



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE ET DU PERSONNEL CIVIL



# Les Réservistes sous ESR aujourd'hui

*Repères socio-démographiques*

MAI 2005

OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DÉFENSE



Ministère de la défense  
Secrétariat général pour l'administration  
Direction de la fonction militaire  
et du personnel civil

# Les Réservistes sous ESR aujourd'hui

## Repères socio-démographiques

**Commandant Laurence LANTOINE**  
Chargé d'études sociologiques

**Laurent JACQUEMIN**  
Chef du bureau des traitements statistiques

**Ont également participé à cette enquête :**  
**Sylvia BAUDOIN**  
**Dorothée JOLLY**

**Mai 2005**

**Observatoire social de la défense**



## Vue d'ensemble

Un des seuls ministères à faire appel à une réserve opérationnelle activée afin de renforcer l'action de son personnel en activité, le ministère de la défense dispose désormais d'une ressource de réservistes pleinement intégrés à ses forces armées.

### ***Les réservistes et leur environnement***

Forte au 1<sup>er</sup> janvier 2004 de 38 200 hommes et femmes volontaires ayant contracté un engagement à servir dans la réserve (ESR), la réserve opérationnelle repose sur un recrutement diversifié qui permet aux armées de bénéficier d'un réservoir de compétences et d'expériences variées : savoir-faire et expérience militaires détenus par les réservistes anciens cadres d'active, compétence et savoir-faire civils des réservistes anciens militaires du contingent et jeunesse apportée par les volontaires s'intéressant aux armées et venant y chercher une formation et un moyen d'être utiles à leur pays.

Prolongement de l'active pour certains, attirance pour le monde militaire ou découverte d'un milieu différent, la réserve implique de savoir partager son temps entre vie militaire et vie professionnelle pour 62% de réservistes, entre vie militaire et vie de retraité pour 24% d'entre eux, entre vie militaire et vie étudiante pour 9% d'autres.

Ces trois types de recrutement marquent les profils socio-démographiques des réservistes. Ainsi, le poids actuel dans la réserve des anciens militaires du contingent (44%) et des anciens militaires d'active (43%) a une incidence sur l'âge de la population réserviste. Celle-ci est relativement âgée – la moyenne d'âge des réservistes est de 41,4 ans – et est surtout essentiellement masculine (92%).

Possédant un niveau scolaire assez élevé - plus de 60% des réservistes sont au moins bacheliers et 37% détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur - 62% des réservistes travaillent et sont essentiellement cadres supérieurs (22%), cadres moyens (33%) et employés (25%). A l'instar de la société civile, 90% des réservistes actifs occupés sont salariés mais ils sont un peu plus nombreux que leurs concitoyens à travailler dans le secteur public (36% contre 22%). Les réservistes salariés du privé représentent quant à eux 61% des réservistes ayant un emploi.

Bénéficiant d'une certaine stabilité professionnelle – seuls 9% d'entre eux connaissent une situation précaire (CDD, emplois saisonniers) et 4% sont au chômage - les réservistes occupent leur emploi en moyenne depuis 7 ans et demi.

Les réservistes travaillent surtout dans le secteur tertiaire (75%) et évoluent rarement dans un milieu professionnel employant beaucoup de réservistes. Seuls 4% connaissent un tel environnement.

Ils assument professionnellement leur statut de réserviste puisque la grande majorité de leurs employeurs (87%) en ont connaissance. La principale raison évoquée par ceux qui n'en font pas état est qu'ils considèrent avant tout leur engagement comme relevant de la sphère privée (56%). Néanmoins, 32% d'autres réservistes justifient ce choix par la crainte d'être professionnellement pénalisés.

Dans l'ensemble, les employeurs informés ne sont pas hostiles à l'appartenance à la réserve de leurs employés : ils l'accueillent de façon plutôt indifférente (40%). Les réservistes considèrent que leur engagement ne constitue ni un atout ni un désavantage professionnel, il n'a simplement aucune incidence pour 67% d'entre eux.

Si les contraintes professionnelles pèsent sur un bon nombre de réservistes, celles liées à la famille ne sont jamais évoquées, probablement car relevant du domaine privé. Elles doivent cependant exister car la plupart des réservistes, soit 78% d'entre eux, vivent en couple et 62% sont mariés. 2 réservistes sur 3 également sont parents. On peut supposer que le nombre de réservistes ayant des enfants en bas-âge est peu important du fait de l'âge assez élevé des réservistes. Il n'en demeure pas moins que la réserve vient en partie grever le temps libre qu'ils pourraient consacrer à la famille.

### ***Les réservistes et leurs activités militaires***

Animés essentiellement par l'envie de servir leur pays (48%), les réservistes cherchent dans leur engagement un moyen de rester dans l'institution (38%) et une possibilité de mettre leurs compétences (29%) au service des armées. La réserve permet de diversifier leur vie pour 23% d'entre eux et, dans une moindre mesure, d'apporter à 23% d'entre eux un complément de revenus. Néanmoins, pour 70% des réservistes actifs occupés, leur solde s'avère inférieure à leur salaire habituel.

Inégalement répartis au sein des armées, les réservistes servent avant tout dans l'armée de terre (35%) et la gendarmerie (37%) à l'instar des militaires d'active. La répartition hiérarchique est quant à elle, beaucoup plus équilibrée mais diffère de celle des militaires d'active. Les officiers de réserve représentent 29% des effectifs, les sous-officiers 40% et les militaires du rang 31%. Selon les armées, la répartition par type de recrutement varie, ce qui explique souvent les disparités observées entre les armées.

Ayant contracté un ESR en moyenne depuis 3 ans et demi, les réservistes ont effectué en moyenne, en 2003, 22 jours d'activités. Les volontaires ont été le moins souvent appelés, 12% d'entre eux déclarent même ne pas avoir effectué un jour de réserve en 2003.

La majorité des réservistes (66%) sont désireux de voir accroître leur temps d'activité, en particulier ceux qui sont actuellement les moins sollicités.

Près de la moitié des réservistes ayant un emploi ont effectué leurs temps de réserve sur leur temps libre, ce qui une fois de plus témoigne de leur grande motivation et disponibilité.

Prêts à être convoqués dans un délai variant de 2 semaines à 1 mois lorsque les périodes de réserve n'excèdent pas une semaine, la grande majorité des réservistes estime que la durée du préavis à l'égard de leur employeur, ne doit pas être inférieure à 1 à 2 mois lorsque les activités sont supérieures à 1 semaine.

Affectés dans les unités de combat ou dans les unités opérationnelles (58%), en état-major, direction ou en école (22%) et dans les unités logistiques (16%), les réservistes sont majoritairement convaincus (75%) de se voir confier les mêmes tâches que celles remplies par leurs camarades d'active. Ils remplissent des missions relevant essentiellement de leur affectation d'emploi (65%). En 2003, 37% des réservistes ont reçu une formation individuelle, 10% ont encadré les journées d'appel de préparation à la défense et 7% des préparations militaires.

L'emploi occupé dans le secteur militaire diffère, pour 75% d'entre eux, des fonctions occupées dans le civil, à l'exception des réservistes du service de santé. En effet, les réservistes servent essentiellement dans le domaine relevant de la protection et la défense (44%), dans celui de la logistique (14%), de la gestion des ressources humaines (14%) et dans le domaine lié au combat (12%). 5% sont employés dans la santé et 5% occupent une fonction d'encadrement.

## ***Les opinions des réservistes***

Les réservistes souhaitent effectuer davantage de missions opérationnelles, mais partent peu en opérations extérieures (4%). 31% d'entre eux déclarent être prêts à faire plus de réserve si les armées leur confiaient plus de tâches opérationnelles. L'étude montre qu'ils sont davantage sollicités pour remplir des missions de service public dans le cadre des OPINT (17%).

Bien intégrés au sein de leur unité d'affectation (90%) et un peu moins satisfaits de leur avancement, 69% des réservistes disent vouloir renouveler leur contrat lorsqu'il arrivera à échéance et 23% n'ont pas encore pris de décision à ce sujet.

Néanmoins, quelques réservistes font part de certains dysfonctionnements, notamment concernant la gestion de la réserve. Ils proposent de nombreuses améliorations afin d'être mieux utilisés et plus efficaces.

Ils estiment qu'une meilleure communication à leur égard mais aussi auprès des armées et de la Nation pourrait être de nature à les faire mieux reconnaître. Une partie d'entre eux semble souffrir de cette situation. Un quart des réservistes déclare par ailleurs ne pas avoir de postes précis. Enfin, que la réserve dispose de plus de moyens matériels et financiers semble aussi être une de leurs préoccupations.

Mais les deux principaux facteurs qui inciteraient ces hommes et ces femmes déjà fortement actifs au sein de la Défense à s'impliquer davantage seraient d'augmenter leur taux d'activité tout en leur offrant la possibilité de remplir des missions plus opérationnelles.

Cette motivation à servir la Défense et l'intérêt qu'ils accordent à leur engagement se sont notamment traduits par un fort taux de participation à cette enquête (63%).



## Sommaire

<b>Vue d'ensemble .....</b>	<b>5</b>
<b>Avant propos.....</b>	<b>11</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>15</b>
Données de cadrage : Les réservistes dans les armées .....	18
<b>1<sup>ère</sup> PARTIE LES RESERVISTES AU SEIN DE LA SOCIETE CIVILE.....</b>	<b>21</b>
<b>Chapitre 1 LES RESERVISTES : PROFIL SOCIO-DEMOGRAPHIQUE .....</b>	<b>23</b>
1.1. Les réservistes : portrait démographique .....	24
1.2. Les réservistes : niveau scolaire.....	26
1.3. Les réservistes : lieu de résidence .....	28
1.4. Les réservistes : situation familiale .....	30
1.5. Les réservistes : vie de couple .....	32
1.6. Les réservistes : parentalité.....	34
1.7. Les réservistes : passé militaire.....	36
<b>Chapitre 2 LES RESERVISTES ET LE MARCHE DE L'EMPLOI .....</b>	<b>41</b>
2.1. Les réservistes : activité professionnelle .....	42
2.2. Les réservistes : structure de l'emploi .....	44
2.3. Les réservistes : statut professionnel .....	46
2.4. Les réservistes : temps d'activité professionnelle .....	50
2.5. Les réservistes : environnement professionnel .....	52
2.6. Les réservistes : emploi du conjoint.....	56
2.7. Les réservistes : niveau de revenus du ménage.....	58
<b>2<sup>ème</sup> PARTIE LES RESERVISTES AU SEIN DE LA DEFENSE.....</b>	<b>61</b>
<b>Chapitre 3 CARACTERISTIQUES MILITAIRES .....</b>	<b>63</b>
3.1. Les réservistes : armée d'appartenance .....	64
3.2. Les réservistes : catégorie hiérarchique .....	68
3.3. Les réservistes : origine de recrutement .....	72
3.4. Les réservistes : engagement dans la réserve.....	74
3.5. Les réservistes : motivations à l'engagement.....	78
<b>Chapitre 4 LEURS ACTIVITES AU SEIN DES ARMEES .....</b>	<b>83</b>
4.1. Les réservistes : affectation .....	84
4.2. Les réservistes : domaine d'emploi .....	88
4.3. Les réservistes : jours d'ESR.....	92
4.4. Les réservistes : missions.....	98
4.5. Les réservistes : appartenance à une association de réservistes.....	104
4.6. Les réservistes : essai de classification.....	106
<b>3<sup>ème</sup> PARTIE LES RESERVISTES : CONCILIER VIE CIVILE ET VIE MILITAIRE .....</b>	<b>109</b>
<b>Chapitre 5 LES RESERVISTES ET LA CONCILIATION VIE CIVILE ET VIE MILITAIRE ...</b>	<b>111</b>
5.1. Les réservistes : situation familiale et vie militaire.....	112
5.2. Les réservistes : parallèle entre vie professionnelle et vie militaire .....	116
5.3. Les réservistes : conciliation entre vie professionnelle et vie militaire .....	124
5.4. Les réservistes : employeur et activité militaire .....	134
<b>4<sup>ème</sup> PARTIE OPINION ET FIDELISATION DES RESERVISTES .....</b>	<b>143</b>
<b>Chapitre 6 LES RESERVISTES : QUESTIONS DE SATISFACTION .....</b>	<b>145</b>
6.1. Les réservistes : souhait par rapport au taux d'activité .....	146
6.2. Les réservistes : satisfaction par rapport aux délais de paiement de la solde.....	148
6.3. Les réservistes : satisfaction par rapport à l'avancement .....	150
6.4. Les réservistes : satisfaction par rapport à l'emploi .....	154
6.5. Les réservistes : satisfaction par rapport à l'intégration .....	156

<b>Chapitre 7 FIDELISATION DES RESERVISTES .....</b>	<b>159</b>
7.1. Les réservistes : intention de renouveler le contrat.....	160
7.2. Les réservistes : leviers de fidélisation .....	164
7.3. Les réservistes : indicateurs de fidélisation .....	168
<b>Chapitre 8 EXPLOITATION DE LA QUESTION OUVERTE.....</b>	<b>172</b>
8.1. Avertissement .....	173
8.2. Analyse de la question ouverte.....	174
<b>ANNEXES.....</b>	<b>187</b>
Eléments de méthode .....	189
Principaux textes réglementaires sur la réserve.....	194
Bibliographie.....	195
Enquête « Notoriété, image et attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français de 18 à 39 ans » réalisée par l'OSD et CSA en mai 2003 .....	197
Enquête « Les employeurs et la réserve » réalisée par l'OSD et l'IFOP en avril 2004 .....	199

## Avant propos

*« La réserve, par son enracinement dans la société civile et par son intime connaissance du monde de la défense, constitue la passerelle irremplaçable entre les armées et la société civile, au moment même où la disparition progressive de la conscription contribue à affaiblir ce lien. »*

Mme Michèle Alliot-Marie - Discours pour l'ouverture officielle du congrès de la confédération interalliée des officiers de réserve, des officiers médicaux de réserve et du comité des forces de réserves nationales - Strasbourg, 23/07/02.

En France, la réserve repose sur des fondements très anciens. En effet, elle puise ses origines à l'époque féodale lorsque le seigneur convoquait pour sa défense le « ban » et « l'arrière-ban » constitués d'hommes aptes à porter les armes.

Des milices à la levée en masse, les réservistes ont donc depuis longtemps participé à la défense du pays. La loi du 15 mars 1875 peut être considérée comme le véritable point de départ du système des réserves en vigueur jusqu'à la réforme de 1999. Jusqu'à cette date, la réserve était fortement liée à la conscription.

La suspension du service national et les récentes transformations de l'outil de défense ont engendré une profonde mutation de la réserve. La loi du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense a transformé le principe même de la réserve. L'année 1999 marque ainsi le passage d'une réserve de masse à une réserve d'emploi désormais intégrée aux forces d'active et fondée sur le volontariat.

Cinq ans après cette réforme, la loi sur la réserve est en cours d'aménagement pour prendre en compte les enseignements tirés au regard de son application, sans pour autant remettre en cause les fondements de la nouvelle réserve.

### **I – Rôle et place de la réserve depuis 1999**

La réserve a pour objet de renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au lien entre la nation et ses forces armées.

La loi du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense :

- organise la réserve militaire ;
- prévoit une réserve opérationnelle ainsi qu'une réserve citoyenne.

Ainsi, la réserve est désormais répartie pour son emploi et sa gestion entre réserve opérationnelle et réserve citoyenne.

#### ***Fournir un complément opérationnel indispensable***

La réserve militaire fournit aux armées, à la gendarmerie et aux services communs le complément indispensable à l'accroissement ou au maintien des capacités requises pour l'accomplissement de leurs missions.

La réserve opérationnelle renforce les unités d'active très sollicitées, en raison notamment des nombreuses opérations extérieures. Les réservistes assurent entre autres des missions de sécurité et de protection du territoire. La réserve permet aussi de disposer d'un véritable réservoir de compétences de haut niveau dans divers domaines (affaires civilo-militaires, santé, juridique, linguistique...).

## **Assurer la pérennité du lien armées-nation**

Devenir réserviste s'inscrit dans le parcours de citoyenneté instauré avec la suspension du service national. Ce parcours débute par un enseignement de défense à l'école, se poursuit avec le recensement à l'âge de 16 ans, la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD), et éventuellement pour les volontaires, avec la préparation militaire, le volontariat et la réserve.

### **Comment devenir réserviste ?**

Pour devenir réserviste, il faut réunir plusieurs conditions :

- être de nationalité française ;
- être âgé de 18 ans au moins ;
- avoir rempli ses obligations au regard du service national (ancien service national, JAPD) ;
- ne pas avoir été condamné par la justice ;
- être reconnu médicalement apte.

Au moment de l'enquête, les limites d'âge pour les réservistes sont encore de 40 ans pour les militaires du rang et égales à celles des militaires d'active, augmentées de 5 ans, pour les officiers et les sous-officiers.

## **II – Présentation de la réserve opérationnelle**

La réserve opérationnelle sera composée de 94 050 hommes à l'horizon 2012. L'objectif intermédiaire fixé, pour 2008, est de 68 000 réservistes.

La réserve opérationnelle est composée :

- principalement de volontaires dont la candidature est agréée par les armées et les services. Ces volontaires souscrivent un Engagement à servir dans la réserve (ESR). Ils peuvent venir directement de la société civile ou être d'anciens militaires d'active ;

### **EFFECTIFS DES VOLONTAIRES SOUS ESR REALISES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004**

<i>Armées et services</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>
Armée de terre	13 304
Marine nationale	5 068
Armée de l'air	4 157
Gendarmerie nationale	14 033
Service de santé	1 538
Service des essences	102
<b>Ensemble</b>	<b>38 202</b>

*Source : CSRM, Rapport d'évaluation de l'état de la réserve militaire*

- d'anciens militaires<sup>1</sup> soumis à l'obligation de disponibilité à l'issue de leur service actif dans la limite de 5 ans. Ces derniers reçoivent une affectation (sorte de réserve « en sommeil »).

### **EFFECTIFS REALISES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004 (disponibles + volontaires)**

<i>Armées et services</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>
Armée de terre	27 770
Marine nationale	5 068
Armée de l'air	3 843
Gendarmerie nationale	32 252
Service de santé	1 705
Service des essences	300
<b>Ensemble</b>	<b>75 095</b>

*Source : CSRM*

<sup>1</sup> Anciens militaires de carrière ou sous contrat et les personnes ayant effectué un volontariat. Ils peuvent être convoqués pour contrôle de leur aptitude médicale (maximum 5 jours en 5 ans) ou par décret en cas de troubles graves ou menaces de troubles graves à l'ordre public.

## **Modalités de la réserve opérationnelle**<sup>2</sup>

Les volontaires de la réserve opérationnelle souscrivent un contrat d'Engagement à servir dans la réserve (ESR) au titre d'une armée et d'un poste ouvert pour une durée d'activité, de 1 à 5 ans renouvelable, à raison de 5 à 30 jours par an.

Un ESR peut toutefois atteindre une durée de 30 jours supplémentaires pour les réservistes participant à l'encadrement des préparations militaires ou à la journée d'appel de préparation à la défense. Par ailleurs, la durée maximale peut être portée à 120 jours par an pour les missions opérationnelles, notamment pour les opérations extérieures.

Le choix de l'armée, de la spécialité et de la durée de l'activité s'effectue d'un commun accord entre l'autorité militaire d'emploi et le réserviste.

Les volontaires sont admis dans la réserve opérationnelle soit directement (sans formation militaire préalable), soit à l'issue d'une préparation militaire, comme militaire du rang ou au premier grade de sous-officier ou d'officier en fonction de leur âge, de leur niveau d'étude et de leur expérience professionnelle. Ils reçoivent un grade et peuvent postuler au grade supérieur au cours de leur engagement de réserviste.

## **Statut du réserviste et garanties**<sup>3</sup>

Les réservistes qui exercent une activité au titre de la réserve opérationnelle dans le cadre d'une convocation ont la qualité de militaires. Ils sont soumis au règlement de discipline générale des armées et bénéficient du droit à solde et indemnités.

Diverses garanties ont été prévues par la loi pour les réservistes et pour leurs employeurs :

- les salariés réservistes opérationnels bénéficient d'une autorisation d'absence d'au moins cinq jours ouvrés par an, au titre de leurs activités militaires. Ils doivent prévenir leurs employeurs de leurs absences 1 mois à l'avance pour une absence jusqu'à 5 jours et 2 mois à l'avance pour une absence de plus de 5 jours. Au delà de cinq jours d'activité sous ESR pris sur les jours de travail, les employeurs doivent donner leur accord ;

- les réservistes ont la garantie d'une rémunération, d'une protection sociale durant leurs activités militaires (même solde et protection que les militaires d'active) ;

- ils ont la garantie du maintien dans leur emploi civil à l'issue de leurs activités militaires ; aucune mesure de licenciement ou de reclassement ne peut être prise à leur égard en raison d'absences liées à un ESR ;

- les périodes d'activité militaire préservent les droits sociaux du salarié dans l'entreprise : avancement, primes, congés, prestations sociales.

## **Formations et emplois militaires tenus par le réserviste**

Les réservistes reçoivent généralement un entraînement et une formation. Cependant, certains spécialistes peuvent être employés sans suivre de formation militaire.

La formation est une formation adaptée sur des périodes limitées afin de leur permettre de tenir les mêmes fonctions que les militaires d'active.

Ils reçoivent une affectation au titre de complément individuel dans les formations d'active ou peuvent recevoir une affectation dans une unité de réserve au sein des formations d'active.

---

<sup>2</sup> Conditions au moment de l'enquête

<sup>3</sup> Conditions au moment de l'enquête

Leur mission consiste à renforcer temporairement les forces armées. Les réservistes opérationnels peuvent prendre part aux différentes actions menées par les militaires d'active (Plan Vigipirate, Polmar, exercices ...) et peuvent être conduits à participer aux missions extérieures (Bosnie, Kosovo, Afghanistan...).

Ils peuvent servir en tant que spécialistes et tenir des emplois similaires à ceux tenus dans le civil ou en revanche, exercer des fonctions plus spécifiquement militaires (fonctions régimentaires, de combattants, d'état-major, d'encadrement...).

## Introduction

L'Observatoire social de la défense (OSD), dont les travaux sont principalement orientés vers la condition militaire a entrepris depuis 1999 diverses études relatives à la réserve marquant ainsi son intérêt pour ces volontaires, hommes et femmes, au service de la France.

Dès 1999, lors de la préparation du projet de loi d'organisation de la réserve, une enquête a été réalisée par l'OSD sur les réservistes. Cette étude a permis de disposer d'informations sur leur situation et de recueillir leur opinion sur la réforme alors engagée.

Depuis cette date, la réserve a évolué pour être pleinement intégrée au sein des forces armées. Dans ce contexte et afin de mieux appréhender la dimension sociologique de la nouvelle réserve, l'OSD a engagé trois enquêtes quantitatives sur le thème de la réserve opérationnelle auprès de trois populations différentes : les Français âgés de 18 à 39 ans, les employeurs, et les réservistes sous contrat ESR.

### ➤ **La notoriété, l'image et l'attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français de 18 à 39 ans**

Cette étude quantitative a été réalisée en mai 2003 auprès de 2 000 hommes et femmes âgés de 18 à 39 ans.

Elle a permis à l'OSD d'évaluer la connaissance de la réserve opérationnelle auprès des Français, d'estimer la part de personnes susceptibles de souscrire un engagement dans la réserve opérationnelle et d'identifier les principaux freins et leviers à un tel engagement (cf. synthèse de l'étude en annexe).

### ➤ **Les employeurs et la réserve**

Cette étude quantitative a été conduite en avril 2004 auprès de 600 employeurs du secteur privé.

Ses résultats ont permis de mesurer auprès des employeurs leur connaissance et leur perception de la réserve ainsi que leur degré d'adhésion au principe même de la réserve. Elle a mis en lumière les facteurs susceptibles de freiner ou de favoriser l'engagement dans la réserve de leurs employés (cf. synthèse de l'étude en annexe).

Enfin, il a semblé nécessaire de compléter ces enquêtes par un troisième volet portant sur les réservistes eux-mêmes, en les interrogeant 5 ans après la mise en œuvre de la réforme de 1999.

### ➤ **Les réservistes sous ESR aujourd'hui**

Cette étude quantitative vise à apporter un éclairage nouveau sur les réservistes sous ESR afin de mieux les connaître et de contribuer ainsi « à donner à la réserve sa pleine efficacité »<sup>4</sup>.

Elle permet de disposer d'informations substantielles sur la situation personnelle, professionnelle et familiale de ces hommes et ces femmes, indispensables aux armées, ainsi que sur leurs parcours militaires. Elle permet également de dresser le profil de ces réservistes et de faire ressortir certaines spécificités liées aux types de recrutements, aux armées et aux catégories hiérarchiques auxquels ils appartiennent. Elle cherche également à mieux appréhender leurs attentes et leurs motivations, mais également à mesurer leur degré de satisfaction vis-à-vis de leur engagement.

---

<sup>4</sup> Mme Michèle Alliot-Marie – Discours à l'assemblée plénière du CSRM du 2 décembre 2004

## La population interrogée

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de réservistes résidant en France métropolitaine.<sup>5</sup>

Seuls les réservistes faisant partie de la réserve opérationnelle et ayant souscrit un ESR font partie du champ de l'étude. Ont donc été exclus de l'enquête :

- les réservistes de la réserve citoyenne ;
- les disponibles n'ayant pas souscrit d'ESR.

La « population mère » de l'enquête comprend les officiers, sous-officiers, militaires du rang sous ESR de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie ainsi que les officiers et sous-officiers sous ESR du service de santé des armées. Son effectif global à la date de l'enquête est de 38 100 réservistes<sup>6</sup>.

Afin de pouvoir dresser un panorama le plus précis possible de la réserve actuelle, un questionnaire a été élaboré autour des thèmes suivants :

- l'expérience militaire passée des réservistes ;
- la situation militaire actuelle dans la réserve ;
- les activités dans la réserve ;
- l'opinion à l'égard de ces activités ;
- la situation personnelle et familiale ;
- l'activité professionnelle ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie militaire.

Ce questionnaire a été adressé à la fin du mois d'avril 2004 à 12 000 réservistes sous ESR. Et, 63% d'entre eux, soit un effectif de 7080 personnes, ont renvoyé le questionnaire renseigné, témoignant du vif intérêt rencontré par ce travail et surtout de leur intérêt pour la réserve.

La première partie du présent rapport situe les réservistes au sein de la société française. Il s'agit, dans le premier chapitre, d'analyser leur situation sous l'angle individuel, mais aussi sous celui de la famille. Leur expérience antérieure vis-à-vis des obligations militaires est également abordée dans ce chapitre. Le deuxième chapitre est consacré à leur activité professionnelle.

La deuxième partie de ce rapport rend compte de la place des réservistes au sein de la Défense. Ainsi, le troisième chapitre dresse leur profil militaire et le quatrième porte sur leurs activités militaires.

La troisième partie cherche à établir le lien entre les deux sphères dans lesquelles les réservistes sous ESR évoluent. Le cinquième chapitre aborde ainsi la question de la conciliation entre vie personnelle et vie militaire.

Enfin, la dernière partie traite des questions d'opinion et de fidélisation. Le chapitre six mesure le degré de satisfaction des réservistes par rapport à certains aspects de leur engagement. Le chapitre sept met en lumière les facteurs permettant de les fidéliser aujourd'hui. Enfin, une restitution de « la question ouverte » posée en fin de questionnaire permet de recueillir de façon plus qualitative l'avis des réservistes sur un certain nombre de sujets qu'ils ont pu librement évoquer.

---

<sup>5</sup> Une note méthodologique est jointe en annexe

<sup>6</sup> Hors Service des essences des armées



---

## Données de cadrage : Les réservistes dans les armées

---

Les réservistes contractant un engagement à servir dans la réserve (ESR) constituent l'essentiel de la réserve opérationnelle.

En 2003, leur effectif est de 38 100 personnes<sup>7</sup>. Ils se répartissent de façon assez inégale entre les forces armées, la gendarmerie et le service de santé des armées. En revanche, leur répartition selon les catégories hiérarchiques est plus équilibrée avec une légère prédominance des sous-officiers.

Le recrutement des réservistes s'adresse à trois types de populations. Le premier est constitué d'anciens militaires ayant quitté le service actif, volontaires pour continuer à servir la défense dans la réserve opérationnelle. Ce type de recrutement sera dénommé « carrière-contrat ». Il englobe les anciens militaires de carrière, ceux ayant servi sous contrat et ceux ayant effectué un volontariat<sup>8</sup> dans les armées.

La deuxième catégorie est constituée de civils ayant effectué leur service national, également volontaires pour poursuivre leur expérience militaire dans la réserve. Ce type de recrutement sera qualifié d'origine « contingent ».

Enfin, le troisième type de recrutement, instauré par la loi de 1999, concerne des civils sans expérience militaire préalable mais qui sont désireux d'apporter leur concours à la défense de leur pays. Les réservistes appartenant à ce recrutement seront appelés « volontaires » ou « directs ».

A ce jour, les deux premières catégories de réservistes sont réparties de façon pratiquement égale et constituent, à elles deux, plus des trois quarts de l'effectif des réservistes.

Au cours des chapitres suivants, des comparaisons seront effectuées principalement entre les armées, les catégories hiérarchiques et les types de recrutements. Un certain nombre de différences seront alors soulignées. Certaines seront les conséquences de politiques de gestion différentes dues aux spécificités de chaque armée et service en fonction de leurs missions respectives. Mais ces différences seront également liées à la composition socio-démographique des populations étudiées.

En effet lorsque certaines caractéristiques sont présentées par armée, par catégorie hiérarchique ou par type de recrutement, il ne faut pas oublier que chaque groupe défini - tel que les sous-officiers, la gendarmerie par exemple - a une structure par âge et par sexe qui lui est propre. Les différences relevées entre armées s'expliquent ainsi souvent par les effets liés à leurs caractéristiques démographiques. Ces effets liés à la composition socio-démographique des populations comparées sont appelés « effets de structure. »<sup>9</sup>

Au sein des armées, les types de recrutement des réservistes varient et influent, comme constaté au cours des chapitres suivants, sur les profils socio-démographiques, sur la pyramide hiérarchique et sur les taux d'activité des réservistes dans les différentes armées.

---

<sup>7</sup> Hors service des essences des armées

<sup>8</sup> Le volontariat dans les armées a été institué en 1998. D'une durée d'un an (renouvelable 5 fois), il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 26 ans.

