

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: - (2023)
Heft: 6

Artikel: Esquisse d'une histoire de la réserve au sein de la défense belge (1990-2023)
Autor: le Grelle, Arnaud
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1055316>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

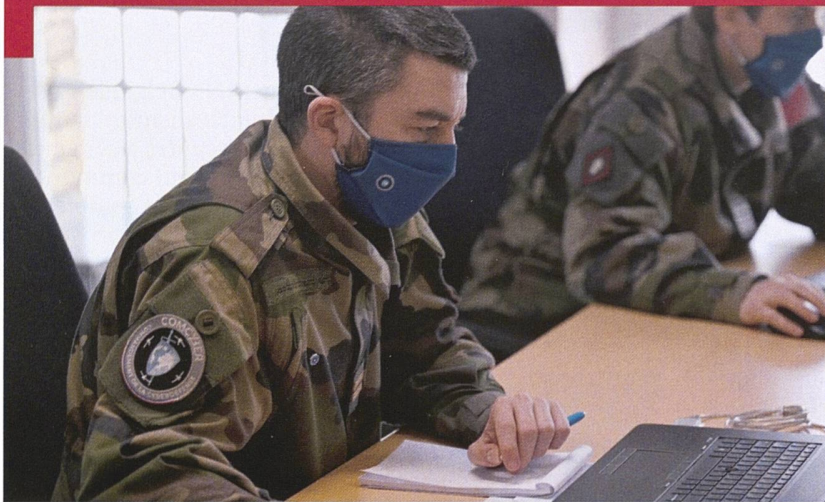
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Le domaine cyber est une des nombreuses activités où l'apport des réservistes est important.

Belgique

Esquisse d'une histoire de la Réserve au sein de la Défense belge (1990 – 2023)

Lt col Arnaud le Grelle

Réserviste au sein du Special Operations Regiment (Belgian Defence)

L'histoire de la réserve au sein de la Défense belge traduit l'évolution du contexte géopolitique. Elle est aussi le reflet de la difficile adéquation entre fins et moyens. Si la Défense a toujours constitué une variable d'ajustement dans les budgets publics belges, la réserve en a payé plus que son écot. Pourtant, ces dernières années, la Défense et la réserve en particulier regagnent progressivement en intérêt dans le cénacle politique et dans la société. Les attentats terroristes puis la guerre en Ukraine remettent en lumière la nécessité du lien armée nation, la question de la résilience sociétale et interroge sur les dividendes de la paix.

L'objet du présent article consiste à esquisser quelques traits des évolutions survenues au cours des trente dernières années au sein de la réserve vue de l'intérieur. L'auteur, réserviste au sein de la Composante Terre,¹ en a été un témoin parmi d'autres et tente, par cet exercice, de mettre en lumière les progrès et difficultés du système belge de réserve.

Du service militaire à sa suspension (1945-1994)

Si historiquement, la Belgique a connu la conscription sous diverses formes, la dernière itération de celle-ci s'étendit de la fin de la dernière guerre à 1995. En 1992, le Gouvernement belge suspendait le service militaire, à l'initiative de son ministre de la défense, Monsieur Léo Delcroix. En 1995, les derniers miliciens virent leur service interrompu en application de la décision prise antérieurement. La Belgique n'a donc, à proprement parler, pas supprimé le service militaire.

Au cours de cette période, il fut réservé aux hommes de 18 ans et plus, pour des durées variables, alignées sur l'importance de la menace. Depuis 1977, le service militaire avait une durée de huit mois pour les volontaires qui l'effectuaient au sein des troupes belges stationnées en Allemagne, ou de dix mois sur le territoire national. Les candidats officiers de réserve accomplissaient trois à cinq mois supplémentaires.

Service genré, il ne concernait pas les femmes.² Parmi les hommes, l'égalité n'était guère de mise non plus. De nombreux motifs d'exemptions étaient prévus et les tentatives d'échapper à ce qui apparaissait de plus en plus comme une perte de temps, très largement répandues. Dans un article récent,³ André Dumoulin affirme que seul un quart des hommes rejoignaient les rangs. L'arrivée progressive des femmes sur le marché du travail a, sans nul doute, constitué un élément supplémentaire ayant renforcé l'aversion de nombreux jeunes hommes à son encontre.

