



LA RÉSERVE

MILITAIRE ET LA

GARDE NATIONALE





SOMMAIRE

INTRODUCTION

PRÉSENTATION DES PÉRIMÈTRES DU RAPPORT

PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION DES RÉSERVES

1. LA GARDE NATIONALE

1.1. LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES DE LA GARDE NATIONALE

- 1.1.a. Les effectifs de la garde nationale
- 1.1.b. Le niveau d'activité des réservistes opérationnels
- 1.1.c. Le budget des forces

1.2. LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE

- 1.2.a. La mise en œuvre des mesures d'attractivité financières
- 1.2.b. Le partenariat avec les employeurs
- 1.2.c. Le développement de la notoriété

2. LES RÉSERVES MILITAIRES HORS DU PÉRIMÈTRE DE LA GARDE NATIONALE

2.1. LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

- 2.1.a. Les effectifs de la réserve citoyenne de défense et de sécurité
- 2.1.b. Les problématiques relatives à l'emploi des réservistes citoyens de défense et de sécurité

2.2. LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ (R02)

- 2.2.a. Les effectifs de la réserve de disponibilité
- 2.2.b. L'emploi de la réserve de disponibilité

CONCLUSION

ÉDITORIAL

Nos concitoyens sont les premiers acteurs du processus de résilience initié à l'issue des attentats terroristes qui ont marqué notre pays. La dynamique volontaire des Françaises et des Français qui s'engagent au service des autres n'a cessé de croître depuis la création de la garde nationale, le 13 octobre 2016.

Dans un environnement toujours plus exigeant, près de 76 000 réservistes opérationnels constituent un complément indispensable au service actif. Chaque jour, près de 7 000 d'entre eux consacrent une partie de leur temps libre à la défense de la patrie et à la sécurité de la population en contribuant aux missions des forces armées et des forces de sécurité intérieure.

Le Gouvernement a pris la pleine mesure des enjeux impliqués par cette nouvelle forme d'engagement et a entrepris plusieurs réformes innovantes destinées à accroître l'attractivité des réserves à l'égard des volontaires issus du milieu civil. La modernisation du code de la sécurité intérieure, afin de développer le recrutement et les missions des volontaires sans expérience préalable au sein de la police nationale, en est une première illustration. Un dispositif de valorisation des compétences des étudiants réservistes est également en cours de mise en place en partenariat avec les acteurs de l'enseignement supérieur.

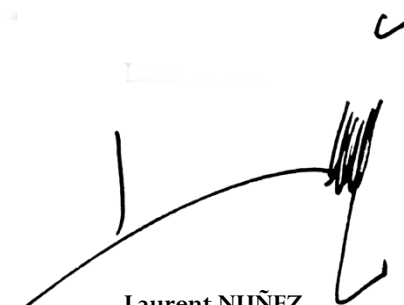
Clé de voûte de l'action de la garde nationale au profit de la sécurité et de la défense, l'employeur du réserviste est devenu un interlocuteur incontournable. Le secrétariat général de la garde nationale est à pied d'œuvre pour accroître la dynamique partenariale avec les entreprises du secteur privé et les organismes du secteur public, en vue d'établir un cadre de coopération bénéfique tant à l'employeur, qu'au réserviste et à la garde nationale.

Enfin, atout considérable des capacités de rayonnement et d'expertise dans des domaines particuliers, les réservistes citoyens de défense et de sécurité sont plus que jamais impliqués dans leur engagement au service des forces armées.

La montée en puissance de la garde nationale a mis en valeur l'indéfectible détermination de citoyens courageux et résolus à faire preuve d'abnégation, dans le but d'être acteurs de leur défense et de leur sécurité. Cet élan, inspirant respect et admiration, doit susciter le concours de tous de façon à leur permettre de servir dans les meilleures conditions et être poursuivi pour atteindre les objectifs fixés en 2016.




Geneviève DARRIEUSSECQ
Secrétaire d'État
auprès de la ministre des armées


Laurent NUÑEZ
Secrétaire d'État
auprès du ministre de l'intérieur

D'une réserve de masse à une réserve d'emploi

La professionnalisation des forces armées et la suspension du service national obligatoire ont conduit à une profonde rénovation de la réserve, concrétisée par plusieurs réformes législatives du début des années 2000¹. Auparavant, le système des réserves reposait sur l'appartenance de tous les anciens appelés du contingent âgés de moins de 35 ans à la réserve. Il s'agissait d'une réserve de masse (environ 3 millions de réservistes pour l'ensemble des armées avant 1999) mobilisable en temps de guerre, destinée à la défense du territoire national. À cette réserve de masse est venue se substituer la notion de réserve d'emploi qui a pour objet de « *renforcer en permanence les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au maintien du lien entre la Nation et les forces armées* ».

La montée en puissance des réserves

Chaque armée, direction et service (ADS) du ministère des armées ainsi que la gendarmerie et la police nationale possède sa réserve, constituée à la fois de la réserve opérationnelle et de la réserve citoyenne²(devenue *réserve citoyenne de défense et de sécurité* pour l'ensemble des forces armées en 2017³). À la suite des attentats de 2015 et de 2016, les réserves opérationnelles des forces armées et de la police nationale ont acquis une nouvelle visibilité. Face au désir d'engagement de nos concitoyens et à la nécessité de renforcer les forces d'active, le recours aux réserves est en outre apparu comme une réponse appropriée. Les réserves opérationnelles d'emploi des armées, de la gendarmerie nationale et de la police nationale constituent désormais le cœur des forces qui assurent la garde nationale. Elles font partie intégrante du format d'armée, comme celles de la gendarmerie et de la police nationale. L'efficacité de leur emploi repose sur une fine connaissance de leurs capacités et de leur organisation ainsi que du cadre et des processus liés à leur engagement, au quotidien comme en temps de crise. Les ministères des armées et de l'intérieur se sont mis en ordre de bataille pour répondre à l'attente de nombreux Français, souhaitant apporter une contribution active à la sécurité et à la protection de la population sous la forme d'un engagement citoyen. Ils accueillent les citoyens volontaires qui souhaitent intégrer la réserve tout en conciliant vie professionnelle, vie familiale et engagement opérationnel. La garde nationale a été créée le 13 octobre 2016 dans le contexte de montée en puissance initiée par l'actualisation de la LPM 2014-2019⁴, qui fixe notamment pour le ministère des armées, les objectifs de disposer de 40 000 réservistes opérationnels sous contrat à la fin de l'année 2019 et de renforcer l'emploi de la réserve dans certains domaines sensibles comme la cyberdéfense.

L'émergence du concept de garde nationale

À la suite des attentats terroristes du 13 novembre 2015, le Président de la République a évoqué, lors de son discours prononcé le 16 novembre de la même année devant les parlementaires réunis en Congrès, l'idée de mettre en place une garde nationale. Après l'attentat de Nice du 14 juillet 2016, ce projet a été précisé tandis que les ministres de la défense et de l'intérieur appelaient les citoyens, en particulier les jeunes, à rejoindre les réserves opérationnelles. Des réunions interministérielles se sont tenues dans le courant de l'été 2016, sous l'égide du secrétariat général de la défense et la sécurité nationale (SGDSN), afin de déterminer le périmètre de la garde nationale dont le principe a été

¹ Loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense et loi n° 2006-449 du 18 avril 2006 modifiant la loi n° 99-984 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, désormais codifiées dans la partie 4, livre II du code de la défense.

² Article L. 4211-1 du code de la défense et article L. 411-18 du code de la sécurité intérieure.

³ Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

⁴ Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.

arrêté en conseil de défense le 22 juillet 2016. Il a été décidé que « *les réserves en armes, seules à même de faire face à une menace armée* » constitueraient la garde nationale qui s'appuierait sur deux piliers : un pilier « *forces de sécurité intérieure* » et un pilier « *armées* ». Il comprend les réserves opérationnelles existantes, constituées des volontaires servant sous contrat d'engagement dans les armées, la gendarmerie nationale et la police nationale. La structure institutionnelle mise en place autour d'un comité directeur, d'un conseil consultatif et d'un secrétariat général de la garde nationale, a été placée sous l'autorité conjointe du ministre des armées et du ministre de l'intérieur. La création de la garde nationale avait tant pour objectif d'augmenter les recrutements, que de renforcer le lien entre les armées, les forces de l'ordre et la Nation, et de répondre à l'élan civique que les attentats avaient suscité. La politique des réserves mise en place se décline en trois volets :

- 1. Un volet « capacitaire »** qui vise à renforcer les effectifs des réserves opérationnelles et à augmenter les ressources qui lui sont allouées.
- 2. Un volet « ressources humaines »** destiné à fournir un éventail complet de compétences et à les renforcer dans les domaines déficitaires ou sensibles en diversifiant les filières de recrutement au sein de la société civile et en mobilisant des réseaux d'experts.
- 3. Un volet « rayonnement et partenariats »** qui vise à renforcer le lien armée-nation et l'adhésion des employeurs au principe de la réserve à travers l'établissement de relations privilégiées, la signature de conventions et l'instauration d'une politique de communication adaptée à l'attention de la société civile.

Depuis la création de la garde nationale, les effectifs de réservistes opérationnels n'ont cessé d'augmenter durant la période 2016-2018 avec un taux d'évolution de 31 %. Les capacités et l'attractivité des réserves opérationnelles ont montré une forte sensibilité à l'effort budgétaire consenti au titre de la montée en puissance. Aussi les objectifs fixés chaque année depuis 2016, en termes de recrutement et d'emploi, ont-ils rapidement été atteints. Cette tendance a également démontré sa réversibilité, notamment dans le contexte budgétaire du ministère de l'intérieur, qui a contraint le comité directeur, au mois d'octobre 2017, à réadapter temporairement le niveau d'ambition en conséquence, notamment à hauteur de 75 000 volontaires sous contrat pour la fin de l'année 2018, dont 8 100 employés chaque jour.

La capacité des réserves opérationnelles à remplir à terme l'objectif initial de 85 000 volontaires, dont 9 250 employés chaque jour, afin de contribuer aux missions des forces, tient essentiellement à la perpétuation de l'effort budgétaire amorcé au lancement de la garde nationale. Cet effort produit en outre indirectement un « rendement social » majeur en contribuant au renforcement du lien entre la Nation et ses forces armées et forces de sécurité, et à la diffusion des valeurs de l'engagement au service de la collectivité chez les jeunes. L'État doit consacrer aux réserves et aux réservistes une très grande attention, y affecter des moyens administratifs et budgétaires à la hauteur des ambitions de recrutement, d'emploi et de fidélisation, et les sanctuariser.

La fidélisation des réservistes constitue en effet un point d'attention particulier. Les réservistes volontaires sont d'autant plus motivés et prêts à renouveler leur engagement qu'ils se sentent suffisamment employés, utiles et reconnus. Le renforcement du dispositif de mesures d'attractivité existant et l'optimisation du processus d'acculturation pourront par ailleurs compléter cet effort.

Enfin, la poursuite et l'intensification de la politique partenariale mises en œuvre par le secrétariat général de la garde nationale (SGGN) grâce à des chartes signées avec des fédérations, associations et organisations patronales au niveau central, et à des conventions signées avec un nombre croissant d'employeurs localement, sont de nature à innover tous les territoires métropolitains et ultra-marins afin de pallier partiellement les déserts militaires. Cette politique s'oriente principalement vers les acteurs du monde économique, les établissements d'enseignement supérieur et les collectivités territoriales.

PÉRIMÈTRES

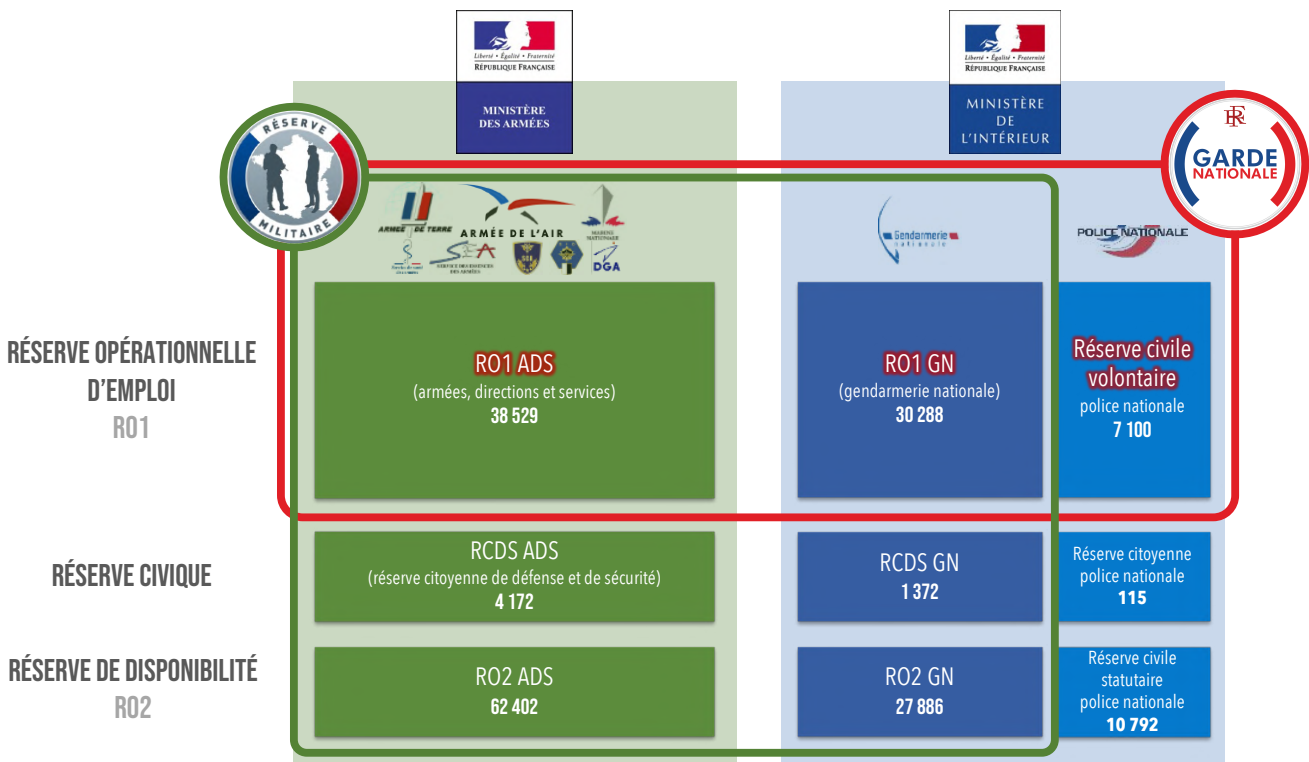
DU RAPPORT

Outre le service actif, plusieurs formes d'engagement permettent aux citoyens de contribuer à la sécurité du quotidien ou à l'effort de défense au sein du ministère des armées ou du ministère de l'intérieur. Le présent rapport dresse un état des lieux d'une partie des dispositifs d'engagement complémentaires au profit des forces armées et des forces de sécurité intérieure. S'inscrivant dans la continuité du rapport d'évaluation précédemment établi chaque année par le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM), les travaux portent à la fois sur les réserves opérationnelles relevant de la garde nationale et sur les autres réserves militaires des deux ministères (voir schéma ci-dessous).



