



# GSIGN/GIGN

## la réforme de 2007

**Pierre-Yves CORMIER**

*Général de brigade  
officier adjoint à l'EPIGN 1988-1991  
commandant de l'EPIGN 1991-1993  
commandant du GSIGN 2004-2007  
chef de l'UCoFI 2010-2013*

Le dossier « Aux origines du GIGN » du dernier numéro de la revue a suscité un vif intérêt. Toutefois, l'article sur « Le GIGN aujourd'hui » a semblé incomplet à plusieurs de nos lecteurs. Aussi, la rédaction a-t-elle demandé au général de brigade Pierre-Yves Cormier de bien vouloir expliquer à nos lecteurs la genèse de la réforme de 2007. Nous le remercions vivement d'avoir bien voulu accepter. Nos lecteurs trouveront, dans cet article, la réponse à leurs questions (NDLR)

La réforme du GSIGN<sup>1</sup> en GIGN de 2007 a marqué les esprits et suscite l'intérêt des personnes qui s'intéressent à l'histoire de cette unité. Beaucoup en ignorent les motivations et les conditions de son élaboration. Avec le recul, certains, opposants du début, s'en approprieraient volontiers la genèse.

Elle mérite donc quelques éclairages complémentaires sur les tenants et les aboutissants de cette réorganisation qui fut lancée dès 2005.

### La genèse et les tenants

Créé en 1984 pour regrouper en son sein plusieurs unités atypiques et complémentaires (le GIGN, l'EPIGN puis le GSPR et le groupe ins-

truction), le GSIGN n'a jamais pu atteindre le meilleur niveau d'optimisation dans les domaines organiques de la logistique et des ressources humaines comme dans les domaines opérationnels de la coordination des unités et des synergies entre elles. Les unités, prises séparément, constituaient de superbes outils mais sans recherche de performances communes, d'efficacité collective ou de cohérence globale.

Cette réforme, proposée et voulue en interne<sup>2</sup> visait à donner un nouveau souffle à ce conglomerat d'unités d'intervention fort de près de 400 hommes, tant pour faire face aux nouvelles menaces de ce début de siècle (prises d'otages massives ou multiples, exigences en matière de sécurité nucléaire...) que pour en améliorer la performance globale et tendre à plus de rationalité dans un contexte budgétaire déjà contraint.

Dès le printemps 2005, une réflexion est conduite à l'initiative du commandant du GSIGN avec les commandants des différentes unités<sup>3</sup> afin, dans un premier temps, de dresser un état des lieux de l'existant, du souhaitable et du possible.

<sup>2</sup> Elle ne répondait pas à une attente initiale hiérarchique ou politique.

<sup>3</sup> Dans l'ordre alphabétique : détachement « gendarmerie » du GSPR, EPIGN, GIGN, GISA.

<sup>1</sup> Groupement de sécurité et d'intervention de la gendarmerie nationale.



*Quelques artisans initiaux directs et majeurs de la réforme de 2007. De gauche à droite : LCL Brice, dernier cdt du GSPR « gendarmerie », CEN Laligant, dernier cdt de l'EPiGN, colonel Cormier, dernier cdt du GSIGN, GAR Parayre, DGGN, GDI Durieux, cdt la FGMI (relayé plus tard par le GBR Loïc Cormier), CEN Gallois, dernier du GIGN « ancien », CNE Grivel, cdt le groupe instruction (relayé plus tard par le CEN Favro). Il y manque le GCA Rémy, cdt la RGIF.*

## La méthode et le calendrier

Pour arriver au résultat souhaité, un travail de maturation a été nécessaire. Les premiers échanges et réflexions avec les commandants d'unité mettent en exergue toutes les plus-values qu'une réforme en profondeur du GSIGN apporterait tant aux unités elles-mêmes qu'à la gendarmerie et à l'Etat. Une visite de benchmark à la DSU<sup>4</sup> belge nous conforte dans l'intérêt d'une telle évolution. Les difficultés ne sont ni ignorées ni minimisées (blocages internes, résistances externes, capacités financières...).

Néanmoins, fin 2005, la hiérarchie intermédiaire (LGMIF, RGIF, SOE et SDDOP<sup>5</sup>) commence à être sensibilisée à cette réflexion. Les commandants de la LGMIF et de la RGIF appuient particulièrement la démarche. La phase de persuasion vers la hiérarchie est amorcée.

Il importe également, et surtout, d'informer, de convaincre les hommes et de les associer à ce changement qui les concernera au premier chef. Des réunions au sein des unités et au niveau du GSIGN sont organisées afin d'apporter tous les éclairages utiles aux phases et aux pistes suivies. Elles sont aussi l'occasion de recueillir les réactions, parfois très vives mais toujours utiles, des équipiers comme des cadres, des jeunes comme des anciens. Cette méthode continuera d'être appliquée tout au long du processus.