Le début des années nonante voit l'arrivée de systèmes d'armes plus technologiques dans toutes les Composantes et le retour, de longue date, d'opérations à l'étranger. Ces évolutions, compte tenu aussi du contexte sociologique belge, limiteront rapidement l'intérêt de recourir à du personnel de réserve. Par essence temporaire, il était difficilement engageable pour des raisons de durée de service comme politiques. Pour autant et à titre principal, les Unités Para-Commandos et la Marine et la Composante Médicale ont néanmoins engagés des réservistes en opération. Ces éléments s'ajoutaient au contexte de fin de la guerre froide qui facilita une remise en cause d'une réserve très étendue, basée sur la conscription et destinée, avant tout à sécuriser le territoire national.

En 1990⁴, il reste une réserve que l'on peut qualifier « d'oubliée ». Au sein de la Composante Terre, elle est constituée, pour l'essentiel, d'Unités de réserve composées de compagnies d'infanterie légère et d'escadrons de reconnaissance en nombre variable selon l'importance des infrastructures à surveiller, assurer ou défendre. Une compagnie de garde et une compagnie para-commando en complètent généralement le dispositif. A cette époque, seul le cadre, officiers et sous-officiers, y était encore rappelé. L'appui du cadre d'active devenait plus difficile, le vieillissement des matériels était avéré et les restrictions budgétaires achevaient de rendre la chose exceptionnelle dans un contexte où la géopolitique et le désinvestissement budgétaire amenaient

² La Défense était pourtant accessible aux femmes depuis 1975.

³ André DUMOULIN, *Du service d'utilité collective à la défense totale*, Institut Royal Supérieur de Défense, e-note 50, 4 septembre 2023.

⁴ A cette date, les effectifs sont encore de 100'000 hommes. En 2022, la Défense compte environ 25'000 hommes.

¹ La Belgique ne parle plus de Forces mais de Composantes (Air, Marine, Médicale et plus récemment Cyber).

d'autres considérations. Le cadre de réserve faisait preuve d'un dévouement certain et de bonnes bases de compétences. Cette motivation et l'existence d'un maillage territorial, basé sur la réalité provinciale, constituaient un ancrage assez solide. Ce squelette d'une possible capacité a disparu sans voir ses missions reprises par quiconque. Le contexte actuel éclaire cette étape sous un jour nouveau. Sans conteste, il aurait été plus facile de la moderniser que de la supprimer. Ainsi, pour la Composante Terre, les Unités dites de Défense Militaire du Territoire furent-elles purement et simplement dissoutes. Les dépôts furent vidés de leurs contenus, souvent désuets, les bâtiments et terrains, démilitarisés et vendus dans un grand mouvement de rationalisation d'une armée devenant progressivement beaucoup plus petite et plus expéditionnaire.

Ces Unités ayant été dissoutes, la Défense faisant l'objet de plans de réduction des effectifs drastiques allant de pair avec sa professionnalisation et les soi-disant « dividendes de la paix », la réserve eut aussi à payer son tribut. La sélection s'en fit, logiquement, sur des bases administratives (âge, ancienneté ou volume de prestations accomplies). La raréfaction des possibilités d'entraînement pour raisons budgétaires associée à une administration militaire défaillante pour la gestion des réservistes achevèrent le travail.

Service militaire, réserve et active où la théorie des ensembles appliquée à la chose militaire

Pour autant, si la suspension du service militaire signa la fin des Unités de réserve, elle ne signifia pas la fin de la réserve. Celle-ci continua d'exister jusqu'à ce jour, d'abord très modestement, puis avec une vigueur nouvelle, mais encore trop modeste depuis les années 2015.

La réserve « oubliée » fit place à une réserve que l'on peut qualifier « d'invisible » au tournant des années 2000. Le concept de réserve a alors visé à octroyer des renforts en généralistes ou spécialistes aux unités et états-majors (par définition d'active). Cet apport d'une expertise spécifique en « *just in time* » était très innovante, présente et présente encore bien des aspects positifs.

L'intégration d'éléments en fonction des besoins et sur la base de compétences était un concept neuf, utile et économiquement justifié. Le rapprochement de militaires de statuts différents et la mise à disposition de compétences manquantes s'est avéré un pari plutôt gagnant. Ces réservistes disposant soit de compétences militaires générales, tenues à jour par des rappels plus fréquents, soit par l'emploi de leurs compétences civiles nécessaires aux Unités, ont amené une nouvelle plus-value. Un cercle vertueux s'est enclenché : augmentation du nombre de jours de rappels => réservistes mieux formés = réservistes plus utiles => réservistes plus rappelés, etc... L'expression de réserve « invisible » est donc positive puisque ce concept a contribué à réduire les différences entre militaires d'active et de réserve et à professionnaliser les seconds.