La réserve militaire est constituée de trois différents dispositifs de réserve, dont le premier est rattaché à la garde nationale. Chacune de ces réserves est soumise à un statut particulier défini par le code de la défense.

- 1. La réserve opérationnelle de premier niveau (RO1)**, rattachée à la garde nationale, inclut tous les volontaires sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) prenant pleinement part à l'activité opérationnelle des forces armées et des formations rattachées.
- 2. La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS)**, également rattachée à la réserve civique interministérielle créée par la loi *égalité-citoyenneté*, est constituée de citoyens volontaires ayant le statut de collaborateurs bénévoles du service public qui, sous agrément délivré par l'autorité militaire, réalisent des missions spécifiques, principalement pour contribuer au rayonnement ou apporter une expertise dans un domaine particulier.
- 3. La réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2)** ou réserve de disponibilité regroupe l'ensemble des anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien au service.





© Y. Sadik/Garde nationale

En 2016, le secrétariat général du Conseil supérieur de la réserve militaire a été mutualisé avec celui de la garde nationale. Cette nouvelle organisation s'est accompagnée d'un réaménagement des compétences des deux entités dont celle de la production du rapport annuel d'évaluation de la réserve militaire désormais étendu à la réserve civile volontaire de la police nationale. En complément des réserves opérationnelles de la garde nationale, la présente étude porte donc également sur l'ensemble de la réserve militaire.



La garde nationale, mise en place le 13 octobre 2016, est assurée par l'ensemble des réservistes opérationnels des armées et des formations rattachées du ministère des armées, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Entre vie personnelle et vie professionnelle, ces volontaires servant sous contrat d'engagement apportent leur renfort aux forces (*i.e.* forces armées et forces de sécurité intérieure) dans la diversité des missions. Après une période de formation initiale, éventuellement complétée par des modules de formations complémentaires et continues ainsi que par des entraînements réguliers, les réservistes opérationnels peuvent être amenés à réaliser leurs missions par la force des armes. Ils sont le plus souvent intégrés au sein d'unités d'active.

La création de la garde nationale a amené à repenser le rôle de chacune des réserves opérationnelles existantes selon une approche globale au titre des problématiques communes, notamment les partenariats, l'attractivité et la notoriété.

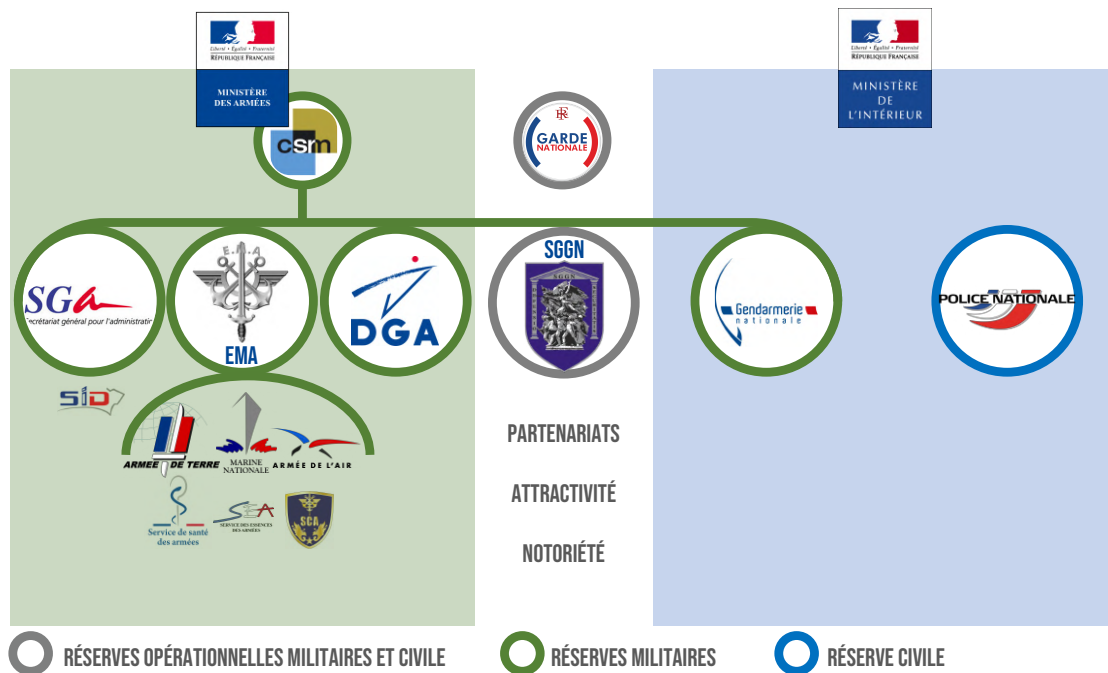
Les attributions du secrétariat général de la garde nationale

Le secrétariat général de la garde nationale constitue une instance permanente de la garde nationale. Il assure l'organisation et le secrétariat du comité directeur et du conseil consultatif de la garde nationale. Il propose les décisions relevant de la compétence du comité directeur et en suit la mise en œuvre. Il veille au développement du partenariat entre les forces armées et formations rattachées, les réservistes et les entreprises. Il comprend :

- Le bureau partenariats et relations avec les employeurs, chargé des relations entre la garde nationale et les employeurs de réservistes.
- Le bureau attractivité et synthèse, chargé de l'évaluation de l'activité de la garde nationale et du développement de l'attractivité de la réserve opérationnelle et de la réserve civile de la garde nationale.
- Le bureau communication et notoriété, chargé du rayonnement de la garde nationale au sein des états-majors, directions et services des ministères de la défense et de l'intérieur, et du développement de sa notoriété auprès du grand public.

Décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 modifié relatif à la garde nationale
Arrêté du 1^{er} octobre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement du secrétariat général de la garde nationale

ORGANISATION



Les politiques conduites au titre de la garde nationale reposent sur un système bicéphale constitué d'un pilier « ministère des armées » (en vert dans le schéma ci-dessus) et d'un pilier « ministère de l'intérieur » (en bleu dans le schéma ci-dessus). Chaque année, les deux ministres de tutelle, les chefs d'état-major, directeurs généraux et secrétaires généraux des ministères des armées et de l'intérieur se réunissent lors du comité directeur de la garde nationale. Chaque réunion aboutit à un relevé de décisions qui entérine les politiques à conduire au titre de la garde nationale. Le secrétariat général de la garde nationale assure la mise en œuvre de ces décisions en lien avec les autres administrations des deux ministères, mais également de l'ensemble du pouvoir exécutif, notamment lorsque les problématiques dépassent son domaine de compétence.



LE RÉSERVISTE DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE SA MISSION : UNE CHAÎNE DE COMMANDEMENT PROPRE À CHAQUE FORCE

Chacune des réserves regroupées au sein de la garde nationale demeure sous le commandement de sa chaîne opérationnelle. Ainsi, la préparation et l'emploi des forces sont du ressort exclusif de chaque armée, direction, service, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale. Les réservistes réalisent leurs activités directement au sein des unités de chaque force.



LE RÉSERVISTE DANS LA SOCIÉTÉ : UNE SYNERGIE COMMUNE PORTÉE PAR LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE

Tous les réservistes de la garde nationale ont en commun la possibilité de contribuer aux missions opérationnelles de leur formation d'emploi. Ils peuvent être amenés à réaliser celles-ci par la force des armes et ont fait le choix de servir parfois au péril de leur vie. C'est à ce titre que la forme de l'engagement au service de la France, de ces femmes et de ces hommes issus de la société civile, est unique et mérite une attention toute particulière.

Le secrétariat général de la garde nationale, organisme placé sous l'autorité conjointe des ministres des armées et de l'intérieur, travaille quotidiennement à l'optimisation de l'environnement qui permet aux réservistes de concilier vie privée, vie professionnelle et engagement opérationnel. Il est chargé de conduire des politiques permettant d'actionner trois leviers à cet effet.

- 1. Partenariats : faire reconnaître l'engagement du réserviste par l'employeur civil.** La réactivité des réservistes repose essentiellement sur l'équilibre trouvé avec l'emploi civil exercé. L'employeur est donc un interlocuteur incontournable pour le réserviste et l'institution. Si la réglementation permet de disposer d'un cadre général de la relation *réserviste-employeur*, le ministère des armées poursuit une politique fondée sur le dialogue avec ces derniers afin de permettre aux réservistes de bénéficier de leur soutien.
- 2. Attractivité : améliorer l'environnement du réserviste.** Concilier vie privée, vie professionnelle et engagement est un défi relevé par la quasi-totalité des réservistes. Le secrétariat général de la garde nationale, en lien avec les organismes compétents, travaille dans le but d'apporter à la réglementation en vigueur les améliorations susceptibles de rendre cet engagement plus attractif (e.g. mise en place de dispositifs d'aide et de valorisation, amélioration de la qualité du droit applicable, etc.).
- 3. Notoriété : asseoir la place du réserviste dans la société.** Être citoyen et réserviste implique pour lui d'être à la fois tributaire et acteur du lien entre la Nation et ses forces armées et de sécurité. Le secrétariat général de la garde nationale est chargé de favoriser la reconnaissance de son engagement auprès des organismes internes aux deux ministères de rattachement, des employeurs, mais aussi du grand public.



LA CONSULTATION DES RÉSERVISTES DU MINISTÈRE DES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE NATIONALE : LE RÔLE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA RÉSERVE MILITAIRE

Les réservistes opérationnels des armées, directions et services, et de la gendarmerie nationale disposent en outre d'une instance de consultation directement rattachée à la ministre des armées. Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) accueille des représentants de toutes les catégories de réservistes militaires, tant les volontaires de la garde nationale que les bénévoles de la réserve citoyenne de défense et de sécurité. Il leur permet de faire remonter les questions, préoccupations et suggestions relatives à l'application du code de la défense, notamment celles ayant trait au statut des réservistes.

Présidées par la ministre des armées, les réunions de cet organisme de consultation, d'échange et de réflexion rassemblent des réservistes et des représentants des grands commandements des forces armées, des parlementaires, des employeurs et de la société civile. Le CSRM émet des avis et recommandations à l'égard des politiques à conduire au titre de l'ensemble des réserves militaires.

LE RÉAMÉNAGEMENT DES COMPÉTENCES DES ORGANISMES INTERMINISTÉRIELS TRAITANT DES RÉSERVES

La mise en place de la garde nationale à la fin de l'année 2016 a amené à une réorganisation des compétences des organismes traitant de la problématique des réserves au niveau interministériel. Le secrétariat général du CSRM, notamment chargé de conduire la politique partenariale du ministère des armées, de mettre en œuvre la communication à l'égard du grand public et d'établir le présent rapport, a cédé ces compétences au secrétariat général de la garde nationale pour permettre une approche plus globale. Par ailleurs, les secrétariats généraux de la garde nationale et du CSRM ont fait l'objet d'une mutualisation permettant de garantir la continuité et la cohérence de la mise en œuvre des réformes.

Une série de textes réglementaires⁵, entrés en vigueur au mois d'octobre 2018, ont rationalisé cet aménagement d'attributions, permettant notamment au CSRM de se concentrer sur sa fonction d'organisme de consultation. Son format allégé (30 membres au lieu de 79 auparavant) renforce l'interactivité des débats et permet aux autorités ministérielles d'être directement au contact des représentants.

⁵ Décret n° 2018-832 du 1^{er} octobre 2018 relatif au Conseil supérieur de la réserve militaire ;
Décret n° 2018-833 modifiant le décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016 relatif à la garde nationale ;
Arrêté du 1^{er} octobre 2018 relatif à l'organisation et au fonctionnement du secrétariat général de la garde nationale.

