stage immersif, au cours duquel le stagiaire se sentira responsabilisé, produira des effets à long terme. La multiplication des offres d'apprentissages qui se généralisent aussi dans les grandes écoles et établissements de l'enseignement supérieur, est aussi un moyen de promouvoir l'égalité des chances en permettant à des jeunes issus de milieux défavorisés de poursuivre des études sans frein financier, les frais de scolarité étant à la charge de l'organisme accueillant.

Par les stages déjà mis en œuvre et en grande partie pilotés par la Commission Armées Jeunesse, le Ministère de la Défense a su prouver sa capacité à accueillir et à former des jeunes.

Pour autant la politique de stage du ministère présente des insuffisances qu'il est envisageable de corriger à court et à moyen termes.

## **2 - Un portail de stages numérique plus performant**

L'outil numérique de communication de la politique de stage du ministère de la Défense pourrait être amélioré par la création d'un portail internet plus ambitieux, plus clair et plus facile d'utilisation pour les candidats comme pour les services destinés à accueillir des stagiaires. Ainsi, il apparaît nécessaire qu'un portail accessible à tous les services du ministère soit ouvert afin que puissent être proposées facilement des fiches de stages et que les candidatures puissent être déposées aisément par les candidats. Dans le prolongement des chapitres I et II, les offres de stages devront faire l'objet de communication dans les établissements de l'enseignement supérieur afin de toucher un public hautement qualifié plus large. Une mise en relation plus renforcée qu'actuellement entre les services du ministère et les services d'orientation et d'insertion professionnelle, les dénominations pouvant varier selon les établissements d'enseignement supérieur, pourrait être effectuée par les référents défense.

## **3 - Une offre élargie**

Une fois le processus simplifié et la communication étendue, il apparaît aussi primordial de multiplier ces offres de stages et de contrats à durée déterminée en fixant des objectifs plus ambitieux et adaptés aux enjeux des armées et de la défense. La politique d'accueil de jeunes au sein du ministère de la défense pourrait alors se résumer en trois mots : excellence - simplicité - ouverture.

## Chapitre IV – Une réserve adaptée aux jeunes futurs cadres

La question des réserves a fait l'objet d'un groupe de travail à part entière. Néanmoins, le groupe 2 en a saisi toute l'importance et a réfléchi à un certain nombre de propositions.

### 1 - Un guichet unique pour un recrutement simplifié

L'expérience de nombreux jeunes diplômés a conduit à la conclusion qu'il leur était parfois difficile de s'engager, quel que soit leur niveau de compétences et d'études. Au point même d'en décourager plus d'un. L'engagement dans la réserve citoyenne, opérationnelle ou par la voie état-major, se révèle parfois un parcours du combattant avant l'heure pour celui qui doit emprunter la voie classique du CIRFA. Nous admettons bien sûr que les CIRFA sont tenus à des objectifs de recrutement tant pour l'engagement dans l'active que dans la réserve.

La création d'un guichet unique pour le recrutement des réservistes à fin d'une meilleure orientation des candidats à la réserve semble indispensable afin de supprimer les difficultés que l'on peut parfois trouver sur le parcours de l'engagement. Le cas échéant, la charge de ce guichet pourrait être remise à des réservistes au cours de leurs jours de services.

### 2 - La détection des hauts potentiels

Ce paragraphe concerne plus particulièrement les jeunes futurs décideurs haut niveau. Le constat est simple : plus l'on donne tôt de l'importance à un jeune, que l'on se charge de l'accompagner, de le pousser aussi, plus les liens seront forts. Sans forcément instaurer un mentorat, donner une place idoine et des responsabilités à des jeunes à l'avenir prometteur – qu'ils soient responsables d'association, de juniors entreprises, ou encore qu'ils réussissent brillamment leurs études - ces jeunes attirent très tôt l'attention. Leur proposer une place réelle dans la réserve citoyenne, en tant que facteur de rayonnement de l'esprit de défense est donc une idée essentielle dans le cadre d'une stratégie de la tâche d'huile particulièrement efficace. Le mentorat pourrait toutefois être encouragé, les liens entre les « mentorés » et les mentors - eux-mêmes choisis parmi les hauts potentiels - pouvant permettre aux mondes civil et militaire de créer sur le long terme des liens personnels de grande qualité favorables aux échanges et à la

compréhension mutuelle des enjeux de défense et des interactions entreprise/administration/défense.