<sup>9</sup> Enquête « Les militaires et leur famille », Zakia Belmokhtar et Jérôme Bensoussan, OSD, novembre 2003

**Tableau 0.1.1 : Répartition des réservistes sous ESR selon l'armée**

<i>Armée d'appartenance</i>	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>
Armée de terre	13 304	35,0
Marine	5 068	13,3
Armée de l'air	4 157	10,9
Gendarmerie	14 033	36,8
Service de santé	1 538	4,0
Total	38 100	100,0

Source : CSRM 2003

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 35% des réservistes sous ESR appartiennent à l'armée de terre

**Tableau 0.1.2 : Répartition des réservistes sous ESR selon la catégorie hiérarchique**

<i>Catégorie hiérarchique</i>	<i>Effectifs</i>	<i>%</i>
Officiers	10 938	28,7
Sous-officiers	15 255	40,0
Militaires du rang	11 907	31,3
Total	38 100	100,0

Source : CSRM 2003

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 40,0% des réservistes sous ESR sont sous-officiers

**Tableau 0.1.3 : Répartition des réservistes sous ESR selon le type de recrutement**

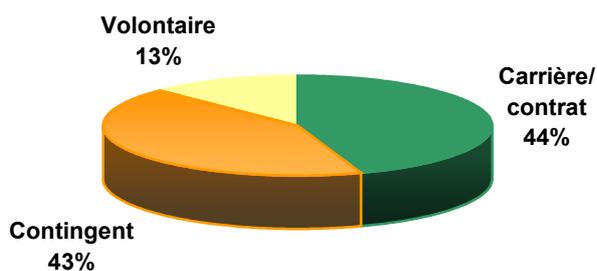
<i>Type de recrutement</i>	<i>Effectifs</i>
Carrière-contrat	17 029
Contingent	16 281
Volontaire	4 790
Total	38 100

Source : CSRM 2003

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : les réservistes sous ESR issus du recrutement des volontaires sont 4 790

**Graphique 0.1.4 : Répartition des réservistes sous ESR selon le type de recrutement**



Source : CSRM 2003

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 44% des réservistes sous ESR sont issus du recrutement carrière-contrat



**1ère PARTIE**  
**LES RESERVISTES AU SEIN DE LA**  
**SOCIETE CIVILE**



## **Chapitre 1**

# **LES RESERVISTES : PROFIL SOCIO-DEMOGRAPHIQUE**

---

## 1.1. Les réservistes : portrait démographique

---

La population des réservistes sous ESR est essentiellement une population masculine puisqu'elle est constituée à 92% d'hommes. Elle n'est donc pas à ce titre représentative de la société française qui compte une proportion équivalente de femmes (51%) et d'hommes (49%) parmi les Français âgés de 18 à 65 ans. Les hommes sont donc environ 12 fois plus nombreux que les femmes à servir dans la réserve.

En revanche, la physionomie du personnel de réserve se rapproche davantage de celle du personnel militaire d'active. Celui-ci est cependant davantage féminisé, avec un taux de féminisation proche de 13%.<sup>10</sup>

Le statut des réservistes prévoit que tout Français peut s'engager dans la réserve à partir de 18 ans et y servir jusqu'à la limite d'âge des grades de l'armée d'active augmentée de 5 ans ; c'est-à-dire, dans le meilleur des cas, jusqu'à 65 ans, si l'on excepte le cas des officiers généraux.

Agés en moyenne de 42,4 ans, les réservistes masculins sont relativement âgés puisque 44% d'entre eux ont plus de 45 ans. La structure par âge de la population réserviste est proche de celle des Français de sexe masculin âgés de 18 à 65 ans. Cependant, il existe quelques différences pour les tranches d'âge dites «extrêmes». En effet, si près de 60% des Français et des réservistes ont plus de 35 ans, les hommes âgés de moins de 25 ans sont proportionnellement moins nombreux dans la population réserviste que dans la population française (8% contre 17%). Inversement, on dénombre proportionnellement plus de personnes âgées entre 55 et 65 ans parmi les réservistes que parmi les Français (21% contre 15%).

La structure par âge des hommes réservistes est très différente de celle des femmes réservistes. Agée en moyenne de 29 ans, la moitié des femmes ont moins de 22 ans alors qu'1 homme sur 2 a moins de 42 ans. La moyenne d'âge des réservistes masculins est ainsi deux fois plus élevée que celle des réservistes féminins.

Cette différence d'âge s'explique par la récente féminisation des armées en général, et de la réserve en particulier. En effet, les femmes sont présentes depuis peu dans la réserve - en 1999, elles représentaient 1% de la population réserviste – et s'engagent surtout par la voie du recrutement volontaire ; or, celui-ci est composé essentiellement de jeunes.

---

<sup>10</sup> Donnée extraite de « Regards sur les femmes militaires », *Fiche 5 : Effectifs et taux de féminisation dans les armées*, Observatoire de la féminisation, janvier 2005

**Tableau 1.1.1 : Les hommes et les femmes réservistes en 2004**

Sexe	Effectifs	%
Hommes	35 218	92,4
Femmes	2 882	7,6
Total	38 100	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 92,4% des réservistes sous ESR sont des hommes

**Tableau 1.1.2 : Répartition par classe d'âge selon le sexe**

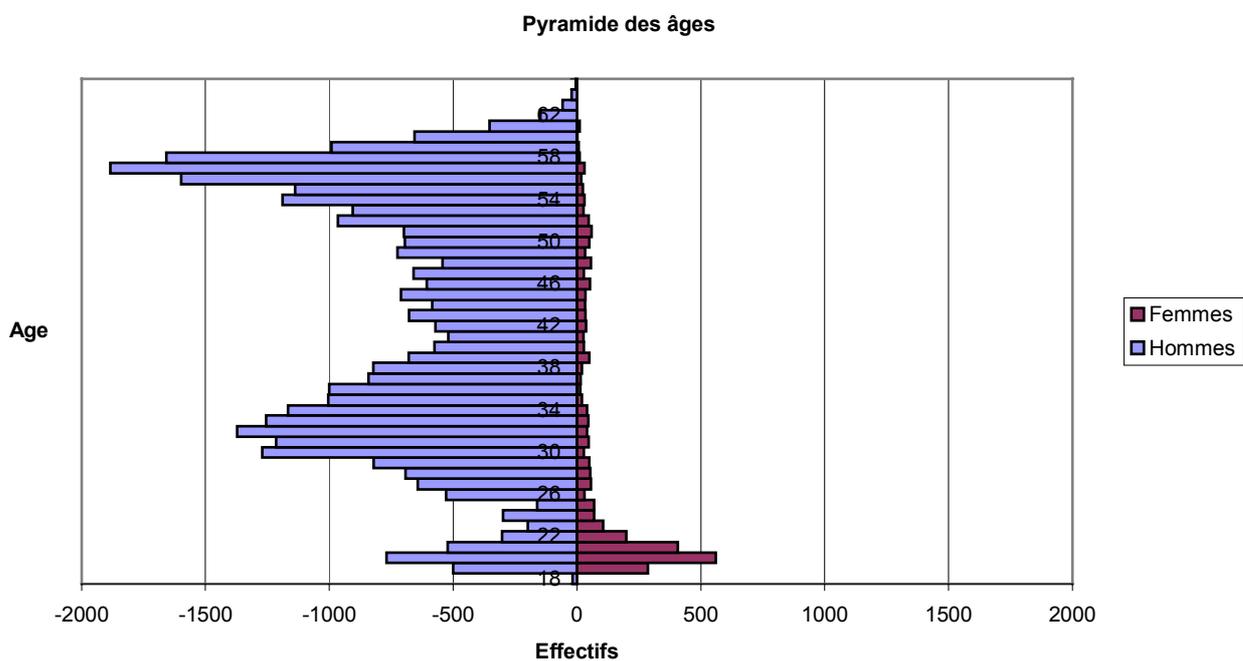
Classe d'âge	Effectifs masculins	%	Effectifs féminins	%	Ensemble	%
- de 25 ans	2 766	7,9	1 697	58,9	4 462	11,7
26 à 35 ans	9 971	28,3	415	14,4	10 386	27,3
36 à 45 ans	6 981	19,8	289	10,0	7 270	19,1
46 à 55 ans	8 126	23,1	403	14,0	8 530	22,4
+ de 55 ans	7 374	20,9	78	2,7	7 452	19,5
Total	35 218	100,0	2 882	100,0	38 100	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 20,9% des réservistes sous ESR masculins ont plus de 55 ans

**Graphique 1.1.3 : Pyramide des âges hommes et femmes réservistes**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : parmi les hommes réservistes, 500 ont 18 ans

---

## 1.2. Les réservistes : niveau scolaire

---

Les réservistes ont un niveau scolaire assez élevé. Il est supérieur à celui détenu par les Français âgés de 18 à 65 ans. En effet, 3 réservistes sur 5 sont titulaires au moins du baccalauréat (60%). Parmi ces bacheliers, 15% détiennent un diplôme égal à bac+2 et 22% ont au moins un niveau licence.

Près de 40% des réservistes ont un diplôme inférieur au baccalauréat. Ils sont 23% à détenir un diplôme professionnel équivalent au CAP ou au BEP et 11% à avoir un BEPC, brevet élémentaire ou brevet des collèges. 4% ont le certificat d'études primaires.

Enfin, moins de 2% des réservistes ne sont titulaires d'aucun diplôme.

Les réservistes les moins diplômés (aucun diplôme et diplôme inférieur au bac) sont proportionnellement plus nombreux à servir dans la gendarmerie (47%). C'est dans l'armée de terre que l'on dénombre proportionnellement le plus grand nombre de non diplômés. En revanche, le poids important des médecins dans le service de santé explique que 81% des réservistes du service de santé détiennent un diplôme supérieur à bac+2. Les réservistes de la marine ont également un niveau scolaire supérieur à celui des autres armées puisqu'ils sont près d'1 sur 3 à avoir suivi des études au moins équivalentes à la licence.

Les titulaires de CAP ou de BEP sont proportionnellement plus nombreux dans l'armée de terre et surtout dans la gendarmerie (respectivement 23% et 30%) contre 16% dans l'armée de l'air et la marine et 2% dans le service de santé. Un tiers des militaires du rang et des sous-officiers détiennent également un diplôme de ce niveau.

Le certificat d'étude ou le BEPC sont des diplômes détenus essentiellement par les sous-officiers qui sont plus souvent non bacheliers (58%) que les militaires du rang (42%) et que les officiers (10%). Près de 74% des officiers possèdent un diplôme équivalent à bac+2 contre 25 % des militaires du rang et 18% des sous-officiers. Cet écart de niveau de diplôme entre sous-officiers et militaires du rang peut s'expliquer par des différences de générations mais aussi par le type de recrutement.

Autrefois, il n'était pas nécessaire pour un sous-officier de détenir le baccalauréat pour entrer dans la carrière militaire. Or le poids des anciens parmi les réservistes est important. Par tranches d'âge, on constate que 42% des 46-55 ans et 54% des plus de 55 ans ont un diplôme inférieur au baccalauréat.

En revanche, le profil des jeunes générations sous-officiers mais également de militaires du rang a changé : ils sont plus diplômés aujourd'hui. Les militaires du rang réservistes sont également issus du recrutement externe. Or ce recrutement est d'un niveau plus élevé que le recrutement des anciens militaires d'active. En effet, 26% des volontaires ont un diplôme inférieur au bac contre 54% des anciens militaires d'active. Ces jeunes volontaires sont 40 % à détenir un baccalauréat et 32% à détenir un bac+2 au moment de l'enquête, dont 14% ont déjà un diplôme au moins du niveau licence. Par ailleurs, le niveau scolaire de ce recrutement, à l'inverse des deux autres, évoluera à la hausse puisqu'il concerne en grande partie des étudiants en cours d'obtention de diplômes.

Si l'on compare le niveau scolaire des anciens appelés et celui des anciens militaires d'active, les réservistes issus du contingent sont 2,5 fois plus diplômés que les anciens militaires d'active.

**Tableau 1.2.1 : Niveau scolaire des réservistes par rapport à celui des Français de sexe masculin**

Catégorie hiérarchique	Aucun diplôme ou CEP	BEPC Brevet	CAP BEP	Bac	Bac+2	Diplôme supérieur à Bac+2	Total
Réservistes	5,8	10,7	23,1	24,0	14,6	21,8	100,0
Hommes Français	22,9	8,8	31,2	15,0	10,2	11,9	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et INSEE/enquête emploi

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Pour 24% des réservistes sous ESR, le diplôme obtenu le plus élevé est le bac

**Tableau 1.2.2 : Répartition des réservistes par niveau scolaire selon l'armée**

Armée	Aucun diplôme	Certificat d'études	BEPC Brevet	CAP BEP	Bac	Bac+2	Diplôme supérieur à Bac+2	Total
Terre	2,5	2,4	9,9	23,0	21,4	16,2	24,6	100,0
Marine	1,6	3,1	15,3	16,5	22,6	10,6	30,3	100,0
Air	1,0	2,3	16,7	16,1	30,0	15,9	18,0	100,0
Gendarmerie	1,6	6,6	8,9	30,0	27,3	14,8	10,8	100,0
Santé	0,9	0,3	1,7	2,5	5,5	8,5	80,6	100,0
Ensemble	1,8	4,0	10,7	23,1	24,0	14,6	21,8	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Pour 23% des réservistes sous ESR de l'armée de terre, le diplôme obtenu le plus élevé est le CAP ou le BEP

**Tableau 1.2.3 : Répartition des réservistes par niveau scolaire selon la catégorie hiérarchique**

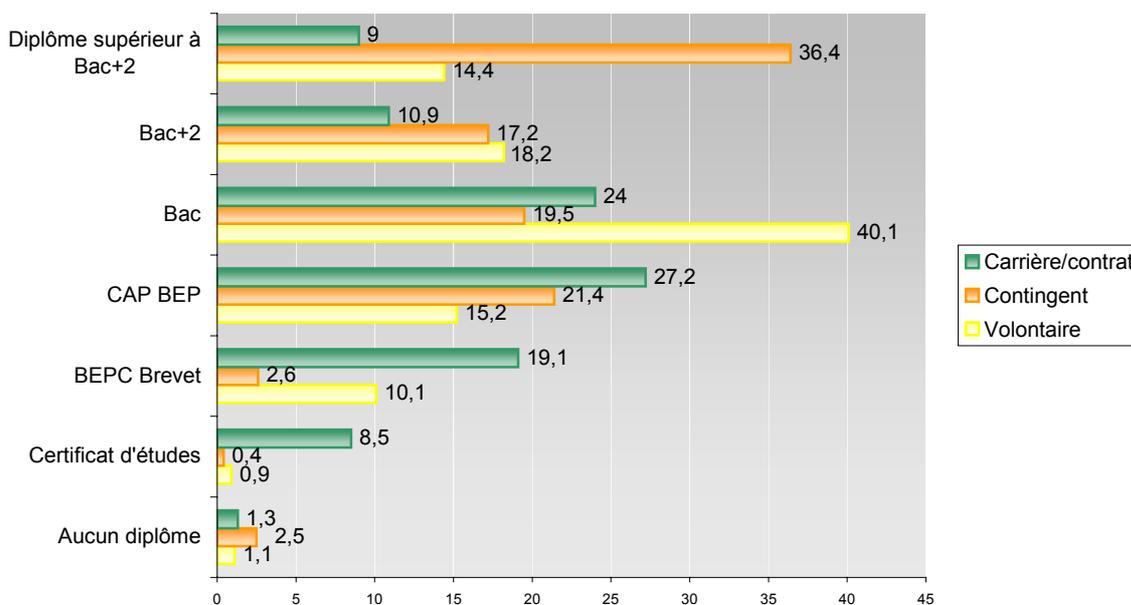
Catégorie hiérarchique	Aucun diplôme	Certificat d'études	BEPC Brevet	CAP BEP	Bac	Bac+2	Diplôme supérieur à Bac+2	Total
Officiers	0,5	0,9	5,1	4,2	15,3	15,9	58,1	100,0
Sous-officiers	1,4	8,6	18,0	30,0	24,0	11,4	6,6	100,0
Militaires du rang	3,6	0,8	6,4	31,7	32,1	17,4	8,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Pour 30% des sous-officiers réservistes sous ESR, le diplôme obtenu le plus élevé est le CAP ou le BEP

**Graphique 1.2.4 : Répartition des réservistes par niveau scolaire selon le type de recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Pour 19% des réservistes sous ESR issus du recrutement carrière-contrat, le diplôme obtenu le plus élevé est le BEPC

---

### 1.3. Les réservistes : lieu de résidence

---

La population réserviste est répartie sur l'ensemble du territoire national. Cependant, elle se concentre essentiellement sur 6 régions administratives. En effet, près de la moitié des réservistes vivent en Ile-de-France (12%), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (8%), en Bretagne (7%), en Rhône-Alpes (7%), en Lorraine (7%) et en Aquitaine (7%). Il faut souligner la nette prédominance de réservistes résidant en Ile-de-France puisque un peu plus d'1 réserviste sur 10 y habite.

Les réservistes de la marine se distinguent de ceux des autres armées par leur forte concentration géographique. En effet, 61 % d'entre eux sont implantés dans trois régions : Provence Alpes -Côte d'Azur (23%), Bretagne (23%) et Ile-de-France (15%). Les réservistes du service de santé et ceux de l'armée de l'air sont également concentrés mais dans des proportions moindres. Un peu moins de la moitié d'entre eux résident en effet dans 4 régions. Ainsi, les réservistes du service de santé sont essentiellement localisés en Ile-de-France (15%), en Rhône-Alpes (12%), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (9%) et en Bretagne (9%) tandis que ceux de l'armée de l'air résident en Aquitaine (13%), en Ile-de-France (11%), en Région Centre (10%) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (10%).

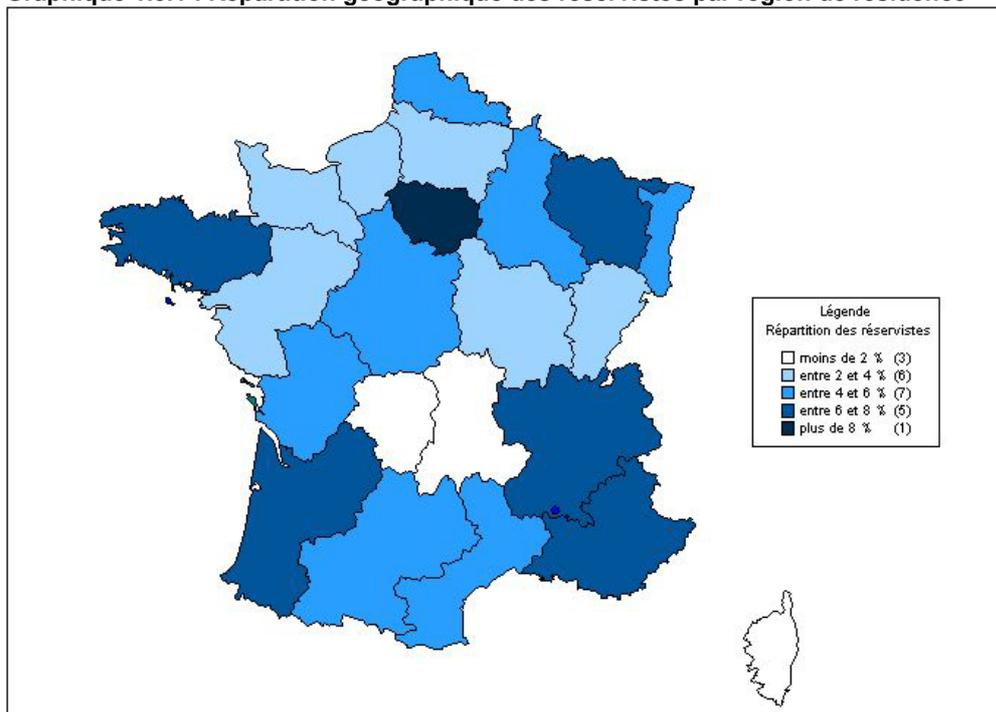
Sur-représentés en Ile-de-France (16%) et en Lorraine (10%), les réservistes de l'armée de terre se répartissent de façon assez uniforme sur tout le reste du territoire, tout comme ceux de la gendarmerie qui eux sont présents dans toutes les régions.

D'une catégorie hiérarchique à l'autre, aucune caractéristique particulière n'est à mentionner concernant la répartition géographique, si ce n'est la forte présence des officiers en Ile-de-France. En effet, près d'1 officier sur 5 y réside. Ils sont 2 fois plus nombreux que les militaires du rang et 3 fois plus que les sous-officiers à demeurer dans cette région. Ces derniers sont, quant à eux, un peu plus souvent établis en Provence-Alpes-Côte d'Azur (10%), alors que les militaires du rang résident plus souvent en Poitou-Charentes (8%).

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est celle dans laquelle vivent le plus de réservistes, anciens militaires d'active (11%) ; l'Ile-de-France est celle où les réservistes anciens appelés du contingent sont proportionnellement les plus nombreux (17%) alors que c'est en Poitou-Charentes qu'habitent le plus les réservistes issus du recrutement direct (10%).

La répartition géographique des réservistes est pratiquement calquée sur celle des Français, à l'exception toutefois de quelques régions. Bien que nombreux en Ile-de-France, les réservistes sont sous-représentés dans cette région par rapport au nombre de Franciliens. En revanche, ils sont sur-représentés dans certaines zones géographiques dotées d'implantations militaires importantes comme la Champagne-Ardenne, la Lorraine, la Bretagne mais aussi le Poitou-Charentes. Les réservistes se recrutent dans les régions où les armées sont présentes.

**Graphique 1.3.1 : Répartition géographique des réservistes par région de résidence**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 6% à 8% des réservistes sous ESR résident dans chacune des 5 régions suivantes : Bretagne, Moselle, Aquitaine, Rhône-Alpes et PACA.

**Tableau 1.3.2 : Répartition géographique des réservistes par rapport à celle des Français (région de résidence)**

Régions	Réservistes	Hommes Français
Alsace	4,1	3,0
Aquitaine	6,6	5,5
Auvergne	1,9	2,1
Basse-Normandie	2,1	2,2
Bourgogne	2,7	2,6
Bretagne	7,4	5,6
Centre	4,3	4,1
Champagne-Ardenne	4,4	2,4
Corse	0,5	Hors champ
Franche-Comté	3,6	2,1
Haute-Normandie	2,3	3,0
Ile-de-France	11,9	17,9
Languedoc-Roussillon	4,6	3,9
Limousin	1,2	1,2
Lorraine	7,1	4,5
Midi-Pyrénées	4,2	4,5
Nord-Pas de Calais	4,5	7,3
Pays de la Loire	3,5	5,4
Picardie	2,7	3,4
Poitou-Charentes	5,2	2,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,0	7,1
Rhône-Alpes	7,2	9,4
Total	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et INSEE/enquête emploi

Champ : ensemble des réservistes, hommes français âgés de 18 à 65 ans

Lecture : 11,9% des réservistes sous ESR résident en Ile-de-France

---

## 1.4. Les réservistes : situation familiale

---

La situation familiale étant fortement corrélée à l'âge, ceci explique que près de 3 réservistes sur 5 sont mariés et que seulement 1 sur 3 est célibataire. L'effectif des réservistes mariés est estimé à 23 757 et celui des célibataires à 11 956. On dénombre près de 6% de divorcés, et moins d'1% de veufs parmi les réservistes.

Avec l'âge, la part des personnes mariées ne cesse d'augmenter. Ainsi, si la quasi-totalité des jeunes de moins de 25 ans sont célibataires, c'est à partir de 36 ans que le mariage devient la norme chez les réservistes avec 73% de mariés parmi la tranche d'âge des 36-45 ans, 83% parmi celle des 46 à 55 ans et 90 % parmi les plus de 55 ans.

La plupart des célibataires (83%) ont moins de 36 ans. Inversement, 81% des réservistes mariés ont plus de 35 ans ainsi que 86 % des réservistes divorcés. Ces derniers représentent près de 10% de la classe d'âge des 46-55 ans.

Les officiers et les sous-officiers réservistes sont en grande majorité mariés (76% dans les deux cas). En revanche, les militaires du rang sont majoritairement célibataires (66%). La situation familiale et la catégorie hiérarchique, toutes deux fortement liées à l'âge, expliquent les différences familiales entre les militaires du rang plus jeunes et les cadres plus âgés. Cet effet de l'âge se vérifie également selon le type de recrutement. Les mariés sont donc sur-représentés parmi les réservistes issus de l'armée d'active et sont sous-représentés parmi les réservistes du recrutement direct.

Selon l'armée d'appartenance, la répartition familiale est quasiment identique, à l'exception de la gendarmerie qui compte un taux de célibataires supérieur à celui des autres armées et, à l'opposé, du service de santé qui totalise davantage de réservistes mariés. Ceci est dû à la structure par âge de ces deux armées. La gendarmerie a dans ses rangs un pourcentage de jeunes supérieur aux autres armées et inversement, le service de santé, compte une population plus âgée.

Enfin, en comparant la situation familiale des réservistes avec celle des Français, on constate que le mariage est plus fréquent chez les réservistes que chez leurs compatriotes (62% contre 51%).

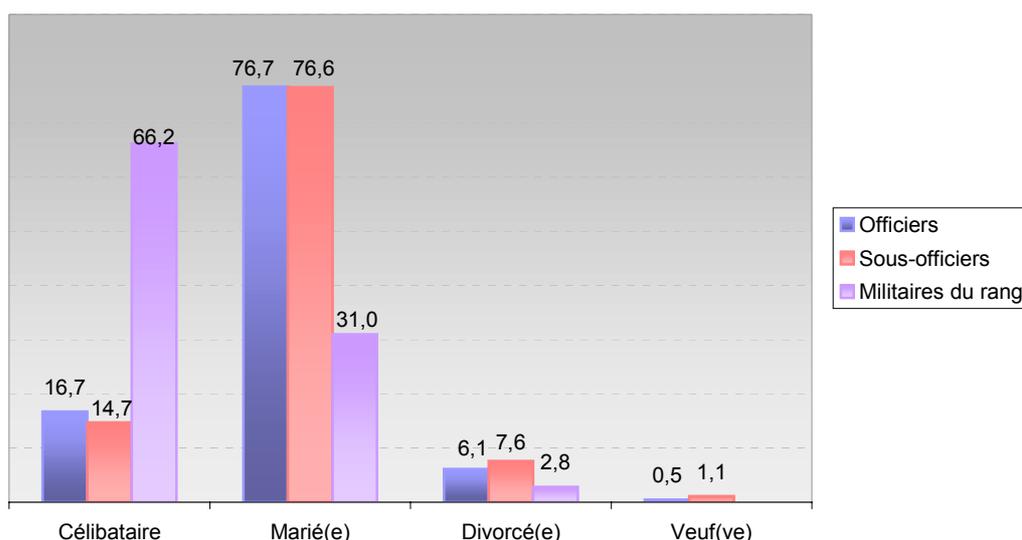
**Tableau 1.4.1. : Situation familiale des réservistes**

Situation familiale	Effectifs	%
Célibataire	11 956	31,4
Marié(e)	23 757	62,3
Divorcé(e)	2 171	5,7
Veuf(ve)	216	0,6
Total	38 100	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 31,4% des réservistes sous ESR sont célibataires

**Graphique 1.4.2 : Situation familiale des réservistes selon la catégorie hiérarchique**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 66,2% des réservistes sous ESR militaires du rang sont célibataires

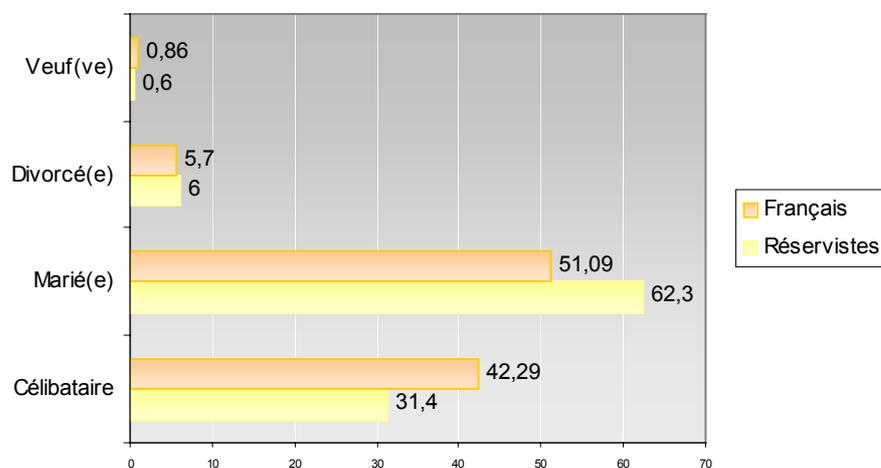
**Tableau 1.4.3 : Situation familiale des réservistes selon l'armée**

Situation familiale	Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf(ve)	Total
Terre	26,9	65,7	6,7	0,7	100
Marine	32,2	61,5	5,6	0,7	100
Air	28,3	65,3	5,7	0,7	100
Gendarmerie	37,5	57,5	4,6	0,4	100
Santé	19,5	71,9	7,7	0,9	100

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes Lecture : 37,5% des réservistes sous ESR de la gendarmerie sont célibataires

**Graphique 1.4.4 : Situation familiale des réservistes par rapport à celle des Français**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes Lecture : 31,4% des réservistes sous ESR sont célibataires contre 42,3% des Français

---

## 1.5. Les réservistes : vie de couple

---

### ***Vivre en couple***

78% des réservistes vivent en couple, qu'ils soient mariés ou non alors que 22% des réservistes vivent seuls.

Selon la logique de ce qui a été constaté dans le chapitre précédent, les réservistes vivent plus fréquemment en couple que les Français qui sont 65,4% dans ce cas et 34,6% à vivre seuls.

Si la vie en couple ne concerne que 20% des jeunes de moins de 25 ans, en revanche cette situation croît avec l'âge. Ainsi les réservistes âgés de 25 à 35 ans sont 76 % à vivre avec un conjoint. Le phénomène se stabilise autour de 89% pour les 36-55 ans pour atteindre enfin, 95% chez les plus âgés.

Pour près de 4 réservistes sur 5, la vie de couple se fonde sur le mariage. Parmi les réservistes célibataires, 2 sur 5 vivent cependant en couple. Plus de la moitié des réservistes divorcés (55%) connaissent également une union en cours.

Les réservistes du service de santé et de l'armée de terre vivent plus souvent en couple que ceux des autres armées. Si les officiers et sous-officiers ne se distinguent pas quant à la proportion de réservistes vivant en couple, en revanche, les militaires du rang sont bien plus nombreux à vivre seuls. Ceci est un effet lié à l'âge.

### ***Les conjoints***

Le nombre de conjoints de réservistes est estimé à 29 879. Ce sont essentiellement des femmes puisqu'elles sont 28 714 et représentent 96% de l'ensemble des conjoints.

Seul, le service de santé se caractérise par la sur-représentation de conjoints masculins parmi l'ensemble des conjoints. Ils sont 10% alors que toutes armées confondues, ils sont moins de 4%.

C'est parmi les officiers que le nombre de conjoints masculins est le moins élevé (1%) et chez les militaires du rang qui l'est le plus (6%). En revanche, le recrutement direct, fortement féminisé, se distingue par la large part de conjoints masculins (40%).