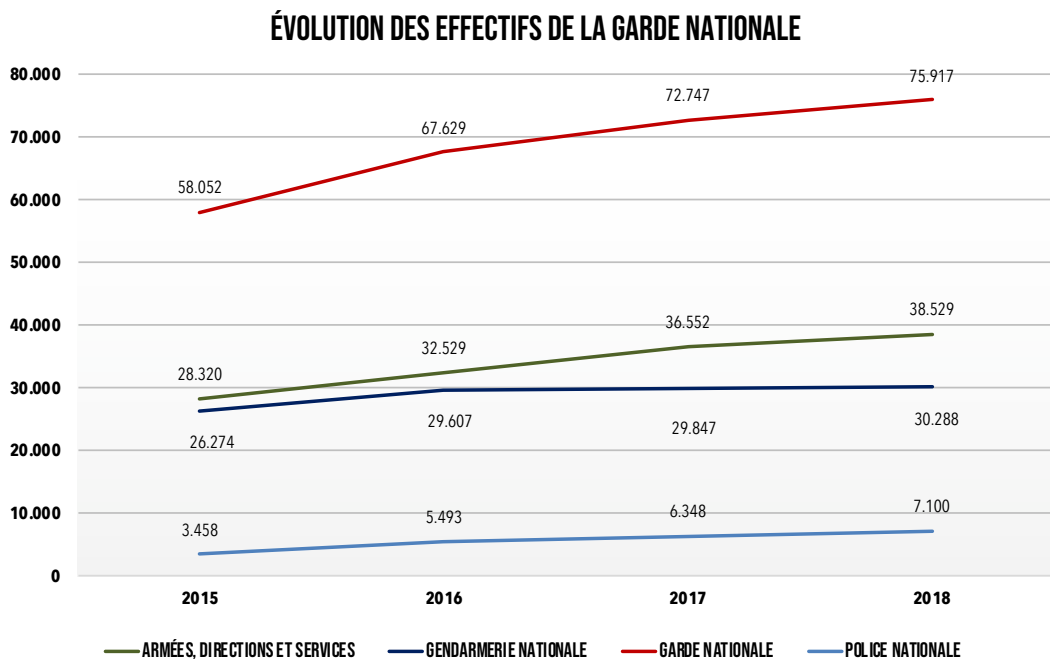
1.1. LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES DE LA GARDE NATIONALE

1.1.A. LES EFFECTIFS DE LA GARDE NATIONALE

LA MONTÉE EN PUISSANCE

L'efficacité de la contribution de la garde nationale aux missions des forces tient à sa capacité à recourir aux réservistes disponibles. Deux leviers permettent aux autorités d'emploi des réservistes et au secrétariat général de la garde nationale d'y parvenir : l'augmentation du volume du vivier de volontaires employables et l'accroissement de leur disponibilité. La mise en place de la garde nationale, dans un contexte de montée en puissance de ses réserves opérationnelles, a été accompagnée d'objectifs ambitieux.

À terme, la garde nationale doit être en mesure de disposer de 85 000 réservistes opérationnels, dont 40 000 réservistes militaires des armées et formations rattachées, 40 000 réservistes militaires de la gendarmerie nationale et 5 000 volontaires de la réserve civile de la police nationale. Dans cette perspective, l'objectif pour l'année 2018 a été arrêté à 75 000 réservistes opérationnels, dont 40 000 militaires du ministère des armées, 30 000 gendarmes et 5 000 policiers.



La garde nationale a dépassé les objectifs qui lui ont été assignés pour l'année 2018 en termes d'effectifs. Le ministère des armées a pratiquement atteint les objectifs finaux de la montée en puissance et le ministère de l'intérieur a légèrement dépassé les objectifs transitoires réévalués pour l'année écoulée.

Le ministère des armées sur le point d'atteindre ses objectifs finaux

Grâce à une augmentation de plus d'un tiers des effectifs des réserves opérationnelles du ministère des armées depuis le début de leur montée en puissance, leurs objectifs pour l'année écoulée sont atteints à plus de 96 % et permettent une évaluation satisfaisante de la situation. En effet, si les objectifs chiffrés (volume de réservistes sous contrat) ont seulement été approchés en 2018, il convient de rappeler que les réserves, à la différence de l'active, se pilotent par la masse salariale. Cette différence d'approche se traduit donc principalement sur le taux individuel d'activité qui, en constante augmentation depuis l'année 2016, a déjà dépassé les objectifs de la fin de la montée en puissance (cf. 1.1.b.).

La montée en puissance des réserves opérationnelles du ministère des armées en 2018 est vertueuse. Elle permet une augmentation régulière des effectifs assortie d'une amélioration de la fidélisation. La cible finale est en bonne voie d'atteinte et de façon solide, correspondant à une ressource humaine réellement disponible, utilement employée et mieux fidélisée.

Force	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Évolution sur l'année 2018
État-major des armées	36 217	38 221	5,5%
Armée de terre	21 668	22 728	4,9%
Marine nationale	5 398	6 003	11,2%
Armée de l'air	5 554	5 697	2,6%
Service de santé des armées	2 998	3 074	2,5%
Service des essences des armées	130	186	43,1%
Service du commissariat des armées	469	533	13,6%
Direction générale de l'armement	95	78	-17,9%⁶
Secrétariat général pour l'administration*	240	230	-4,2
TOTAL ministère des armées	36 552	38 529	5,4%
Gendarmerie nationale	29 847	30 288	1,5%
Police nationale	6 348	7 100	11,8%
TOTAL ministère de l'intérieur	36 195	37 388	3,3%
TOTAL garde nationale	72 747	75 917	4,4%

* Service d'infrastructure de la défense

Le ministère de l'intérieur face au défi budgétaire

À l'inverse, les réserves du ministère de l'intérieur disposent de viviers de recrutement supérieurs aux niveaux de leurs objectifs (e.g. 8 281 candidats potentiels pourraient être recrutés dans la réserve civile de la police nationale). L'afflux de volontaires permettrait à la gendarmerie nationale d'absorber plus de candidats qu'elle n'est en mesure de le faire dans le contexte budgétaire actuel.

Selon l'évolution des capacités de rémunération de l'ensemble des personnels de la gendarmerie nationale, cette dernière pourra maintenir le cap initialement établi à 40 000 volontaires sous contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR). En effet, poursuivre le recrutement à budget égal amènerait un risque d'augmentation du volume de volontaires non employés, tandis que le volume de personnel disponible et volontaire permettrait un niveau d'activité bien supérieur. Or le niveau d'emploi des réservistes, outre le complément opérationnel qu'il apporte aux unités d'active, est un des principaux facteurs de fidélisation.

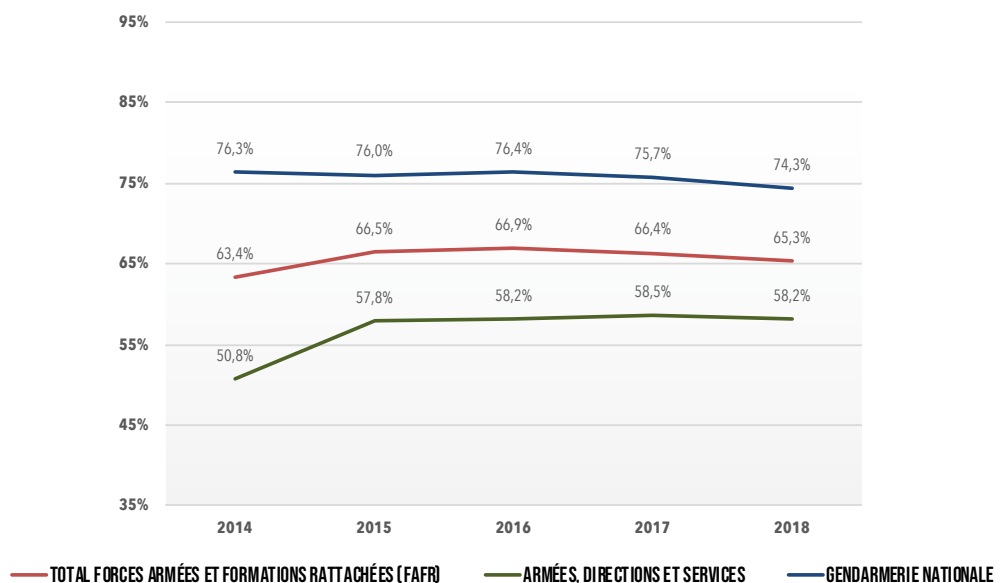
Malgré une contrainte budgétaire forte, la gendarmerie nationale poursuit sa montée en puissance pour atteindre l'objectif fixé et la police nationale concentre ses efforts sur l'optimisation de l'emploi de la ressource existante.

⁶ Évolution uniquement due à la méthode de comptabilisation des effectifs : environ 20 commissaires à ancrage *armement* ne sont plus comptabilisés par la DGA en 2018.

LE PROFIL CIBLE

Compte tenu des nécessités opérationnelles liées au contexte de menace terroriste sur le territoire national, les forces armées recrutaient prioritairement des candidats plus jeunes et issus de la société civile. L'évolution du contexte sécuritaire a néanmoins engendré des conséquences sur les profils de candidats en augmentant notamment leur disparité. La diversité des réservistes constitue un vecteur majeur pour favoriser l'étroitesse du lien entre la Nation, ses forces armées et ses forces de sécurité intérieure sur l'ensemble du territoire. La notion de vivier de recrutement diffère toutefois d'une force armée à l'autre en raison de l'hétérogénéité des modes de recrutement, de gestion et d'organisation des réserves.

ÉVOLUTION DE LA PART DES RÉSERVISTES MILITAIRES ISSUS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



La diversification de l'origine de recrutement des réservistes militaires : la recherche du renforcement du lien armées-Nation

La part de réservistes militaires opérationnels issus du milieu civil a tendance à se stabiliser dans l'ensemble des forces armées et formations rattachées. Cette tendance s'avère relativement saine à l'analyse de cet indicateur dans le détail. Le recrutement de personnes *issus du milieu civil*, inclut à la fois les anciens du contingent, les volontaires du service national et les réservistes dits *ab initio* (i.e. recrutés sans aucune expérience militaire). Tandis que la nature des deux premières catégories engendre intrinsèquement une baisse progressive de leur population, la part de réservistes *ab initio* augmente selon une tendance égale à celle des anciens militaires d'active (+1,1 %).

C'est une nécessaire et saine diversité qui caractérise les viviers de recrutement des forces armées. En effet, les unités organiques de réserves (unités élémentaires de réserves ou régiments de l'armée de terre en particulier) puisent principalement dans des viviers locaux ou de proximité, privilégiant une ressource jeune sans formation militaire préalable. Cependant, d'autre part, les organismes utilisant des réservistes uniquement en compléments individuels (e.g. marine nationale, services, et de nombreux organismes interarmées) favorisent des viviers de compétences spécifiques, selon des critères géographiques et générationnels beaucoup plus larges, mais selon des exigences de compétence et d'expérience professionnelles (souvent militaires) précises.

La réserve civile de la police nationale : un modèle particulier en cours de mutation

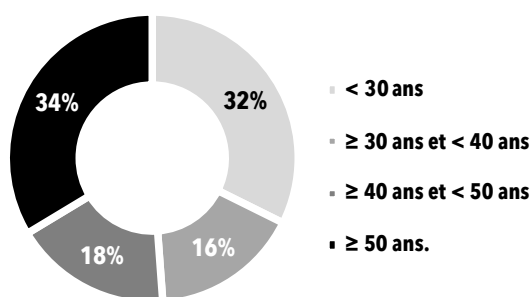
Trois catégories de volontaires composent la réserve civile de la police nationale :

1. Les retraités des corps actifs de la police nationale ;
2. Les anciens adjoints de sécurité ;
3. Les volontaires issus de la société civile.

La réglementation applicable ne permet pas actuellement aux volontaires issus de la société civile de porter une arme et de prendre part aux mêmes types de missions opérationnelles que les volontaires retraités des corps actifs de la police nationale. Dans ce contexte, seuls 15,5 % des volontaires de la réserve civile de la police nationale sont issus de la société civile et l'immense majorité des effectifs est composée de retraités des corps actifs (76 %).

Une évolution de la réglementation relative aux missions des volontaires de la réserve civile et à leurs conditions d'emploi est en cours d'étude afin de permettre le développement d'un nouveau modèle de réserve opérationnelle de la police nationale.

RÉPARTITION DES RÉSERVISTES DE LA GARDE NATIONALE PAR ÂGE



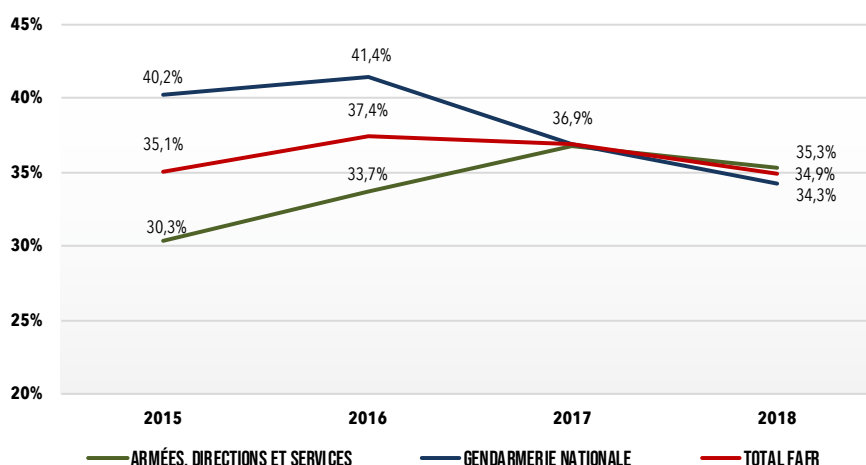
Ce modèle implique également une proportion plus élevée de réservistes de plus de 50 ans, qui représentent plus de 80 % des volontaires de la réserve civile de la police nationale. Cette tendance fait de cette tranche d'âge, la plus importante au sein des effectifs de la garde nationale, devant celle des moins de 30 ans.

Cette propension s'inverse néanmoins lors de l'analyse des réserves militaires dont près de 35 % des effectifs ont moins de 30 ans.

Les réserves militaires face à l'objectif de rajeunissement des effectifs

Le ministère des armées a désormais dépassé l'objectif de porter à 13 000 le volume de réservistes de moins de 30 ans qu'il s'était fixé. Néanmoins, pour les mêmes raisons de disparité des besoins en profils d'expérience et de compétence que celles évoquées précédemment, l'objectif de rajeunissement n'est pas uniformément applicable à toutes les politiques de forces armées. Ainsi, même dans les unités organiques de réserve dont la jeunesse de recrutement est une caractéristique recherchée (pour des raisons liées à l'emploi et aux perspectives d'évolution), un rajeunissement excessif nuirait à la fidélisation, qui est généralement mieux assurée dans les viviers socialement et professionnellement stabilisés. La dynamique d'engagement volontaire des plus jeunes générations après les attentats, au moment de la montée en puissance de la garde nationale, ne s'est pas traduite en tendance durable. Les recrutements les plus solides, notamment en termes de disponibilité et d'assiduité, s'opèrent toujours dans les mêmes tranches d'âge.