Bien entendu, les restrictions budgétaires continuaient de limiter l'ambition. Si la réglementation prévoit encore une obligation de prestation très limitée pour le maintien dans la réserve dite entraînée,⁵ ce minimum était parfois interprété comme un maximum. Il était alors illusoire de conserver ou développer des compétences, d'assurer l'intégration parmi des professionnels ou d'apporter réponse à leurs besoins. Ce problème est actuellement largement résolu. Le volume de jours de rappels disponibles est suffisant pour les besoins de son emploi actuel.



La difficulté pour les militaires d'active a consisté et consiste encore à gérer du personnel « à temps partiel » et, par définition, invisible lorsqu'il n'effectue pas ses prestations. Ce souci structurant amène parfois à des contre-emploi, un mauvais emploi ou pas d'emploi. Il s'agit de développer une vraie culture du management de ces compétences auquel le système reste encore trop peu habitué. Enfin, on observe également une forme de constante dans le cycle d'utilisation du réserviste par ses collègues de l'active.⁶ Le côté invisible du réserviste peut avoir un effet pervers. Le phénomène ne doit pas être exagéré car les réservistes, avides d'être employés, tentent de se tourner vers les Unités ou les Etats-majors qui les emploient à bon escient.

Cette réserve « invisible » a créé, pour la première fois, un réel outil de flexibilité au sein de la Défense, en termes de ressources humaines, géré au meilleur niveau, l'échelon le plus bas pour l'essentiel.

Dans une logique de plus en plus proche d'une logique de marché, les Composantes, Etats-majors et Unités tentent progressivement d'attirer les bonnes compétences, de les former et de les utiliser selon leurs besoins en adéquation avec leurs compétences et souhaits. Les réservistes ont aussi été de plus en plus nombreux à se voir engagés en opération dans toutes les Composantes.

Depuis 2015, une étape nouvelle a été franchie. Si des possibilités de rejoindre la réserve existaient bel et bien, elles restaient peu promues. Comme indiqué ci-avant, les raisons politiques favorisèrent une attention plus grande au sein de la Défense pour visibiliser la réserve, ses possibilités et ses besoins. Ainsi, une troisième version de réserve se fit jour et que l'on pourrait qualifier de réserve « renaissante ». Le recrutement de nouveaux réservistes a été réorganisé, enforcé, la communication améliorée et divers projets ont vu le jour : recrutement d'étudiants réservistes, recrutement de réservistes débutant leur carrière par une année à temps plein, recrutement de réservistes sur diplômes, recrutement de réservistes à temps plein, hors du cadre d'active, etc... et un nombre croissant de réservistes ont recours au système de Prestations Volontaires d'Encadrement (PVE) qui permet à un réserviste de prester à temps plein pour plusieurs mois, voire une année, renouvelable. Sans compter que nombre de retraités du cadre d'active ont, eux aussi, commencé plus largement, à rejoindre le cadre de réserve (avec des prestations en jours de rappels ou en PVE). Les effectifs s'élèvent à environ 5'200 réservistes.

⁶ Le schéma typique est un cycle de 4 ans. Un officier d'active prend ses fonctions. Au cours de la première année, il va tenter de remplir les objectifs de sa feuille de route avec son personnel (d'active). Faute d'effectifs suffisants, il tentera, prudemment, au cours de la deuxième année, de faire appel à quelques réservistes qui lui auront été recommandés. La troisième année, rassuré par les essais généralement concluants, il fera un appel massif à ses réservistes. Avant que de quitter au cours de la quatrième année, sans que le message ne lui survive.

⁵ 5 ou 7 jours de prestations par an selon la catégorie de personnel.

Les candidats réservistes choisissent une filière, généraliste ou spécialisée selon leurs affinités et leurs compétences civiles. Les premiers seront affectés, en priorité, dans les compagnies de réserve opérationnelles (CRO). Celles-ci ont vu le jour au sein des Unités de Manœuvre de la Brigade motorisée. Constituées de réservistes, elles remplissent de multiples tâches : soutien des militaires d'active dans l'exécution de leurs missions sur le territoire national (cfr opération Vigilant Guardian) ou rôle lors d'exercices militaires (Opfor). Les candidats réservistes spécialisés occuperont des fonctions au sein de la Défense selon le meilleur usage qu'elle peut faire de celles-ci. Au sein de la Marine, la réserve est devenue une réalité plus importante encore. Elle se traduit par la volonté de mettre en place un nombre proportionnellement plus large de réserviste dans des fonctions, requérant une grande disponibilité et allant même jusqu'à s'orienter vers une structure hiérarchique miroir entre active et réserve pour en mobiliser au mieux l'utilisation.