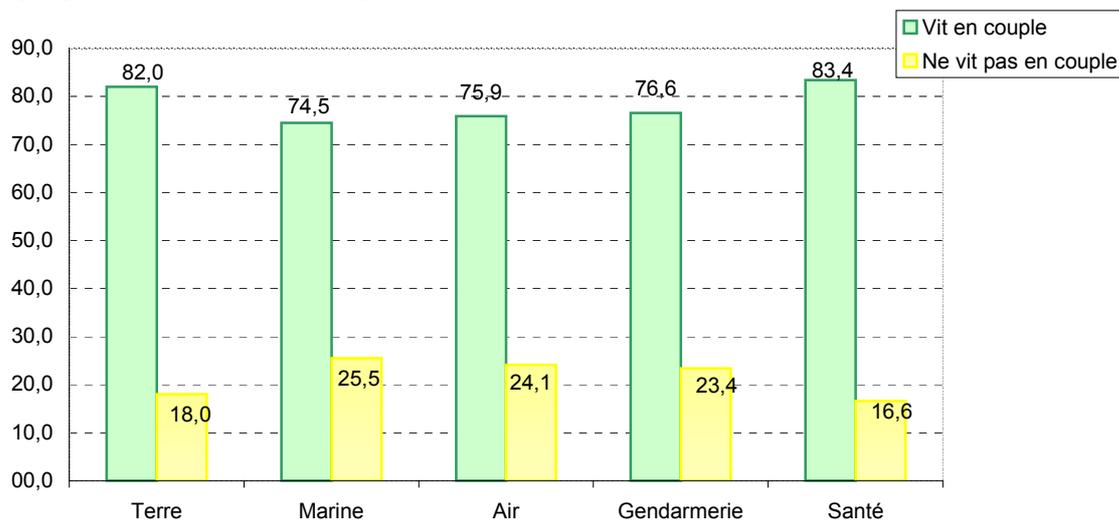
**Tableau 1.5.1: Situation conjugale des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique	Vit en couple	Ne vit pas en couple	Total
Officiers	87,1	12,9	100,0
Sous-officiers	88,1	11,9	100,0
Militaires du rang	58,0	42,0	100,0
Ensemble	78,4	21,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 42% des réservistes sous ESR militaires du rang vivent seuls

**Graphique 1.5.2 : Situation conjugale des réservistes selon l'armée**

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 18% des réservistes sous ESR de l'armée de terre vivent seuls

**Tableau 1.5.3 : Sexe des conjoints de réservistes selon la catégorie hiérarchique du réserviste**

Catégorie hiérarchique	Conjoint	Conjointe	Total
Officiers	1,5	98,5	100,0
Sous-officiers	4,5	95,5	100,0
Militaires du rang	6,0	94,0	100,0
Ensemble	3,9	96,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes vivant en couple

Lecture : 98,5% des conjoints d'officiers de réserve sous ESR sont des femmes

**Tableau 1.5.4: Sexe des conjoints de réservistes selon l'armée d'appartenance du réserviste**

Armée	Conjoint	Conjointe	Total
Terre	3,8	96,2	100,0
Marine	4,1	95,9	100,0
Air	5,8	94,2	100,0
Gendarmerie	2,7	97,3	100,0
Santé	10,7	89,3	100,0
Ensemble	3,9	96,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes vivant en couple

Lecture : 89,3% des conjoints de réservistes sous ESR du service de santé sont des femmes

**Tableau 1.5.5 : Sexe des conjoints de réservistes selon le type de recrutement du réserviste**

Type de recrutement	Conjoint	Conjointe	Total
Carrière-contrat	4,1	95,9	100,0
Contingent	0,7	99,3	100,0
Volontaire	40,3	59,7	100,0
Ensemble	3,9	96,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes vivant en couple

Lecture : 59,7% des conjoints de réservistes sous ESR issus du recrutement volontaire sont des femmes

---

## 1.6. Les réservistes : parentalité

---

### ***Portrait des parents***

Près de 2 réservistes sur 3 déclarent avoir au moins un enfant, soit un effectif estimé à 25 854 réservistes, pères ou mères de famille.

La moyenne d'âge des parents est de 46 ans, celle des réservistes sans enfant est de 30 ans.

Plus l'âge s'élève et plus la proportion de parents est importante. Si le rapport entre parents et non parents est équilibré pour le groupe des 26-35 ans, il bascule nettement en faveur des parents dans les classes d'âge supérieures.

Seuls 5% de parents ne vivent pas en couple. Parmi les réservistes vivant en couple, 82% ont des enfants et parmi ceux qui ne vivent pas en couple, 16% sont également parents.

85% des réservistes qui ont des enfants sont mariés, 7,5 % sont divorcés et 7% sont célibataires. Parmi les célibataires, on compte 15% de personnes ayant des enfants. 92% des réservistes mariés et 89% des réservistes divorcés ont au moins un enfant.

La répartition des parents selon les armées est sensiblement la même pour l'armée de terre et l'armée de l'air (73% et 69%), pour la marine et la gendarmerie (65% et 62%). Le service de santé se distingue par une nette sur-représentation des parents par rapport aux autres armées (80%). Ceci s'explique par le fait que les réservistes du service de santé sont plus âgés.

La proportion de parents parmi les sous-officiers et les officiers est comparable (environ 80% de parents). Seuls, les militaires du rang connaissent une situation différente puisque seuls 38% ont des enfants.

### ***Le nombre d'enfants***

Les parents réservistes ont en moyenne 2 enfants. 24% d'entre eux ont un seul enfant, 47% en ont au moins deux, 22% en ont trois, et 7% en ont au moins quatre.

La taille de la famille est corrélée à l'âge des parents. Les réservistes de 26 à 35 ans ont en moyenne 1,7 enfants et les plus de 35 ans en ont en moyenne un peu plus de 2 (2,1 sur les 36-45 ans ; 2,2 pour les plus de 45 ans). Les officiers ont en moyenne 2,3 enfants, les sous-officiers 2 enfants et les militaires du rang 1,7 enfants.

La proportion de familles comptant au moins trois enfants augmente avec l'âge pour se stabiliser à partir de 46 ans. Ainsi, un tiers des parents réservistes âgés de 46 ans et plus ont trois enfants.

Selon la catégorie hiérarchique d'appartenance, la taille de la fratrie varie. Les officiers ont plus souvent que les autres des familles nombreuses. Ainsi, ils sont 38% à avoir au moins trois enfants contre 27% chez les sous-officiers et 14% chez les militaires du rang.

**Tableau 1.6.1 : Proportion de réservistes parents selon l'armée**

Armée	Enfants	Sans enfant	Total
Terre	72,8	27,2	100,0
Marine	65,1	34,9	100,0
Air	69,0	31,0	100,0
Gendarmerie	62,6	37,4	100,0
Santé	79,9	20,1	100,0
Ensemble	67,9	32,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 79,9% des réservistes sous ESR du service de santé sont parents

**Tableau 1.6.2 : Proportion de réservistes parents selon la catégorie hiérarchique**

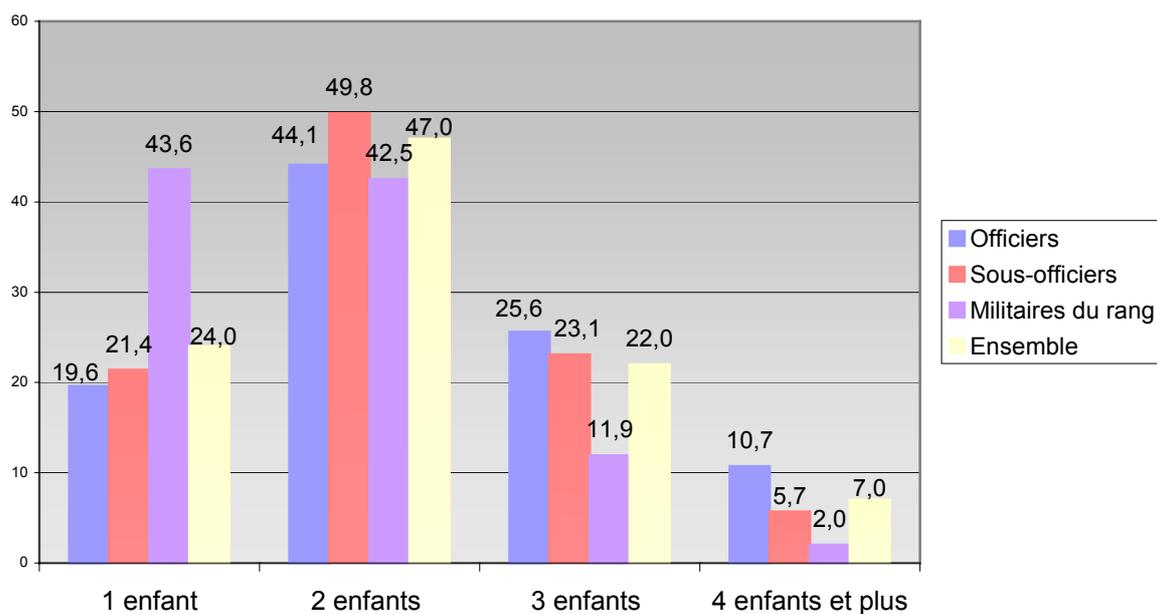
Catégorie hiérarchique	Enfants	Sans enfant	Total
Officiers	79,7	20,3	100,0
Sous-officiers	82,9	17,1	100,0
Militaires du rang	37,8	62,2	100,0
Ensemble	67,9	32,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 82,9% des sous-officiers de réserve sous ESR sont parents

**Graphique 1.6.3 : Nombre d'enfants selon la catégorie hiérarchique**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes parents

Lecture : 43,6% des réservistes parents et militaires du rang ont 1 enfant

---

## 1.7. Les réservistes : passé militaire

---

Selon l'origine du recrutement, la population réserviste n'est pas homogène. Les réservistes sont recrutés parmi des volontaires issus du civil ayant ou non une expérience militaire et parmi des volontaires, anciens militaires de carrière ou sous contrat ou volontaires aux armées.

Actuellement, la proportion de réservistes ayant une expérience militaire avant de contracter un engagement à servir dans la réserve est très importante puisqu'elle représente 87,4% de l'ensemble des réservistes. Toutefois, elle a diminué avec la suspension du service national et se réduira encore au fur et à mesure de la disparition de la ressource issue du contingent.

Aujourd'hui, 13% de réservistes sont issus directement du civil, 44% sont également issus du civil mais ont connu le service national. 99,7% de ces derniers ont effectué un service militaire contre 0,3% un service civil. Enfin, 43% des réservistes sont d'anciens militaires d'active. Ainsi, près de 33 300 réservistes ont eu un lien plus ou moins long avec l'armée avant de servir dans la réserve.

Pour 40% de ces réservistes, l'expérience a été vécue au sein de l'armée de terre alors que 30% ont servi dans la gendarmerie, 14% dans la marine, 12% dans l'armée de l'air et 4% dans le service de santé.

Concernant les réservistes ayant un passé militaire (carrière-contrat et service militaire), il s'avère que selon les armées, l'expérience militaire n'a pas été vécue dans les mêmes conditions statutaires. Ainsi, les réservistes qui ont vécu une expérience dans la gendarmerie, sont aussi nombreux à l'avoir vécue en tant qu'appelés qu'en tant que militaires de carrière. Ceux qui ont servi dans le service de santé et dans l'armée de terre ont majoritairement servi en tant qu'appelés respectivement 78% et 58 %. En revanche, l'expérience dans la marine et l'armée de l'air est une expérience majoritairement vécue en tant que militaire de carrière pour 63% des réservistes de la marine et 67% pour ceux de l'armée de l'air.

Actuellement, près d'1 réserviste sur 2 (48%) a effectué son service militaire dans l'armée de terre, un peu moins d'1 sur 3 (29%) dans la gendarmerie, près de 10% dans la marine, 7% dans l'armée de l'air et, 6% dans le service de santé.

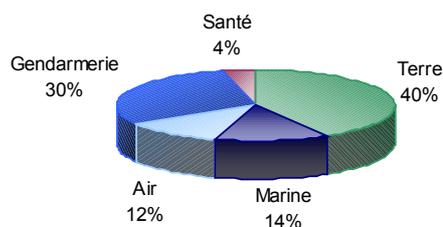
Les réservistes issus du service actif sont un peu plus du tiers à avoir servi dans l'armée de terre (35%), un tiers dans la gendarmerie (31%), 17% dans la marine, 15% dans l'armée de l'air et 2% dans le service de santé.

Près de 2 réservistes sur 5 ayant eu un contact avec les armées avant leurs activités de réserve ont servi en tant que sous-officiers soit un effectif estimé à 13 840 sous-officiers, 3 réservistes sur 10 ont servi en tant qu'officiers (30%) ou en tant que militaires du rang (28%).

**Tableau et graphique 1.7.1: Répartition des réservistes par armée d'origine**

Armée d'origine	Effectifs
Terre	13 525
Marine	4 436
Air	3 795
Gendarmerie	9 739
Santé	1 259
Autres services	64
Non renseigné	230
Total	33 048

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes hors recrutement volontaire



**Tableau 1.7.2: Répartition des réservistes par armée d'origine selon le type de recrutement**

Armée d'origine	Carrière-contrat	Contingent
Terre	34,9	47,7
Marine	17,0	10,1
Air	15,6	7,6
Gendarmerie	30,8	28,6
Santé	1,7	6,0
Total	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes 2004 Champ : ensemble des réservistes hors recrutement volontaire ayant servi dans une des 5 armées citées (hors données manquantes) Lecture : 34,9% des réservistes sous ESR d'origine carrière-contrat servaient dans l'armée de terre avant de devenir réserviste

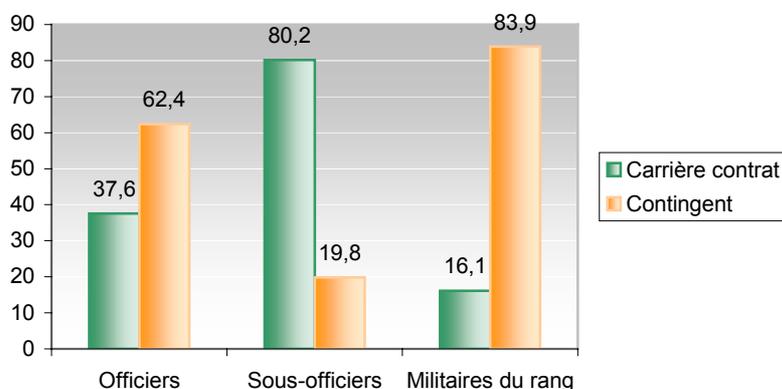
**Tableau 1.7.3: Répartition des réservistes par catégorie hiérarchique d'origine**

Catégorie hiérarchique d'origine	Effectifs	%
Officiers	9 808	29,7
Sous-officiers	13 840	41,9
Militaires du rang	9 390	28,4
Total	33 038	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes 2004

Champ : ensemble des réservistes hors recrutement volontaire Lecture : 29,7% de réservistes sous ESR étaient officiers de carrière ou du contingent avant de devenir réserviste

**Graphique 1.7.4: Répartition des réservistes par catégorie hiérarchique d'origine selon le recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes hors recrutement volontaire

Lecture : Parmi les officiers de réserve ayant un passé militaire, 62,4% ont une origine contingent et 37,6% étaient de carrière ou sous contrat

### ***Zoom sur les réservistes, anciens militaires de carrière ou sous contrat***

La durée de service pour les anciens militaires d'active (carrière et contrat) est en moyenne de 26 ans. 65% des réservistes, anciens militaires de carrière ou sous contrat, ont passé plus de 24 ans au sein de leur armée. Ils sont 4% à avoir effectué moins de 5 ans de service. C'est le poids du statut (carrière ou contrat) et de la catégorie hiérarchique d'appartenance qui explique ces différences.

En effet, 39% des militaires du rang anciens militaires d'active ont servi moins de 5 ans et 38% ont servi entre 5 et 10 ans. 84% des militaires du rang ont donc servi moins de 15 ans. A l'opposé, 85% des officiers ont plus de 25 ans d'ancienneté ainsi que 66% des sous-officiers.

Plus de la moitié d'entre eux (54%) ont quitté le service actif à leur demande, 28% étaient en revanche atteints par la limite d'âge ou de durée des services et 3% n'ont pas pu bénéficier d'un renouvellement de contrat.

La quasi-totalité (87%) des réservistes anciens militaires d'active jouissent d'une pension de retraite. C'est dans l'armée de l'air et la gendarmerie qu'ils sont les plus nombreux à en être bénéficiaires (93%) et dans l'armée de terre qu'ils le sont le moins (79%). Ces différences proviennent de la répartition hiérarchique au sein même de chaque armée.

Au moment de l'enquête, plus de 90% des anciens sous-officiers et des officiers de carrière ou sous contrat sont pensionnés militaires contre 17% des militaires du rang.

37% de l'ensemble des réservistes sous ESR perçoivent une pension militaire.

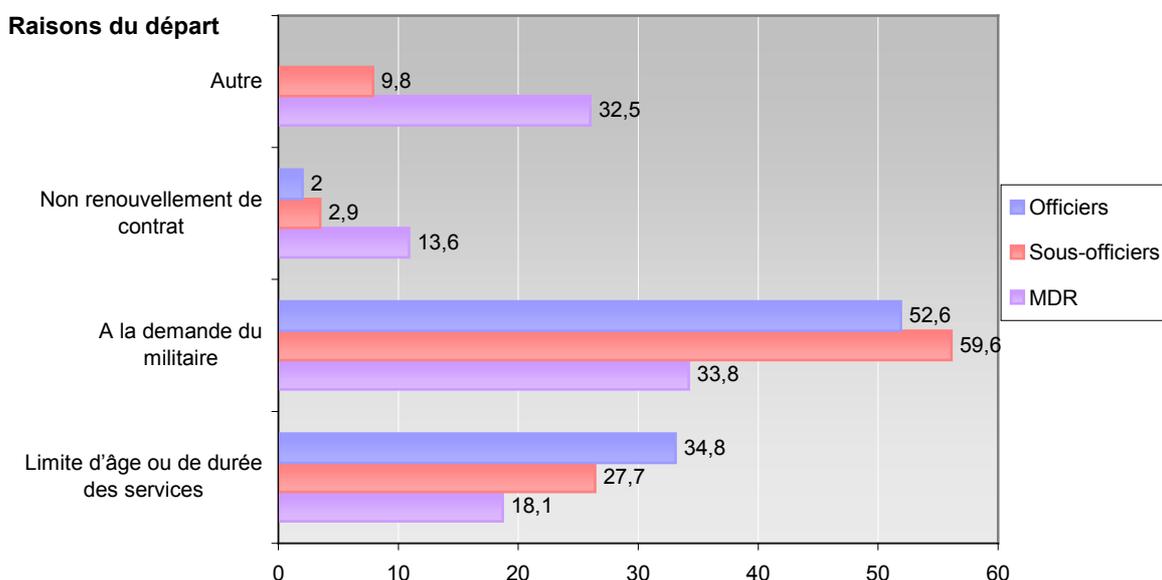
**Tableau 1.7.5 : Répartition par ancienneté de service selon la catégorie hiérarchique d'origine**

Ancienneté de service	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 5 ans	4,2	1,7	39,4	5,8
Entre 5 ans et 9 ans	2,3	3,1	38,0	6,2
Entre 10 et 14 ans	1,2	1,8	6,4	2,1
Entre 15 ans et 19 ans	2,4	13,5	13,5	11,0
Entre 20 et 24 ans	4,5	13,9	1,9	10,6
Entre 25 et 29 ans	20,0	16,5	0,4	15,8
Entre 30 et 34 ans	45,8	37,3	0,4	35,8
35 ans et plus	19,6	12,2	0,0	12,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : réservistes anciens militaires d'active ou sous contrat

Lecture : 2,4% des anciens officiers d'active ont effectué entre 15 et 19 ans de service actif

**Graphique 1.7.6 : Répartition des raisons de départ selon la catégorie hiérarchique d'origine**

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : réservistes anciens militaires d'active ou sous contrat

Lecture : 18,1% des réservistes militaires du rang sous ESR ont quitté les armées atteints par la limite d'âge ou des services

**Tableau 1.7.7 : Répartition des pensionnés militaires selon la catégorie hiérarchique d'origine**

Pension militaire	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Pensionné	91,1	94,0	17,2	86,8
Non pensionné	8,9	6,0	82,8	13,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : réservistes anciens militaires d'active ou sous contrat

Lecture : 91,1% des réservistes sous ESR anciens officiers d'active sont pensionnés



## **Chapitre 2**

# **LES RESERVISTES ET LE MARCHE DE L'EMPLOI**

---

## 2.1. Les réservistes : activité professionnelle

---

### **6 réservistes sur 10 exercent une activité professionnelle**

66% des réservistes sont des actifs c'est-à-dire qu'ils occupent une place sur le marché de l'emploi : 62% travaillent (actifs occupés) et 4% sont au chômage (actifs non occupés). Les 34% restants constituent les inactifs. Parmi eux, 24% de réservistes sont retraités, 9% étudiants et 1% ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi.

La population réserviste se distingue de la population française (hommes âgés de 18 à 65 ans) en ce qui concerne l'activité professionnelle. En effet, parmi les Français (hommes âgés de 18 à 65 ans), 72% sont actifs occupés, 6% sont chômeurs et 22% inactifs. La proportion d'inactifs parmi les réservistes est donc largement supérieure (34%). Cet écart s'explique par l'origine des réservistes : 43% sont, en effet, d'anciens militaires d'active. Parmi ces derniers, 55% sont à la retraite et n'ont donc plus d'activité professionnelle. Ceci explique que le taux d'activité<sup>11</sup> des réservistes soit bien plus faible que celui des Français. En effet, il est de 66% contre 76 % pour les Français de sexe masculin.

En revanche, la part de chômeurs réservistes sur l'ensemble de la population réserviste ESR est proportionnellement moins importante que celle de la population masculine française. En revanche, le taux de chômage est identique : il est de 7% pour les deux populations. Les réservistes qui travaillent sont donc tout autant confrontés au chômage que les Français.

Concernant l'emploi, il existe des clivages entre les réservistes en fonction de leur origine. Parmi les réservistes issus de l'armée d'active, la proportion de ceux qui ne travaillent pas est supérieure à celle de ceux qui exercent un emploi. Les réservistes issus du recrutement direct, plus jeunes en âge, sont également en grande majorité des inactifs, mais sont étudiants (68%). Ce sont également ceux qui connaissent proportionnellement le plus souvent une situation de chômage (8%). En revanche, la quasi-totalité (98%) des réservistes issus du contingent sont des actifs, parmi lesquels seuls 4% sont au chômage.

Parmi les réservistes qui travaillent, 5% sont des volontaires, 28% sont d'anciens militaires d'active et 67% des anciens du contingent.

Selon l'armée d'appartenance ou la catégorie hiérarchique, certaines différences peuvent être soulignées. C'est dans l'armée de l'air que les retraités et les étudiants sont proportionnellement les plus nombreux et les actifs occupés les moins nombreux. Il y a d'ailleurs un équilibre entre les actifs et les inactifs. L'armée de terre et surtout le service de santé se distinguent par la part importante d'actifs occupés y servant. Ainsi, plus de 4 réservistes sur 5 du service de santé exercent une activité et 1 sur 10 seulement est à la retraite.

Les officiers et les militaires du rang sont plus nombreux à exercer une activité professionnelle que les sous-officiers. Ils sont environ 2 officiers sur 3 et 2 militaires du rang sur 3 à travailler contre 1 sous-officier sur 2. Ces derniers sont pour près de 42% à la retraite contre 25 % des officiers. Les étudiants sont, quant à eux, sur-représentés parmi les militaires du rang (25%). Ces différences face à l'emploi selon la catégorie hiérarchique s'expliquent par la structure par âge et par la prédominance d'un type de recrutement au sein de chaque catégorie hiérarchique.

---

<sup>11</sup> Taux d'activité : Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés+chômeurs au sens du BIT) et la population totale.

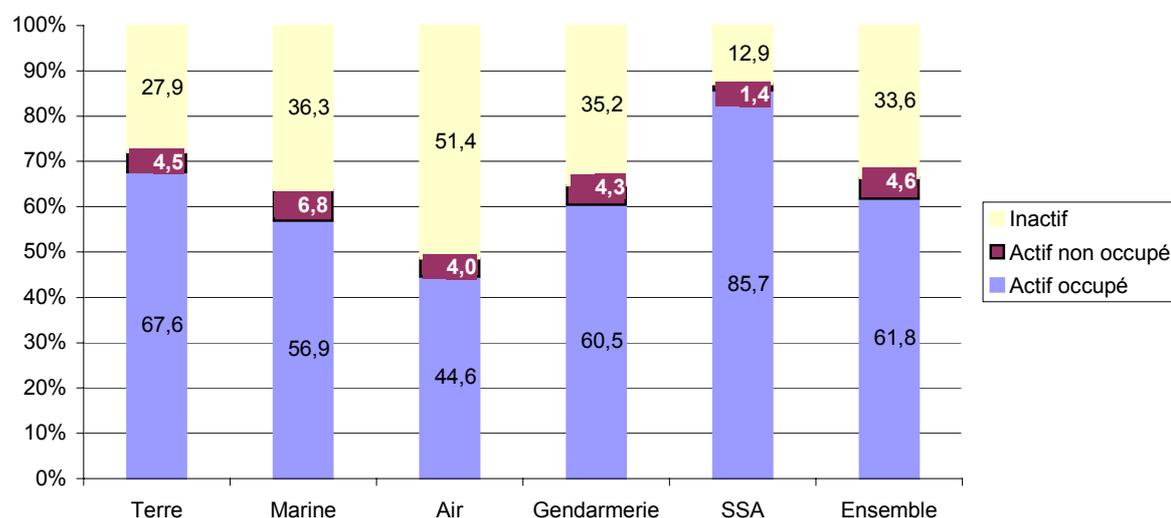
**Tableau 2.1.1 : Situation d'activité et taux de chômage des réservistes et des hommes français selon la classe d'âge**

Groupes d'âges	Situation d'activité					Taux de chômage (5)=(2)/(3)
	Actifs occupés (1)	Actifs non occupés (2)	Sous-total ensemble des actifs (3)	Inactifs (4)	Total	
<b>Réservistes</b>						
25 ans et moins	17,8	9,2	27,0	73,0	100,0	34
26-35 ans	92,0	6,0	98,0	2,0	100,0	6
36-45 ans	91,7	3,5	95,2	4,8	100,0	4
46-55 ans	57,0	4,1	61,1	38,9	100,0	7
+ de 55 ans	22,1	1,3	23,4	76,6	100,0	6
Ensemble des réservistes	61,8	4,6	66,4	33,6	100,0	7
<b>Hommes Français</b>						
25 ans et moins	42,3	8,8	51,1	48,8	100,0	17
26-35 ans	87,8	7,5	95,3	4,7	100,0	7
36-45 ans	90,9	5,1	96,0	3,9	100,0	5
46-55 ans	87,3	4,3	91,6	8,4	100,0	4
+ de 55 ans	35,4	1,8	37,3	62,7	100,0	5
Ensemble des 18-65 ans	72,6	5,7	78,3	21,7	100,0	7

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et INSEE enquête emploi

Champ : ensemble des réservistes et des hommes français de 18-65 ans Lecture : 3,5% des réservistes âgés de 36-45 ans sont des actifs non occupés

**Graphique 2.1.2 : Situation d'activité des réservistes selon l'armée**



**Tableau 2.1.3 : Situation d'activité et taux de chômage des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique	Situation d'activité des réservistes				Taux de chômage
	Actif occupé	Actif non occupé	Inactif	Ensemble	
Officier	70,4	2,6	27,0	100,0	4
Sous-officier	51,2	3,7	45,1	100,0	7
Militaires du rang	67,3	7,4	25,3	100,0	10
Ensemble	61,8	4,6	33,6	100,0	7

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes Lecture : sur l'ensemble des officiers réservistes sous ESR, 70,4% sont des actifs occupés

**Tableau 2.1.4 : Situation des réservistes inactifs selon le type de recrutement et la catégorie hiérarchique**

Type de recrutement	Situation des inactifs			
	Au foyer	Etudiant	Retraité	Total
Carrière-contrat	0,2	0,7	55,2	56,1
Contingent	0,5	0,5	1,0	2,0
Volontaire	0,8	68,0	0,2	69,0
Ensemble	0,4	9,0	24,2	33,6
Catégorie hiérarchique	Au foyer	Etudiant	Retraité	Total
Officiers	0,3	1,6	25,1	27,0
Sous-officiers	0,6	2,0	42,4	45,0
Militaires du rang	0,3	25,0	-	25,3
Ensemble	0,4	9,1	24,2	33,7

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes inactifs

---

## 2.2. Les réservistes : structure de l'emploi

---

*Dans les chapitres suivants, le champ de l'analyse portera sur les réservistes actifs occupés, c'est-à-dire sur ceux qui ont une activité professionnelle et dont les effectifs sont estimés à 23 535 réservistes.*

### **La population réserviste est essentiellement une population de cadres et d'employés**

Plus des trois quarts des réservistes ayant un emploi se répartissent au sein de trois catégories socio-professionnelles (PCS) sur les six répertoriées par l'INSEE :

- Cadre supérieur, profession libérale, profession intellectuelle supérieure ;
- Cadre moyen, profession intermédiaire ;
- Employé.

Ainsi, plus de la moitié des réservistes sont cadres : 33% occupent des postes de niveau intermédiaire et 22% exercent des fonctions de cadres supérieurs ou ont une profession libérale. Un peu moins d'1 réserviste sur 4 est employé, ce qui représente un effectif de 5 719 réservistes.

La part des ouvriers est de 16% soit 2 fois moins que dans la population des actifs français. Cette catégorie englobe également les chauffeurs.

Les artisans et agriculteurs sont peu nombreux parmi les réservistes. Ainsi, 4% sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et seulement 1 réserviste sur 100 est agriculteur.

La réserve s'adresse davantage aux cadres et surtout, aux employés qui sont sur-représentés par rapport aux Français exerçant cette activité. Elle semble moins attractive en revanche pour les agriculteurs - 3 fois moins représentés dans la réserve que dans la population active masculine française – et pour les artisans, commerçants ou chefs d'entreprise - 2 fois moins représentés – ainsi que pour les ouvriers.