ÉVOLUTION DE LA PART DES MOINS DE 30 ANS



LA DIVERSITÉ DU VIVIER

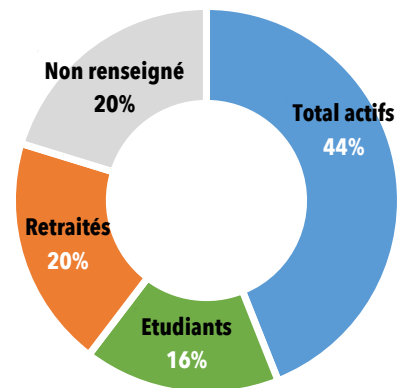
Près d'un réserviste sur deux a un pied dans le marché du travail

L'évolution de la répartition des réservistes opérationnels selon leur catégorie socio-professionnelle demeure relativement stable au cours des années et ne laisse ressortir aucune tendance particulière.

Près d'un réserviste sur deux a un pied dans le monde du travail. Cette proportion consolide l'importance de la nécessité de susciter l'adhésion des employeurs afin de favoriser la disponibilité du vivier.

Les étudiants sont deux fois plus représentés dans la garde nationale qu'au sein de la société civile dans sa globalité (source : INSEE). Cette catégorie demeure toutefois moins représentée que celle des retraités. Les particularités sociologiques de certaines forces, comme la police nationale (avec 76 % de retraités), engendrent une importante contribution des personnes retraitées, qui de surcroît, bénéficient d'une meilleure disponibilité.

RÉPARTITION DES RÉSERVISTES DE LA GARDE NATIONALE PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

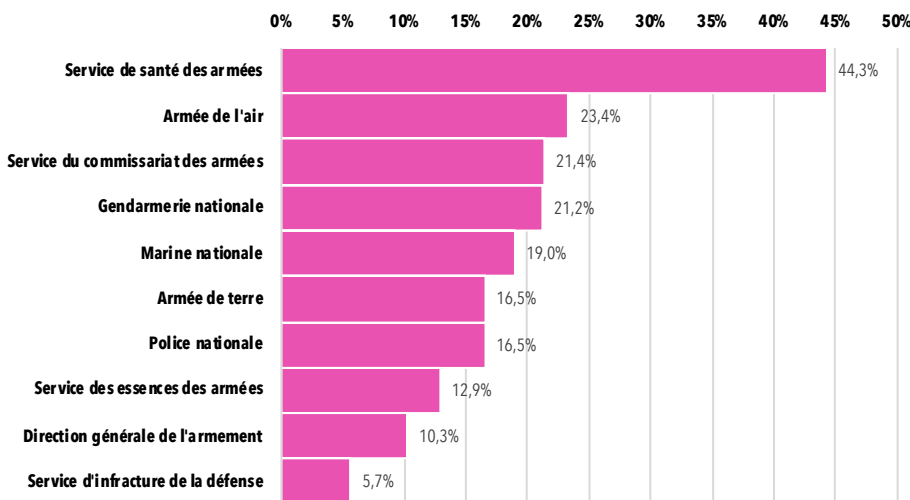


1,6 %

C'est la part de réservistes opérationnels en recherche d'emploi, tandis que le taux de chômage atteint 8,8 % et dépasse les 20 % pour les jeunes de 15 à 24 ans (source : INSEE). Cette population constitue un vivier de recrutement intéressant du fait de sa disponibilité. Certains aspects mériteraient néanmoins d'être développés en vue d'améliorer l'attractivité de ce vivier : les agences régionales d'emploi ont des politiques d'application de la réglementation qui mériteraient d'être uniformisées, notamment au regard de la prise en compte de la solde ou de l'indemnité des réservistes dans le calcul de certaines allocations, ou de la prise en compte des absences liées aux périodes de réserve lors de certaines échéances du processus de recherche d'emploi (entretiens d'embauche, rendez-vous de suivi, etc.).

Une féminisation lente et disparate

TAUX DE FÉMINISATION PAR FORCE



La part de personnel féminin

dans les effectifs de la garde nationale s'élève à 20,2 % pour l'année 2018.

Tandis que la gendarmerie nationale maintient le même taux qu'au début de la montée en puissance, les réserves du ministère des armées ont progressé de 18,3 % en 2015 à 20,1% cette année (+0,7 % sur l'année).

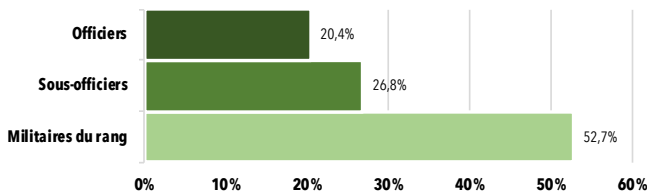
Les tendances diffèrent également selon les origines de recrutement. À

titre d'exemple, la part d'effectif féminin dépasse 30 % dans la population de recrutement *ab initio*.

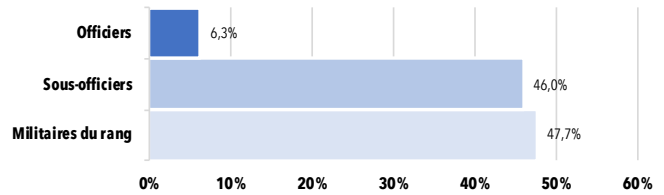
Des niveaux d'emploi stables et propres aux besoins de chaque force

La répartition par catégorie de grade suit une évolution relativement stable depuis 2015. La structure de la répartition pour les réserves opérationnelles militaires est globalement pyramidale avec 17 % d'officiers, 39 % de sous-officiers et 44 % de militaires du rang. Elle diffère selon les structures de commandement propres aux besoins de chaque force, suivant néanmoins les mêmes tendances que dans les effectifs d'active.

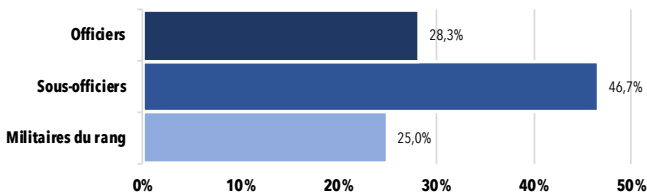
RÉPARTITION DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS DE L'ARMÉE DE TERRE PAR CATÉGORIE DE GRADE



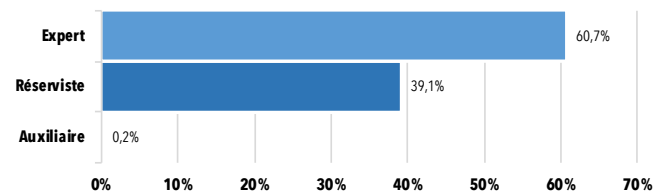
RÉPARTITION DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS DE LA GENDARMERIE NATIONALE PAR CATÉGORIE DE GRADE



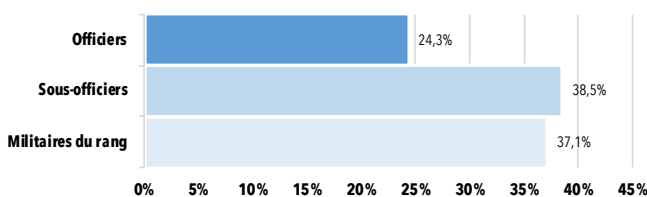
RÉPARTITION DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS DE LA MARINE NATIONALE PAR CATÉGORIE DE GRADE



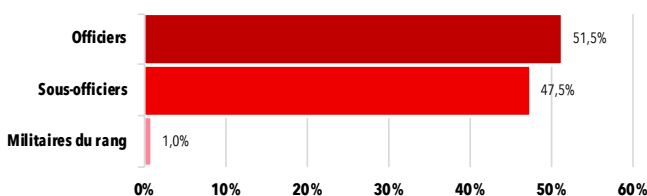
RÉPARTITION DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS DE LA POLICE NATIONALE PAR NIVEAU



RÉPARTITION DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS DE L'ARMÉE DE L'AIR PAR CATÉGORIE DE GRADE



RÉPARTITION DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES PAR CATÉGORIE DE GRADE



Des catégories de volontaires spécifiques à la police nationale

Les volontaires de la réserve civile de la police nationale sont répartis en plusieurs niveaux de fonction qui leur sont attribués selon leurs compétences, afin de réaliser les missions y afférentes.

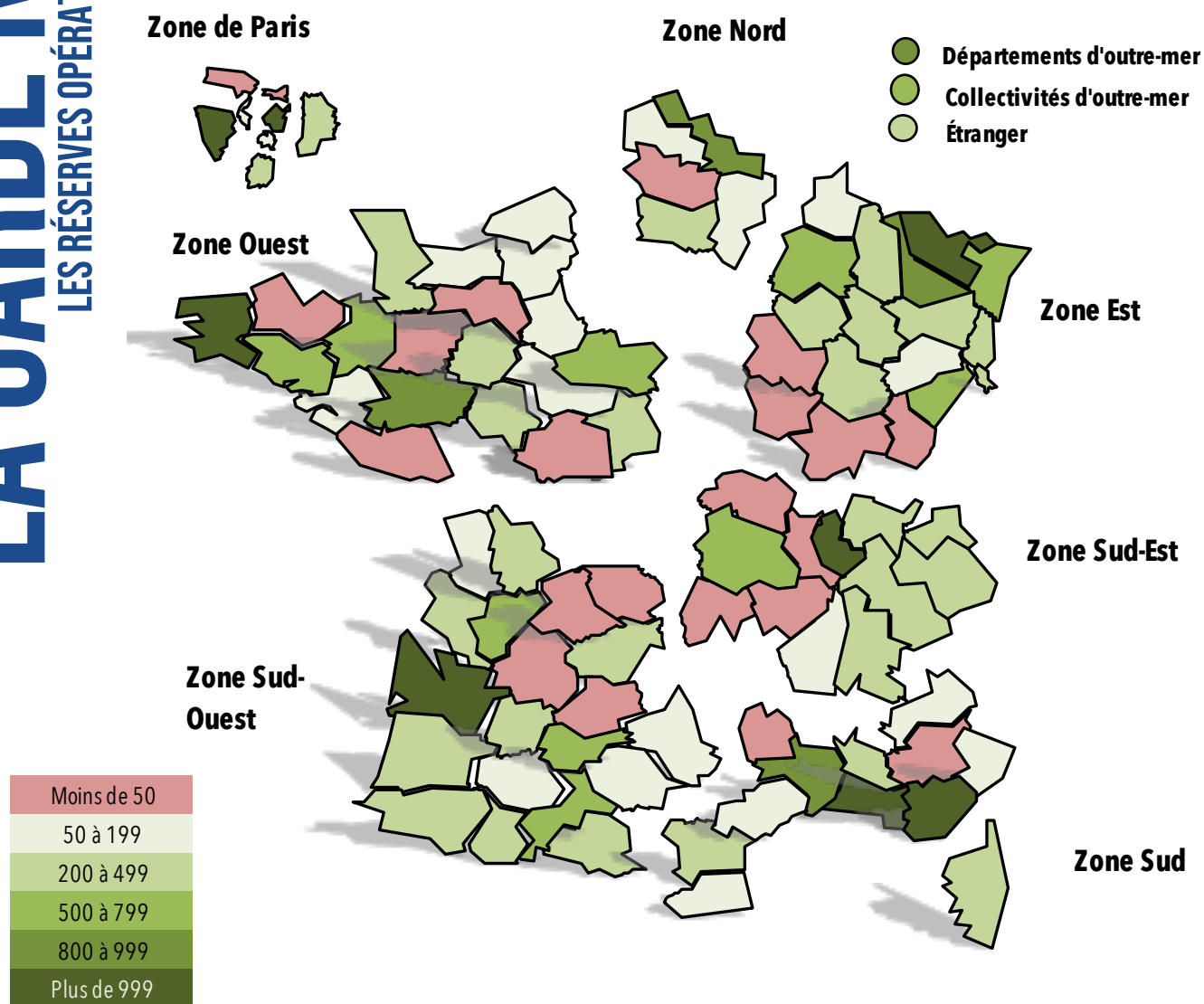
- Les auxiliaires prennent principalement part à des missions de renfort n'impliquant pas de formation particulière ;
- Les réservistes réalisent des missions à divers niveaux de maîtrise et de technicité ;
- Les experts assurent des missions d'organisation, d'encadrement, de direction ou de conception selon le niveau d'expertise.

LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS

La répartition géographique des réservistes opérationnels selon l'implantation de leur formation d'emploi est conditionnée par la présence d'unités localement. À ce titre, elle est plus homogène pour les volontaires employés par la gendarmerie ou la police nationales, que pour ceux des armées et formations rattachées.

Cette hétérogénéité géographique observée dans l'emploi des réservistes du ministère des armées peut parfois entraîner des déséquilibres entre l'offre et la demande au titre de la politique de recrutement.