Les progrès sont manifestes. Pour autant, l'aspect réserve reste encore trop souvent impensé dans la prise de décision. A titre d'exemple, l'accès au réseau Intranet de la Défense est, pour l'essentiel impossible, sans disposer d'un ordinateur fourni par la Défense. Ceci contraint les réservistes à se rendre à leur Unité, pendant les heures de service, pour consulter et/ou remplir les documents administratifs indispensables. Ceci complique l'accès à l'information comme la possibilité de contribuer à distance au travail de leur second employeur. Les nouvelles tenues sont un autre exemple. La plupart des réservistes se voient dotés d'une seule. Ils se voient contraint de commander, au moins trois semaines au préalable, des tenues supplémentaires pour un éventuel rappel. Le réserviste devra requérir deux jours de congé supplémentaires à son employeur afin d'en prendre livraison et de les rendre en fin d'exercice. Selon nos informations, le coût moyen d'une tenue correspond à la rémunération moyenne journalière d'un réserviste. Enfin, le suivi médical, déjà difficile pour les militaires d'active en raison des pénuries de main d'œuvre, pose également problème pour les réservistes.

Ces chantiers sont néanmoins de mieux en mieux documentés et des progrès accomplis année après année. Ainsi, le statut a été revu et rapproche celui de réserviste de celui du personnel d'active. Par exemple, en réduisant les différentiels de rémunération. Si de nombreuses différences subsistent, elles sont le fruit d'un historique plutôt que d'une nécessité. Elles compliquent la gestion de cette très modeste catégorie de personnel.

La schizophrénie des employeurs civils du monde de l'entreprise ou de l'Administration

La Défense n'est pas seule en cause. Le monde civil, Administrations et entreprises ne sont, d'une façon générale, pas très positives à l'égard de la réserve, ou plutôt, à l'égard des prestations des réservistes. Si les employeurs se disent de plus en plus concernés par les évolutions géopolitiques, plaident pour un lien armée-nation et regrettent trop souvent, la faiblesse des compétences comportementales des travailleurs, ils restent dubitatifs, voire goguenards à l'égard de leur personnel avec qualité de réserviste. La loi n'oblige plus un employeur privé à libérer son personnel pour la réalisation de ses prestations. L'obligation subsiste dans la fonction publique mais l'aversion à libérer son personnel y est parfois importante aussi. Rares sont les employeurs, publics ou privés disposés à laisser filer leur main d'œuvre dans un pays qui se classe comme premier de l'OCDE au rang des pénuries de main d'œuvre. Le réserviste utilise, dès lors, le plus souvent, certains de ces jours de congés annuels⁷ pour accomplir ses prestations. La Belgique est

un pays constitué essentiellement de petites et moyennes entreprises pour lesquelles la gestion des absences est plus critique encore que dans les grandes structures. Ceci fragilise le réserviste dans son environnement de travail et lui crée une contrainte supplémentaire à côté des questions d'ordre privé qu'il doit également négocier. Ce point constitue un frein évident au redéploiement de l'outil. Certainement, s'il s'agit de recruter des volontaires en nombre plus grand.

Et maintenant ?

Si le *Chief of Defence* belge a été tancé voici quelques mois pour avoir évoqué le sujet de la réintroduction d'une forme de service militaire⁸, il va de soi que les événements récents interrogent. Et tous les pays de l'OTAN réfléchissent à la question avec des réponses en ordre dispersés. Le présent survol était un regard en arrière et pas une prospective.

Sur les trente dernières années, l'évolution de la réserve peut être jugée très positive. La réserve est un outil utile en terme de lien armée-nation, en terme de renfort en « *just in time* » d'une armée professionnelle et elle est certainement, la manière la plus adéquate de s'assurer de disposer d'un embryon de force en cas de grande nécessité.

Pour que cette troisième version de la réserve soit cohérente, douze chantiers nous semblent encore devoir être entrepris pour en achever la mue et en faire un véritable outil moderne, attractif, utile et adapté aux contraintes nationales.