### **Des clivages sociaux entre les catégories hiérarchiques**

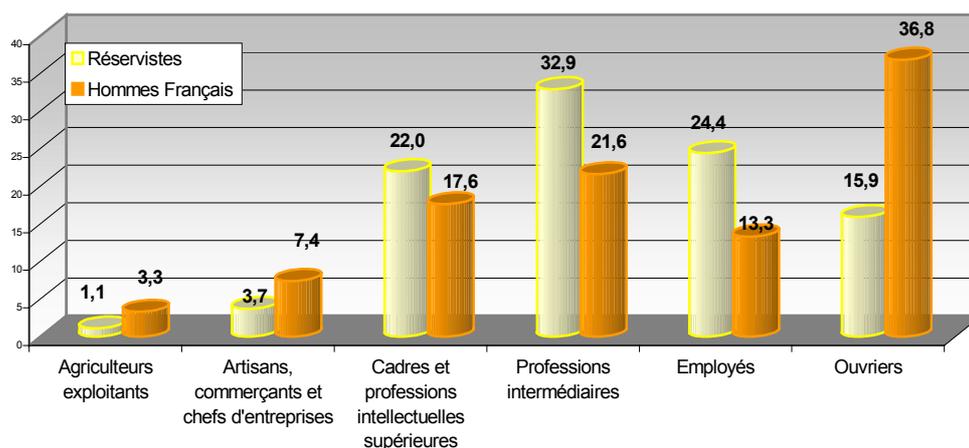
Près de 9 officiers de réserve sur 10 occupent des postes de cadres. Un peu plus d'1 officier sur 2 est cadre supérieur, 1 sur 3 est cadre moyen. La grande majorité des sous-officiers se concentrent sur deux PCS, celle regroupant les cadres moyens (38%) et celle rassemblant les employés (31%). Près de 18% sont ouvriers. Les cadres supérieurs sont minoritaires parmi cette catégorie hiérarchique, ils ne représentent que 7% des effectifs. Les militaires du rang, quant à eux, se répartissent de façon assez équilibrée entre les employés (37%), les ouvriers (29%) et les cadres moyens (27%). C'est au sein de cette catégorie hiérarchique que l'on enregistre le plus d'ouvriers.

Fort logiquement, les cadres supérieurs et professions libérales sont sur-représentés dans le service de santé (75%). Ils le sont aussi dans la marine mais à un degré moindre (35%). En revanche, ils sont proportionnellement moins présents dans la gendarmerie (8%) à la différence des employés (34%) et des ouvriers (21%) qui sont beaucoup plus nombreux à y servir. Si dans l'armée de l'air, les cadres sont légèrement plus nombreux, dans l'armée de terre, aucune catégorie socio-professionnelle n'est sur-représentée.

Les rares agriculteurs réservistes appartiennent essentiellement à la gendarmerie et à l'armée de terre, mais sont tout de même très peu représentés, moins de 2%.

Lorsque l'on s'interroge sur la PCS des réservistes anciens militaires d'active qui se sont reconvertis dans le monde du travail, il s'avère qu'1 sur 3 est employé, 1 sur 3 est cadre moyen et que 11% d'entre eux sont cadres supérieurs et 16% ouvriers.

**Tableau 2.2.1 : PCS des réservistes actifs occupés et des hommes français**

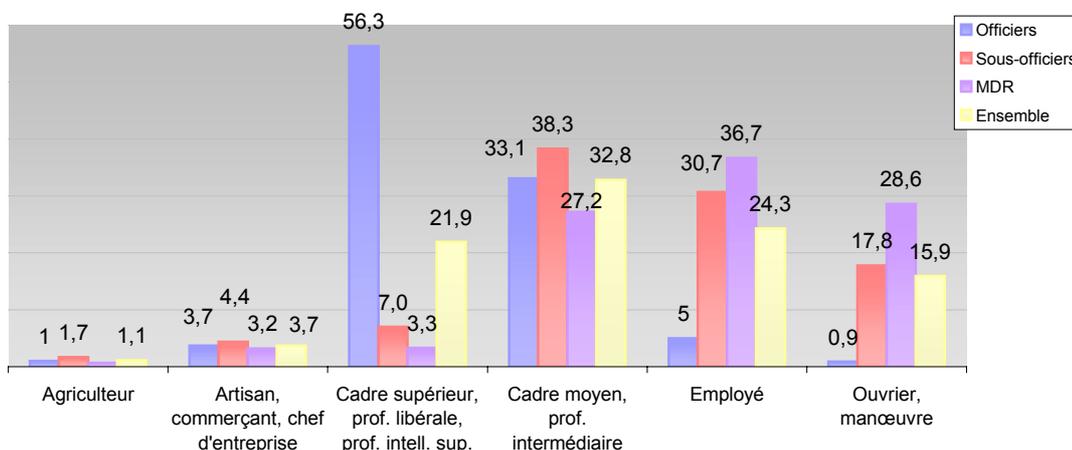


Sources : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et INSEE/Enquête Emploi

Champ (1) : ensemble des réservistes actifs occupés Champ (2) : hommes français actifs occupés âgés de 18 à 65 ans

Lecture : parmi les réservistes 22% sont cadres supérieurs

**Tableau 2.2.2 : PCS des réservistes actifs occupés selon la catégorie hiérarchique**



**Tableau 2.2.3 : PCS des réservistes actifs occupés selon l'armée**

PCS	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Agriculteur	1,1	0,1	1,4	1,6	0,0	1,1
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	3,8	3,3	5,5	4,0	0,2	3,7
Cadre supérieur, prof. libérale, prof. intell. sup.	22,2	34,8	25,4	8,2	74,6	21,9
Cadre moyen, prof. intermédiaire	35,4	30,8	36,9	31,3	22,8	32,8
Employé	21,3	19,4	19,2	33,6	2,4	24,3
Ouvrier, manœuvre	16,0	10,9	11,0	21,1	0,0	15,9
Autre	0,2	0,7	0,6	0,2	0,0	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 36,9% des réservistes de l'armée de l'air ayant un emploi sont cadres moyens

**Tableau 2.2.4 : PCS des réservistes actifs occupés selon l'expérience militaire**

PCS	Passé de militaire de carrière contrat	Sans passé de militaire de carrière contrat	Ensemble
Agriculteur	1,4	1,0	1,1
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	4,5	3,4	3,7
Cadre supérieur, prof. libérale, prof. intell. sup.	11,7	25,8	21,9
Cadre moyen, prof. intermédiaire	31,1	33,5	32,8
Employé	34,7	20,3	24,3
Ouvrier, manœuvre	16,1	15,8	15,9
Autre	0,5	0,2	0,3
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

---

## 2.3. Les réservistes : statut professionnel

---

### **90% des réservistes qui travaillent sont salariés**

A l'instar de ce qui se passe dans la société française (86% de salariés parmi les actifs occupés), 9 réservistes sur 10 exerçant une activité professionnelle sont salariés et 1 sur 10 travaille à son compte en tant qu'indépendant ou en libéral. Seul le service de santé connaît une répartition équilibrée entre les deux types de statut due au particularisme du corps médical. Ainsi, 39% d'entre eux sont médecins libéraux, 56% exercent en tant que salariés et 5% cumulent une activité libérale et salariée.

Les réservistes âgés de plus de 46 ans sont proportionnellement plus nombreux que les plus jeunes à ne pas détenir un statut de salarié. Près de 20% des officiers travaillent à leur compte. Le poids du service de santé au sein de cette population peut éclairer sur cette différence. Les officiers sont 2,6 fois plus nombreux que les sous-officiers à être installés à leur compte et presque 5 fois plus nombreux que les militaires du rang.

44% des réservistes travaillant à leur compte emploient des salariés. Un peu plus de la moitié des officiers travaillant à leur compte sont employeurs contre 25% des sous-officiers.

On compte environ 21 029 salariés parmi les réservistes. Parmi eux, 2,5% sont chefs d'entreprise, 36 % sont salariés de l'Etat et près de 3 salariés sur 5 sont salariés du secteur privé (61%).

Les salariés chefs d'entreprise sont minoritaires. Cependant en comparaison avec la population française, ils sont plus nombreux (2,5% contre 0,5%). Ils sont généralement âgés de plus de 45 ans. 89% des chefs d'entreprise salariés, emploient eux-mêmes des salariés. Ils travaillent essentiellement dans le service aux entreprises et le commerce.

### **Une sur-représentation du secteur public**

7 614 réservistes travaillent dans le secteur public. Ils sont largement sur-représentés par rapport à la moyenne nationale où ils représentent 21% des salariés alors qu'ils représentent 36% des salariés réservistes.

Ce sont les réservistes âgés de 36 à 45 ans qui travaillent le plus dans le secteur public.

C'est au sein du service de santé que les salariés du secteur public sont largement plus nombreux (65%) et au sein de la gendarmerie qu'ils le sont le moins (29%).

Les quatre cinquièmes des réservistes du secteur public ont un statut de fonctionnaires, soit un effectif estimé à 6 196 réservistes. Parmi eux, seuls 4% sont stagiaires. Les agents contractuels ou vacataires sont 6 fois moins nombreux que les fonctionnaires titulaires : ils sont en effet 13%. Enfin, 6% des réservistes travaillant dans le secteur public déclarent bénéficier d'un autre statut.

L'armée de l'air emploie proportionnellement le plus de fonctionnaires. Alors que le service de santé compte davantage d'agents contractuels (22%) que les autres armées soit environ 1,5 fois plus que la gendarmerie et la marine, 2 fois plus que l'armée de terre et 3 fois plus que l'armée de l'air.

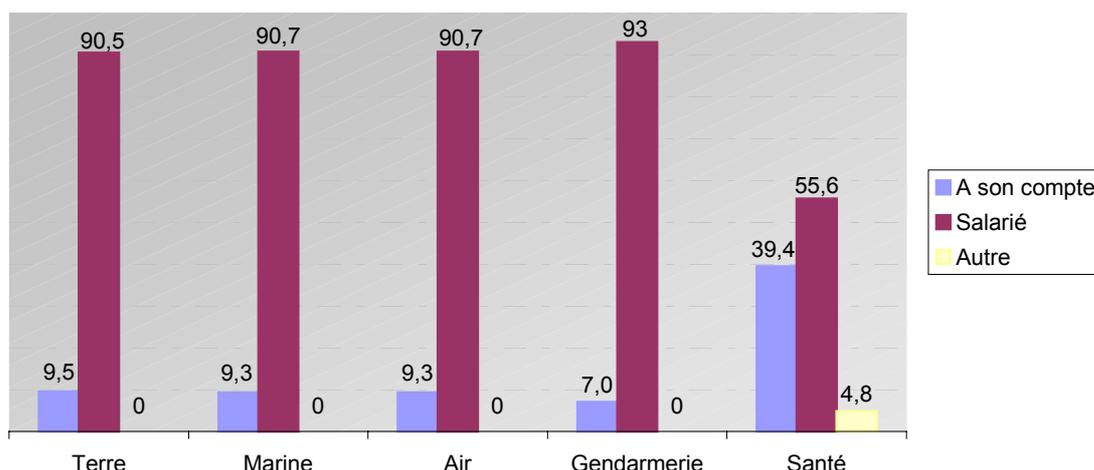
**Tableau 2.3.1 : Statut professionnel des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Statut	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
A son compte	19,5	7,5	4,0	10,2
Salarié	79,7	92,5	96,0	89,5
Autre	0,8	-	-	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés Lecture : Parmi les réservistes sous ESR actifs occupés, 89,5% sont salariés

NB : les médecins ayant une activité salariée et une activité libérale sont considérés comme salariés (0,3 %)

**Graphique 2.3.2 : Statut professionnel des réservistes selon l'armée****Tableau 2.3.3 : Statut des réservistes salariés selon la catégorie hiérarchique**

Statut des salariés	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Chefs d'entreprise salariés	5,4	1,9	0,8	2,6
Salariés de l'Etat	39,9	38,5	31,4	36,3
Autres salariés	54,7	59,6	67,8	61,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes 2004

Champ : ensemble des réservistes salariés (y compris les médecins)

Lecture : Parmi les officiers de réserve salariés, 39,9% sont salariés de l'Etat

**Tableau 2.3.4 : Statut des réservistes salariés selon l'armée**

Statut des salariés	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Chefs d'entreprise salariés	3,0	2,8	3,0	1,9	2,0	2,6
Salariés de l'Etat	39,5	40,8	33,2	29,3	65,4	36,3
Autres salariés	57,5	56,4	63,8	68,8	32,6	61,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes salariés (y compris les médecins)

Lecture : Parmi les réservistes sous ESR de la marine salariés, 40,8% sont salariés de l'Etat

**Tableau 2.3.5 : Statut des réservistes salariés de l'Etat selon l'armée**

Statut des salariés de l'Etat	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Fonctionnaires	77,3	80,4	86,1	75,0	62,4	76,7
Fonctionnaires stagiaires	3,6	2,2	2,6	5,4	5,9	4,0
Agents contractuels	11,5	12,9	6,7	15,0	21,9	13,1
Autres	7,6	4,5	4,6	4,6	9,8	6,2
Total	100,0	100,0	100	100,0	100	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes salariés de l'Etat (y compris les médecins)

Lecture : Parmi les réservistes sous ESR salariés de l'Etat, 3,6% sont fonctionnaires stagiaires

La proportion de fonctionnaires titulaires est la même quelle que soit la catégorie hiérarchique. La différence concerne surtout les agents contractuels qui se trouvent en plus grand nombre chez les officiers.

### ***Les réservistes du secteur privé***

Par rapport aux Français, les réservistes sont bien moins nombreux à travailler dans le secteur privé (61% contre 79%).

Travailler en tant que salariés dans le privé est plus fréquent chez les militaires du rang que chez les officiers et sous-officiers. Si l'on compare les armées entre elles, on observe une plus grande proportion de salariés du secteur privé dans la gendarmerie (69%) et l'armée de l'air (64%) que dans l'armée de terre (57%), la marine (56%) et surtout, le service de santé (33%) où le poids du secteur libéral et celui du secteur hospitalier expliquent ce faible taux.

Parmi l'ensemble des réservistes sous ESR travaillant ou non, 34% sont salariés du privé, 16% sont fonctionnaires, 4% emploient au moins un salarié et un peu plus d'1% sont chefs d'entreprise salariés.

### ***Des emplois stables***

91% des réservistes soit 21 458 réservistes occupent un emploi stable, c'est-à-dire un contrat à durée indéterminée (CDI, titulaires de la fonction publique ou travail en libéral). Les autres réservistes sont embauchés avec une forme d'emploi particulière : CDD, intérim. Les emplois à durée limitée (CDD, saisonnier) concernent un peu moins de 8% des réservistes. Le travail intérimaire est, quant à lui, une forme d'emploi peu répandue puisqu'il touche 2% de réservistes.

Ce sont surtout les jeunes de moins de 25 ans qui sont confrontés à la précarité du travail. Ainsi, 27% sont titulaires d'un CDD, 6% sont intérimaires et 4% en stage d'aide à l'emploi.

On ne note pas de clivage particulier selon la catégorie hiérarchie ou l'armée d'appartenance.

**Tableau 2.3.6 : Statut des réservistes salariés de l'Etat selon la catégorie hiérarchique**

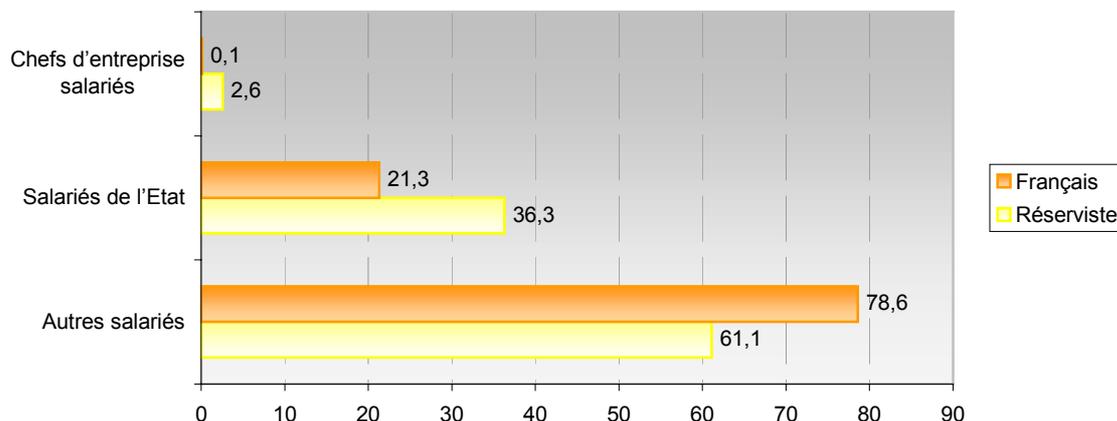
Statut des salariés de l'Etat	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Fonctionnaires	76,1	78,3	75,4	76,7
Fonctionnaires stagiaires	1,9	4,2	5,9	4,0
Agents contractuels	16,8	10,0	13,0	13,1
Autres	5,2	7,5	5,7	6,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes salariés de l'Etat (y compris les médecins)

Lecture : Parmi les sous-officiers de réserve salariés de l'Etat, 10% sont agents contractuels

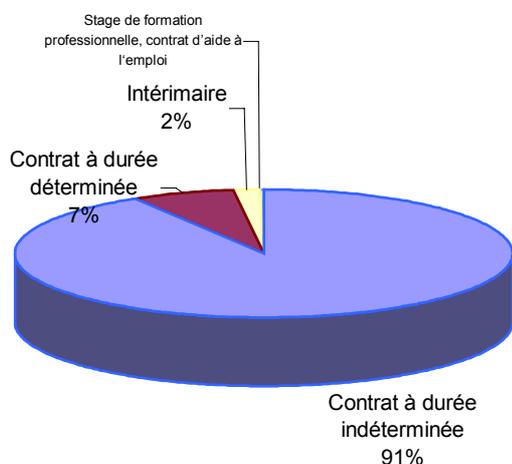
**Graphique 2.3.7 : Statut des réservistes salariés par rapport à celui des Français**



Sources : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et INSEE/Enquête Emploi

Champ (1) : ensemble des réservistes actifs occupés (y compris les médecins) Champ (2) : hommes français actifs occupés âgés de 18 à 65 ans Lecture : Parmi les réservistes sous ESR salariés, 36,3% sont salariés de l'Etat

**Graphique 2.3.8 : Type de contrat détenu par les réservistes**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

**Tableau 2.3.9 : Type de contrat selon la catégorie hiérarchique**

Type de contrat	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Contrat à durée indéterminée	93,4	89,1	88,7	90,2
Contrat à durée déterminée	6,2	8,6	8,0	7,7
Intérim + Stage de formation professionnelle, contrat d'aide à l'emploi	0,4	2,3	3,3	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

---

## 2.4. Les réservistes : temps d'activité professionnelle

---

### ***Les réservistes occupent leur emploi en moyenne depuis 7,6 ans***

Plus de la moitié (55%) des réservistes connaissent une certaine stabilité dans leur emploi puisqu'ils l'occupent depuis au moins 5 ans. 25 % d'entre eux ont même acquis une solide expérience puisqu'ils ont plus de 10 ans d'ancienneté dans cet emploi. 20% des réservistes ont une ancienneté comprise entre 3 et 4 ans et un quart exercent leur activité depuis moins de 2 ans dont 5% depuis moins d'1 an. Fort logiquement, l'ancienneté dans l'emploi est corrélée à l'âge.

### ***Le temps partiel demeure exceptionnel***

Les réservistes travaillent essentiellement à temps complet. Seuls 8,5% d'entre eux exercent leur profession à temps partiel. A l'instar de ce qui se passe dans la société française, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est supérieure à celle des hommes (3,4 fois supérieure). Ainsi 27 femmes réservistes sur 100 exercent une activité professionnelle à temps partiel contre 8 hommes sur 100.

Il faut cependant souligner que la part des hommes réservistes travaillant à temps partiel (8%) est supérieure à celle des Français de sexe masculin qui est de 5%. Le recours au temps partiel est une pratique usitée par près de 20% des réservistes anciens militaires de carrière qui travaillent et par 10% des jeunes volontaires. Les réservistes issus du contingent ne sont plus que 3% dans cette situation.

Cette forme de travail est alors plus répandue dans les très jeunes classes d'âge où les femmes sont sur-représentées et parmi les réservistes âgés de plus de 45 ans.

C'est parmi la catégorie des employés et des artisans-commerçants-chefs d'entreprise que le temps partiel est le plus développé.

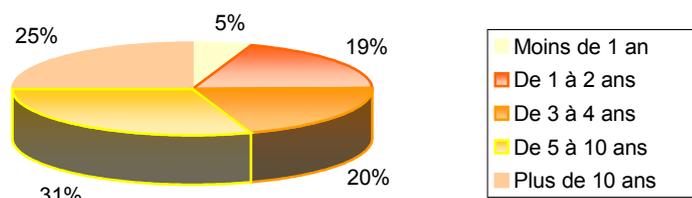
### ***Un rythme de travail assez classique***

Le rythme de travail des réservistes est plutôt régulier. En effet, 1 réserviste sur 2 déclare avoir des horaires réguliers, 1 sur 3 des horaires variables et un peu plus d'1 sur 10 des horaires alternés. Les officiers sont proportionnellement les plus nombreux à avoir un rythme de travail régulier et les militaires du rang sont ceux qui travaillent le plus en alternance. Les horaires des réservistes les plus âgés varient le plus d'un jour à l'autre. Mais ils ne travaillent que très rarement en horaires alternés à la différence des plus jeunes.

3 réservistes sur 5 (62%), soit 14 489 réservistes, peuvent être amenés à travailler le samedi dont 21% de façon habituelle. En revanche, 38% ne travaillent jamais le samedi. Seuls 17% des réservistes du service de santé déclarent ne jamais travailler le samedi contre 35% de ceux servant dans la gendarmerie.

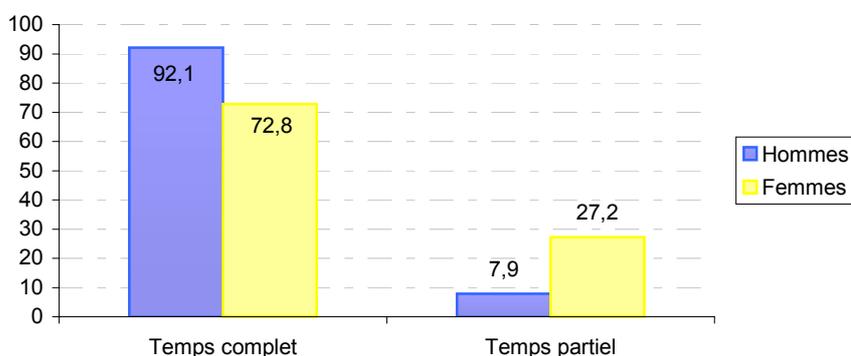
Concernant le travail dominical, la tendance s'inverse. 60% des réservistes ne travaillent pas le dimanche. Ils sont 31% à travailler de temps en temps ce jour-là, et 9% à travailler de façon habituelle. Le service de santé se distingue également en ce domaine. En effet, la proportion de ceux qui travaillent de temps en temps le dimanche est supérieure à celle de ceux qui ne travaillent jamais ce jour-là.

**Graphique 2.4.1 : Répartition des réservistes selon l'ancienneté dans l'emploi actuel**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés  
Lecture : 25% des réservistes sous ESR ont plus de 10 ans d'ancienneté dans leur emploi

**Graphique 2.4.2 : Recours des réservistes au temps partiel selon le sexe**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés  
Lecture : 27,2% des femmes réservistes actives occupées travaillent à temps partiel

**Tableau 2.4.3 : Recours des réservistes au temps partiel selon la classe d'âge**

Classe d'âge	A temps complet	A temps partiel	Total
- de 25 ans	84,5	15,5	100,0
26 à 35 ans	96,6	3,4	100,0
36 à 45 ans	95,6	4,4	100,0
46 à 55 ans	82,6	17,4	100,0
+ de 55 ans	74,2	25,8	100,0
Ensemble	91,4	8,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés  
Lecture : 17,4% des réservistes sous ESR actifs occupés âgés de 46 à 55 ans travaillent à temps partiel

**Tableau 2.4.4 : Régime de travail habituel selon la catégorie hiérarchique**

Régime de travail habituel	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Régulier	63,0	55,7	50,3	56,3
Alterné	2,4	11,2	20,0	11,3
Variable d'un jour à l'autre	33,8	32,2	28,9	31,6
Autre régime particulier	0,8	0,9	0,8	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés  
Lecture : 50,3% des militaires du rang de réserve actifs occupés ont un régime de travail régulier

**Tableau 2.4.5 : Régime de travail des réservistes le week-end selon la catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique	Le samedi				Le dimanche			
	De façon habituelle	De temps en temps	Jamais	Total	De façon habituelle	De temps en temps	Jamais	Total
Officiers	19,5	38,3	42,2	100,0	4,5	30,6	65,9	100,0
Sous-officiers	19,5	41,5	39,0	100,0	9,5	31,5	59,0	100,0
Militaires du rang	25,1	41,5	33,4	100,0	11,9	31,0	57,1	100,0
Ensemble	21,4	40,4	38,2	100,0	8,7	31,0	60,3	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

---

## 2.5. Les réservistes : environnement professionnel

---

### ***Secteur d'activité de l'entreprise***

Le secteur tertiaire, principal gisement d'emploi en France, concentre les trois quarts des réservistes. 18% des réservistes travaillent dans l'industrie, 4,5% dans le secteur de la construction et 2,5% dans l'agriculture.

Au sein du secteur tertiaire, les réservistes se répartissent essentiellement dans 4 domaines d'activité : 17% travaillent dans le secteur de la santé, l'éducation et l'action sociale soit 4125 réservistes ; 18% dans l'administration soit 4 129 personnes ; 11% dans les services aux entreprises soit 2 697 personnes ; 10% dans les transports soient 2 406 personnes. Ainsi près d'1 réserviste sur 2 travaille dans l'un de ces 4 domaines d'activité.

Il faut souligner que 10% des réservistes travaillent dans le domaine de la santé. Le secteur des transports est un domaine « pourvoyeur » de réservistes puisque 10% y œuvrent. Or ce secteur est moins diversifié que celui des services aux entreprises (11%), par exemple, qui offre un éventail d'activités plus varié.

A l'exception de la santé, aucun secteur d'activité des réservistes n'est le vivier de recrutement d'une armée en particulier. Les armées emploient donc des réservistes provenant des mêmes secteurs professionnels. Il semblerait toutefois que la gendarmerie ait proportionnellement plus de réservistes travaillant dans le secteur industriel que les autres armées.

Lorsque l'on s'intéresse à la répartition hiérarchique au sein des secteurs d'activités des entreprises, on remarque que certaines catégories sont sur ou sous-représentées. Ainsi, les militaires du rang ont plutôt tendance à travailler dans le secteur industriel dans lequel les sous-officiers sont sous-représentés. Les secteurs du commerce, de la construction et des transports sont également leur domaine de prédilection dans lequel les officiers sont peu présents. Ces derniers travaillent plutôt dans les secteurs financiers, immobiliers, dans le secteur des services aux entreprises, de l'éducation et de la santé.

### ***Taille de l'entreprise***

Les réservistes sont près de 51% à travailler dans de grandes entreprises de plus de 250 salariés. 72% des réservistes travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés. Les petites et moyennes entreprises emploient 22% des réservistes et les très petites entreprises (moins de 5 salariés) emploient 6% des réservistes.

**Tableau 2.5.1 : Secteur d'activités détaillé des entreprises des réservistes**

Secteur d'activités	%
Agriculteur, sylviculture et pêche	2,5
Industrie agricole et alimentaire	2,1
Industrie de biens de consommation	2,8
Industrie automobile	4,5
Industrie de biens d'équipement	4,1
Industrie de biens intermédiaires	2,9
Energie	2,4
Construction	4,1
Commerce	7,6
Transports	10,3
Activités financières	3,4
Activités immobilières	1,3
Services aux entreprises	11,5
Services aux particuliers	5,0
Education	6,2
Santé	10,0
Action sociale	1,3
Administration	17,6
Autre	0,4

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 17,6% des réservistes sous ESR actifs occupés travaillent dans l'administration

**Tableau 2.5.2 : Secteur d'activités détaillé des entreprises des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Secteur d'activités	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
Agriculteur, sylviculture et pêche	24,9	40,2	34,9	100,0
Industrie agricole et alimentaire	18,7	30,0	51,3	100,0
Industrie de biens de consommation	23,5	26,1	50,4	100,0
Industrie automobile	25,8	26,6	47,6	100,0
Industrie de biens d'équipement	32,0	26,2	41,8	100,0
Industrie de biens intermédiaires	30,9	23,6	45,5	100,0
Energie	30,9	33,4	35,7	100,0
Construction	22,5	32,7	44,8	100,0
Commerce	16,7	34,0	49,3	100,0
Transports	18,0	40,4	41,6	100,0
Activités financières	57,2	23,1	19,7	100,0
Activités immobilières	44,6	44,1	11,3	100,0
Services aux entreprises	41,1	30,8	28,1	100,0
Services aux particuliers	26,3	42,1	31,6	100,0
Education	51,2	27,4	21,4	100,0
Santé	58,0	24,7	17,3	100,0
Action sociale	31,8	33,3	34,9	100,0
Administration	27,7	41,6	30,7	100,0
Autre	11,8	35,6	55,6	100,0
Ensemble	28,7	40,0	31,3	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : Parmi les réservistes sous ESR travaillant dans l'administration, 41,6% sont sous-officiers

**Tableau 2.5.3 : Taille de l'entreprise des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Taille des entreprises	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 5 salariés	4,3	6,1	6,6	5,8
De 5 à 10 salariés	5,6	7,3	6,5	6,5
De 11 à 50 salariés	12,0	17,6	17,8	16,0
De 51 à 100 salariés	7,7	10,7	9,0	9,2
De 101 à 250 salariés	10,9	11,4	12,0	11,5
Plus de 250 salariés	59,5	46,9	48,1	51,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés ne travaillant pas à leur compte

Lecture : 5,6% des officiers de réserve sous ESR actifs occupés travaillent dans une entreprise de 5 à 10 salariés

### ***Milieu professionnel, milieu de réserviste ?***

Les réservistes sont isolés dans leur environnement professionnel. En effet, seuls 4% d'entre eux disent évoluer dans un milieu professionnel où la présence de réservistes est importante. 1 réserviste sur 3 travaille dans un milieu où à sa connaissance, il y a peu de réservistes alors qu'environ 1 réserviste sur 2 déclare y être seul. Enfin, 15% des réservistes interrogés avouent ne pas savoir s'il y a des réservistes ou non dans leur entourage professionnel.

Plus l'entreprise est petite (moins de 10 salariés) et moins elle compte de réserviste. Ainsi plus de 85% des réservistes travaillant dans des entreprises de moins de 10 employés disent être les seuls à y être réservistes. En revanche, plus l'entreprise est grande, plus la proportion de réservistes augmente bien que toujours comprise dans la fourchette des « peu nombreuse » et surtout plus les réservistes ignorent s'ils sont entourés de camarades.

Si l'on considère les 4 domaines d'activité dans lesquels servent la majorité des réservistes, il apparaît que c'est dans l'administration qu'ils sont les mieux informés sur la présence ou non de réservistes dans leur environnement ; viennent ensuite le secteur du transport, celui de la santé et celui des services aux entreprises.

Ainsi près de la moitié des réservistes servant dans l'administration et près de la moitié de ceux employés dans les transports disent avoir des réservistes dans leur entourage professionnel tandis qu'environ 36% des seconds disent ne pas en avoir. 30% des réservistes travaillant dans la branche « services aux entreprises » et dans le domaine de la santé déclarent avoir des réservistes dans leur environnement de travail alors que près de la moitié disent ne pas en avoir. Près de 18% ignorent s'il y en a.