ARMÉES, DIRECTIONS ET SERVICES

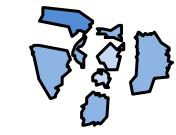


GENDARMERIE NATIONALE

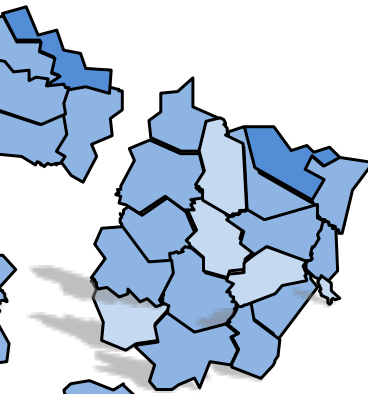
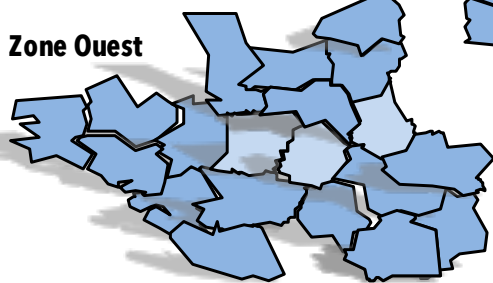
Zone de Paris

Zone Nord

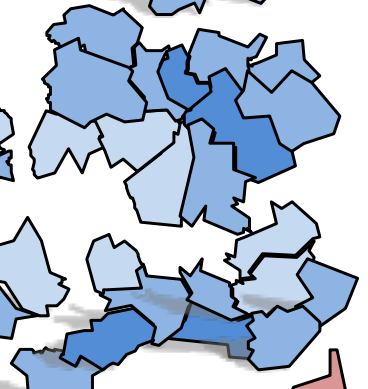
- Départements d'outre-mer
- Collectivités d'outre-mer
- Étranger



Zone Ouest

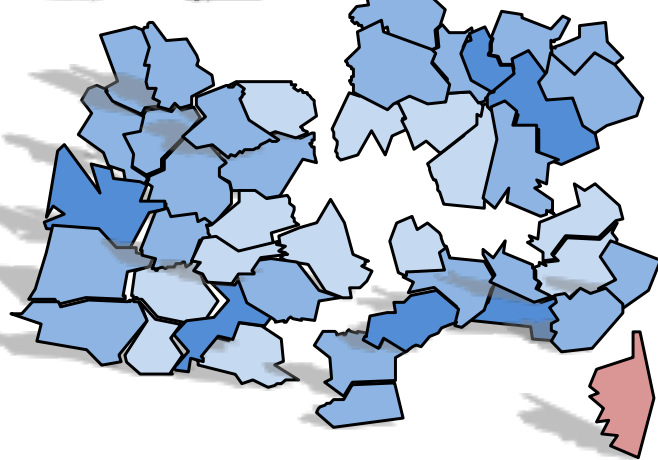


Zone Est



Zone Sud-Est

Zone Sud-Ouest



Zone Sud



POLICE NATIONALE

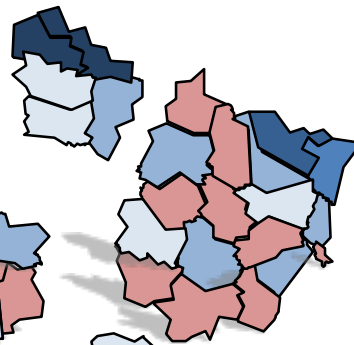
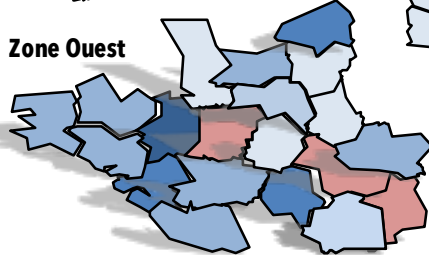
Zone de Paris

Zone Nord

- Départements d'outre-mer
- Collectivités d'outre-mer
- Étranger



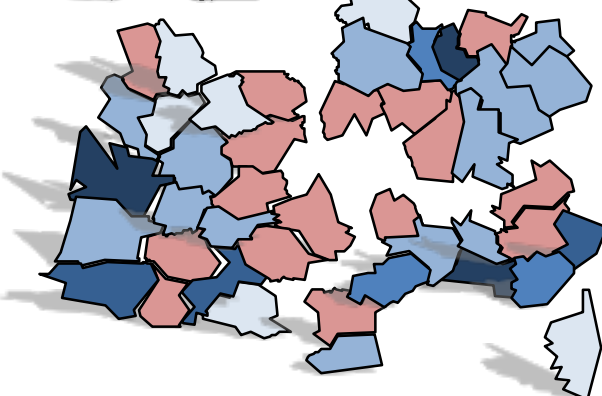
Zone Ouest



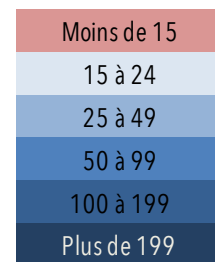
Zone Est

Zone Sud-Est

Zone Sud-Ouest



Zone Sud

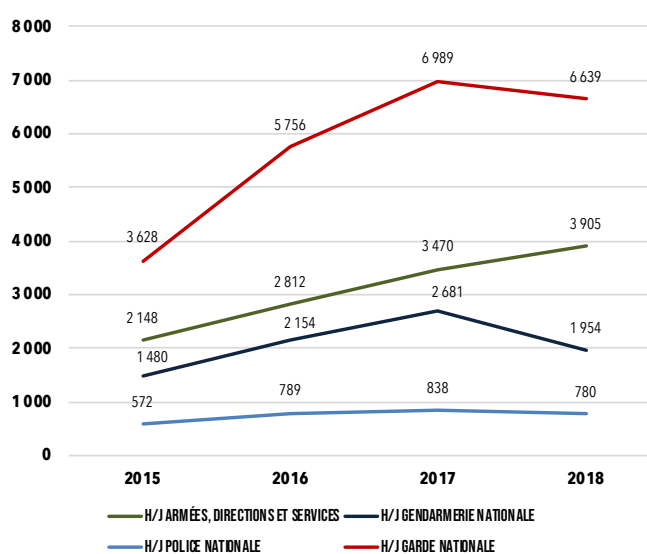


1.1.B. LE NIVEAU D'ACTIVITÉ DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS

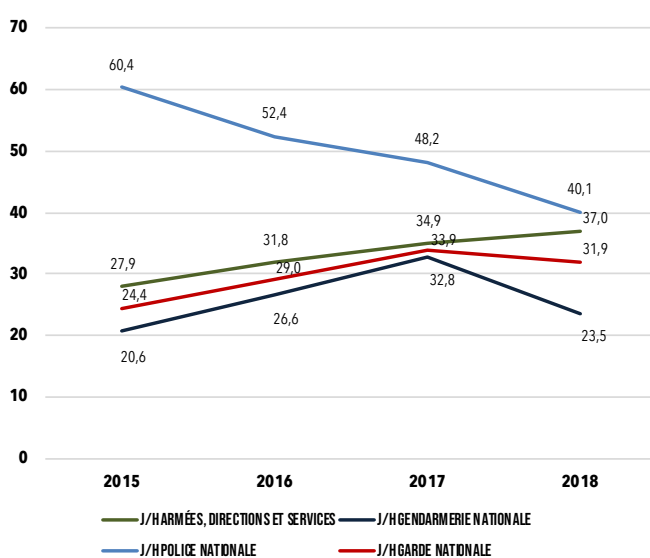
Le niveau d'activité connaît globalement une légère diminution par rapport à l'année passée. Les dynamiques observées divergent selon les ministères et suivent des tendances en cohérence avec l'évolution des crédits budgétaires respectifs (en titre 2).

L'objectif de 8100 volontaires employés chaque jour dont 4 000 du ministère des armées, 3 000 de la gendarmerie nationale et 1 100 de la police nationale, n'a pas été atteint pour l'année 2018.

VOLUME MOYEN DE RÉSERVISTES EMPLOYÉS CHAQUE JOUR



VOLUME MOYEN D'ACTIVITÉ PAR RÉSERVISTE SUR L'ANNÉE



Tandis que les réserves opérationnelles du ministère de l'intérieur ont été soumises à des contraintes budgétaires (cf. 1.1.c.) amenant leur activité en deçà du niveau atteint en 2016, celles du ministère des armées sont en cible.

En effet, bien que les objectifs ne soient pas atteints au regard du volume de réservistes employés chaque jour, le ministère des armées dépasse celui fixé au titre du niveau moyen de sollicitation par réserviste (i.e. 36,5 jours par volontaire à terme).

Ce niveau varie selon les forces et les catégories de grade. Le service

d'infrastructure de la défense connaît le niveau de sollicitation le plus élevé avec 42,6 jours par réserviste. En parallèle, ce niveau d'activité est globalement plus élevé pour les officiers et sous-officiers que pour les militaires du rang. Les officiers réalisent en moyenne 37,1 jours par an, contre 23,7 pour les militaires du rang.

L'unité de mesure du volume d'activité présentée dans la figure ci-dessus diffère légèrement selon le type de réserve :

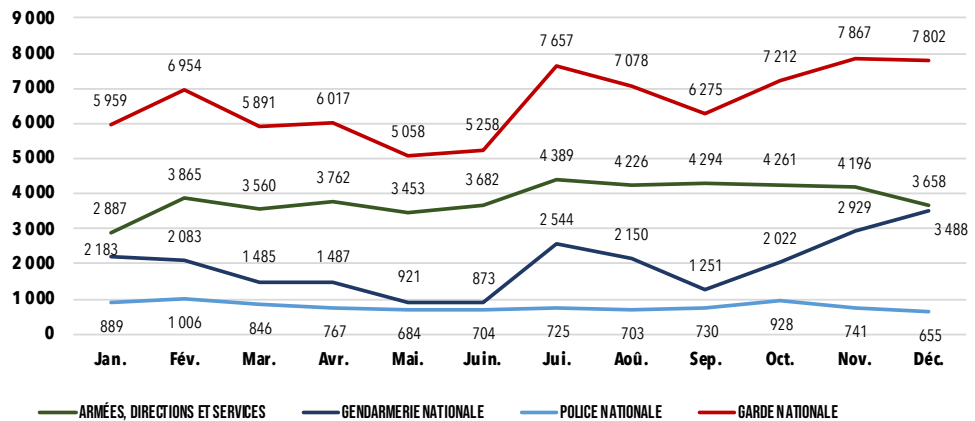
- 1. Les réserves militaires** fonctionnent selon un dispositif mobilisant les volontaires par **journée d'activité**. Une journée d'activité s'inscrit sur une période de 24 heures.
- 2. La réserve civile** de la police nationale mesure l'activité de ses volontaires selon un dispositif de **vacations**. Une vacation est équivalente à 7 heures.

Le niveau d'activité observé dépend à la fois de l'offre de mission, de la disponibilité des réservistes et d'éléments budgétaires.

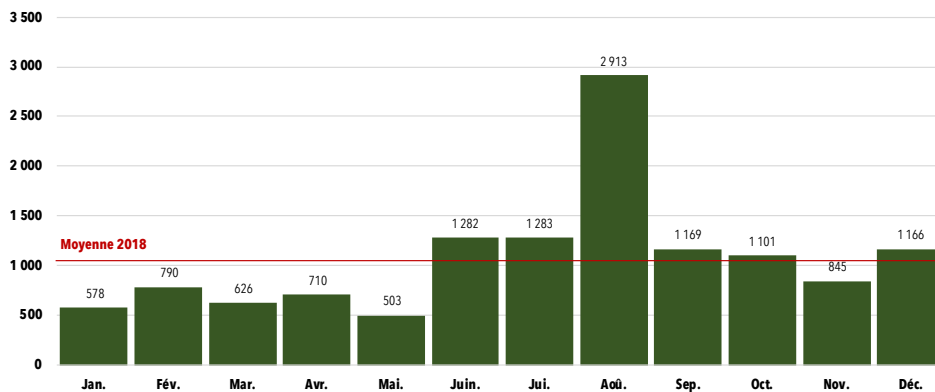
Une forte oscillation de l'activité peut notamment refléter une disponibilité variable des réservistes. Comptant près de 70 % de volontaires étudiants ou actifs, les armées

connaissent d'importantes variations avec des hausses d'activité observées lors des périodes de congés scolaires. Au

ÉVOLUTION MENSUELLE DU VOLUME JOURNALIER MOYEN DE RÉSERVISTES EMPLOYÉS

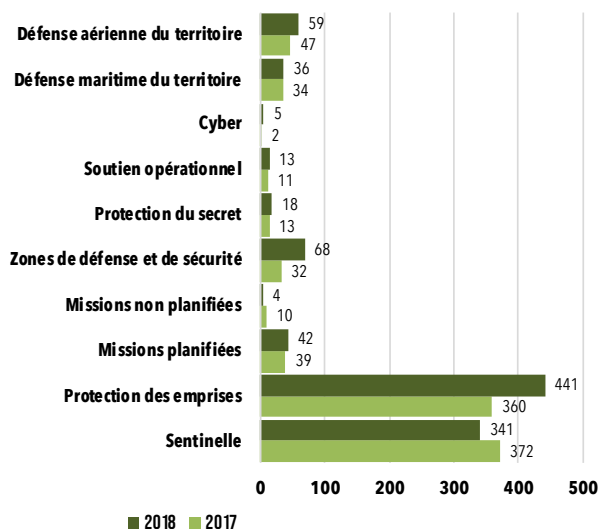


ÉVOLUTION MENSUELLE DU VOLUME JOURNALIER MOYEN DE RÉSERVISTES DU MINISTÈRE DES ARMÉES EMPLOYÉS SUR DES MISSIONS DE PROTECTION DU TERRITOIRE NATIONAL EN 2018



contraire, la police nationale, composée de près de 80 % de retraités, a une activité relativement stable toute l'année. Les missions de protection du territoire national sont principalement réalisées sur des périodes plus longues (i.e. plusieurs semaines). Les pics d'activité sont donc naturellement observés pendant la période estivale.

VOLUME JOURNALIER MOYEN DE RÉSERVISTES DU MINISTÈRE DES ARMÉES EMPLOYÉS SELON LE TYPE DE MISSION



1084

En 2018, 1084 réservistes du ministère des armées, en moyenne, étaient déployés chaque jour sur le territoire national. En augmentation de près de 10 % par rapport à l'année 2017, le résultat dépasse l'objectif fixé pour cette année.

Plus de la moitié de l'activité des volontaires de la réserve civile de la police nationale est réalisée en unité opérationnelle, soit 394 volontaires déployés en moyenne chaque jour. Dans la gendarmerie nationale, les trois quarts de l'activité sont effectués au titre de missions d'ordre et de sécurité publiques, de sécurité routière ou de police judiciaire, représentant 1465 militaires réservistes déployés en moyenne chaque jour à ce titre.