Douze jalons

1. Abandonner la sémantique de « réserve » pour celle de « militaires à temps partiel ». Cette nouvelle expression permet d'être davantage en phase avec la réalité des réservistes et du monde de l'entreprise. Elle aiderait aussi les militaires d'active à considérer cette main d'œuvre d'une autre façon.
2. Redéfinir le paradigme de « militaire ». Actuellement, être militaire est le choix volontaire d'un individu d'adhérer à certaines valeurs et d'accepter certaines obligations et d'obtenir certains droits. Le colonel Michel Goya a intitulé un de ses ouvrages *La mort comme hypothèse de travail*. On ne peut mieux dire. Le militaire à temps partiel n'est pas un « demi-militaire » ou un « sous-militaire ». Même travail, mêmes risques, mêmes gratifications.
3. Casser les silos. Quelle que soit la filière de recrutement empruntée, les opportunités de carrière doivent pouvoir être similaires. Il faut ici faire primer le bien de l'institution sur la sauvegarde de prés carrés. De beaux exemples ont déjà actuellement cours au sein de la réserve.
4. Développer une gestion plus agile des ressources humaines. A chaque stade de carrière, tout employé doit pouvoir se retrouver militaire à temps plein, militaire à temps partiel, voire employé à temps plein hors Défense par le biais d'un détachement.
5. Encourager la mobilité latérale. Une des grandes tendances actuelles consiste à recruter des personnes que l'on a antérieurement licenciées, voire des personnes qui sont parties d'elles-mêmes, mais qui reviennent enrichies par des expériences acquises ailleurs. La Défense doit s'inspirer de cette nouvelle pratique du recrutement « boomerang ».

Il peut, le cas échéant tenter d'obtenir des congés sans solde. Ces derniers impactent le nombre de jours de congés légaux de l'année ultérieure, comme les droits à la pension.

⁸ <https://www.rtbef.be/article/lhistoire-continue-disparu-en-1992-le-service-militaire-pourrait-il-etre-reintroduit-en-belgique-11076721>

⁷ Un salarié du secteur privé dispose de 20 jours de congés annuels.

6. Intensifier le recrutement de spécialistes, mais aussi valoriser leurs acquis et leur ancienneté. Octroyer un grade en fonction de l'expertise apportée doit pouvoir se pratiquer à large échelle, comme dans d'autres pays.
7. Prendre en compte et reconnaître statutairement l'apport des formations externes. La mise en place d'un système d'équivalences est à initier sans délai.
8. Supprimer graduellement toutes les structures et processus qui maintiennent des différences statutaires entre catégories en fonction des sources de recrutement. Il convient de responsabiliser les structures hiérarchiques qui doivent pouvoir gérer, sans plus de difficultés que dans le privé, des statuts différents.
9. Favoriser une approche interdépartementale – et donc promouvoir l'idée d'une fertilisation croisée des ressources – pour intégrer le paradigme de la résilience sociétale.
10. Créer des avantages objectifs, automatiques et généralisés pour les entreprises qui emploient des militaires à temps partiel. Éviter à tout prix des systèmes de primes, bien trop complexes, mais travailler sur base d'un système de réduction des cotisations sociales parce qu'elles sont automatiques, simple à calculer et ont un impact dérisoire sur la sécurité sociale.
11. Avantager les employeurs de militaires à temps partiel dans les marchés publics. Certains pays – même au sein de l'Union européenne – le font déjà. Cela peut être un système qui s'ajoute dans les *scorings* dans certains types de marchés publics.
12. Accorder une priorité statutaire aux militaires à temps partiel à l'instar de ce que pratiquent déjà certains pays (Grand-Duché de Luxembourg, Royaume-Uni, etc.) pour l'accès aux emplois de la fonction publique.

Le fonctionnement en cours depuis une quinzaine d'années en Belgique a donc permis de créer une réserve qui a gagné en qualité, en crédit, en volume d'entraînement, en compétences et sans doute aussi en image. Mais, elle reste un phénomène très mineur, loin de pouvoir répondre à une élévation éventuelle du niveau d'ambition.

Si l'on peut déplorer la perte du maillage territorial de l'ancienne réserve et son rôle dans la surveillance, la protection et la défense de points sensibles et la protection d'itinéraires, les défis et contraintes sont toujours plus faciles à examiner avec les yeux du jour qu'avec ceux qui préexistaient au moment des choix.