C'est dans le commerce, la construction et les services aux particuliers que les réservistes déclarent le plus souvent ne pas travailler dans un milieu de réservistes.

Dans l'industrie, les réservistes ignorent le plus souvent s'ils évoluent professionnellement au milieu d'autres réservistes.

**Tableau 2.5.4 : Taille de l'entreprise des réservistes selon le statut professionnel**

Taille des entreprises	Salarié du secteur privé	Salarié du secteur public	Ensemble
Moins de 5 salariés	8,3	1,1	5,8
De 5 à 10 salariés	8,7	2,6	6,5
De 11 à 50 salariés	18,2	12,1	16,0
De 51 à 100 salariés	9,1	9,4	9,2
De 101 à 250 salariés	10,6	13,2	11,5
Plus de 250 salariés	45,1	61,6	51,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés ne travaillant pas à leur compte

Lecture : 8,3% des réservistes sous ESR salariés du secteur privé travaillent dans une entreprise de moins de 5 salariés

**Tableau 2.5.5 : Environnement professionnel des réservistes selon la taille de l'entreprise**

Taille des entreprises	Oui, il y en a beaucoup	Oui mais il y en a peu	Non, il n'y en a pas	Vous ne savez pas	Total
Moins de 5 salariés	0,8	3,8	91,7	3,7	100,0
De 5 à 10 salariés	--	9,8	85,2	5,0	100,0
De 11 à 50 salariés	0,9	15,7	77,5	5,9	100,0
De 51 à 100 salariés	3,0	21,2	62,9	12,9	100,0
De 101 à 250 salariés	1,1	35,1	46,7	17,1	100,0
Plus de 250 salariés	6,1	47,7	25,9	20,3	100,0
Ensemble	3,6	33,6	47,5	15,5	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés ne travaillant pas à leur compte

Lecture : 85,2% des réservistes sous ESR actifs occupés travaillant dans une entreprise de 5 à 10 salariés sont les seuls réservistes de leur entreprise

**Tableau 2.5.6 : Environnement professionnel des réservistes selon le secteur d'activités de l'entreprise**

Secteur d'activités	Oui, il y en a beaucoup	Oui mais il y en a peu	Non, il n'y en a pas	Vous ne savez pas	Total
Agriculteur, sylviculture et pêche	0,0	5,5	80,5	14,0	100,0
Industrie agricole et alimentaire	0,7	19,2	44,8	35,3	100,0
Industrie de biens de consommation	2,2	22,6	48,2	27,0	100,0
Industrie automobile	8,0	44,7	40,3	7,0	100,0
Industrie de biens d'équipement	1,0	37,8	46,5	14,7	100,0
Industrie de biens intermédiaires	1,7	28,7	51,6	18,0	100,0
Energie	5,1	45,1	31,8	18,0	100,0
Construction	1,9	13,1	70,9	14,1	100,0
Commerce	1,2	13,6	71,3	13,9	100,0
Transports	7,4	42,3	36,0	14,3	100,0
Activités financières	3,7	37,0	37,8	21,5	100,0
Activités immobilières	7,6	15,3	63,9	13,2	100,0
Services aux entreprises	2,8	28,2	49,0	20,0	100,0
Services aux particuliers	2,0	16,4	64,3	17,3	100,0
Education	2,0	27,3	56,1	14,6	100,0
Santé	1,6	28,6	52,4	17,4	100,0
Action sociale	14,8	19,4	53,0	12,8	100,0
Administration	5,6	46,8	37,6	10,0	100,0
Autre catégorie	12,5	28,5	35,3	23,7	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 53% des réservistes sous ESR actifs occupés travaillant dans l'action sociale sont les seuls réservistes de leur entreprise

---

## 2.6. Les réservistes : emploi du conjoint

---

Le trait majeur qui caractérise les conjoints de réservistes est qu'il s'agit essentiellement de femmes. La population qui est alors étudiée ici est celle des conjointes de réservistes et les résultats obtenus seront comparés à ceux des femmes françaises en couple âgées de 18 à 65 ans.

Au moment de l'enquête, 68% des conjointes de réservistes sont des actives. 62% travaillent (actives occupées) et 6% sont au chômage (actives non occupées). Près d'1 conjointe sur 3 est inactive soit parce qu'elle ne travaille pas et ne recherche pas d'emploi (23%) soit parce qu'elle est étudiante (3%), soit parce qu'elle est retraitée (5%).

Il n'existe pas de différences entre les armées concernant l'emploi des conjointes. En revanche, on observe certaines dissemblances entre les militaires du rang et les deux autres catégories hiérarchiques. C'est au sein de la population des militaires du rang, que les conjointes travaillent le plus (72%), alors que les femmes d'officiers et de sous-officiers exercent une activité professionnelle, dans les mêmes proportions, autour de 60%. Le chômage touche davantage les conjointes de militaires du rang et de sous-officiers (8% dans les deux cas) que celles d'officiers (4%). Les femmes de militaires du rang sont deux fois moins nombreuses à ne pas travailler que les autres (20% contre 36% de conjointes d'officiers et 35% de sous-officiers).

Les conjointes actives occupées sont sur-représentées parmi les conjointes de réservistes issus du contingent 74% contre 50% des réservistes issus de l'active. Inversement, les retraités et les conjointes au foyer sont plus nombreuses parmi les conjointes de réservistes issus de l'active. Les étudiantes sont sur-représentées chez les conjointes de réservistes issus du recrutement direct.

Au regard de l'emploi, le profil des femmes de réservistes est conforme à celui des Françaises en couple, âgées de 18 à 65 ans. Les taux d'activité et de chômage sont assez proches avec toutefois plus de chômeuses chez les femmes françaises (1% de plus). En revanche, la physionomie des femmes inactives diffère. Les femmes de réservistes inactives sont plus souvent des femmes au foyer que les Françaises et sont moins souvent étudiantes. Cela tient aux différences de structure par âge de ces deux populations.

### ***Profil socioprofessionnel des conjointes***

La moitié des femmes de réservistes sont des employées. 1 sur 3 est cadre moyen et un peu plus de 1 sur 10 est cadre supérieur. On compte 6% d'ouvriers et seulement 3% d'artisans parmi cette population. Les conjointes de réservistes sont sur-représentées par rapport aux Françaises parmi les cadres moyens et professions intermédiaires. En revanche, on compte peu de conjoints ouvrières ou agricultrices.

Les conjointes de réservistes appartiennent au même groupe socio-professionnel que les réservistes ce qui signifie qu'une homogamie sociale existe au sein des couples des réservistes.

**Tableau 2.6.1 : Situation d'activité des conjointes selon l'armée d'appartenance des réservistes**

Armée d'appartenance du réserviste	Situation d'activité des conjointes			Total
	Active occupée	Active non occupée	Inactive	
Terre	63,4	6,0	30,6	100,0
Marine	58,5	5,6	35,9	100,0
Air	60,4	5,7	33,9	100,0
Gendarmerie	61,3	7,8	30,9	100,0
Santé	63,3	2,1	34,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des conjointes de réservistes

Lecture : 33,9% des conjointes de réservistes sous ESR de l'armée de l'air sont inactives

**Tableau 2.6.2 : Situation d'activité des conjointes selon le recrutement des réservistes**

Type de recrutement du réserviste	Situation d'activité des conjointes			Total
	Active occupée	Active non occupée	Inactive	
Carrière contrat	50,1	7,4	42,5	100,0
Contingent	74,7	5,6	19,7	100,0
Volontaire	44,5	3,4	52,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des conjointes de réservistes

Lecture : 74,7% des conjointes de réservistes d'origine contingent sont actives occupées

**Tableau 2.6.3 : Situation d'activité des conjointes selon la catégorie hiérarchique des réservistes**

Catégorie hiérarchique du réserviste	Situation d'activité des conjointes			Total
	Active occupée	Active non occupée	Inactive	
Officiers	60,0	3,6	36,4	100,0
Sous-officiers	57,4	7,7	34,9	100,0
Militaires du rang	72,5	7,8	19,7	100,0

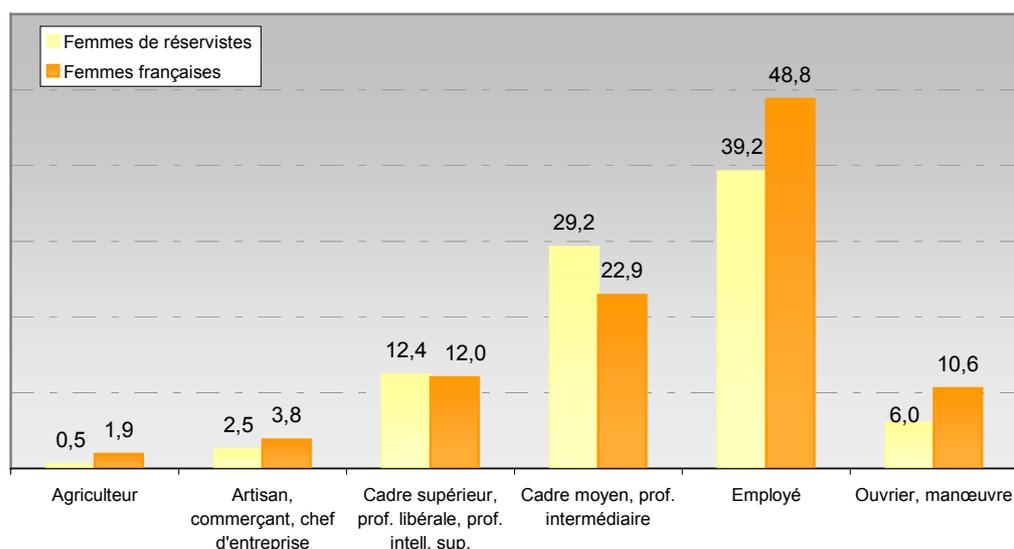
Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des conjointes de réservistes

Lecture : 72,5% des conjointes de militaires du rang réservistes sont actives occupées

**Tableau 2.6.4 : Situation d'activité des conjointes de réservistes et des femmes françaises**

	Situation d'activité				Total	Taux de chômage (5)=(2)/(3)
	Actives occupées (1)	Actives non occupées (2)	Sous-total ensemble des actives (3)	Inactives (4)		
Femmes de réservistes	61,7	6,4	68,1	31,9	100,0	9,0
Femmes françaises en couple	59,9	6,3	66,0	34,0	100,0	10,0
Situation des conjointes inactives						
	Au foyer	Etudiante	Retraitée	Ensemble		
Femmes de réservistes	23,5	2,6	5,3	31,4		
Femmes françaises en couple	18,0	9,0	7,0	34,0		

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des conjointes de réservistes

**Graphique 2.6.5 : PCS des femmes de réservistes et des femmes françaises actives occupées en couple**

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et INSEE enquête emploi Champ : ensemble des conjointes de réservistes actives occupées et des femmes françaises actives occupées en couple

Lecture : 29,2% des femmes de réservistes sont cadres moyens

---

## 2.7. Les réservistes : niveau de revenus du ménage

---

L'INSEE définit le ménage comme les occupants d'un même logement au titre de la résidence principale quels que soient les liens qui les unissent. Le ménage peut se réduire à une seule personne.

Le niveau de revenus du ménage intègre l'ensemble des ressources financières du ménage (salaire du conjoint allocations, primes, pensions...) hors revenus immobiliers.

Près de 50% des ménages des réservistes disposent de revenus mensuels compris entre 2 001 et 4 500 euros, 30% compris entre 1 001 et 2 000 euros, 9% vivent avec moins de 1 001 euros et à l'opposé, pour 12% des réservistes, les revenus sont supérieurs à 4 500 euros.

Les réservistes du service de santé sont les plus nombreux à disposer de revenus élevés ; la moitié d'entre eux se situant dans la tranche de revenus supérieure à 4 500 euros.

Les revenus du ménage dépendent de la situation professionnelle, de l'âge mais aussi de la présence au sein du ménage d'un conjoint qui travaille ou pas. Ces raisons expliquent les différences constatées.

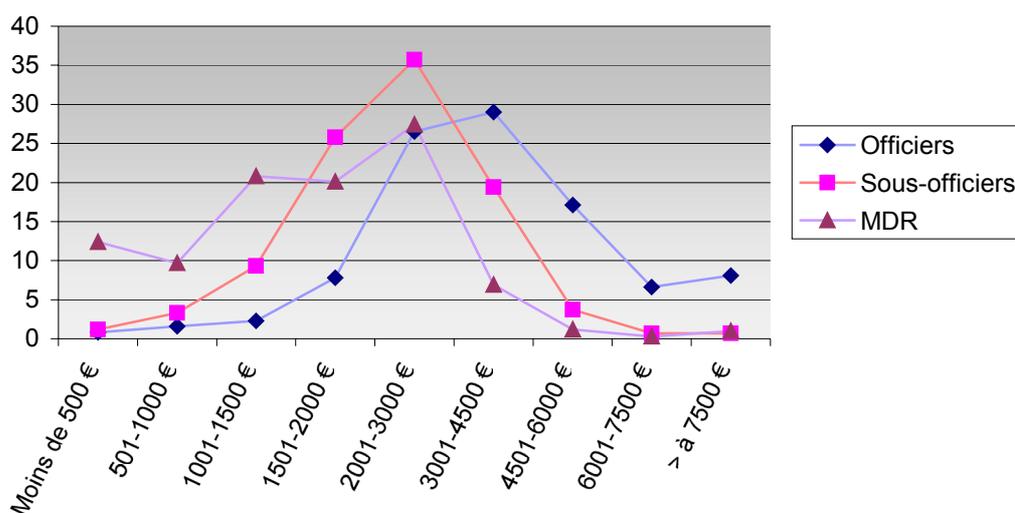
Ainsi les réservistes dont les conjoints travaillent ont des ressources supérieures à ceux dont les femmes n'exercent aucune activité. Ainsi 17% des couples qui travaillent ont des revenus mensuels supérieurs à 4 500 euros contre 9% des couples dont seul le réserviste travaille. 52% des réservistes dont le conjoint est retraité se situent dans une fourchette de revenus allant de 2 001 à 4 500 euros.

80% des ménages de jeunes réservistes ayant moins de 36 ans ont des revenus mensuels inférieurs à 3 001 euros dont 65 % ont des revenus inférieurs à 1 501 euros. La moitié des jeunes de moins de 25 ans ont les revenus les plus modestes, moins de 1 001 euros par mois. En revanche, les 36-55 ans sont les réservistes ayant les revenus les plus élevés puisque 43% d'entre eux ont des revenus supérieurs à 3 000 euros. Les réservistes plus âgés donc plus souvent à la retraite sont moins nombreux proportionnellement à posséder de tels revenus puisqu'ils ne sont plus que 31%

60% des officiers de réserve possèdent des revenus mensuels supérieurs à 3 000 euros contre 24% des sous-officiers et 9% des militaires du rang. Rappelons que les militaires du rang sont ceux qui sont les plus jeunes, les moins souvent en couple et que c'est parmi eux que l'on trouve également le plus d'étudiants et les réservistes dont les professions sont les moins rémunérées.

**Tableau et graphique 2.7.1 : Revenus du ménage selon la catégorie hiérarchique**

Tranche de revenus	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 500 €	0,8	1,3	12,5	4,6
501-1 000 €	1,8	3,3	9,7	4,8
1 001-1 500 €	2,3	9,4	20,8	10,9
1 501-2 000 €	7,8	25,7	20,1	18,9
2 001-3 000 €	26,5	35,7	27,4	30,5
3 001-4 500 €	29,0	19,4	6,9	18,2
4 501-6 000 €	17,1	3,8	1,2	6,8
6 001-7 500 €	6,6	0,7	0,3	2,3
> à 7 500 €	8,1	0,7	1,1	3,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : Les revenus du ménage de 26,5% des officiers de réserve sous ESR sont compris entre 2001-3000 €

**Tableau 2.7.2 : Revenus des ménages selon la classe d'âge**

Tranche de revenus	25 ans et moins	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	+ de 55 ans	Ensemble
Moins de 500 €	36,4	0,8	0,5	0,2	0,1	4,6
501-1 000 €	15,1	6,4	3,1	1,8	1,7	4,8
1 001-1 500 €	16,9	19,1	7,6	7,6	3,1	10,9
1 501-2 000 €	14,3	20,8	13,5	17,1	26,0	18,9
2 001-3 000 €	10,0	33,7	31,7	29,9	37,8	30,5
3 001- 4 500 €	3,9	13,6	25,2	23,8	20,0	18,2
4 501-6 000 €	1,6	3,7	10,3	10,4	6,9	6,8
6 001-7 500 €	0,5	0,9	3,7	4,2	1,7	2,3
> à 7 500 €	1,3	1,0	4,4	5,0	2,7	3,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : Les revenus du ménage de 10% des réservistes sous ESR âgés de moins de 26 ans sont compris entre 2001-3000 €



**2ème PARTIE**  
**LES RESERVISTES**  
**AU SEIN DE LA DEFENSE**



## **Chapitre 3**

### **CARACTERISTIQUES MILITAIRES**

---

### 3.1. Les réservistes : armée d'appartenance

---

#### ***Répartition par armée, par catégorie hiérarchique et par type de recrutement***

Si l'on considère uniquement la population masculine, il est intéressant de noter que la gendarmerie et l'armée de terre représentent à elles deux plus de 70% des effectifs de réservistes. Ainsi, sur 100 réservistes masculins, 37 appartiennent à la gendarmerie, 35 à l'armée de terre, 13 à la marine, 11 à l'armée de l'air et 4 au service de santé des armées. La répartition des femmes est plus équilibrée que celle des hommes. Toutefois, la gendarmerie et l'armée de terre concentrent encore près de 60% des effectifs. 18% de femmes servent dans l'armée de l'air, 15% dans la marine, et 7% dans le service de santé.

Le taux de féminisation de la réserve avoisine 8%. Il est nettement inférieur à celui de l'armée d'active, qui a connu une nette progression avec la professionnalisation et notamment l'accroissement du recrutement de militaires du rang, qui est proche aujourd'hui de 13%.

Le faible taux de féminisation de la réserve s'explique quant à lui par la nature du recrutement des réservistes qui a pendant longtemps concerné essentiellement les hommes. En effet, la ressource provenait d'une part du service national auquel les femmes n'étaient pas soumises, et d'autre part, des grades supérieurs de l'armée d'active peu occupés alors par les militaires féminins.

En revanche, les taux de féminisation par armée suivent la même tendance que ceux du personnel d'active. En effet, le service de santé et l'armée de l'air sont les deux armées qui affichent les taux de féminisation les plus élevés respectivement 14 % et 12%, à l'instar de ce qui est observé dans l'armée d'active.

La féminisation croissante des grades supérieurs, le recrutement élevé de militaires du rang féminins dans l'armée d'active et le nouveau recrutement direct de réservistes devraient accroître dans l'avenir le nombre de femmes dans la réserve.

#### ***Structure par âge selon l'armée***

Dans toutes les armées, à l'exception de la gendarmerie, les jeunes de moins 25 ans, voire ceux de moins de 35 ans, sont minoritaires. Le service de santé et, dans une moindre mesure l'armée de terre, comptent peu ou pas de réservistes de moins de 25 ans.

Avec une population plus âgée, le service de santé totalise le moins grand nombre de réservistes âgés de moins de 35 ans mais en revanche, il compte une majorité de réservistes de plus de 45 ans, à l'opposé de la gendarmerie qui se distingue par la jeunesse de sa réserve.

L'armée de terre, l'armée de l'air et la marine ont une structure par âge assez proche. Ainsi, 1 réserviste sur 3 appartenant à l'une de ces armées a moins de 35 ans et près de 2 sur 5 ont plus de 45 ans.

**Tableau 3.1.1 : Répartition des réservistes par sexe selon l'armée**

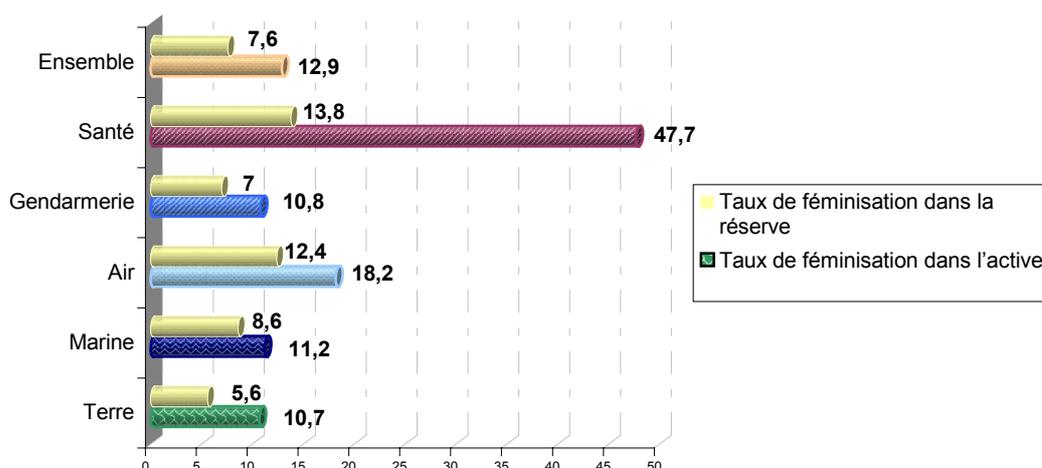
Armée	Ensemble		Hommes		Femmes	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Terre	13 304	34,9	12 559	35,6	745	25,9
Marine	5 068	13,3	4 634	13,2	434	15,1
Air	4 157	10,9	3 640	10,3	517	17,9
Gendarmerie	14 033	36,8	13 060	37,1	973	33,7
Santé	1 538	4,1	1 325	3,8	213	7,4
Total	38 100	100,0	35 218	100,0	2 882	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 25,9% des réservistes féminins appartiennent à l'armée de terre

**Graphique 3.1.2 : Taux de féminisation dans la réserve et l'armée d'active selon l'armée**



Sources : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et Observatoire de la féminisation/Regards sur les femmes militaires

Champ : Ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : Le taux de féminisation dans le service de santé est de 47,7% dans l'armée d'active et de 13,8% dans la réserve

**Tableau 3.1.3 : Répartition des réservistes par classe d'âge selon l'armée et le sexe**

Armée et sexe	Classe d'âge					Total
	- 26 ans	26-35 ans	36-45 ans	46-55 ans	+ de 55 ans	
<b>Hommes</b>						
Terre	4,8	26,4	27,2	25,6	16,0	100,0
Marine	8,7	18,4	22,9	30,1	19,9	100,0
Air	9,3	13,0	14,6	34,7	28,4	100,0
Gendarmerie	15,8	37,6	12,1	12,8	21,7	100,0
Santé	1,8	13,6	24,4	35,7	24,5	100,0
Ensemble	11,7	27,3	19,1	22,4	19,5	100,0
<b>Femmes</b>						
Terre	31,2	25,9	13,6	24,5	4,8	100,0
Marine	69,8	11,7	7,8	9,2	1,5	100,0
Air	65,8	3,9	9,5	17,4	3,4	100,0
Gendarmerie	82,2	10,4	5,2	1,6	0,6	100,0
Santé	10,0	23,5	25,1	35,6	5,8	100,0
Ensemble	58,9	14,4	10,0	14,0	2,7	100,0
<b>Ensemble</b>						
Terre	6,3	26,3	26,4	25,6	15,4	100,0
Marine	13,9	17,8	21,6	28,3	18,4	100,0
Air	16,3	11,9	13,9	32,6	25,3	100,0
Gendarmerie	15,8	37,6	12,1	12,8	21,7	100,0
Santé	1,7	13,6	24,4	35,7	24,6	100,0
Ensemble	6,3	26,3	26,4	25,6	15,4	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : Ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : Parmi les réservistes masculins du service de santé 24,4% ont entre 36 et 45 ans

La moyenne d'âge des réservistes est de 41,4 ans. Elle varie selon les armées. L'âge moyen des réservistes relevant de l'armée de terre et de la marine est de 42 ans alors que celui des réservistes de l'armée de l'air est de 44 ans. Les réservistes du service de santé sont plus âgés : ils ont en moyenne 47 ans et ont en moyenne 8 ans d'écart avec ceux de la gendarmerie, âgés seulement de 39 ans en moyenne.

L'âge médian rend encore mieux compte de cette situation. En effet, la moitié des réservistes de la gendarmerie ont moins de 34 ans, 1 réserviste sur 2 de l'armée de terre a moins de 42 ans. 1 sur 2 de la marine a moins de 44 ans et 1 sur 2 du service de santé a moins de 48 ans alors que dans l'armée de l'air, 1 réserviste sur 2 a moins de 50 ans.

Seule la gendarmerie se distingue par une population plus jeune. En effet, 53% de ses réservistes ont moins de 35 ans et seulement 1 réserviste sur 3 a plus de 45 ans.

C'est dans l'armée de terre que l'on compte le moins de réservistes de plus de 55 ans et dans l'armée de l'air qu'il y en a le plus.

### ***Différence avec les militaires d'active***

En règle générale, les réservistes sont plus âgés que les militaires d'active. La moyenne d'âge des militaires d'active masculins est de 32,9 ans contre 42,4 ans pour les réservistes. Dans une moindre mesure, les femmes réservistes sont également un peu plus âgées (29,3 ans en moyenne) que les femmes militaires d'active (28,5 ans).

63 % des militaires d'active ont moins de 35 ans<sup>12</sup> et 24% ont moins de 25 ans. Ces différences sont dues à la structure hiérarchique différente entre l'armée d'active et la réserve.

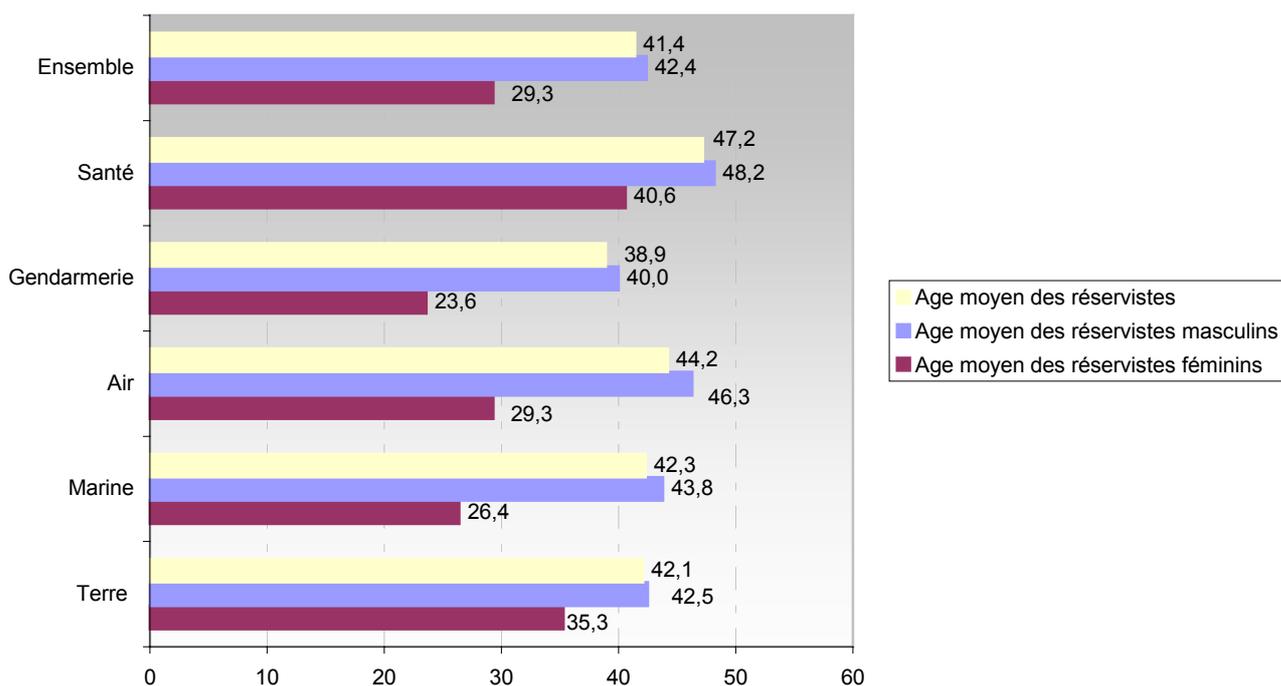
### ***Lien entre l'armée d'aujourd'hui et l'armée d'hier***

Si l'on établit une comparaison entre l'armée actuelle et l'armée dans laquelle les réservistes ont vécu leur expérience militaire antérieure, on remarque que la grande majorité des réservistes proviennent de la même armée. Le service de santé et la gendarmerie comptent dans leurs rangs une proportion plus importante que les autres armées de réservistes ayant effectué un changement d'armée. Ainsi, l'armée de terre alimente 15% des effectifs réserve de la gendarmerie et 13% de ceux du service de santé. Les autres changements d'armée sont numériquement insignifiants.

---

<sup>12</sup> OSD/données socio-démographiques et professionnelles sur les militaires, décembre 2003

**Graphique 3.1.4 : Age moyen des hommes et des femmes réservistes selon l'armée**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004  
 Champ : Ensemble des réservistes sous ESR

**Tableau 3.1.5 : Lien entre armée de service antérieure et armée d'appartenance actuelle**

Armées actuelles	Armée antérieure						Total
	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Autres services	
Terre	95,2	1,0	1,8	0,2	1,5	0,3	100,0
Marine	1,2	98,3	0,1	0,1	0,1	0,2	100,0
Air	1,4	0,3	97,8	0,1	0,3	0,1	100,0
Gendarmerie	15,4	0,2	1,3	82,3	0,2	0,6	100,0
Santé	12,9	6,5	3,4	0,3	76,7	0,2	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant un passé militaire (contingent ou carrière contrat)

Lecture : 95,2% des réservistes sous ESR de l'armée de terre qui ont eu une expérience militaire servaient également dans l'armée de terre

---

## 3.2. Les réservistes : catégorie hiérarchique

---

### ***Catégorie hiérarchique***

Sur 100 réservistes, 40 sont sous-officiers, 31 sont militaires du rang et 29 sont officiers. L'effectif de sous-officiers et d'officiers supérieurs dépasse celui des sous-officiers et des officiers subalternes. Ainsi, les sous-officiers supérieurs représentent 30% de l'effectif réserviste, ce qui, en terme quantitatif, les place nettement devant les sous-officiers subalternes qui atteignent 10% de l'effectif. Les officiers supérieurs sont proportionnellement un peu plus nombreux que les officiers subalternes : 16% contre 12%.

### ***La structure hiérarchique diffère quelque peu d'une armée à l'autre***

Dans l'armée de terre, les officiers et les sous-officiers sont représentés dans les mêmes proportions (38%) alors que les militaires du rang sont proportionnellement moins nombreux (23%). La marine et l'armée de l'air ont pratiquement la même structure hiérarchique. Ainsi, les sous-officiers représentent presque la moitié des militaires de ces deux armées. Les militaires du rang sont deux fois moins représentés qu'eux et les officiers 1,5 fois moins.