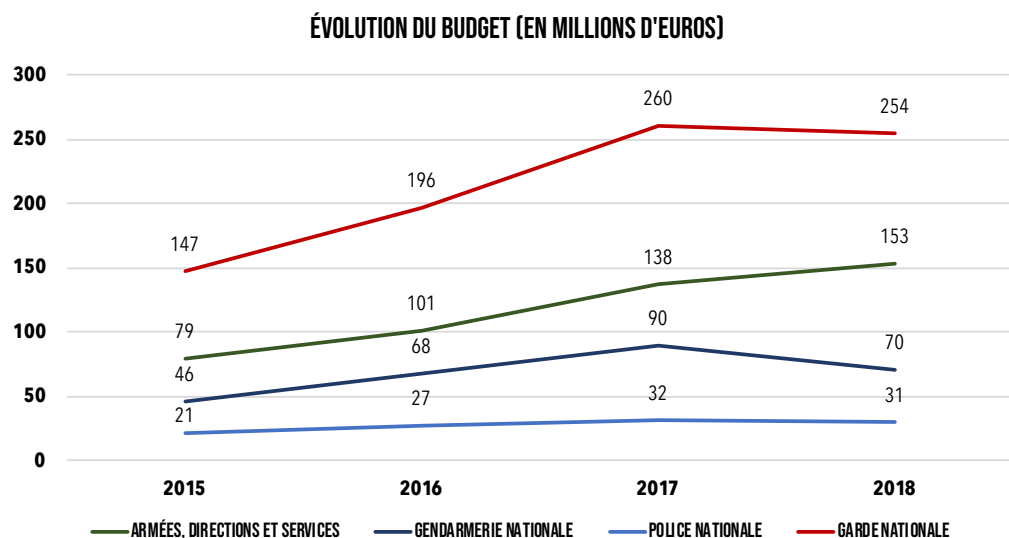
1.1.C. LE BUDGET DES FORCES

Une dynamique à deux vitesses

En 2018, grâce à une loi de finances initiale et une nouvelle loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025 favorables aux réservistes du ministère des armées, le budget de ces réserves opérationnelles, en termes de dépenses de personnel, connaît une augmentation de près de 11 %.

À l'inverse, après une mesure de régulation des dotations pour la réserve prise dès le début de l'année, le budget initial de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale s'est vu amputé de 28 millions d'euros. La gendarmerie nationale a été amenée à prioriser les besoins et à concentrer la mobilisation de sa réserve opérationnelle sur la période estivale (cf. 1.2. figure *Évolution mensuelle du volume journalier moyen de réservistes employés*). À la suite d'un abondement ministériel accentué par le mouvement des gilets jaunes au mois de septembre 2018, sur les crédits de l'année 2019, une nouvelle hausse de l'activité a été observée sur les trois derniers mois de l'année.

La réserve civile de la police nationale a également fait l'objet de restrictions. Près de 9 millions d'euros du budget voté n'ont finalement pas été alloués.



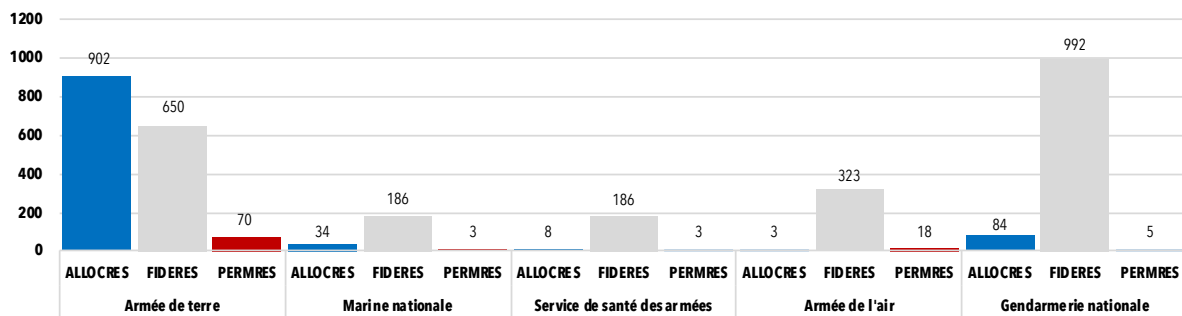
La sensibilité de l'activité au contexte budgétaire se confirme sur le long terme. Les tendances observées au titre du volume de réservistes employés chaque jour (cf. 1.2. figure *Évolution du volume moyen de réservistes employés chaque jour*) sont notamment semblables à celles exposées dans la figure ci-dessus.

1.2. LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE

1.2.A. LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES D'ATTRACTIVITÉ FINANCIÈRES

Les mesures d'attractivité financières participent à l'amélioration de la condition militaire, contrepartie aux exigences spécifiques de l'état militaire et expression de la reconnaissance de la Nation. Le versement des mesures d'attractivité financières a été mis en place progressivement dans les forces armées selon les possibilités offertes par leurs systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) et leurs logiciels de gestion de la solde. La prime de fidélité est la mesure d'attractivité financière qui a fait l'objet du plus grand nombre de versements. C'est la seule mesure dont la mise en paiement est réalisée de manière automatique et ne requiert aucune intervention de la part du réserviste auprès de son gestionnaire de proximité.

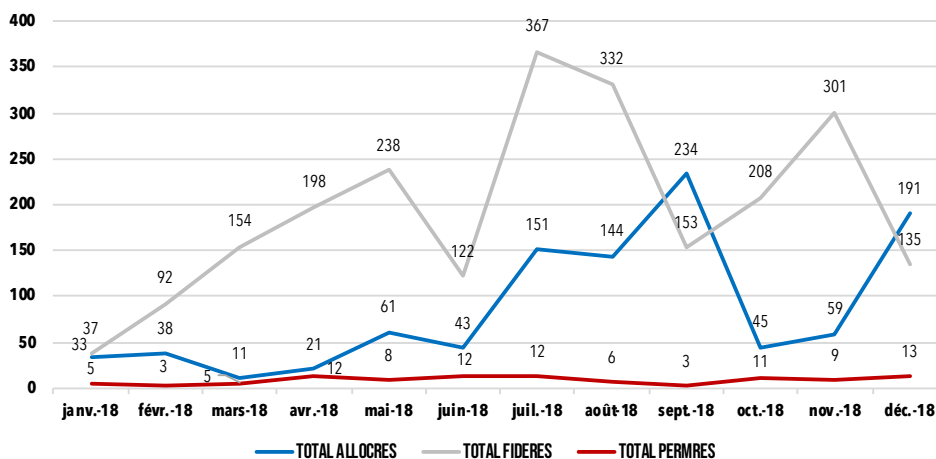
VOLUME D'ALLOCATIONS, PRIMES ET PARTICIPATIONS VERSÉES PAR LES FORCES ARMÉES EN 2018



Les unités des graphiques présentés dans la présente section sont à interpréter en volume de numéros d'identifiant défense (NID⁷) concernés. Un même réserviste qui perçoit plusieurs versements au titre de la même mesure au cours de l'année n'est représenté qu'une seule fois. Au total, 1 031 allocations d'études spécifiques (ALLOCREs - 1 200 euros brut), 2 337 primes de fidélité (FIDERES - 250 euros brut) et 99 participations au financement du permis de conduire (PERMRES - 1 000 euros brut) ont été attribuées au cours de l'année.

Les retombées réelles de ces différentes mesures sur le recrutement, l'assiduité, la disponibilité et la fidélité des réservistes sont difficilement mesurables à ce stade. Dans les réserves du ministère des armées, leurs effets ont par ailleurs été contrebalancés par le transfert de la plus grande partie de la formation militaire initiale en amont de la signature du contrat d'engagement, soumettant cette activité d'environ deux semaines au statut *prémilitaire* et entraînant la perte de la rémunération afférente. Cette mesure, qui affectait principalement l'armée de terre, a été abandonnée en 2019.

ÉVOLUTION DU VOLUME DES VERSEMENTS AU COURS DE L'ANNÉE 2018

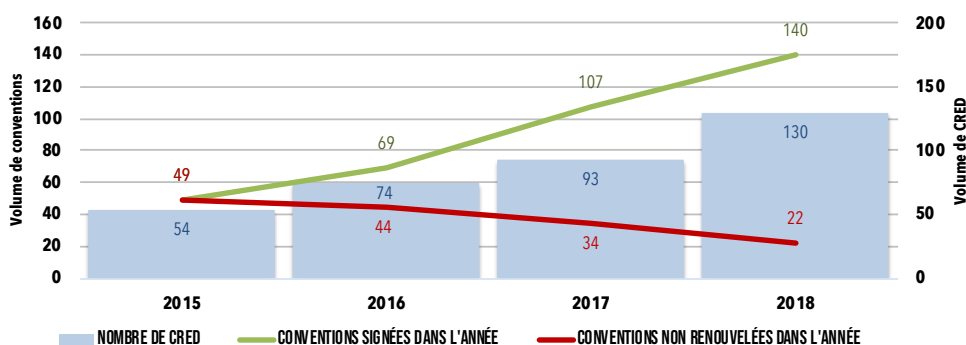


⁷ Chaque militaire est identifié par un NID.

1.2.B. LE PARTENARIAT AVEC LES EMPLOYEURS

Mis en place en 2004, le dispositif de conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle a été étendu à près de 640 employeurs.

ÉVOLUTION DES VOLUMES DE CRED, CONVENTIONS SIGNÉES ET CONVENTIONS NON RENOUVÉLÉES



La politique de montée en puissance des réserves opérationnelles s'est accompagnée d'un accroissement de la dynamique du partenariat avec les employeurs. Au 31 décembre 2018, 466 conventions étaient actives, soit une augmentation de 40 % par rapport à l'année 2017, et de 160 % par rapport à l'année 2015.

Ce résultat a été permis par l'augmentation du volume de correspondants *réserve-entreprise-défense* (CRED), relais du secrétariat général de la garde nationale au niveau local, dont la répartition est représentée dans la cartographie ci-contre.



Salon des maires et des collectivités locales le 21 novembre 2018
© Y. Sadik/Garde nationale



© Y. Sadik/Garde nationale



© Y. Sadik/Garde nationale

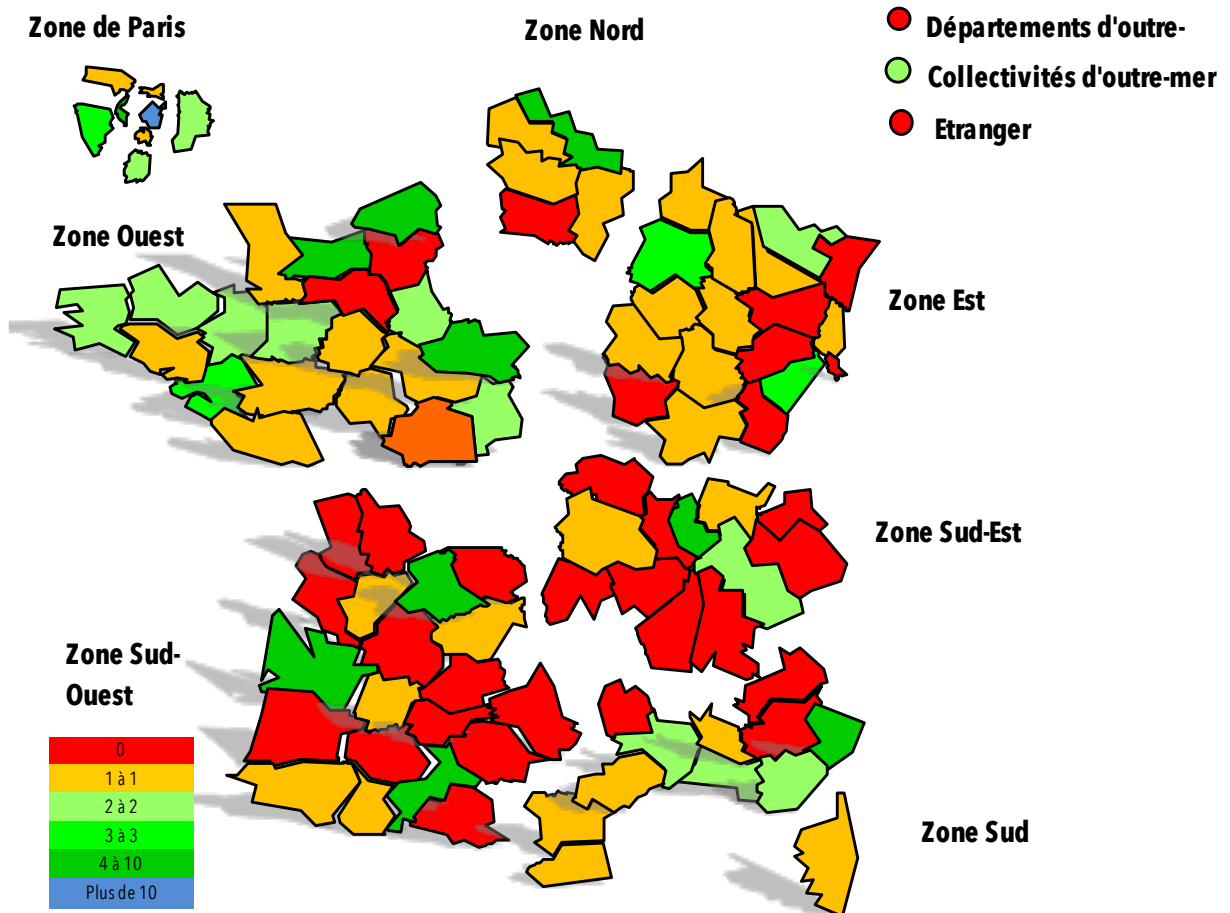
Qui sont les correspondants *réserve-entreprise-défense* (CRED) ?

Les correspondants *réserve-entreprise-défense* sont des réservistes opérationnels, citoyens de défense et sécurité ou anciens réservistes admis à l'honorariat de leur grade.