L'avis d'anciens commandants d'unités est également recueilli. Le 25 avril 2006, une réunion associant quelques commandants d'unité ayant quitté récemment leur commandement est or-

ganisée afin de recueillir leurs points de vues et leurs idées sur le projet.

Après plus d'un an de réflexion, de benchmark, de brainstorming, de concertation et d'information, il faut proposer un projet concret et innovant à la DGGN et surtout au directeur général. C'est l'objet du rapport qui lui est adressé au printemps 2006<sup>6</sup>. Il est exploité par tous les services de la DGGN et, le 18 octobre 2006, le projet est présenté par le commandant du GSIGN devant le directeur général, le major général et l'ensemble des chefs de services de la DGGN. Il emporte la décision du directeur général qui décide de valider cette réforme et de venir l'annoncer en personne aux femmes et aux hommes du GSIGN.

Le choix et la nomination de l'officier chargé de commander cette nouvelle unité et de mettre en œuvre cette réforme sont faits début 2007. La décision intervient le 16 mars 2007 pour une application à compter de l'été de cette même année.

Enfin, dans un souci supplémentaire de pédagogie, une journée d'information et de cohésion est organisée par le GSIGN le 22 juin 2007 avec une trentaine d'officiers servant ou ayant servi au sein des unités, en activité ou non, tels que Christian Prouteau ou encore Alain Le Caro.

## Les objectifs et les aboutissants clefs

Parmi les quatre hypothèses d'évolution envisagées dans le rapport du GSIGN de 2006, celle qui est privilégiée vise à unifier cette unité en un nouveau GIGN. Les buts recherchés sont multiples.

Il s'agit d'abord de gagner en performance et en efficacité collective. Cet objectif passe par le décloisonnement des unités et la mise en place de synergies entre elles par des formations communes

<sup>4</sup> Directory of Special Units.

<sup>5</sup> Légion de Gendarmerie Mobile d'Ile de France, Région de Gendarmerie d'Ile de France, Service des Opérations et de l'Emploi, Sous-Direction de la Défense et de l'Ordre Public de la DGGN.

<sup>6</sup> Rapport n° 86/4 GSIGN/sec/CD du 31 mai 2006.



*Journée d'information et de cohésion du GSIGN organisée le 22 juin 2007 au profit d'officiers servant ou ayant servi dans une des unités du GSIGN.*

et des interopérabilités internes. Cette unité, déjà forte de compétences et de capacités avérées, doit devenir un « système global de gestion des situations d'exception (risques et crises) auxquelles la gendarmerie et l'Etat peuvent être confrontés. Ce système, sous commandement opérationnel unique offre des capacités « spéciales » modulaires en fonction de l'effet attendu sur le terrain »<sup>7</sup>. C'est l'objet de la création d'un commandement unique à la fois organique et opérationnel, centré autour d'un état-major commun.

Il s'agit ensuite d'améliorer les conditions de fonctionnement en créant plus de proximité interne entre les hommes et les chefs mais également avec le donneur d'ordre : le DGGN. La chaîne courte de commandement interne (un chef par force/un seul commandant d'unité) ainsi que le rattachement direct du GIGN au directeur général y contribuent. Cela passe aussi par un casernement unique afin de créer les conditions de la cohérence et, à terme, de la cohésion.

La recherche de rationalisation et d'économies d'échelle n'est pas négligée. Un seul échelon administratif et de soutien en constituera le maillon essentiel et mettra un terme aux redondances des services administratifs et de certains équipements.

Enfin, il importe surtout de veiller à préserver ce qui fait le « carburant » des hommes qui servent dans ces unités : leur métier. Une organisation par capacité/métier est mise en place afin que chaque homme s'y retrouve. Les forces « intervention », « sécurité-protection », « observation-recherche » et « appui opérationnel » sont créées dans ce but. Sous commandement unique, elles peuvent travailler, chacune dans leur cœur de métier et en synergie avec les autres selon l'objet de la mission : « interopérabilité-modularité ».

Au final, cette réforme vise à donner également une meilleure lisibilité de cette unité au sein de la gendarmerie, en interarmées mais également en

interministériel et à l'international. C'est pourquoi, seul l'acronyme de « GIGN » peut demeurer pour l'identifier.

La réforme du GIGN de 2007 n'est pas née *ex nihilo* cette année-là. Elle est née en 2005 de la volonté de quelques uns contre celle d'autres qui, en ayant désormais compris toute la portée, seraient tentés de prendre des raccourcis historiques. Les écueils de la conduite du changement étaient prévisibles, complexes et lourds. Ils l'étaient dès le début car cette réforme (son idée même) bousculait des certitudes et des habitudes. Ces deux années de préparation ont donc été déterminantes puisque, sans tout ce travail amont de réflexion et de conception, rien n'aurait pu se faire.



*Séance d'entraînement de descente en rappel pour le GIGN actuel.*

<sup>7</sup> Rapport n° 86/4 GSIGN/sec/CD du 31 mai 2006.