La gendarmerie et le service de santé ont des structures opposées. Si les gendarmes adjoints représentent la moitié des militaires de la gendarmerie, les militaires du rang ne sont pas représentés dans le service de santé. En revanche, les officiers représentent plus des trois quarts de ce service alors qu'ils sont moins représentés au sein de la gendarmerie avec 11% de l'ensemble.

### ***Le taux de féminisation varie sensiblement d'une catégorie hiérarchique à l'autre***

Les femmes sont 14 fois plus représentées parmi les militaires du rang que les officiers et 6 fois plus chez les sous-officiers. Ainsi, elles représentent à peine 1% des officiers de réserve, 6% des sous-officiers et 15% des militaires du rang.

La structure hiérarchique diffère nettement selon le sexe. Si les sous-officiers sont les plus représentés chez les hommes, ce sont les militaires du rang qui le sont le plus chez les femmes (61%). Les militaires du rang sont 2 fois plus représentés chez les femmes que chez les hommes et les officiers le sont 5 fois moins chez les femmes.

### ***Structure par âge selon la catégorie hiérarchique***

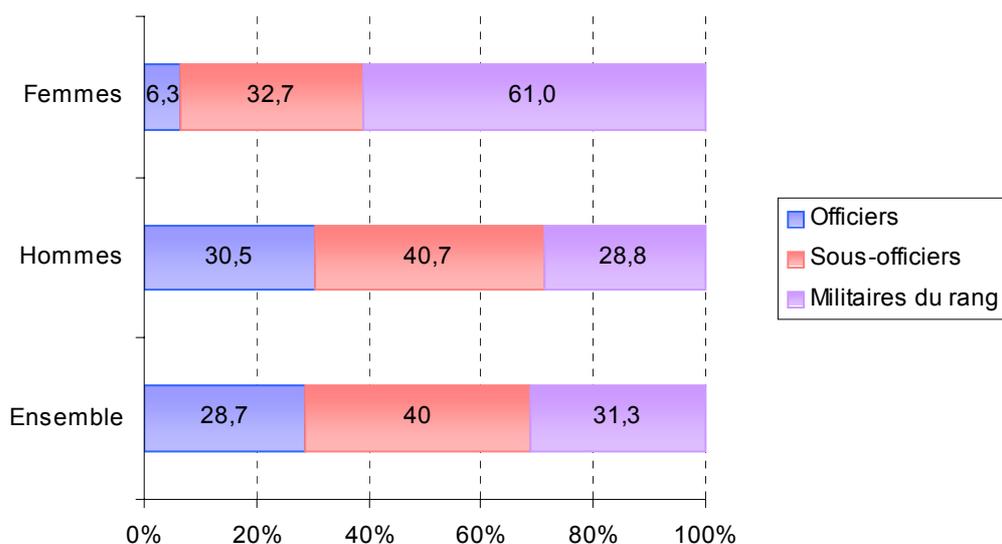
Le statut des réservistes ne permettant pas au moment de l'enquête aux militaires du rang de servir au-delà de 40 ans, il est normal que ce soit cette catégorie hiérarchique qui totalise le plus grand nombre de jeunes.

Par ailleurs, les volontaires, plus jeunes en âge, sont recrutés pour la plupart au grade de militaires du rang. Les plus jeunes d'entre eux représentent une proportion de 1 sur 3 et les plus âgés une proportion de 1 sur 9.

La population des militaires du rang est surtout concentrée dans la tranche intermédiaire des 26-35 ans puisqu'elle en concerne plus d'1 sur 2.

Les officiers et les sous-officiers ont une structure par âge assez similaire. La classe d'âge intermédiaire des 36-45 ans concentre près d'un quart des réservistes alors que 3 réservistes sur 5 ont plus de 45 ans. Seul 1 réserviste officier ou sous-officier sur 6 a moins de 35 ans.

**Graphique 3.2.1 : Catégorie hiérarchique des réservistes selon le sexe**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 6,3% des réservistes féminins sont officiers, 32,7% sont sous-officiers et 61% sont militaires du rang

**Tableau 3.2.2 : Taux de féminisation dans la réserve et l'armée d'active selon la catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique	Taux de féminisation dans la réserve	Taux de féminisation dans l'active
Officiers	1,8	7,7
Sous-officiers	6,1	10,9
Militaires du rang	14,8	17,6
Ensemble	7,6	12,9

Sources : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et Observatoire de la féminisation/Regards sur les femmes militaires

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : Les officiers féminins représentent 1,8% des officiers de réserve

**Tableau 3.2.3: Catégorie hiérarchique des réservistes selon l'armée d'appartenance**

Armée	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
Terre	38,4	39,0	22,6	100,0
Marine	35,6	46,7	17,7	100,0
Air	31,7	49,7	18,6	100,0
Gendarmerie	10,7	37,8	51,5	100,0
Santé	78,6	21,1	0,3	100,0
Ensemble	28,7	40,0	31,3	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 10,7% des réservistes sous ESR de la gendarmerie sont officiers

**Tableau 3.2.4: Catégorie hiérarchique des réservistes selon la classe d'âge**

Catégorie hiérarchique	Classe d'âge					Total
	- 26 ans	26-35 ans	36-45 ans	46-55 ans	+ de 55 ans	
Officiers	0,7	16,8	24,6	31,5	26,4	100,0
Sous-officiers	2,6	12,8	21,4	33,3	29,9	100,0
Militaires du rang	33,5	55,4	11,1	-	-	100,0
Ensemble	11,7	27,3	19,0	22,4	19,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 55,4% des militaires du rang réservistes sont âgés de 26 à 35 ans

La moyenne d'âge des officiers supérieurs est de 52 ans et demi, celle des sous-officiers supérieurs de 50 ans et demi, celle des sous-officiers subalternes de 43 ans et celle des officiers subalternes de 38 ans et demi. Enfin, les militaires du rang sont âgés en moyenne de 28 ans.

### ***Lien entre la hiérarchie d'aujourd'hui et celle d'hier***

Dans 90% des cas voire plus, les réservistes se trouvent dans la même catégorie hiérarchique que celle dans laquelle ils ont servi précédemment. La mobilité sociale est assez faible. Toutefois, on relève des promotions hiérarchiques au sein du corps des officiers et de celui de sous-officiers. En effet, si 92% du corps des officiers de réserve actuel est constitué d'anciens officiers, 5% provient du corps des sous-officiers et 2% de celui des militaires du rang. Parmi les sous-officiers, presque 10% d'entre eux étaient d'anciens militaires du rang. En revanche, 1,5% des militaires du rang actuels disent provenir du corps des sous-officiers.

### ***Différence avec l'armée d'active***

La pyramide hiérarchique des militaires de carrière se distingue de celle de la réserve.

Les officiers supérieurs ne représentent que 4% des cadres d'active contre 16% des cadres de réserve, les officiers subalternes ne sont que 6% contre 12% des cadres de réserve, les sous-officiers supérieurs ne représentent que 19% des cadres d'active contre 30% des cadres de réserve. En revanche, les sous-officiers d'active sont plus nombreux (37% contre 10% dans la réserve) et les militaires du rang sont représentés dans des proportions identiques : 34% dans l'active et 31% dans la réserve.

Ces différences relatives à la répartition hiérarchique sont encore plus sensibles selon les armées.

Quelle que soit l'armée, les officiers de réserve sont 2,5 à 3 fois plus nombreux dans la réserve que dans l'armée d'active.

Plus d'1 militaire d'active sur 2 est militaire du rang dans l'armée de terre alors qu'un peu moins d'1 réserviste sur 4 l'est. Dans la gendarmerie, c'est l'inverse les militaires du rang sont 3 fois plus présents dans la réserve. En revanche, les sous-officiers sont plus représentés parmi les cadres d'active de la gendarmerie, de l'armée de l'air et de la marine.

La moyenne d'âge des officiers d'active est de 39,5 ans, celle des sous-officiers de 36,2 ans, et celle des militaires du rang de 24,7 ans. Il est nécessaire de rappeler qu'à l'exception des militaires du rang, les réservistes peuvent servir jusqu'à la limite d'âge du personnel d'active augmentée de 5 ans. Par ailleurs, la pyramide des grades de l'armée d'active et de la réserve ne sont pas identiques, ce qui a des conséquences sur les moyennes d'âge des différentes catégories de personnel.

**Tableau 3.2.5 : Lien entre la catégorie hiérarchique antérieure et la catégorie hiérarchique actuelle**

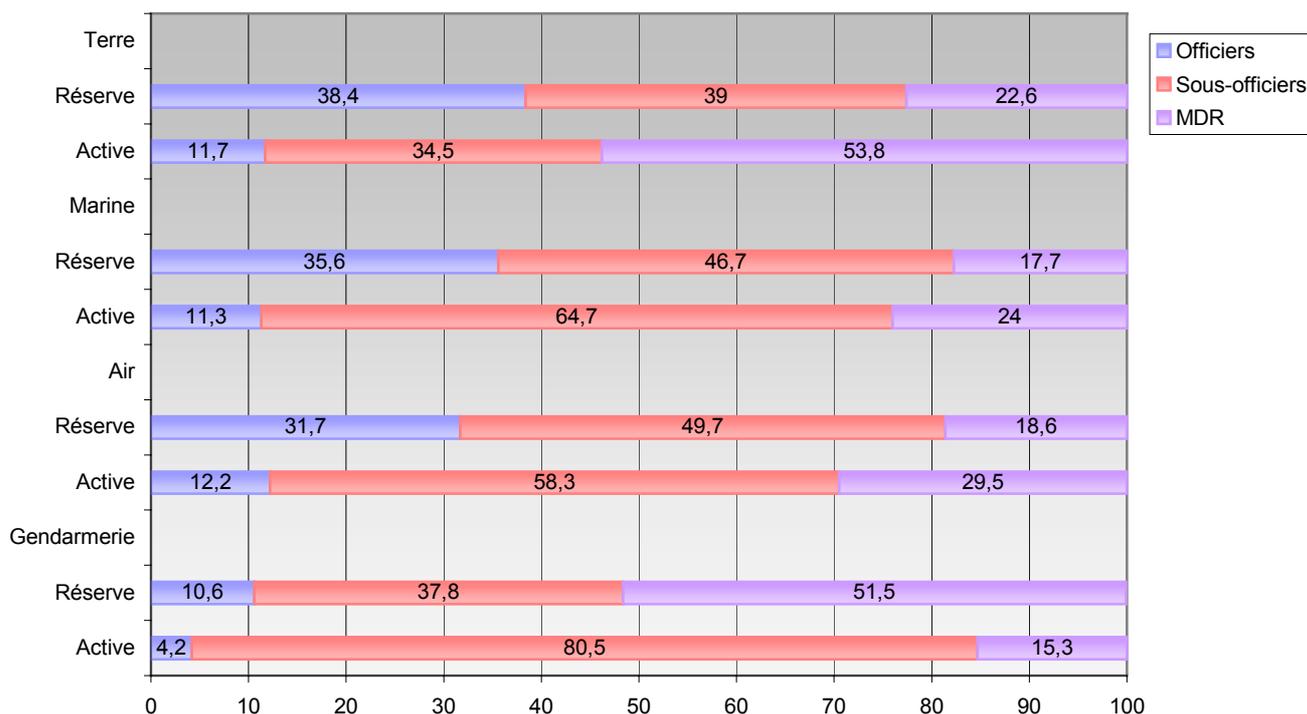
Catégorie hiérarchique actuelle	Catégorie hiérarchique antérieure			
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
Officiers	92,7	5,1	2,2	100,0
Sous-officiers	0,0	90,2	9,8	100,0
Militaires du rang	0,0	1,4	98,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant un passé militaire (contingent ou carrière contrat)

Lecture : 92,7% des officiers de réserve actuels ayant eu un passé militaire étaient déjà officiers

**Graphique 3.2.6 : Répartition hiérarchique des réservistes par rapport à l'armée d'active**



Sources : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 et Données socio-démographiques 2003

Champ : ensemble des réservistes sous ESR et des militaires de carrière

Lecture : parmi les réservistes de la gendarmerie, 37,8% sont sous-officiers alors que les sous-officiers d'active sont 80,5%

---

### 3.3. Les réservistes : origine de recrutement

---

#### ***Selon le sexe***

L'origine des hommes et des femmes au moment de leur engagement dans la réserve n'est pas identique. C'est parmi le nouveau type de recrutement que la proportion de femmes est la plus importante et qu'elle se rapproche le plus de celle des hommes (40% et 60%). En revanche, au sein du recrutement carrière-contrat, les femmes sont très peu représentées (5%) et au sein du recrutement contingent, elles sont encore plus minoritaires, puisqu'elles ne sont que 1%, à avoir effectué le service national, celui-ci reposant sur le seul volontariat pour les femmes.

Ainsi, 2 femmes réservistes sur 3 sont issues du recrutement externe récemment ouvert, un peu plus d'1 sur 4 est ancien militaire d'active et un peu moins de 5% ont effectué un service national.

Il faut souligner la forte féminisation du recrutement s'adressant aux jeunes volontaires. Cela signifie que les jeunes femmes sont très intéressées par cet engagement et qu'elles constituent désormais un vivier de recrutement non négligeable.

#### ***Selon l'armée***

La structure par origine varie selon les armées. Celles-ci peuvent être regroupées en deux ensembles :

- le premier groupe est composé de l'armée de terre, de la gendarmerie et du service de santé dans lequel les réservistes issus du civil sont majoritaires bien que dans des proportions très différentes ;

- le deuxième groupe rassemble l'armée de l'air et la marine au sein desquels les anciens militaires d'active sont les plus représentés.

Ainsi, 83% des réservistes du service de santé sont originaires du milieu civil dont 10% font partie de la nouvelle génération de réservistes. De même, 62% des réservistes de la gendarmerie sont recrutés également dans le vivier civil ainsi que 57% des réservistes de l'armée de terre. En revanche, près de 59% des réservistes de l'armée de l'air et 53% de ceux de la marine proviennent de l'armée d'active.

Toutefois, l'armée de l'air, la marine et la gendarmerie font légèrement plus appel au nouveau recrutement (environ 15%) que le service de santé (10%) et que l'armée de terre (8%). Ainsi, l'armée de l'air recrute 2 fois plus de civils sans passé militaire que l'armée de terre.

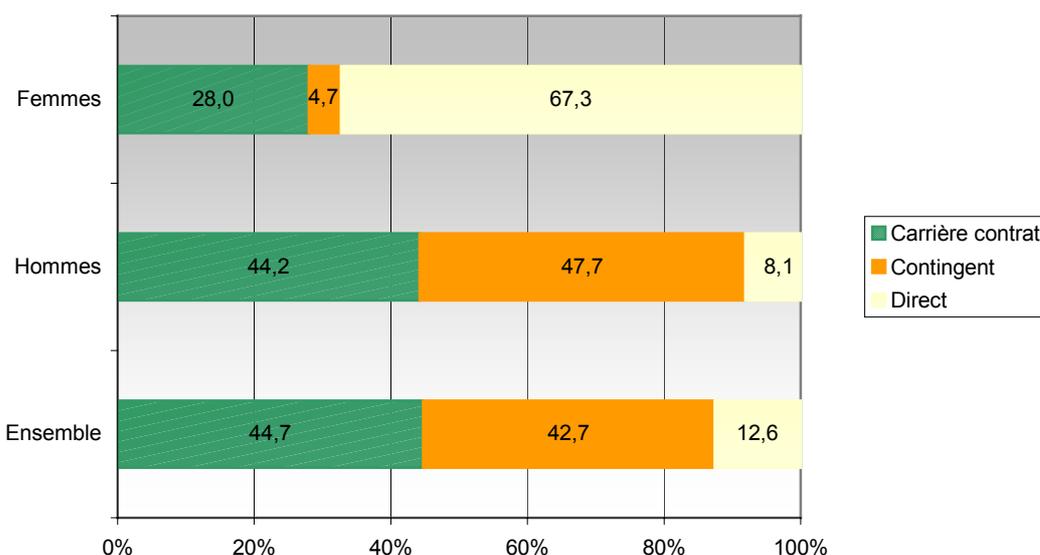
Le particularisme du service de santé est qu'actuellement son vivier de recrutement repose principalement sur la ressource issue du contingent.

#### ***Selon la catégorie hiérarchique***

Les officiers proviennent majoritairement du contingent (61%), tout comme les militaires du rang (57%). En revanche, ces deux catégories se différencient concernant la proportion de militaires de carrière et de directs. Les anciens militaires sont trois fois plus nombreux parmi les officiers que parmi les militaires du rang. Les réservistes de recrutement direct sont 13 fois plus nombreux parmi les militaires du rang que parmi les officiers et 9 fois plus parmi les sous-officiers.

Près de 3 sous-officiers réservistes sur 4 sont d'anciens militaires d'active et 1 sur 5 a une origine service national.

**Graphique 3.3.1 : Type de recrutement des réservistes selon le sexe**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : 28% des réservistes féminins sont d'anciens militaires de carrière ou sous contrat

**Tableau 3.3.2 : Type de recrutement des réservistes selon l'armée d'appartenance**

Armée	Carrière-contrat	Contingent	Volontaire	Total
Terre	42,6	48,8	8,6	100,0
Marine	53,5	32,1	14,4	100,0
Air	58,8	25,0	16,2	100,0
Gendarmerie	37,7	47,5	14,8	100,0
Santé	17,4	72,3	10,3	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : parmi les réservistes de la marine 14,4% sont des volontaires

**Tableau 3.3.3 : Type de recrutement des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Recrutement	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Carrière-contrat	36,2	73,7	9,9	43,0
Contingent	61,3	22,7	56,8	44,4
Volontaire	2,5	3,6	33,3	12,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : parmi les sous-officiers de réserve 22,7% sont issus du contingent

**Tableau 3.3.4 : Type de recrutement des réservistes selon la classe d'âge**

Recrutement	Classe d'âge					Ensemble
	Moins de 26 ans	Entre 26 et 35 ans	Entre 36 et 45 ans	Entre 46 et 55 ans	Plus de 55 ans	
Carrière-contrat	3,7	10,0	33,8	72,1	88,3	43,0
Contingent	3,3	85,8	64,6	27,2	11,4	44,4
Volontaire	93,0	4,2	1,6	0,7	0,3	12,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes sous ESR

Lecture : parmi les réservistes âgés de 26 à 35 ans, 85,8% sont issus du contingent

---

### 3.4. Les réservistes : engagement dans la réserve

---

#### ***L'âge à l'engagement dans la réserve (depuis la signature de leur premier contrat ESR)***

Les réservistes se sont engagés dans la réserve en moyenne à l'âge de 38 ans. La moitié d'entre eux avaient moins de 36 ans à l'engagement. 39% des réservistes se sont engagés plus jeunes, à moins de 25 ans, 19% entre 26 et 35 ans, 22% entre 36 et 45 ans et enfin, 20% à plus de 46 ans.

Un engagement dans la réserve se contracte en moyenne à 42 ans pour les officiers de réserve, à 44 ans pour les sous-officiers et à 26 ans pour les militaires du rang. La moitié des officiers se sont engagés à 43 ans.

Selon toute attente, les écarts d'âge sont très importants en fonction de l'origine du recrutement. Les « carrière-contrat » sont devenus réservistes en moyenne à 48 ans tandis que ceux issus du contingent avaient 33 ans et les directs, 21 ans. La moitié des « carrière-contrat » avaient moins de 50 ans à l'engagement, la moitié des « contingent » avaient moins de 31 ans et la moitié des nouveaux recrutements moins de 19 ans. Les réservistes issus du contingent ne se sont pas forcément engagés après le service militaire puisque l'âge d'engagement est relativement élevé. Le poids des élèves officiers de réserve du service de santé peut expliquer aussi cet âge tardif à l'engagement.

Les moyennes d'âge à l'engagement varient également entre les armées. Ainsi les réservistes de la gendarmerie sont recrutés plus jeunes, en moyenne à 36 ans, ceux de l'armée de terre à 38 ans, ceux de la marine et de l'armée de l'air sont recrutés un peu plus tard à 39 ans et 40 ans et enfin, ceux du SSA le sont à 43 ans.

#### ***La durée d'engagement dans la réserve (depuis la signature de leur premier contrat ESR)***

1 réserviste sous ESR sur 2 sert depuis moins de 3 ans. Un peu moins d'un tiers des réservistes actuellement sous ESR ont moins d'un an d'ancienneté. 20% totalisent entre 1 et 2 ans, 30% entre 2 et 5 ans, 16% entre 5 et 10 ans et 2,5% plus de 10 ans d'ancienneté.

Peu de réservistes ont effectué jusqu'alors une longue carrière dans la réserve. En effet, l'ancienneté moyenne dans la réserve sous ESR est de 3 ans. L'ancienneté maximum des réservistes interrogés est de 11 ans.

Il existe de grandes disparités selon la catégorie hiérarchique. L'ancienneté moyenne des officiers est plus du double de celle des militaires du rang : 5 ans contre 2 ans. Celle des sous-officiers est de 3 ans. La moitié des officiers ont effectué moins de 4 ans de services, alors que la moitié des sous-officiers ont moins de 3 ans d'ancienneté et que les militaires du rang sont en service depuis moins de 2 ans.

**Tableau 3.4.1 : Répartition des réservistes par classe d'âge à l'engagement (signature du 1<sup>er</sup> contrat ESR) selon l'armée**

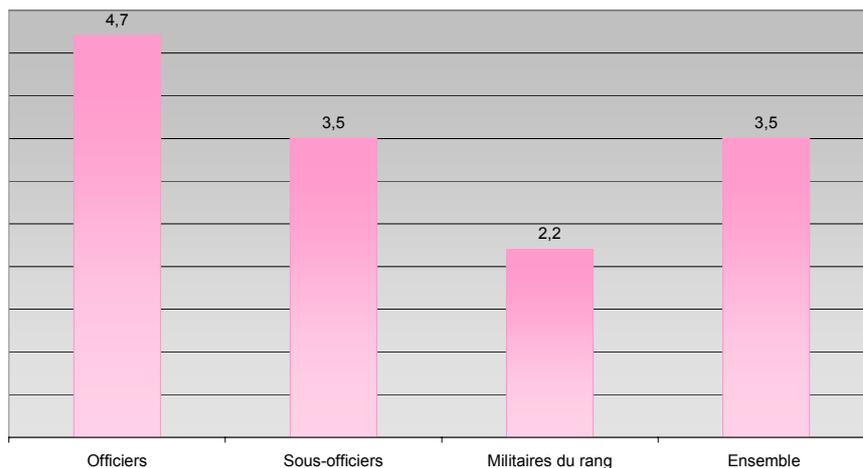
Classe d'âge	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
- de 20 ans	6,3	13,9	16,3	15,8	1,8	11,7
21 à 25 ans	26,3	17,8	11,9	37,6	13,6	27,2
26 à 35 ans	26,4	21,7	13,9	12,1	24,4	19,1
36 à 45 ans	25,6	28,3	32,6	12,8	35,7	22,4
Plus de 46 ans	15,4	18,3	25,3	21,7	24,5	19,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 11,9% des réservistes de l'armée de l'air se sont engagés dans la réserve entre 21 et 25 ans

**Tableau 3.4.2 : Durée moyenne d'ancienneté de service des réservistes selon la catégorie hiérarchique**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier contrat n'a pas été signé en 2004

Lecture : La durée moyenne d'ancienneté de service des sous-officiers de réserve en tant qu'ESR est de 3,5 ans

**Tableau 3.4.3 : Répartition de l'ancienneté de service des réservistes (signature du 1<sup>er</sup> contrat ESR) selon la catégorie hiérarchique**

Ancienneté de service	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
1 an et moins	16,8	26,1	45,5	29,4
Entre 1 et 2 ans	14,2	22,0	24,1	20,4
Entre 2 et 5 ans	33,4	32,7	26,0	30,8
Entre 5 et 10 ans	31,0	16,3	4,1	16,8
Plus de 10 ans	4,6	2,9	0,3	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier contrat n'a pas été signé en 2004

Lecture : 33,4% des officiers de réserve ont entre 2 et 5 ans d'ancienneté de service en tant qu'ESR

**Tableau 3.4.4 : Répartition de l'ancienneté de service des réservistes (signature du 1<sup>er</sup> contrat ESR) selon l'armée**

Ancienneté de service	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Total
1 an et moins	25,8	38,6	23,5	31,5	25,8	29,4
Entre 1 et 2 ans	17,7	21,5	16,6	23,9	18,9	20,4
Entre 2 et 5 ans	28,8	30,4	32,0	32,4	32,4	30,8
Entre 5 et 10 ans	24,5	7,4	23,9	10,5	19,4	16,8
Plus de 10 ans	3,2	2,1	4,0	1,7	3,5	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier contrat n'a pas été signé en 2004

Lecture : 19,4% des réservistes du service de santé ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté de service en tant qu'ESR

L'ancienneté moyenne varie peu d'une armée à l'autre. Les réservistes de l'armée de terre et de l'armée de l'air totalisent un peu plus d'années de service que leurs camarades des autres armées. La durée de service dans l'armée de terre et l'air est de 4 ans contre 3,7 ans dans le service de santé, 2,7 ans dans la marine et 3 ans dans la gendarmerie. L'armée de terre et l'armée de l'air ont une tradition plus ancienne d'emploi des réservistes qui peut expliquer ces différences.

C'est parmi les réservistes issus du contingent que la durée des services est la plus longue. La moyenne est de 4 ans contre 3 ans pour les réservistes d'origine « carrière-contrat » et 1,5 pour les nouveaux recrutements mis en place depuis 1999.

Les réservistes ne s'engageant pas au même âge selon les recrutements, les perspectives de carrière dans la durée au sein de la réserve diffèrent. A long terme, les jeunes volontaires devraient avoir des états de service plus longs, s'ils restent dans l'institution. Si leur durée de service est actuellement la plus courte, c'est parce que cette forme de recrutement est la plus récente. En revanche, bien que s'engageant beaucoup plus jeunes que ceux d'active, les réservistes issus du contingent passent 4 ans en moyenne dans l'institution alors que la durée moyenne pour les « carrière-contrat » est de 3 ans.

La moitié des réservistes issus du contingent ont 3 ans de service ; 1 ancien d'active sur 2 a 2 ans d'ancienneté et la moitié des directs moins d'1 an. Ainsi, 75% des nouveaux recrutements ont moins de 2 ans d'ancienneté.

### ***Jours ESR réalisés ou non par les réservistes (depuis la signature du 1<sup>er</sup> contrat ESR)***

Au moment de l'enquête, 96,6% des réservistes sous ESR engagés dans la réserve avant 2004, soit 35 815 personnes, déclarent avoir effectué au moins un jour d'activité. Aucun clivage n'apparaît entre armées et catégories hiérarchiques en ce domaine.

En revanche, les jeunes issus du nouveau recrutement se démarquent un peu plus des autres puisque 7% d'entre eux déclarent ne pas avoir encore effectué un seul jour contre 3% relevant des autres types de recrutement.

### ***Durée du contrat ESR actuel***

38% des réservistes, ayant répondu à la question concernant la durée de leur contrat ESR actuellement en cours soit 14 044 réservistes, ont souscrit un contrat ESR de 5 ans, 5% de 4 ans, près du tiers a signé un engagement de 3 ans, 11% de 2 ans et 18% d'un an.

La durée du contrat varie d'une armée à l'autre. 1 réserviste sur 2 appartenant à la gendarmerie et au service de santé et 2 réservistes sur 5 de l'armée de terre ont signé pour la durée maximum d'un ESR. Ils ne sont plus que 1 sur 6 dans l'armée de l'air et 3% dans la marine à être dans ce cas là. En revanche, la moitié des réservistes de la marine et près de 40% de ceux de l'armée de l'air ont signé un ESR d'une durée de 3 ans. C'est dans le service de santé que la proportion de réservistes ayant signé un contrat d'un an est la plus importante : 31% devant la marine, l'armée de l'air, l'armée de terre et la gendarmerie (14%). C'est dans la marine que les contrats sont les plus courts. Ainsi, 41% des réservistes ont un ESR dont la durée est inférieure à 3 ans, tout comme 36% des réservistes de l'armée de l'air.

Si 38% des réservistes du service de santé sont également dans cette situation, 48% ont en revanche des contrats longs.

A la différence des armées, il n'existe aucun clivage entre catégories hiérarchiques concernant la durée des contrats ESR. En revanche, les recrutements directs sont deux fois plus nombreux que les autres recrutements à déclarer avoir signé un ESR d'un an et les réservistes dont l'origine est « contingent » sont 1,5 fois plus nombreux que les autres à avoir un ESR de 5 ans (44% contre 36% carrière-contrat, 28% des volontaires).

**Tableau 3.4.5 : Ancienneté moyenne de service des réservistes selon l'armée (signature du 1<sup>er</sup> contrat ESR)**

Armée	Durée moyenne
Terre	4,0
Marine	2,7
Air	4,1
Gendarmerie	3,0
Santé	3,7
Ensemble	3,5

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier contrat n'a pas été signé en 2004

Lecture : La durée moyenne d'ancienneté de service des réservistes de la gendarmerie en tant qu'ESR est de 3 ans

**Tableau 3.4.6 : Répartition de la durée des contrats ESR actuels des réservistes selon l'armée**

Armée d'appartenance	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	Total
Terre	18,0	10,5	25,5	4,3	41,7	100,0
Marine	24,8	16,6	51,9	3,1	3,6	100,0
Air	19,5	17,2	39,7	5,1	18,5	100,0
Gendarmerie	13,8	8,2	20,2	5,7	52,1	100,0
Santé	31,5	6,5	10,8	3,6	47,6	100,0
Ensemble	18,0	11,0	27,8	4,8	38,4	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 39,7% des réservistes de l'armée de l'air ont signé un contrat ESR d'une durée de 3 ans

**Tableau 3.4.7 : Répartition de la durée des contrats ESR actuels des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	Total
Officiers	17,5	12,0	29,3	4,5	36,7	100,0
Sous-officiers	15,9	10,2	28,9	5,6	39,4	100,0
Militaires du rang	21,2	11,3	25,0	3,7	38,8	100,0
Ensemble	18,0	11,0	27,8	4,8	38,4	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 10,2% des sous-officiers de réserve ont signé un contrat ESR d'une durée de 2 ans

**Tableau 3.4.8 : Répartition de la durée des contrats ESR actuels des réservistes selon le type de recrutement**

Type de recrutement	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	Total
Carrière-contrat	16,0	12,1	29,9	6,1	35,9	100,0
Contingent	15,4	9,5	27,0	4,2	43,9	100,0
Volontaire	34,1	12,8	23,3	1,9	27,9	100,0
Ensemble	18,0	11,0	27,8	4,8	38,4	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 23,3% des réservistes volontaires ont signé un contrat ESR d'une durée de 3 ans

---

## 3.5. Les réservistes : motivations à l'engagement

---

### ***Les motivations à servir dans la réserve***

L'engagement dans la réserve relève plus d'une démarche civique et patriotique que d'une démarche utilitariste. Quels que soient le sexe, l'âge, l'origine, la catégorie hiérarchique ou l'armée d'appartenance, l'engagement des réservistes est plus motivé par la volonté de donner de soi que par la recherche d'éventuels bénéfices personnels.