Pilotés par le secrétariat général de la garde nationale, les CRED vont à la rencontre des employeurs de réservistes sur l'ensemble du territoire national, afin de les sensibiliser à l'engagement de leurs collaborateurs réservistes et de promouvoir les conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle.

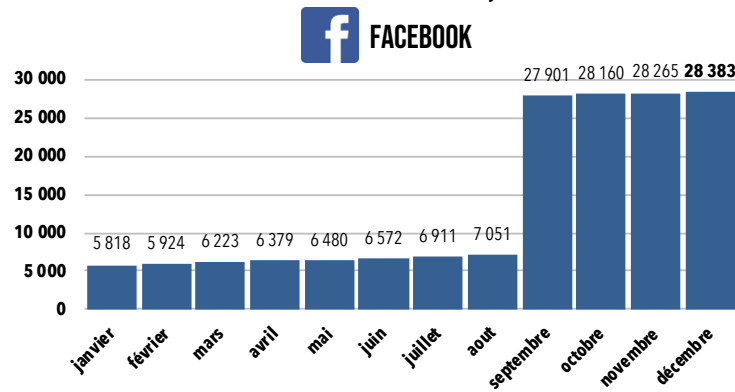
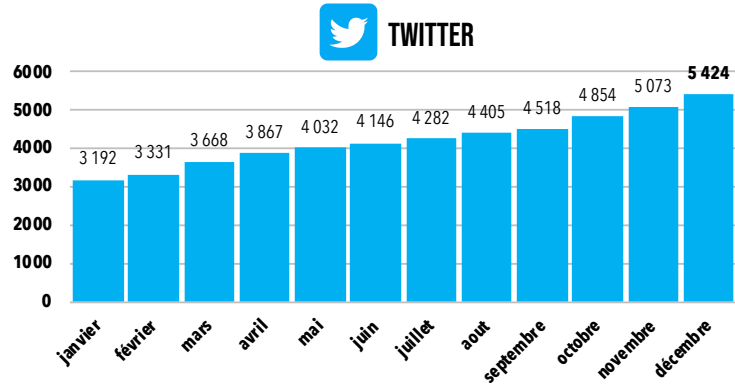
Maillons indispensables du dispositif partenarial, ils constituent de puissants relais sur les territoires.

CARTOGRAPHIE DES CORRESPONDANTS RÉSERVE-ENTREPRISE-DÉFENSE EN 2018

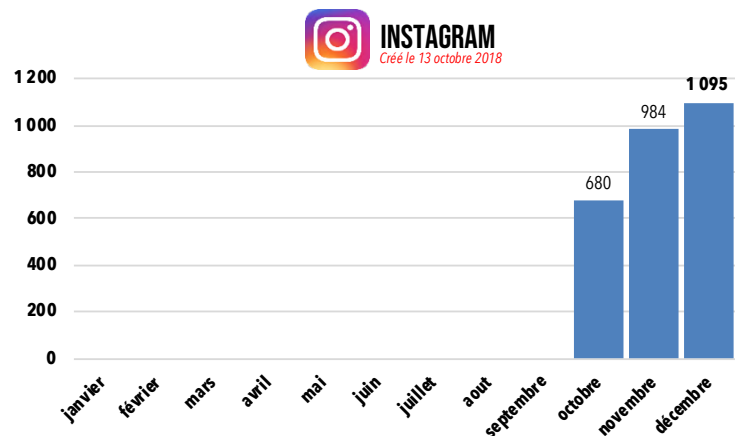
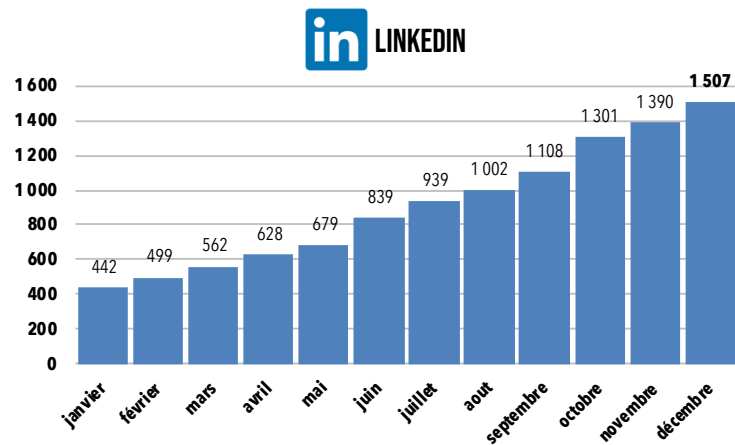


1.2.C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA NOTORIÉTÉ

BILAN DES ABONNÉS AUX COMPTES GARDE NATIONALE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



→ Fusion entre les comptes Facebook *Réserve militaire* et *Garde nationale* au mois de septembre



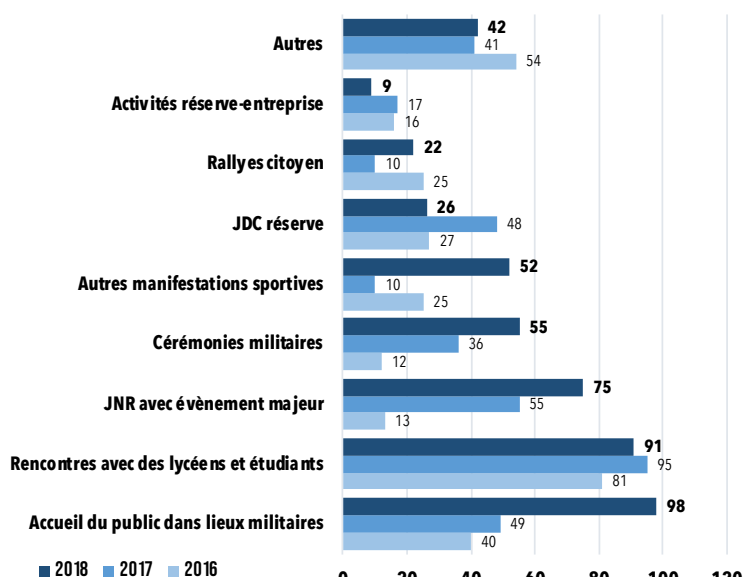
BILANS DE LA JOURNÉE NATIONALE DU RÉSERVISTE ET DES ASSISES DE LA GARDE NATIONALE

La journée nationale du réserviste (JNR) s'est déroulée du 13 octobre au 11 novembre 2018, et a permis l'organisation de plus de 400 événements sur l'ensemble du territoire national afin de mettre en valeur l'engagement des réservistes.

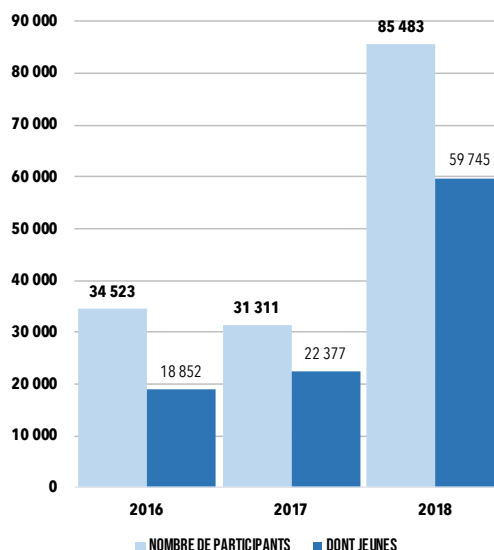
La JNR a été ouverte par des *Assises de la garde nationale* qui se sont tenues dans l'enceinte de l'École militaire à Paris. À cette occasion, plusieurs réservistes ont pu témoigner de leur expérience, face à une audience ouverte pour la première fois au grand public (voir photo *infra*). Près de 500 personnes étaient présentes et ont pu participer aux débats de manière interactive au moyen d'une application dédiée.



BILAN DES ÉVÈNEMENTS



BILAN DE LA PARTICIPATION



La participation a augmenté de plus de 170 % cette année. Cette hausse peut notamment s'expliquer par :

- L'augmentation du nombre d'activités ;
- La tenue d'événements permettant d'accueillir un plus large public (e.g. accueil du public dans des lieux militaires) ;
- Le partenariat avec l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) qui a permis d'atteindre 6 500 jeunes.

2.1. LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

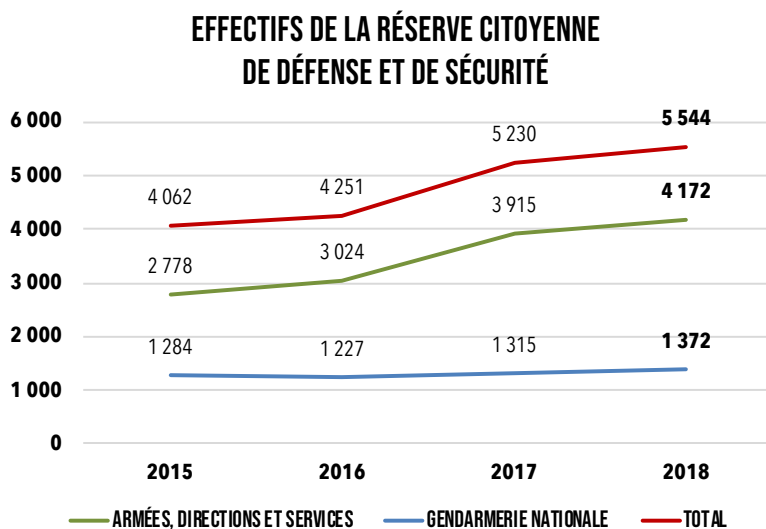
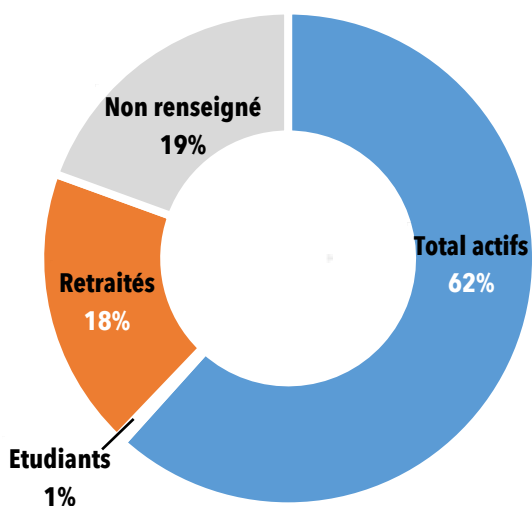
2.1.A. LES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ (RCDS)

Constituée de volontaires agréés par une autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience et de leur intérêt pour les questions de défense et de sécurité nationale, la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) a pour mission d'entretenir l'esprit de défense et de renforcer le lien armées-Nation.

L'expression « réserve citoyenne de défense et de sécurité » a été consacrée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en fait la première des réserves thématiques composant la réserve civique.

Ces réservistes sont des volontaires qui agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils se voient attribuer un grade à titre honorifique, qui ne leur permet pas d'exercer un commandement. Ils ne portent pas l'uniforme, à l'exception des réservistes citoyens de la marine nationale et de la direction générale de l'armement qui, dans des circonstances particulières fixées par arrêté, peuvent y être autorisés.

RÉPARTITION DES RCDS PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



93 %

C'est la part de réservistes citoyens de défense et de sécurité qui se sont vu attribuer un grade à titre honorifique de niveau officier.

Les RCDS offrent des capacités supplémentaires d'expertise et de rayonnement au bénéfice des forces armées et formations rattachées.

L'organisation et la gestion des RCDS

À l'exception de la marine nationale, qui a opté pour une gestion totalement centralisée, les grands employeurs de RCDS ont tous adopté un système de gestion mixte.

Le recrutement, le renouvellement des agréments, l'emploi et la gestion sont gérés localement. Néanmoins, les états-majors et directions centrales de chaque force armée fixent un cadre général et réalisent un contrôle *a posteriori*, avec l'appui technique des directions des ressources humaines.

2.1.B. LES PROBLÉMATIQUES RELATIVES À L'EMPLOI DES RCDS

Le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) est l'organisme de consultation des réservistes et permet aux principaux acteurs des politiques des réserves militaires d'engager des échanges et des réflexions avec ces derniers. Les travaux menés dans ce cadre ont également permis de dégager des tendances et perspectives relatives à l'emploi des RCDS.



Un engagement propre à chaque force armée : ressource d'expertise et participation au rayonnement

Les forces armées sont attachées à la diversité des politiques d'emploi spécifique à chacune. En effet, l'emploi des RCDS offre à chaque force la possibilité de disposer d'un vivier d'expertise selon les besoins identifiés. Plusieurs d'entre elles exploitent notamment cette ressource au moyen de groupes de travail (pour la gendarmerie nationale) ou de *think tanks* (pour la marine nationale) dédiés. L'efficacité du rayonnement demeure néanmoins au premier plan de l'emploi de la RCDS.

La cohérence et la cohésion entre les réserves militaires

Les missions, l'emploi et les modalités de reconnaissance applicables aux RCDS sont différents de ceux des réservistes opérationnels. Cette distinction permet notamment une exploitation cohérente de l'ensemble des réserves et assure l'absence d'émergence de tensions entre les différentes catégories de réservistes.

Les opportunités en dehors du territoire national

Les RCDS présentent un intérêt particulier dans les territoires où les forces armées ne sont pas implantées afin de contribuer à la consolidation du lien armées-Nation. Cet aspect semble d'autant plus pertinent en dehors du territoire national où les Françaises et Français de l'étranger peuvent y voir une opportunité de garder un lien fondamental avec leur pays d'appartenance.