De son côté, le monde civil doit très sérieusement et rapidement s'adapter à un contexte neuf et passer du langage aux actes afin de faciliter l'exercice du double métier de réserviste. La loi doit les y aider dans le cadre d'un accord gagnant-gagnant. Le succès de la réserve est conditionné à ce *triple win*, ce qui est un élément neuf par rapport à l'époque de la conscription. Satisfaire l'entreprise en lui enlevant des ressources humaines est une gageure. Et le restera longtemps. La priorité doit donc être donnée à une imbrication bien plus forte des univers (*cross fertilization*) pour valoriser au mieux les apports de chacun. Et ceci avant même toute considération d'extension d'une possible réserve ou du retour d'une forme de conscription.

Une fois cette mue opérée ou concomitamment, il conviendra de se poser la question de savoir comment envisager l'avenir tant en ce qui concerne l'aide à la nation que la surveillance, la protection ou la défense du territoire national. Sur base des jalons préalablement exposés, la Défense belge et sa réserve disposent des meilleurs atouts pour réfléchir à aller plus loin, dans un changement de paradigme.

Plus que jamais en ce début de XXI^e siècle, l'assertion de Winston Churchill reste exacte: «*Reservist, twice a citizen*».

A. L. G.

Revue des revues

Belgique

Luc Vangansbeke nous propose un historique de l'engagement du 1^{er} régiment de lanciers (1L) belge en mai 1940. Ces quelque 1'200 soldats mènent un combat retardateur de Spa à Ypres – c'est-à-dire pratiquement toute la profondeur du pays d'Est en Ouest- avec ses formations légères, constituées principalement de motocyclistes renforcés par un escadron de chars légers. (*Batailles & blindés* No. 110, octobre 2022, p. 61-73)

L'achat de neuf systèmes d'obusiers autopropulsés 8x8 *Caesar* fait l'objet d'une brève dans *Batailles & blindés* No. 105, décembre 2021, p. 6.

France

En 1940, l'armée française disposait de plus de blindés que la Wehrmacht. Et pourtant seule une moitié pouvait être considérée comme moderne et intégrée dans des unités de manœuvre. Encore moins ont été versés dans les divisions cuirassées (DCR) et les divisions légères mécaniques (DLM). Alors que les premières ont pour mission la rupture, le mouvement opératif et l'équivalent français de la Panzer-Division est la DLM. Loïck Becker présente les matériels performants et la doctrine d'emploi incertaine dans le numéro 112 de *Batailles & blindés*, février 2023, p. 60-67. L'engagement de la 1^{ère} DCR au sud de Charleroi en mai-juin 1940 fait l'objet d'un article du même auteur dans le numéro 108 (p. 70-81).

Le succès de la 2^e division blindée (2^e DB) à Dompierre en septembre 1944. La division du général Leclerc, formée en 1943 à partir de soldats des Forces françaises libres (FFL) en Afrique du Nord et de matériel mis à disposition par l'US Army, bat décisivement une brigade blindée allemande. L'article de Michel Pesqueur est richement documenté et présente l'organigramme des deux adversaires. (*Batailles & blindés* No. 104, octobre 2021, p. 26-37) La bataille de Bir Hakeim fait l'objet d'un article de Loïck Becker dans le même numéro (p. 56-67).

La mission AIGLE en Roumanie fait l'objet d'un compte-rendu de Jordan Proust. Les forces françaises comptent entre 500 et un millier de soldats basés à Cincu, une des principales bases roumaines. (*Batailles & blindés* No. 108, juin 2022, p. 4-11) On ne sera pas surpris que le même auteur présente à la suite (p. 12-13) un article consacré aux *Piranha V* roumains.

Espagne

Un article de Mathias André est consacré à l'emploi des chars au cours de la guerre d'Espagne. Engins français issus de la Première Guerre, nouveautés allemandes, italiennes et soviétiques ont toutes été testées lors de ce conflit. Les conséquences de l'insuffisance des blindages des chars légers ont bien été reconnues. Ceci explique que l'Allemagne ait ajouté des plaques d'acier sur ses engins et que les Soviétiques aient mis sur la série BT d'engins plus lourds et mieux armés. Mais les leçons n'ont guère pu être tirées avant le début de la Seconde Guerre mondiale. (*Batailles & blindés* No. 108, juin 2022, p. 30-41)