Une telle mesure n'est pas coûteuse, les réservistes citoyens étant bénévoles. Il apparaît néanmoins très utile d'offrir à ces jeunes une formation de type « sessions IHEDN » afin qu'ils soient préparés au mieux à l'accomplissement de leur mission. En outre, il est nécessaire, de même que pour la réserve citoyenne telle qu'elle existe actuellement, de leur confier des missions précises et valorisantes.

Une telle action doit être engagée de manière pro-active, dans une optique de recrutement de ces hauts potentiels. De même qu'il existe dans les grandes entreprises une « gestion des talents », le ministère de la Défense doit s'inscrire dans cette politique. Les référents défense seront alors des chevilles ouvrières pour ce recrutement.

### **3 - La réserve et le Compte Personnel d'activités**

Il a semblé au groupe de travail que la réserve et les jours de services qui sont donnés par les réservistes se devaient d'être inscrits dans le cadre du nouveau compte personnel d'activités afin de valoriser davantage l'engagement et de reconnaître les sacrifices qui sont parfois faits au détriment de la vie de famille ou professionnelle des réservistes.

## CONCLUSION

Le groupe de travail, éclairé par des témoignages et des auditions nombreuses, a conclu que le développement des référents Défense était primordial et que ces derniers peuvent devenir, sans surcoût considérable, la cheville ouvrière d'une politique durable et de proximité de la jeunesse pour le ministère de la Défense.

Par ailleurs, le resserrement du maillage de jeunes impliqués et touchés par la défense grâce à la multiplication des stages ou l'attribution de missions valorisantes (réserve citoyenne d'influence jeunes / référents défense junior) devrait avoir un effet « tache d'huile » bénéfique à court, moyen et long termes. Les jeunes futurs cadres de la Nation qui auront un pouvoir de décision sur les questions de défense seront aussi ceux que le ministère de la Défense aura su encourager, former, valoriser.

Le ministère de la Défense doit donc persévérer dans cette dynamique de politique jeunesse proactive pour passer définitivement du temps du service militaire où une demi classe d'âge lui était confiée à celui d'une influence assumée et organisée dans un cadre pérenne et au cours une période de notre pays qui est actuellement très favorable à la mise en place de telles actions.

## REMERCIEMENTS

Madame Benedicte Arnould, Directrice, adjointe au directeur de la formation, chargée du recrutement, scolarité et évaluation des élèves de l'ENA

Commandant Xavier Boute, Professeur à HEC

Madame Jocelyne Cabanal, Secrétaire nationale de la CFDT

Madame Sophie Cros, Maître de conférences et référent défense de l'Université Paris I

Monsieur Yves Demay, Directeur général de l'Ecole Polytechnique

Monsieur François Mattens, ancien Président de l'ANAJ-IHEDN

Madame Sophie Morin, membre du bureau national de la CFDT

Madame Hélène Pradas Billaud, Chef du bureau des actions pédagogiques et de l'information de la Direction de la mémoire , des archives et du patrimoine du ministère de la Défense

Madame Rachel-Marie Pradeilles-Duval, Cheffe du Service de la stratégie des formations et de la vie étudiante (MENESR)

Monsieur Marcel Rogemont, Député d'Ille-et-Vilaine

Lieutenant-Colonel Hervé de Saint Exupéry, Chargé de Mission Jeunesse et Egalité des Chances au Centre d'Études Stratégiques Aérospatiales

Ainsi qu'au personnel de la Commission Armées-Jeunesse et aux membres du groupe de travail.



# ANNEXES

## ANNEXE 1 : Pistes étudiées puis écartées

Le groupe a étudié de nombreuses pistes parmi lesquelles la création de MOOC (Massive Open Online Course ou Formation en Ligne Ouverte à Tous - FLOT), l'octroi de crédit ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) pour l'engagement associatif, ou encore une politique d'influence dans les productions audiovisuelles. Ces pistes, pour des questions d'opportunité ont été écartées au profit des quatre grands axes mentionnés en synthèse des travaux. En effet, les MOOC sur les questions de Défense et de sécurité présentent la faiblesse de ne s'adresser qu'à un public déjà intéressé par la chose militaire. L'évaluation des acquis et valeurs de l'engagement associatif ou institutionnel (e.g. réserve) pose problème dans ses modalités bien que les valeurs ainsi développées soient bien proches de celles existantes dans les armées. Enfin pour ce qui est de la politique d'influence sur les productions audiovisuelles (i.e. création d'aides pour les productions cinématographiques ou télévisées, facilités de prêt de matériel militaire, etc.), le cadre juridique actuel ne donne pas les outils au ministère de la Défense pour qu'il puisse la mettre en œuvre.