2.2. LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ (RO2)

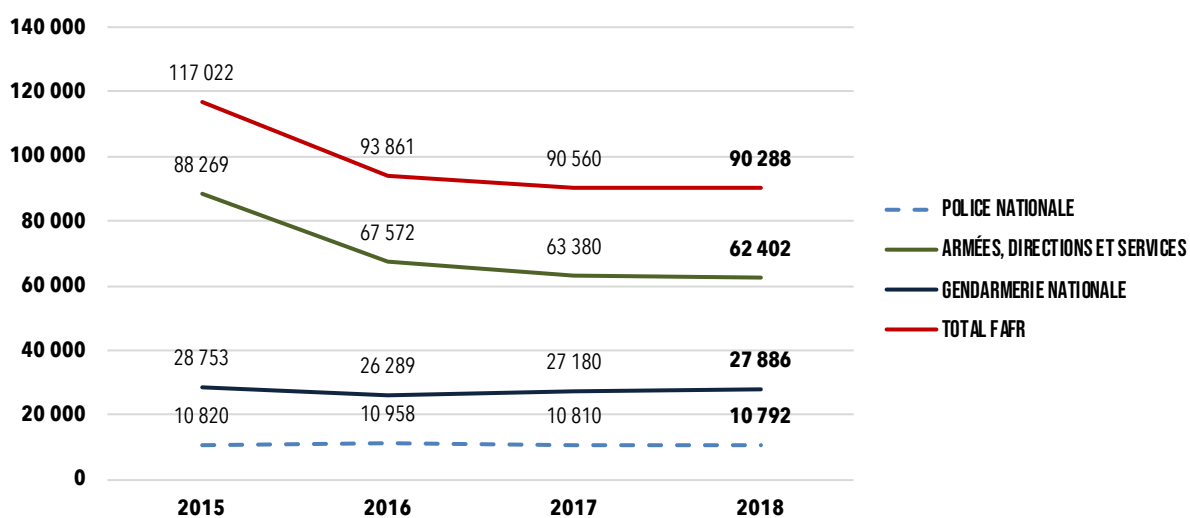
2.2.A. LES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ (RO2)

La réserve opérationnelle de deuxième niveau (RO2 ou réserve de disponibilité) est composée de tous les anciens militaires d'active soumis à une obligation de disponibilité durant les cinq années suivant leur départ des forces armées.

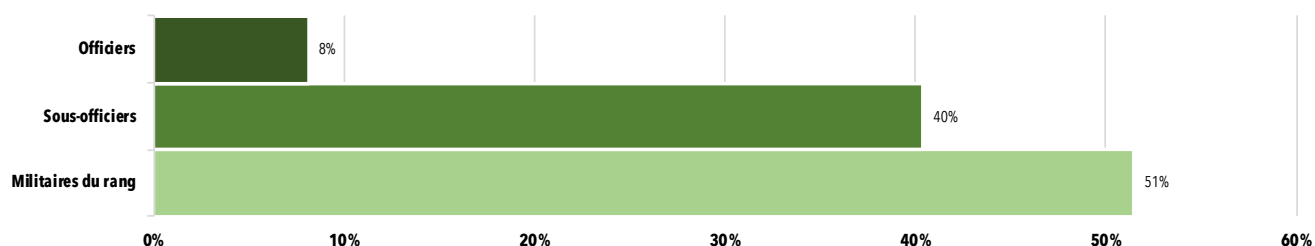
En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en conseil des ministres. Ce contingent de réservistes peut être rappelé partiellement ou en totalité, pour une durée d'un mois, renouvelable, en complément des effectifs militaires de la garde nationale, dans des situations exceptionnelles, en cas de mise en œuvre du dispositif de sécurité nationale prévu par la loi du 28 juillet 2011. À ce jour, elle n'a jamais été engagée.

L'article L. 4211-5 du code de la défense concernant la RO2 précise que les réservistes ont la qualité de militaires quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

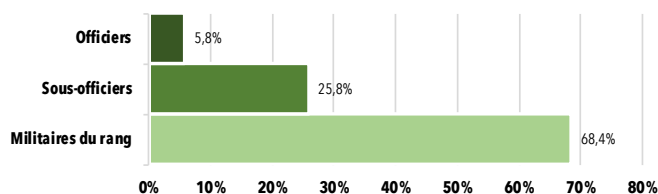
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ



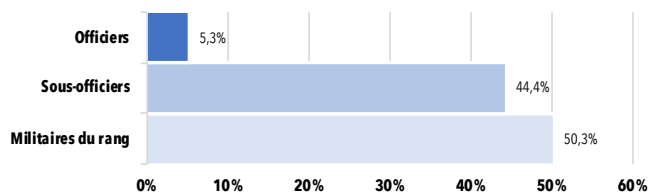
RÉPARTITION DES RÉSERVISTES RO2 DES FORCES ARMÉES ET FORMATIONS RATTACHÉES PAR CATÉGORIE DE GRADE



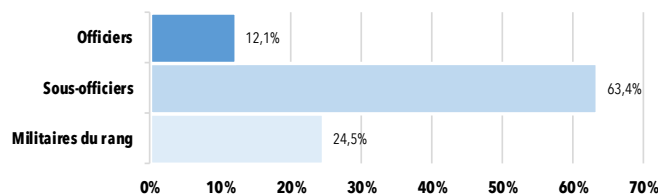
**RÉPARTITION DES RÉSERVISTES RO2
DE L'ARMÉE DE TERRE PAR CATÉGORIE DE GRADE**



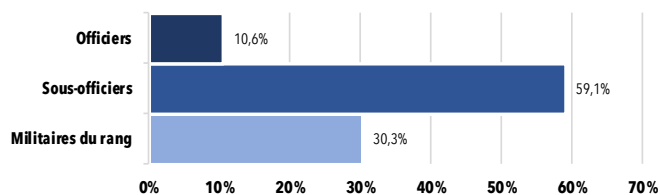
**RÉPARTITION DES RÉSERVISTES RO2
DE LA GENDARMERIE NATIONALE PAR CATÉGORIE DE GRADE**



**RÉPARTITION DES RÉSERVISTES RO2
DE L'ARMÉE DE L'AIR PAR CATÉGORIE DE GRADE**



**RÉPARTITION DES RÉSERVISTES RO2
DE LA MARINE NATIONALE PAR CATÉGORIE DE GRADE**



2.2.B. L'EMPLOI DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ

Les anciens militaires issus des armées soumis à l'obligation de disponibilité, suivis par leurs gestionnaires en ressources humaines, relèvent de la compétence d'un centre de rappel de la RO2 (CRR)⁸. Implantés au sein d'emprises militaires, ces derniers sont chargés d'assurer un suivi des effectifs dont ils ont la responsabilité, d'organiser l'accueil, l'incorporation et le soutien des réservistes rappelés, puis de les répartir dans leurs unités d'emploi. Les anciens gendarmes sont gérés par les régions de gendarmerie.

La convocation pour vérifier l'aptitude ne nécessite pas le recours au rappel par décret. L'article L. 4231-2 du code de la défense dispose ainsi que les anciens militaires peuvent être convoqués, pour une durée qui ne peut excéder un total de 5 jours sur une durée de 5 ans.

Les forces armées organisent annuellement des exercices de rappel d'une partie de leur RO2 afin d'estimer leur potentiel opérationnel, et de définir et améliorer les processus d'incorporation et d'emploi avec l'appui des directions et services de soutien interarmées (DIRISI, DRSD, SCA, SSA).

À l'instar des réservistes militaires, les réservistes statutaires de la police nationale sont également soumis à une obligation de disponibilité. Celle-ci court également pendant une durée de cinq ans à compter la fin de leur lien au service. Ils sont suivis par les gestionnaires en ressources humaines des secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI) et sont astreints, sur convocation, à une visite médicale au cours de leur troisième année d'appartenance à ce dispositif. Au 31 décembre 2018, la réserve statutaire de la police nationale comptait 10 792 réservistes.

⁸ Prévu par la publication interarmées n° 54/ARM/EMA/SCEM PERF/NP du 5 juin 2018 relative à la politique d'emploi des réserves.

CONCLUSION

La dynamique de montée en puissance de la garde nationale au travers des réserves opérationnelles se poursuit et dépasse les objectifs fixés en termes d'effectifs. Ces résultats témoignent de la ferme volonté d'engagement de la part des citoyens volontaires et encouragent les autorités militaires et civiles qui emploient ces réservistes à poursuivre leurs efforts pour les fidéliser. Pour inscrire cette ressource dans la durée, il s'agit certes d'allouer les budgets nécessaires à leur emploi sans rupture de rythme mais aussi de valoriser ces réservistes dans leur engagement au profit de la défense et de la sécurité des français.

Dans le cadre de la création de la garde nationale, afin de faciliter les recrutements et de fidéliser les réservistes, diverses mesures financières ont été mises en place pour attirer, inciter à servir et fidéliser les jeunes réservistes âgés de moins de 25 ans. Au-delà de ces dispositifs incitatifs, qui concourent en partie à la fidélisation des réservistes, force est de constater que ces derniers obéissent également à d'autres motivations. D'où l'intérêt de développer des leviers complémentaires, comme la capacité à promouvoir, à récompenser, à améliorer leur couverture sociale mais aussi et surtout à développer leur employabilité pour retenir nos réservistes dans la durée. Cela doit passer par la formation et la responsabilisation des réservistes tout en prenant en considération leurs compétences et expertises professionnelles au travers d'une véritable politique d'emploi structurante et dimensionnante.

Près d'un réserviste sur deux ayant intégré le marché de l'emploi, la relation avec les employeurs est primordiale pour soutenir les objectifs en termes de disponibilité et d'activité. À ce titre, la politique partenariale du ministère des armées pour l'ensemble des forces armées constitue un véritable enjeu. La montée en puissance de la politique de recrutement et d'emploi des correspondants *réserve-entreprise-défense* (CRED) a notamment permis d'augmenter considérablement le volume de conventions de soutien à la politique de la réserve opérationnelle signées avec des employeurs de réservistes. Le secrétariat général de la garde nationale a, par ailleurs, mis en place de nouveaux outils permettant d'amplifier encore la dynamique pour un meilleur pilotage et suivi de cette activité.

L'année 2019 permettra de dresser un premier bilan consolidé, tenant compte des capacités des forces à fidéliser tous ses réservistes volontaires qui se sont engagés depuis la création de la garde nationale en 2016. Politique de fidélisation, dynamique de partenariat forte avec les forces vives du pays et consolidation des budgets dans la durée, tels sont les facteurs clés de réussite de la garde nationale, au service de la sécurité du pays.



© Y. Sadik/Garde nationale
F. Garcia/SIRPA GEND

TABLER DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
PRÉSENTATION DES PÉRIMÈTRES DU RAPPORT	8
PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE DES RÉSERVES	10
1. LA GARDE NATIONALE	12
1.1. LES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES DE LA GARDE NATIONALE	12
1.1.A. LES EFFECTIFS DE LA GARDE NATIONALE	12
La montée en puissance	12
<i>Évolution des effectifs de la garde nationale</i>	12
Le profil cible	14
<i>Évolution de la part des réservistes militaires issus de la société civile</i>	14
<i>Répartition des réservistes de la garde nationale par âge</i>	15
<i>Évolution de la part des moins de 30 ans</i>	15
La diversité du vivier	16
<i>Répartition des réservistes de la garde nationale par catégorie socio-professionnelle</i>	16
<i>Taux de féminisation par forces</i>	16
<i>Répartition des réservistes opérationnels par catégorie de grade et par force</i>	17
La répartition géographique des réservistes	18
1.1.B. LE NIVEAU D'ACTIVITÉ DES RÉSERVISTES OPÉRATIONNELS	20
<i>Volume moyen de réservistes employés chaque jour</i>	20
<i>Volume moyen d'activité par réserviste sur l'année</i>	20
<i>Évolution mensuelle du volume journalier moyen de réservistes employés</i>	21
<i>Évolution mensuelle du volume journalier de réservistes des ADS déployés sur le TN</i>	21
<i>Volume journalier moyen des réservistes des ADS employés selon le type de mission TN</i>	21
1.1.C. LE BUDGET DES FORCES	22
1.2. LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE	23
1.2.A. LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES D'ATTRACTIVITÉ FINANCIÈRES	23
<i>Volume d'allocations, primes et participations versées par les forces armées en 2018</i>	23
<i>Évolution du volume des versements au cours de l'année 2018</i>	23
1.2.B. LE PARTENARIAT AVEC LES EMPLOYEURS	24
<i>Évolutions des volumes de CRED et de conventions</i>	24
<i>Cartographie des CRED</i>	25
1.2.C. LE DÉVELOPPEMENT DE LA NOTORIÉTÉ	26
Bilan des abonnés aux comptes garde nationale sur les réseaux sociaux	26
Bilans de la JNR et des Assises de la garde nationale	27
2. LES RÉSERVES MILITAIRES HORS DU PÉRIMÈTRE DE LA GARDE NATIONALE	28
2.1. LA RÉSERVE CITOYENNE DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ	28
2.1.A. LES EFFECTIFS DE LA RCDS	28
<i>Répartition des RCDS par catégorie socio-professionnelle</i>	28
<i>Évolution des effectifs de la RCDS</i>	28
2.1.B. LES PROBLÉMATIQUES RELATIVES À L'EMPLOI DES RCDS	29
2.2. LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	30
2.2.A. LES EFFECTIFS DE LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE DE DEUXIÈME NIVEAU	30
<i>Évolution des effectifs de la réserve de disponibilité</i>	30
<i>Répartition des réservistes RO2 des FAFR par catégorie de grade</i>	30
2.2.B. L'EMPLOI DE LA RÉSERVE DE DISPONIBILITÉ	31
CONCLUSION	32



Directrice de projet : général de brigade Anne FOUGERAT.

Chargé de projet : lieutenant Daniel FINTZ.

Contributeurs : général de division Olivier KIM, général de brigade Walter LALUBIN, madame Martine COUDERT, colonel Christian DELANNOY, colonel Dominique MONGUILLON, commissaire principal Achille JEANDIDIER, enseigne de vaisseau de 1^{re} classe Kévin LE BRAS, madame Frédérique CIULIN-LAHONDES, major Jérôme PERRIN.

Photos : Yacine SADIK, Denys CHAPPEY, Florian GARCIA.