Ainsi, pour 48% des réservistes, servir dans la réserve répond avant tout à leur désir de servir leur pays, à leur sens du devoir. Le désir de mettre leurs compétences au service des armées est également une de leurs préoccupations puisque 1 réserviste sur 3 met en avant cette raison.

L'attrait pour le monde militaire se traduit pour 38% d'entre eux par la volonté de demeurer dans l'institution militaire et ce, quelle que soit l'origine du réserviste.

Enfin, les apports personnels que peut procurer un engagement dans la réserve sont évoqués à des degrés différents : l'aspect financier est mis sur le même plan que l'envie de diversifier sa vie quotidienne. Ces deux motifs sont mis en exergue par un cinquième des réservistes.

L'acquisition d'une expérience, la vie de groupe, la possibilité de recevoir une formation militaire ne sont pas prioritairement évoquées par les réservistes.

Enfin, les réservistes ne s'engagent pas par souci d'être reconnus. En effet, la reconnaissance des compétences à travers l'obtention de décorations et l'avancement incite seulement 4% des réservistes à souscrire un ESR.

La hiérarchie des principales motivations à contracter un engagement dans la réserve est globalement la même quel que soit le sexe, l'âge, l'origine...; toutefois, certaines variations sont observées d'une catégorie hiérarchique à l'autre, et surtout, d'un type de recrutement à l'autre. Selon les armées, les trois principales motivations sont pratiquement identiques.

### ***Selon les armées***

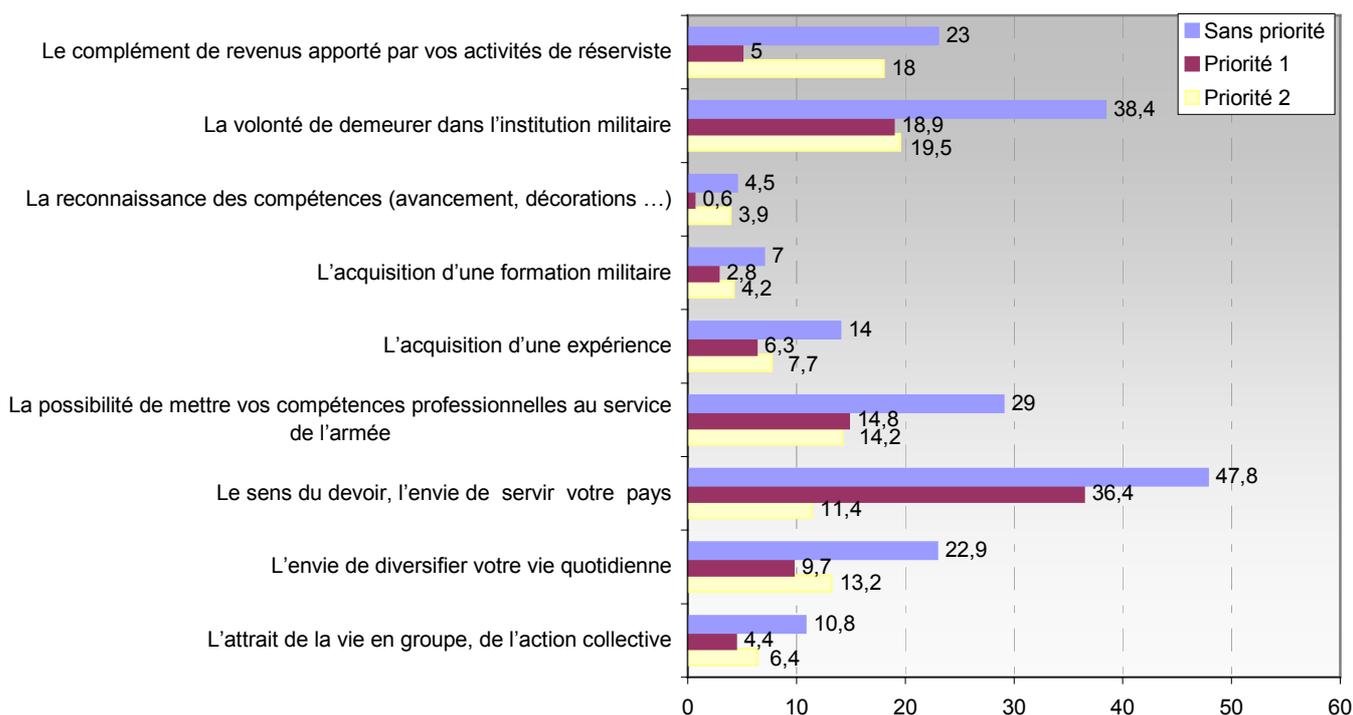
Les aspirations des réservistes se déclinent selon les armées et sont liées à la structure de chacune d'entre elles.

Quelle que soit l'armée, « le sens du devoir » est mis en avant par tous les réservistes dans des proportions cependant différentes. C'est dans l'armée de terre que cette motivation est le plus souvent prégnante (57%) et dans l'armée de l'air qu'elle est le moins souvent citée (37%).

La volonté de demeurer dans l'institution est une raison majeure de s'engager dans la réserve pour 47% des réservistes de l'armée de l'air, et 40% de ceux de la marine et de l'armée de terre. Elle l'est pour 36% des réservistes de la gendarmerie et seulement, 23% des réservistes du service de santé. Cette motivation est liée au mode de recrutement qui diffère d'une armée à l'autre.

La possibilité de mettre ses compétences au service des armées est majoritairement évoquée par le service de santé alors qu'un réserviste de la gendarmerie sur 5 met en avant cette volonté. Les réservistes de la gendarmerie et ceux de l'armée de l'air sont plus souvent attirés par le complément de revenus que dans les autres armées.

**Graphique 3.5.1 : Motivations à l'engagement des réservistes**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes (parmi ceux qui ont correctement répondu à cette question soit 76% des répondants) plusieurs réponses possibles

Lecture : le sens du devoir est une motivation citée par 47,8% des réservistes, 36,4% le citent en priorité 1 ; 11,4% en priorité 2

**Tableau 3.5.2 : Motivations à l'engagement des réservistes selon l'armée (sans priorité)**

Motivations	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
L'attrait de la vie en groupe, de l'action collective	14,4	7,3	9,5	9,4	8,3	10,8
L'envie de diversifier votre vie quotidienne	19,7	22,0	15,4	27,8	29,0	22,9
Le sens du devoir, l'envie de servir votre pays	57,0	42,8	36,8	43,8	50,9	47,8
La possibilité de mettre vos compétences professionnelles au service de l'armée	30,1	37,6	39,7	19,2	51,6	29,0
L'acquisition d'une expérience	8,5	11,4	11,5	20,8	13,9	14,0
L'acquisition d'une formation militaire	7,8	7,7	8,8	6,0	2,2	7,0
La reconnaissance des compétences (avancement, décorations ...)	3,7	8,1	3,9	3,9	6,7	4,5
La volonté de demeurer dans l'institution militaire	39,4	39,6	46,9	36,2	23,1	38,4
Le complément de revenus apporté par vos activités de réserviste	16,3	20,8	25,1	30,6	10,6	23,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes (parmi ceux qui ont correctement répondu à cette question soit 76 % des répondants) plusieurs réponses possibles

Lecture : 14,4% de réservistes de l'armée de terre sont motivés par l'attrait de la vie en groupe

**Tableau 3.5.3 : Motivations à l'engagement des réservistes selon la catégorie hiérarchique (sans priorité)**

Motivations	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
L'attrait de la vie en groupe, de l'action collective	7,9	12,7	11,2	10,8
L'envie de diversifier votre vie quotidienne	20,8	19,8	28,5	22,9
Le sens du devoir, l'envie de servir votre pays	60,3	38,2	47,8	47,8
La possibilité de mettre vos compétences professionnelles au service de l'armée	40,6	35,4	10,8	29,0
L'acquisition d'une expérience	8,4	6,1	28,5	14,0
L'acquisition d'une formation militaire	3,5	2,3	15,8	7,0
La reconnaissance des compétences (avancement, décorations ...)	4,9	3,7	5,1	4,5
La volonté de demeurer dans l'institution militaire	38,9	47,3	27,3	38,4
Le complément de revenus apporté par vos activités de réserviste	12,3	31,5	22,6	23,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes (parmi ceux qui ont correctement répondu à cette question soit 76 % des répondants) plusieurs réponses possibles

Lecture : 28,5% des militaires du rang sont motivés par l'envie de diversifier leur vie quotidienne

Servir dans la réserve c'est pour 60% des officiers répondre à leur sens du devoir, à l'envie de servir leur pays. Si cette volonté de servir est aussi évoquée par les autres catégories hiérarchiques, elle l'est de façon moins prononcée (48% pour les militaires du rang, 38% pour les sous-officiers).

Les officiers et les sous-officiers trouvent motivant de pouvoir mettre leurs compétences au service des armées pour 41% des premiers et 35% des seconds alors que les militaires du rang sont plus sensibles à l'acquisition d'une expérience grâce à la réserve. Ceci s'explique par les différences d'âge et d'expérience professionnelle entre les cadres et les militaires du rang.

Plus que pour les autres, la réserve constitue pour beaucoup de sous-officiers (47%) un moyen de demeurer dans l'institution. Ceci s'explique par l'origine de leur recrutement qui est constitué par d'anciens militaires d'active.

L'envie de diversifier sa vie pousse davantage les militaires du rang que les cadres à s'engager dans la réserve.

C'est parmi les réservistes issus du contingent que la volonté de servir son pays est la plus forte, (64%) devant les volontaires et les « carrière-contrat ». Pour 53% de ces derniers, la réserve est le prolongement de leur carrière passée. Elle est un moyen de rester dans l'institution et permet de faire bénéficier à son armée d'origine de son savoir-faire militaire, tout en se procurant un complément de revenu.

Soulignons également l'excellent impact de l'expérience du service militaire, puisque « la volonté de demeurer dans l'institution » est la deuxième motivation des réservistes issus du contingent. Changer de la routine et apporter sa compétence aux armées sont aussi des facteurs qui les incitent à s'engager dans la réserve.

Comme leurs aînés, les jeunes issus du nouveau recrutement sont poussés par la volonté de servir, mais étant plus jeunes en âge et sans aucune expérience militaire, ils cherchent avant tout à acquérir une expérience (42%) et une formation militaire (31%). La réserve leur offre également la possibilité de changer de milieu.

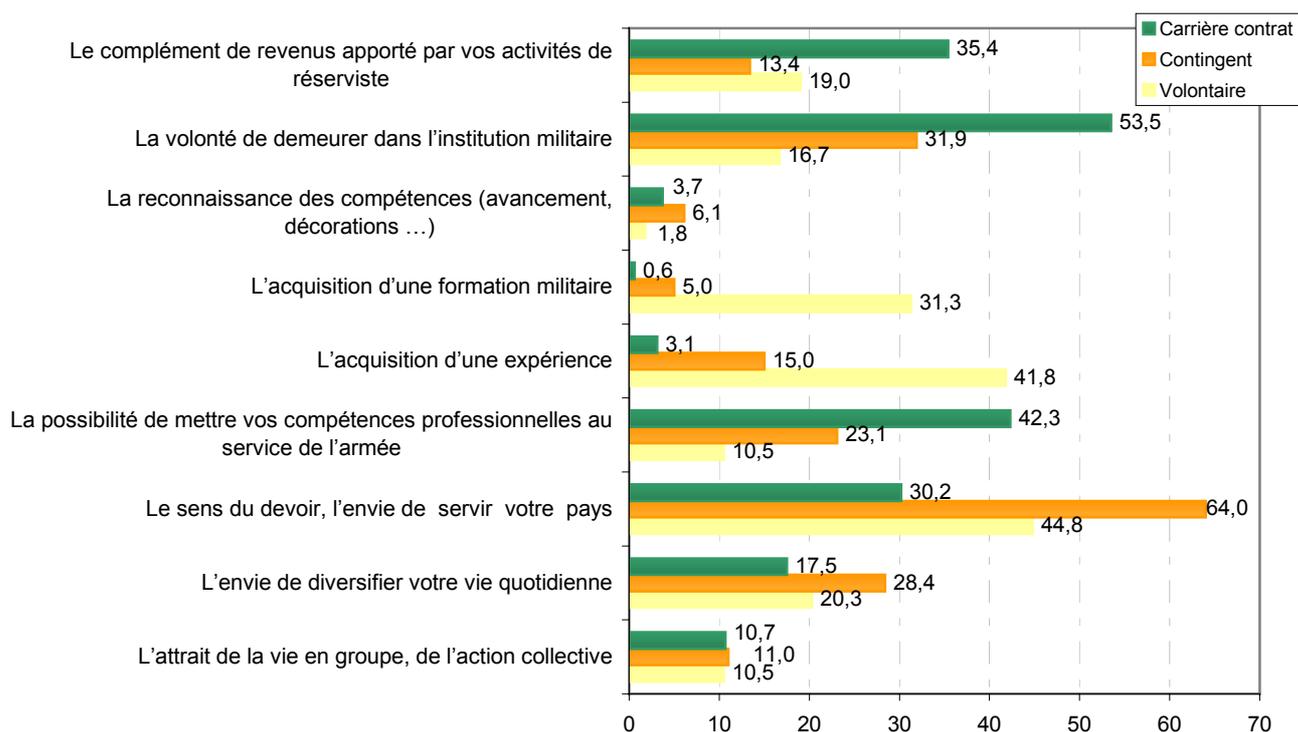
Lors de l'enquête sur la notoriété, l'image et l'attractivité de la réserve opérationnelle menée auprès des Français, les réservistes potentiels<sup>13</sup> citaient « la possibilité de vivre une expérience nouvelle », « les missions humanitaires », « pouvoir bénéficier de points retraite supplémentaires » comme facteurs susceptibles de les encourager à devenir réservistes.

En revanche, pour les personnes les plus intéressées par la réserve, l'engagement dans la réserve était perçu comme un moyen de mettre leurs compétences au service des armées et de prendre part à la défense du pays, motivations qui se rapprochent de façon plus manifeste de celles évoquées par les réservistes eux mêmes.

---

<sup>13</sup> Français susceptibles de devenir réservistes

**Graphique 3.5.4 : Motivations à l'engagement des réservistes selon le recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes parmi ceux qui ont correctement répondu à cette question soit 76 % des répondants) plusieurs réponses possibles  
Lecture : 41,8% des volontaires sont motivés par l'acquisition d'une expérience

**Tableau 3.5.5 : Hiérarchie des motivations à intégrer la réserve chez les Français/ Focus sur les cibles potentielles (\*) (Total des « Oui, tout à fait » susceptible de vous encourager à faire de la réserve)**

Motivations	Ensemble Des Français interrogés	Cible potentielle : Français interrogés susceptibles de s'engager dans la réserve		
		De façon certaine (**)	De façon probable(**)	Pourquoi pas (**)
La possibilité de vivre une expérience nouvelle	60	79	58	56
La possibilité de participer à des missions humanitaires (en France ou à l'étranger)	60	77	71	55
Le fait de pouvoir bénéficier de points retraite supplémentaires	64	76	69	61
La possibilité d'acquérir une formation	58	78	59	55
L'intérêt des missions confiées	50	73	54	45
Le versement d'une rémunération	56	72	50	54
La possibilité de rencontrer de nouvelles personnes	54	71	55	50
La possibilité de participer à la défense de votre pays	52	81	56	47
La possibilité de mettre vos compétences au service de l'armée	50	85	55	44
La reconnaissance officielle de vos compétences acquises dans le cadre de la Réserve	54	74	52	51
La possibilité de mieux connaître le milieu militaire	39	64	44	34
La possibilité d'effectuer des activités physiques (sport, marches...)	45	71	46	40
La possibilité de renouer avec votre expérience du service militaire (aux personnes qui ont fait leur service)	42	73	42	33
L'attrait pour le monde militaire	25	56	30	18

Source : OSD/Enquête Notoriété, image et attractivité de la réserve auprès des Français de 18 à 39 ans

(\*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « Pour chacun des éléments suivants, dites-moi s'il serait susceptible ou pas de vous encourager à avoir des activités dans la Réserve ? ».

(\*\*) : Cible potentielle : Réponse donnée à la question suivante : « Vous personnellement, pourriez-vous envisager d'avoir des activités dans la Réserve ? »



## **Chapitre 4**

### **LEURS ACTIVITES AU SEIN DES ARMEES**

---

## 4.1. Les réservistes : affectation

---

Près de 3 réservistes sur 5 sont affectés dans une unité opérationnelle soit un effectif estimé à 21 566 réservistes. L'unité opérationnelle comprend aussi bien des régiments, des bases opérationnelles, que des brigades de gendarmerie...

22% servent en état-major, dans une direction ou en école, 16% dans une unité de soutien administratif, technique, ou logistique et enfin, 3% dans une unité médicale ou dans un hôpital.

La gendarmerie et le service de santé se distinguent par une forte concentration de réservistes dans un seul type d'unité. Ainsi, 87% des réservistes de la gendarmerie servent en unité opérationnelle (brigades de gendarmerie relevant de ce type d'unité) et en toute logique, 67% des réservistes relevant du service de santé servent dans une unité médicale ou dans un hôpital. Néanmoins, 14% des réservistes du SSA déclarent servir dans une unité opérationnelle ou de combat et 15% en état-major ou en école.

Les réservistes des trois armées se répartissent de façon plus équilibrée sur trois types d'affectation sans toutefois connaître la même répartition. Ainsi, près de la moitié des réservistes de l'armée de terre sont en unité de combat ou opérationnelle alors que ce type d'affectation concerne 1 réserviste sur 3 de la marine et de l'armée de l'air. En revanche, près de la moitié des réservistes de l'armée de l'air servent dans des unités de soutien contre 23% des réservistes de la marine et de l'armée de terre. Les états-majors, les directions, les écoles, et centres d'instruction concernent davantage les réservistes de la marine et ceux de l'armée de terre que ceux des autres institutions.

Ainsi, la moitié des réservistes qui sont employés dans les unités de combat ou unités opérationnelles appartiennent à la gendarmerie et un tiers d'entre eux à l'armée de terre. Ceux servant dans les unités logistiques relèvent essentiellement de l'armée de terre et de l'armée de l'air. La moitié des réservistes servant en état-major ou en école appartiennent à l'armée de terre, à la marine et bien sûr, 85% de ceux affectés dans un hôpital ou en unité médicale du service de santé.

Plus de 4 militaires du rang sur 5 sont mutés dans les unités de combat ou unité opérationnelle alors que les sous-officiers y sont 1,5 fois moins nombreux et les officiers y sont 3 fois moins nombreux à y servir. Les sous-officiers y sont cependant en majorité affectés alors que la moitié des officiers exercent plutôt leurs activités en état-major ou en école. Les unités de soutien sont en priorité des lieux d'affectation de sous-officiers puis d'officiers et enfin, de militaires du rang.

Selon l'origine, il existe quelques différences liées au poids des catégories hiérarchiques. Ainsi, les volontaires servent en grande majorité dans les unités opérationnelles ainsi que les anciens du contingent, alors que les anciens d'active sont moins fréquemment affectés dans ce type d'unité. En revanche, ces derniers sont plus nombreux à se trouver dans les unités de soutien mais surtout dans les états-majors.

**Tableau 4.1.1 : Unité d'affectation des réservistes selon l'armée d'appartenance**

<i>Unité d'affectation</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Ensemble</i>
Unité de combat ou unité opérationnelle	49,3	32,3	33,2	87,6	13,8	58,2
Unité de soutien administratif ou technique, logistique	17,6	23,4	47,0	4,0	3,8	15,9
Etat-major, direction, école	32,3	43,0	17,7	8,3	15,6	22,5
Unité médicale, hôpital	0,7	0,4	1,8	0,0	66,8	3,2
Autre	0,1	0,9	0,3	0,1	0,0	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 87,6% des réservistes de la gendarmerie servent en unité opérationnelle

**Tableau 4.1.2 : Unité d'affectation des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

<i>Unité d'affectation</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>	<i>Ensemble</i>
Unité de combat ou unité opérationnelle	28,8	57,9	85,8	58,2
Unité de soutien administratif ou technique, logistique	15,4	19,8	11,4	15,9
Etat-major, direction, école	48,1	19,7	2,3	22,5
Unité médicale, hôpital	7,4	2,4	0,4	3,2
Autre	0,3	0,2	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 11,4% des militaires du rang réservistes servent en unité de soutien

**Tableau 4.1.3 : Unité d'affectation des réservistes selon le type de recrutement**

<i>Unité d'affectation</i>	<i>Carrière contrat</i>	<i>Contingent</i>	<i>Volontaire</i>	<i>Ensemble</i>
Unité de combat ou unité opérationnelle	46,6	65,0	73,8	58,2
Unité de soutien administratif ou technique, logistique	20,8	11,4	15,6	15,9
Etat-major, direction, école	31,1	18,8	6,0	22,5
Unité médicale, hôpital	1,3	4,6	4,5	3,2
Autre	0,2	0,2	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 73,8% des réservistes volontaires servent en unité de combat ou unité opérationnelle

### ***L'affectation dans le poste***

Près de 2 réservistes sur 3 disent être affectés à un poste déterminé au sein de leur unité alors qu'un quart déclare ne pas avoir de poste précis. 10% disent ne pas en avoir connaissance.

Les affectations à des postes particuliers sont plus souvent prononcées dans l'armée de l'air et le service de santé (81%) que dans l'armée de terre (75%) et la marine (72%). Seuls 48% des gendarmes disent être affectés dans un poste précis.

4 officiers sur 5 occupent un poste prédéfini et 1 sur 7 n'a pas d'affectation précise dans l'unité. Les sous-officiers sont légèrement plus nombreux, (1 sur 4) à ne pas tenir un poste précis. Néanmoins, ils sont 70% à être affectés à une fonction déterminée. En revanche, les militaires du rang sont les plus nombreux à ne pas être affectés à un poste particulier. Ils sont les moins bien informés sur leur poste (17% contre 6% des officiers et 7% des sous-officiers). C'est également parmi les volontaires que le manque d'information à ce sujet est le plus sensible (21%).

Au sein des états-majors, des unités médicales et des unités de soutien les postes de réservistes sont plus souvent déterminés. En revanche, 1 réserviste sur 3 servant dans les unités opérationnelles dit ne pas avoir d'affectation précise.

**Tableau 4.1.4 : Poste d'affectation des réservistes selon l'armée**

<i>Poste d'affectation</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Ensemble</i>
Poste déterminé	75,3	72,7	81,1	48,4	81,1	65,9
Poste non déterminé	15,3	13,7	11,2	41,4	11,4	24,1
Ne sait pas	9,4	13,6	7,7	10,2	7,5	10,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 81,1% des réservistes de l'armée de l'air ont une affectation dans un poste déterminé

**Tableau 4.1.5 : Poste d'affectation des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

<i>Poste d'affectation</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>	<i>Ensemble</i>
Poste déterminé	79,0	71,5	46,7	65,9
Poste non déterminé	14,6	21,1	36,7	24,1
Ne sait pas	6,4	7,4	16,6	10,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 21,1% des sous-officiers de réserve servent dans un poste non déterminé

**Tableau 4.1.6 : Poste d'affectation des réservistes selon le type de recrutement**

<i>Poste d'affectation</i>	<i>Carrière contrat</i>	<i>Contingent</i>	<i>Volontaire</i>	<i>Ensemble</i>
Poste déterminé	73,1	65,3	43,2	65,9
Poste non déterminé	20,0	24,7	36,1	24,1
Ne sait pas	6,9	10,0	20,7	10,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 73,1% des réservistes anciens de carrière ou sous contrat ont une affectation dans un poste déterminé

---

## 4.2. Les réservistes : domaine d'emploi

---

### ***La protection est le principal domaine d'emploi dans lequel servent les réservistes.***

Ce seul domaine emploie près de 44% des effectifs des réservistes. Ce domaine regroupe tous les réservistes qui font de la surveillance, qui sont employés dans la sécurité civile, en état-major de zone de défense, dans les Délégations militaires départementales (DMD) ...

Les réservistes se répartissent ensuite de façon assez équilibrée au sein de 3 autres secteurs : 14% disent exercer leur activité dans la logistique, le soutien, la maintenance, 14% dans la gestion, l'administration, la gestion des ressources humaines (GRH) et 12% dans le domaine du combat.

Enfin, 5% des réservistes ont un emploi relevant du domaine de la santé et 5% occupent des fonctions de formateur ou d'instructeur. Les autres secteurs recueillent moins de 3% des réservistes.

Selon l'armée, la catégorie hiérarchique et le type de recrutement, les réservistes ne se répartissent pas de la même façon au sein de ces domaines d'emploi.

La mission spécifique de chaque armée explique ces différences.

L'armée de terre et la marine sont les armées qui offrent le plus large éventail de spécialités aux réservistes. Ainsi, les réservistes se répartissent essentiellement au sein de 4 types d'emploi.

Les réservistes de l'armée de terre occupent des emplois liés au combat (26%), à la logistique (24%), à la protection (18%) et à la gestion (18%). 3 des 4 types d'emploi dans lesquels servent les réservistes de la marine sont communs à l'armée de terre et à l'armée de l'air, mais dans des proportions différentes. 37% des marins sont employés dans le domaine de la protection, sécurité, 16% dans la gestion, 16% dans la logistique et 13% à l'instruction.

Les réservistes de l'armée de l'air sont affectés essentiellement dans la gestion (28%), la protection (25%) et la logistique (24%).

La gendarmerie et le service de santé se caractérisent par une concentration de plus de 80% de leurs effectifs dans un seul domaine : ainsi la protection pour les premiers qui englobe toutes les missions des brigades de gendarmerie et le domaine de la santé, pour le service de santé.

Le domaine de la protection rassemble le plus grand nombre de réservistes quel que soit la catégorie hiérarchique. Les militaires du rang sont cependant proportionnellement les plus nombreux à y servir (66%), devant les sous-officiers (32%) et les officiers (25%).

A l'exception de la santé occupée par les officiers, les cadres officiers et sous-officiers ont vocation à être employés dans les mêmes secteurs. Ainsi, ils occupent des postes de gestion et d'administration, de GRH mais aussi relevant de la logistique. En toute logique, ils sont également plus nombreux à tenir des emplois d'encadrement. En revanche, le combat est un domaine dans lequel les militaires du rang exercent un peu plus souvent.

**Tableau 4.2.1 : Domaine d'emploi des réservistes selon l'armée**

<i>Domaine d'emploi</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Ensemble</i>
Combat, ...	26,0	3,5	3,4	1,4	0,0	12,2
Gestion, administration, GRH	17,6	15,9	28,0	11,6	7,9	13,7
Télécommunications, informatique	3,9	4,2	5,0	0,7	0,2	2,7
Logistique, soutien, maintenance	24,5	16,0	23,6	3,0	2,9	14,4
Santé	3,0	1,3	1,8	0,1	87,9	5,1
Communication	1,3	7,3	5,6	1,2	0,5	2,4
Protection, défense, sécurité, renseignement	18,3	36,7	25,5	78,4	0,2	43,7
Instruction, formation,	3,4	13,4	6,6	3,5	0,2	4,7
Action civilo-militaire	0,9	0,2	0,1	0,0	0,2	0,3
Autre domaine	1,1	1,5	0,4	0,1	0,0	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 26% des réservistes de l'armée de terre occupent un emploi relevant du combat

**Tableau 4.2.2 : Domaine d'emploi des réservistes selon la catégorie hiérarchique**

<i>Domaine d'emploi</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>	<i>Ensemble</i>
Combat, ...	10,1	11,4	15,1	12,2
Gestion, administration, GRH	19,2	20,6	5,0	13,7
Télécommunications, informatique	2,4	4,6	1,0	2,7
Logistique, soutien, maintenance	17,5	18,9	9,0	14,4
Santé	13,2	3,1	1,0	5,1
Communication	4,2	2,5	0,7	2,4
Protection, défense, sécurité, renseignement	25,1	32,1	66,1	43,7
Instruction, formation,	6,6	5,9	1,4	4,7
Action civilo-militaire	0,8	0,3	0,0	0,3
Autre domaine	0,9	0,6	0,7	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 18,9% des sous-officiers de réserve servent dans la logistique, le soutien, la maintenance

Il existe également des différences selon l'origine de recrutement des réservistes. Ainsi, les volontaires, plus nombreux à être militaires du rang et à servir dans la gendarmerie, sont aussi proportionnellement les plus nombreux à être affectés dans le domaine de la protection-sécurité (plus d'1 sur 2). Leur deuxième domaine d'activité est la gestion où ils sont 12% à remplir leur mission, alors que les anciens du contingent sont 17% à tenir des fonctions combattantes. Ces derniers sont un peu moins d'1 sur 2 à exercer un ESR dans la protection et 14% à servir dans la logistique. Si 31% des anciens de carrière sont employés dans la protection, la gestion des ressources humaines semble leur être un domaine réservé puisqu'ils y sont près de 24% soit deux fois plus que les autres réservistes. Ils sont également très représentés dans les emplois logistiques et à l'instruction.

C'est dans les unités de combat ou opérationnelles que l'on trouve le plus de réservistes exerçant des activités de protection (63%) et de combat (19,5%). 6% des réservistes exercent des tâches logistiques et 5% des tâches de gestion et d'administration au sein de ces unités (régiments, brigades...)

Dans les unités de soutien, un peu moins d'1 réserviste sur 2 est employé dans le domaine de la logistique et près d'1 sur 3 à des fonctions administratives ou de gestion des ressources humaines. Près de 10% des réservistes qui y sont affectés occupent un emploi relevant de la protection.

Les états-majors, directions ou écoles sont les affectations dans lesquelles les réservistes sont le moins cantonnés à un type d'emploi particulier. En effet, leur répartition dans différents secteurs est plus équilibrée que dans les autres formations. Ainsi, plus d'1 réserviste sur 4 dans ce type de formations occupent un poste en relation avec la gestion et près d'1 sur 4 dans la protection. 15% d'entre eux sont occupés à des fonctions logistiques et 13% le sont comme instructeurs.