## ANNEXE 2 : Questions adressées aux référents défense

L'objectif de ce questionnaire est de rendre compte de vos actions auprès du public « étudiants » mais aussi de nous signaler vos difficultés ou vos manques afin de nous permettre dans un proche avenir, de vous apporter des solutions qui vous permettront de répondre encore mieux à l'accomplissement de votre mission.

### I - Votre mission

**1/Quelle formation, en rapport avec la défense, avez-vous suivie avant de prendre en charge cette mission?**

Aucune // IHEDN SR// SN// Engagement militaire.

**2/ Votre engagement repose-t-il sur du bénévolat ?**

**3/ Comment, par qui, avez-vous été nommé (e) ?**

**4/ Pourriez-vous définir votre mission en quelques mots ?**

**5/ Avez-vous des contacts, êtes-vous en rapport avec le Mindef ou une institution ?**

OUI NON

## **II - Vos moyens**

**1/ Disposez-vous de moyens spécifiques pour réaliser votre mission ?**

OUI - NON

**2/ Si oui lesquels ?**

- Liste de diffusion
- Plate-forme participative
- Supports écrits (guides, livrets, flyers...)
- Référent au sein de l'institution
- Contact IHEDN
- Autre

## **III - Vos actions**

**1/ Avez-vous mené des actions auprès de vos étudiants durant l'année universitaire en cours**

0,1 2, plus :

**2/ Et durant l'année universitaire précédente ?**

**3/ Sur quelle(s) thématique(s) portaient –elles ?**

- Défense nationale / mission armée française
- La lutte contre le terrorisme
- L'intelligence économique
- Le recrutement
- Les actions citoyennes/ le lien Armées Nation
- Les stages au sein de la Défense
- Autre

**4/ Dans l'affirmative, quelle forme celle-ci a –telle prise ?**

**5/ Quels niveaux avez-vous touchés ?**

- BTS 1
- BTS2
- L1 ou première année
- L2 ou
- L3

- M1
- M2
- Doctorant

**5/ Combien d'étudiants avez-vous touchés ?**

**6/ Votre établissement dispense-t-il un enseignement ou une formation en rapport avec la Défense ?**

**7/ Dans le cadre d'un engagement de vos étudiants, votre établissement le valorise-t-il et si oui de quelle manière ?**

**8/ Quelles seraient vos recommandations pour améliorer l'efficacité des référents défense ?**

- En matière de formation
- En matière de gouvernance (pilotage centralisé...)
- En matière d'information (point d'entrée pour l'information, aides matérielles, livret d'information, etc.)

#### **IV - Vos besoins**

**Pourriez-vous en quelques lignes nous présenter vos besoins, spécifiques à votre rôle et à votre institution, dont vous pensez qu'ils ne se retrouveront peut être pas chez les autres référents défense?**

- Matériel
- Intervenants extérieurs militaires ou civils de la Défense, Réservistes...?
- Contact
- Validation
- Valorisation et communication....



# LISTE DES RECENTS TRAVAUX PUBLIES PAR LA COMMISSION ARMEES-JEUNESSE

## Session 2015-2016

- Quelles actions à mener pour favoriser l'Esprit de défense et la connaissance du monde de la défense (armées, industrie, etc) en direction des jeunes futurs cadres de la Nation.
- Les zones de faible implantation militaire (hors gendarmerie) : comment y entretenir une relation armées-jeunesse vivante et féconde ?
- La réserve citoyenne au service du lien armées-jeunesse : quelle ambition, quel rôle et quelle organisation pour quelles missions ?

## Session 2014-2015

- Communication de la défense envers les jeunes
- Une plus grande synergie entre les acteurs du lien armée-Nation
- Un nouvel élan pour les journées sports-armées-jeunesse

## Session 2013-2014

- 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**

- Égalité 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