**Tableau 4.2.3 : Domaine d'emploi des réservistes selon le recrutement**

<i>Domaine d'emploi</i>	<i>Carrière-contrat</i>	<i>Contingent</i>	<i>Volontaire</i>	<i>Ensemble</i>
Combat, ...	7,1	17,2	9,5	12,2
Gestion, administration, GRH	24,0	9,6	12,1	13,7
Télécommunications, informatique	4,5	1,7	1,8	2,7
Logistique, soutien, maintenance	19,8	14,2	6,6	14,4
Santé	2,3	9,8	8,5	5,1
Communication	3,2	2,3	2,1	2,4
Protection, défense, sécurité, renseignement	30,7	40,6	56,7	43,7
Instruction, formation,	7,1	3,7	1,3	4,7
Action civilo-militaire	0,3	0,5	0,2	0,3
Autre domaine	1,0	0,4	1,2	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 24% des réservistes anciens militaires de carrière ou sous contrat servent dans la gestion, administration, GRH

---

### 4.3. Les réservistes : jours d'ESR

---

#### ***Taux d'activité en 2003***

Sur l'année 2003, 65% des réservistes (dont le contrat débutait avant 2004) ont accompli entre 5 et 30 jours d'activité et près d'1 réserviste sur 5 en a effectué plus de 30.

Si l'on compare les armées entre elles, l'armée de l'air et la gendarmerie se singularisent des autres armées et sont à l'opposé l'une de l'autre. En effet, plus de la moitié des réservistes de l'armée de l'air comptent à leur actif plus de 25 jours d'ESR alors que la part de ces réservistes est la même dans l'armée de terre, la marine, et le service de santé (environ 41%). Toutefois les réservistes de l'armée de l'air sont les moins nombreux à avoir effectué plus de 30 jours. Les réservistes de la gendarmerie sont proportionnellement 3 fois moins nombreux que ceux de l'armée de l'air à bénéficier d'ESR longs. En revanche, c'est dans la gendarmerie que l'on dénombre le plus de réservistes effectuant moins de 5 jours (22%), voire aucun jour. L'armée de l'air est celle qui emploie sur des périodes plus longues ses réservistes puisqu'ils sont nettement moins nombreux que les autres à avoir des ESR de moins de 5 jours et qui compte moins de réservistes n'ayant effectué aucun jour en 2003.

Les militaires du rang sont ceux qui font le moins d'ESR au delà de 30 jours et sont le moins appelés puisque 13% d'entre eux disent n'avoir effectué aucun jour ESR en 2003. Les officiers et sous-officiers sont appelés pour des durées similaires. Cependant, les sous-officiers sont 2 fois plus nombreux que les officiers à n'avoir effectué aucun jour en 2003.

Ce sont les réservistes anciens militaires d'active qui effectuent les périodes les plus longues et ceux issus du contingent, les plus courtes. 17% de ces derniers ont des ESR de moins de 5 jours tout comme les volontaires. En revanche, les « directs » ont été les moins convoqués.

Près d'1 réserviste sur 4, ancien d'active, a effectué plus de 30 jours contre 18% des directs et 15% des réservistes, anciens du contingent. Il faut souligner que la population « ancien d'active » est celle qui compte le plus de retraités alors que les réservistes issus du contingent exercent plutôt une activité professionnelle ce qui laisse moins de temps disponible.

Ainsi, si l'on compare la population de réservistes en fonction de leur activité professionnelle, les retraités sont ceux qui effectuent les plus longues périodes. Ils sont ainsi 2,3 fois plus nombreux que les actifs à effectuer des ESR supérieurs à 30 jours (respectivement 32% font plus de 30 jours contre 14% des actifs). Les autres réservistes (chômeurs, étudiants, au foyer), plus disponibles que ceux qui travaillent, ne sont qu'1 sur 5 à effectuer de longs ESR. Les actifs sont en revanche les plus nombreux à faire des périodes comprises entre 5 et 10 jours ou à faire moins de 5 jours (17%). Mais ceux qui sont le moins souvent appelés sont les étudiants qui composent en grande majorité les nouveaux recrutements. Les étudiants sont 16% à avoir fait moins de 5 jours dont 12% n'ont pas effectué 1 jour.

**Tableau 4.3.1 : Nombre de jours ESR effectués par les réservistes en 2003 selon l'armée**

Nombre de jours effectués en 2003	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
0 jour	7,5	7,8	4,8	12,2	4,4	8,8
moins de 5 jours	3,7	7,7	1,8	9,6	7,1	6,3
entre 5 et 10 jours	16,4	19,2	13,9	17,9	18,9	17,2
entre 11 et 15 jours	10,5	11,0	7,1	12,0	12,5	10,8
entre 16 et 20 jours	12,9	7,2	12,4	10,5	9,1	11,0
entre 21 et 25 jours	8,1	4,3	7,4	8,8	5,5	7,7
entre 26 et 30 jours	17,0	22,7	39,9	13,2	17,9	18,9
entre 31 et 60 jours	18,9	14,3	11,5	12,6	18,5	15,2
plus de 60 jours	5,0	5,8	1,3	3,2	6,1	4,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier ESR a été signé avant 2004

Lecture : En 2003, 10,5% des réservistes sous ESR de l'armée de terre ont effectué entre 11 et 15 jours d'ESR

**Tableau 4.3.2 : Nombre de jours ESR effectués par les réservistes en 2003 selon la catégorie hiérarchique**

Nombre de jours effectués en 2003	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
0 jour	4,8	8,3	13,3	8,8
moins de 5 jours	5,3	5,3	8,6	6,3
entre 5 et 10 jours	20,0	14,8	17,6	17,2
entre 11 et 15 jours	12,5	9,0	11,5	10,8
entre 16 et 20 jours	10,1	10,8	12,3	11,0
entre 21 et 25 jours	6,8	7,9	8,2	7,7
entre 26 et 30 jours	18,5	22,0	15,3	18,9
entre 31 et 60 jours	16,0	17,8	10,9	15,2
plus de 60 jours	6,0	4,1	2,3	4,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier ESR a été signé avant 2004

Lecture : En 2003, 9% des sous-officiers ont effectué entre 11 et 15 jours d'ESR

**Tableau 4.3.3 : Nombre de jours ESR effectués par les réservistes en 2003 selon le type de recrutement**

Nombre de jours effectués en 2003	Carrière-contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
0 jour	7,9	8,6	12,8	8,8
moins de 5 jours	5,1	8,3	3,7	6,3
entre 5 et 10 jours	14,2	21,1	13,6	17,2
entre 11 et 15 jours	9,1	12,8	9,3	10,8
entre 16 et 20 jours	9,0	13,4	9,5	11,0
entre 21 et 25 jours	6,5	8,6	8,2	7,7
entre 26 et 30 jours	23,8	12,6	24,6	18,9
entre 31 et 60 jours	18,5	11,8	15,8	15,2
plus de 60 jours	5,9	2,8	2,5	4,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier ESR a été signé avant 2004

Lecture : En 2003, 9,1% des réservistes anciens militaires d'active ont effectué entre 11 et 15 jours d'ESR

**Tableau 4.3.4 : Taux d'activité des réservistes en 2003 selon l'armée**

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Taux d'activité en 2003 en jours	25	25	24	19	25	23

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier ESR a été signé avant 2004

Lecture : En 2003, les réservistes de l'armée de terre ont effectué en moyenne 25 jours d'ESR

**Tableau 4.3.5 : Taux d'activité des réservistes en 2003 selon la catégorie hiérarchique**

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Taux d'activité en 2003 en jours	25	24	18	23

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier ESR a été signé avant 2004

Lecture : En 2003, les officiers de réserve ont effectué en moyenne 25 jours d'ESR

**Tableau 4.3.6 : Taux d'activité des réservistes en 2003 selon le type de recrutement**

	Carrière - contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
Taux d'activité en 2003 en jours	27	19	22	23

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes dont le premier ESR a été signé avant 2004

Lecture : En 2003, les réservistes anciens carrière-contrat ont effectué en moyenne 27 jours d'ESR

### **Taux d'activité prévisionnel 2004**

Au 30 avril 2004, 72% des réservistes connaissaient le nombre de jours ESR qu'ils auraient à effectuer au cours de l'année 2004, soit 27 600 personnes, et 28% déclaraient ne pas savoir combien ils devaient en effectuer.

Le pourcentage de réservistes détenteurs de cette information est sensiblement le même d'une armée à l'autre, à l'exception de la gendarmerie. En effet, seuls un peu plus de la moitié de ses réservistes (54%) dit avoir connaissance du nombre de jours ESR à effectuer en 2004 contre au moins 4 réservistes sur 5 dans les autres armées (86% pour l'armée de l'air et 80% pour les autres).

Ce manque d'information touche également les catégories hiérarchiques les moins élevées et le nouveau recrutement. Ainsi, près de 2 militaires du rang sur 5 ignorent le nombre de jours qu'ils devront consacrer à la réserve en 2004 mais également 1 sous-officier sur 4 est dans cette situation. Ce sont les réservistes issus de l'active qui sont les mieux renseignés, puisqu'ils sont près de 4 sur 5 à détenir cette information contre 3 réservistes sur 4 issus du contingent et contre 2 réservistes directs sur 3.

Près de la moitié des réservistes disent devoir effectuer entre 26 et 30 jours en 2004, 23% entre 11 et 25 jours, 15% entre 5 et 10 jours et 12% plus de 30 jours. Enfin, 3% pensent en effectuer moins de 5.

C'est dans l'armée de terre que les périodes ESR prévues en 2004 sont les moins longues. En effet, si 55% des réservistes de l'armée de terre déclarent devoir accomplir plus de 25 jours d'ESR, ils sont 58% dans ce cas dans la gendarmerie, 60% dans le service de santé, 61% dans la marine et 68% dans l'armée de l'air.

Mais les réservistes de la gendarmerie sont les plus nombreux à déclarer ne devoir en effectuer qu'entre 5 et 10 jours et même, à ne devoir en faire que moins de 5.

Les périodes les plus longues concerneraient en premier lieu les sous-officiers, ensuite les militaires du rang. Les officiers en revanche sont les plus nombreux à déclarer devoir effectuer des périodes de 5 à 20 jours. Mais près de 25% des militaires du rang pensent être appelés pour un temps d'activité inférieur à 10 jours. Parmi eux, 5% prévoient même une durée inférieure à 5 jours.

Les réservistes issus du contingent sont ceux qui prévoient le temps d'activité le moins long. Ils sont 1,5 fois moins nombreux que les anciens d'active à dire devoir effectuer des périodes longues. Il faut rappeler que ce sont ceux qui sont les plus nombreux à exercer une activité professionnelle. Les nouveaux recrutements sont également nombreux à penser faire beaucoup de jours ESR mais sont aussi à l'opposé, ceux qui sont les plus nombreux à dire ne devoir en effectuer que moins de 5.

**Tableau 4.3.7 : Nombre de jours ESR prévus en 2004 selon l'armée**

<i>Nombre de jours prévus en 2004</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Ensemble</i>
0 jour	1,5	0,8	1,2	1,2	0,2	1,2
moins de 5 jours	0,4	1,3	1,0	4,5	0,4	1,7
entre 5 et 10 jours	10,2	14,2	9,9	23,9	14,5	14,7
entre 11 et 15 jours	11,2	15,4	4,9	3,7	11,9	9,0
entre 16 et 20 jours	13,9	4,3	12,0	5,0	10,1	9,6
entre 21 et 25 jours	7,7	2,6	2,9	2,9	3,0	4,8
entre 26 et 30 jours	40,4	46,3	62,2	49,1	43,5	46,6
entre 31 et 60 jours	11,3	9,1	5,5	5,9	11,3	8,8
plus de 60 jours	3,4	6,0	0,3	3,8	5,1	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes connaissant le nombre de jours à effectuer en 2004

Lecture : les réservistes sous ESR de la marine sont 14,2% à déclarer devoir effectuer entre 5 et 10 jours d'ESR en 2004

**Tableau 4.3.8 : Nombre de jours ESR prévus en 2004 selon la catégorie hiérarchique**

<i>Nombre de jours prévus en 2004</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>	<i>Ensemble</i>
0 jour	0,8	1,2	1,9	1,2
moins de 5 jours	1,0	1,2	3,5	1,7
entre 5 et 10 jours	15,9	10,1	20,4	14,7
entre 11 et 15 jours	12,6	8,2	5,8	9,0
entre 16 et 20 jours	12,4	9,2	6,7	9,6
entre 21 et 25 jours	5,0	4,3	5,3	4,8
entre 26 et 30 jours	39,3	52,2	46,8	46,6
entre 31 et 60 jours	9,4	10,0	6,0	8,8
plus de 60 jours	3,6	3,6	3,6	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes connaissant le nombre de jours à effectuer en 2004

Lecture : les réservistes militaires du rang sont 20,4% à déclarer devoir effectuer entre 5 et 10 jours d'ESR en 2004

**Tableau 4.3.9 : Nombre de jours ESR prévus en 2004 selon le type de recrutement**

<i>Nombre de jours prévus en 2004</i>	<i>Carrière-contrat</i>	<i>Contingent</i>	<i>Volontaire</i>	<i>Ensemble</i>
0 jour	0,8	1,4	2,2	1,2
moins de 5 jours	1,3	1,9	2,8	1,7
entre 5 et 10 jours	10,1	19,3	14,8	14,7
entre 11 et 15 jours	7,3	11,9	4,6	9,0
entre 16 et 20 jours	8,6	11,6	5,8	9,6
entre 21 et 25 jours	3,7	6,1	3,8	4,8
entre 26 et 30 jours	52,1	39,2	53,7	46,6
entre 31 et 60 jours	11,1	6,6	8,0	8,8
plus de 60 jours	5,0	2,0	4,3	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes connaissant le nombre de jours à effectuer en 2004

Lecture : les volontaires sont 14,8% à déclarer devoir effectuer entre 5 et 10 jours d'ESR en 2004

### **Comparaison 2003-2004**

Si l'on compare le nombre de jours ESR réalisés en 2003 et le chiffre prévisionnel annoncé par les réservistes concernant l'année 2004, on relève de grandes distorsions. Les chiffres 2004 sont largement supérieurs à ceux de 2003, il semblerait donc qu'il y ait une large surestimation de la part des réservistes des jours à effectuer si l'on reste dans la configuration de l'année 2003 où l'enveloppe budgétaire demeurait « trop juste eu égard à la croissance des effectifs en dépit d'une importante augmentation du budget ».<sup>14</sup>

La proportion de réservistes ayant effectué plus de 25 jours en 2003 est nettement inférieure à celle annoncée par les réservistes en 2004 et la proportion de ceux qui effectuent moins de 5 jours est en revanche supérieure. La majorité des réservistes ont effectué un temps de réserve compris entre 5 et 25 jours en 2003 ce qui semble plus en accord avec la réglementation que les prévisions 2004 données par les réservistes eux-mêmes.

---

<sup>14</sup> CSRM, rapport d'évaluation de la réserve 2003

**Tableau 4.3.10 : Comparaison entre jours prévus 2004 et jours réalisés en 2003**

<i>Nombre de jours effectués en 2003</i>	<i>Réalisés 2003</i>	<i>Prévus 2004</i>
0 jour	8,8	1,2
moins de 5 jours	6,2	1,7
entre 5 et 10 jours	17,2	14,7
entre 11 et 15 jours	10,7	9,0
entre 16 et 20 jours	11,0	9,6
entre 21 et 25 jours	7,6	4,8
entre 26 et 30 jours	18,9	46,6
entre 31 et 60 jours	15,1	8,8
plus de 60 jours	4,1	3,6

*Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004*

*Champ : ensemble des réservistes connaissant le nombre de jours à effectuer en 2004*

*Lecture : 46,6% des réservistes pensaient au moment de l'enquête devoir accomplir entre 26 et 30 jours d'ESR en 2004 alors que seuls 18,9% avaient effectué autant de jours en 2003*

---

## 4.4. Les réservistes : missions

---

*Le champ d'étude de ce chapitre comprend les réservistes ayant effectué au moins 1 jour dans la réserve en 2003, soit 89% des personnes interrogées.*

Le temps d'activité des réservistes se partage entre plusieurs types de missions. Ainsi, les réservistes peuvent bénéficier de périodes d'instruction, avoir aussi des activités s'inscrivant dans l'emploi d'affectation. A ce titre, ils remplissent les fonctions pour lesquelles ils ont été engagés. Outre ces activités, ils peuvent servir en opérations extérieures (OPEX) ou remplir des missions relevant des opérations intérieures (OPINT). Enfin, les réservistes peuvent participer à l'encadrement des préparations militaires ou encore à celui des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD).

Les différentes missions remplies par les réservistes ne le sont pas dans des proportions identiques. En effet, en 2003, l'essentiel des jours ESR est consacré à l'emploi d'affectation. Ce type d'activité concerne, en effet, 65% des réservistes. La formation individuelle intéresse 37% des réservistes. Intervenir lors des journées d'appel de préparation à la défense et encadrer des préparations militaires sont des missions exercées par respectivement 10% et 7% des réservistes. Enfin, 8% des réservistes ont pris part en 2003 à des OPINT et un peu moins de 3% des réservistes sont partis en 2003 en opérations extérieures.

### ***Les activités dans l'emploi***

Les deux tiers des réservistes (65%) ont effectué des jours ESR dans leur emploi d'affectation. Ceci est surtout confirmé dans l'armée de l'air, (76%), dans l'armée de terre (73%) et dans le service de santé (70%). Les réservistes de la marine et la gendarmerie sont un peu plus de la moitié (55%) à déclarer servir dans leur emploi.

Les officiers sont plus nombreux que les sous-officiers et les militaires du rang à prendre part à des activités relevant de l'emploi 72% contre 63% et 60%.

Appartenir à un type de recrutement ou à un autre ne joue pas de façon significative en ce domaine.

### ***Les activités de formation et d'instruction***

#### ***La formation individuelle***

Le temps consacré à la formation individuelle est plus élevé dans la gendarmerie que dans les autres armées. En effet, près d'1 réserviste sur 2 de la gendarmerie a reçu une formation individuelle en 2003 alors que cette proportion est d'1 réserviste sur 3 dans l'armée de terre, d'un peu moins d'1 sur 4 dans la marine et le service de santé et ne concerne qu'1 réserviste sur 6 dans l'armée de l'air.

**Tableau 4.4.1 : Répartition des jours ESR entre les missions selon l'armée**

Type de missions	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Formation individuelle	35,4	23,7	18,6	52,1	24,4	37,2
Emploi dans l'affectation	73,1	55,3	76,4	55,2	70,1	64,7
Encadrement JAPD	11,1	9,7	10,4	10,9	3,5	10,4
Encadrement PM	5,6	11,0	5,7	9,0	5,7	7,5
OPINT	6,2	5,7	6,5	12,7	0,9	8,2
OPEX	3,8	1,9	0,8	1,9	9,1	2,8

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003 (plusieurs réponses possibles)

Lecture : 35,4% des réservistes de l'armée de terre ont au moins effectué 1 jour de formation individuelle

**Tableau 4.4.2 : Répartition des jours ESR entre les missions selon la catégorie hiérarchique**

Type de missions	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Formation individuelle	37,0	32,0	44,8	37,2
Emploi dans l'affectation	71,8	62,8	59,9	64,7
Encadrement JAPD	17,7	11,4	1,5	10,4
Encadrement PM	5,2	8,3	8,8	7,5
OPINT	4,8	7,7	12,6	8,2
OPEX	4,2	1,7	2,7	2,8

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003 (plusieurs réponses possibles)

Lecture : 62,8 % des sous-officiers ont au moins effectué 1 jour dans l'emploi d'affectation en 2003

**Tableau 4.4.3 : Répartition des jours ESR entre les missions selon le type de recrutement**

Type de missions	Carrière contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
Formation individuelle	28,6	43,1	47,1	37,2
Emploi dans l'affectation	64,4	66,0	60,6	64,7
Encadrement JAPD	12,1	11,2	1,3	10,4
Encadrement PM	6,5	7,9	10,0	7,5
OPINT	6,6	10,0	7,2	8,2
OPEX	2,5	3,3	1,9	2,8

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003 (plusieurs réponses possibles)

Lecture : 2,5% des réservistes anciens militaires de carrière ont participé à au moins une OPEX en 2003

Ces clivages s'expliquent en partie par la répartition du type de recrutement au sein de chaque armée. En effet, l'armée de l'air est composée en grande partie de réservistes issus de l'active alors que la gendarmerie totalise le plus grand nombre de volontaires. Ces derniers, moins expérimentés, bénéficient davantage de formation.

Les réservistes anciennement de carrière ou sous contrat sont moins du tiers à recevoir une formation individuelle alors que près de la moitié des volontaires sont concernés par l'instruction individuelle. Les écarts sont tout de même relatifs. Les réservistes anciens du contingent disent avoir reçu une formation individuelle dans une proportion identique à celle des volontaires qui eux n'ont pas connu l'expérience du service militaire et qui sont plus jeunes en service. Ces derniers sont seulement 1,6 fois plus nombreux que les anciens militaires d'active à dire avoir suivi une formation. Bien sûr ces formations ne sont pas de même niveau. Paradoxalement, la moitié des volontaires disent ne pas avoir reçu de formation en 2003 au moment de l'enquête.

Enfin, les militaires du rang sont proportionnellement les plus nombreux à être formés (45%) devant les officiers (37%) et les sous-officiers (32%).

### ***L'encadrement des JAPD***

L'encadrement des JAPD nécessite une certaine expérience et connaissance des armées. Ceci explique que ce sont surtout les réservistes issus des recrutements « carrière » (12%) et « contingent » (11%) qui participent à cette mission. Ils sont environ 9 fois plus nombreux que les volontaires à encadrer les JAPD.

La participation aux JAPD est une activité qui incombe le plus souvent aux officiers de réserve (18%) devant les sous-officiers (11%). Les militaires du rang sont rarement concernés par cette activité.

Les réservistes du service de santé sont peu représentés aux JAPD (3%) alors que ceux des autres armées le sont dans des proportions voisines de 10 à 11%.

### ***L'encadrement des préparations militaires***

L'effectif de réservistes encadrant les préparations militaires est moins important que celui qui participe aux JAPD puisqu'il est de 7%.

C'est surtout dans la marine que les réservistes prennent le plus souvent part à ce type d'activité (11%) puisqu'ils sont deux fois plus nombreux que ceux de l'armée de terre, de l'armée de l'air ou du service de santé à remplir cette mission. Ceci semble vérifié par le fait que beaucoup de réservistes de la marine disaient servir dans les CIRAM. Les réservistes de la gendarmerie sont également sollicités pour assurer l'instruction des préparations militaires (9%). Les officiers remplissent un peu moins souvent ces tâches d'encadrement que les sous-officiers et les militaires du rang (5% contre 8% pour les sous-officiers et 9% pour les militaires du rang).

Les volontaires sont également un peu plus nombreux que les autres recrutements à encadrer les préparations militaires.

## **Les activités opérationnelles**

Les activités opérationnelles auxquelles participent les réservistes peuvent être classées en deux catégories : les opérations intérieures (OPINT) et les opérations extérieures (OPEX) qui comprendront ici les périodes d'embarquement. Les réservistes sont 4 fois plus nombreux à participer à des OPINT qu'à des OPEX.

### **Les opérations intérieures (OPINT)**

On peut estimer à 5 948, le nombre de réservistes ayant pris part en 2003 à des opérations intérieures dans le cadre des missions de renforcement de la sécurité générale, d'aide aux populations, de continuité du service public... (Vigipirate, Polmar...).

La spécificité de chaque armée explique les différences relevées au niveau de la participation des réservistes à ces OPINT.

C'est la gendarmerie qui a employé le plus de réservistes dans ce type de missions en 2003, avec un taux de participation de 13% soit 2 fois plus que les autres armées. Le service de santé, quant à lui, se distingue par la quasi-absence de ses réservistes dans ce type de mission.

Les missions dans le cadre des OPINT relèvent plus de la compétence des militaires du rang que de celle des officiers ou sous-officiers. Ainsi, les militaires du rang sont 13% contre 5% des officiers et 8% des sous-officiers à avoir exécuté une OPINT en 2003.

En revanche, ce sont les réservistes issus du contingent qui ont été les plus sollicités pour participer à ce type de mission en 2003 (10%) devant ceux de carrière (7%) et les volontaires (7%).

Les réservistes servant dans les unités de combat ou opérationnelles sont les plus enclins à prendre part à ces missions devant ceux qui servent en états-majors ou en unités de soutien et nettement plus que ceux servant dans les unités médicales.

Pour 45% des réservistes ayant effectué une OPINT en 2003, il s'agissait de leur première participation alors que pour 22% d'entre eux, c'était la deuxième fois qu'ils remplissaient ce type de mission. 11% de ces réservistes cumulent trois participations, 5% quatre missions, 5% cinq et 11% au moins six participations.

### **Depuis leur début de carrière**

Ce sont les réservistes de la gendarmerie qui ont rempli le plus souvent ce type de missions avec un taux de participation de 23%, devant l'armée de l'air 20%. Viennent ensuite l'armée de terre et la marine avec des taux inférieurs : 15% pour les premiers et 12% pour les seconds.

Les militaires du rang sont 21% contre 15% des officiers et 17% des sous-officiers à avoir participé à au moins une OPINT depuis leur début d'engagement dans la réserve, tout comme les réservistes issus du contingent qui sont 22% à exécuter ce type de missions devant ceux de carrière (14%) et les volontaires (11%).

La quasi-totalité des réservistes ayant pris part à des opérations intérieures, soit 97%, ont consacré moins de 10 jours à ce type de mission, 2% entre 10 et 30 jours et 0,4% plus de 30 jours.

### **Les opérations extérieures (OPEX)**

L'effectif de réservistes partis en opérations extérieures en 2003 est estimé à 1 498. A l'inverse des OPINT, c'est dans le service de santé que les réservistes sont intervenus hors de métropole (9%), alors que seuls 4% de ceux de l'armée de terre, 2% de ceux de la marine et de la gendarmerie et moins d'1% de ceux de l'armée de l'air sont partis en OPEX.

Les OPEX ont plus souvent concerné les officiers que les sous-officiers et les militaires du rang.

Sur l'année 2003, les réservistes issus du contingent sont partis un peu plus souvent que les autres.

Pour 68% des réservistes, le départ en OPEX en 2003 constituait la première expérience de ce type en tant que réservistes, pour 18% la deuxième, pour 7% la troisième et pour 6% d'entre eux, il s'agissait d'au moins la quatrième.

### **Depuis leur début de carrière**

Ce sont donc les réservistes du service de santé qui sont les plus appelés à intervenir en OPEX (18%), devant ceux de l'armée de terre (7%), de la marine (3%) et loin devant les réservistes de la gendarmerie (1,5%) et de l'armée de l'air (1,5%).

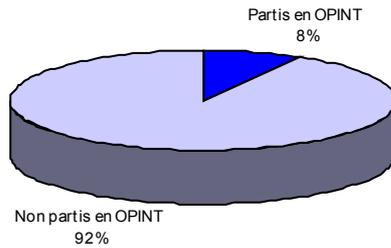
Les officiers sont 3 fois plus nombreux à vivre l'expérience d'une OPEX (8%) que les sous-officiers (3%) et les militaires du rang (3%). Le poids des officiers du service de santé peut expliquer cet écart entre catégories hiérarchiques.

Si les réservistes issus du volontariat ne sont pas concernés par les OPEX (1%), ceux recrutés parmi le contingent (6%) partent plus fréquemment que les anciens d'active (4%).

Fort logiquement, les réservistes servant dans les actions civilo-militaires ou dans le domaine de la santé sont ceux qui partent le plus souvent sur les théâtres d'opérations extérieures.

Le temps consacré aux OPEX pour les réservistes est en moyenne de 48 jours. 55% des réservistes partis en OPEX ont effectué plus de 30 jours, 25% entre 10 et 30 jours et 20% disent être partis moins de 10 jours.

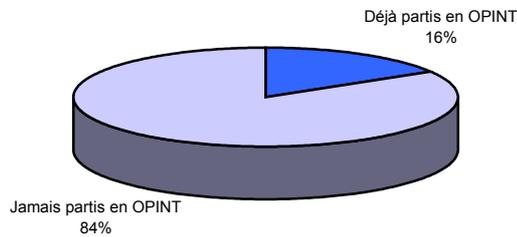
**Graphique 4.4.4: Proportion de réservistes ayant effectué une OPINT en 2003**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003)

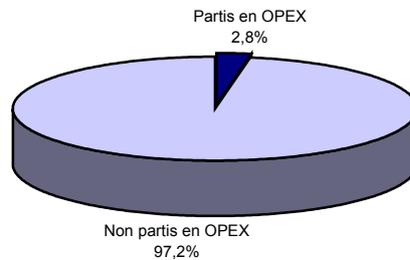
**Graphique 4.4.5 : Proportion de réservistes ayant effectué au moins une OPINT depuis le début de leur engagement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

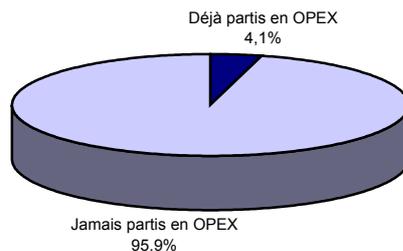
**Graphique 4.4.6 : Proportion de réservistes ayant effectué une OPEX en 2003**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

**Graphique 4.4.7 : Proportion de réservistes ayant effectué au moins une OPEX depuis le début de leur engagement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

---

## 4.5. Les réservistes : appartenance à une association de réservistes

---

22 % des réservistes sous ESR, soit 8 536 réservistes, disent appartenir à une association de réservistes.

### ***Une démarche des aînés***

Contrairement à leurs aînés, les jeunes adhèrent peu à des associations de réservistes dans lesquelles ils sont sous-représentés. Alors que les moins de 26 ans représentent 12% de la population réserviste, ils ne sont que 3,5% à être membres d'une association de réserviste. Ceci se confirme également pour la tranche d'âge des 26-35 ans, certes plus représentée que celle des moins de 26 ans. C'est à partir de 36 ans que l'adhésion est plus significative pour devenir prégnante chez les réservistes plus âgés.

La moyenne d'âge des réservistes appartenant à une association de réservistes est de 46 ans.

Le poids des réservistes issus du nouveau recrutement est donc quasiment inexistant au sein des associations de réservistes. En effet, les volontaires sont nettement minoritaires (5%). Les réservistes « anciens d'active » représentent un peu plus d'un réserviste sur 3 au sein des associations. Ils sont légèrement sous-représentés par rapport à leur poids réel dans la réserve. Ce sont donc les réservistes issus du contingent qui sont proportionnellement les plus nombreux puisqu'ils approchent 60% et sont donc nettement sur-représentés.

### ***Les officiers masculins sont les plus représentés***

Les femmes sont quasiment absentes des associations de réservistes. En effet, les hommes représentent 97% des adhérents.

Ce sont les officiers qui sont également les plus concernés par ce type d'activités. En effet, 43% d'entre eux adhèrent à des associations de réservistes alors que les sous-officiers sont 21%. Les militaires du rang, quant à eux, ne sont que 6% à s'engager dans ce type de démarche.

### ***Le service de santé très représenté***

Les réservistes du service de santé sont très présents au sein des associations de réservistes puisque 42% d'entre eux y adhèrent à l'inverse des réservistes de la gendarmerie qui ne sont que 11% à s'y engager.

Les réservistes qui sont membres d'une association sont plus déterminés que les autres à poursuivre leur engagement dans la réserve lorsque leur contrat arrivera à échéance. Ils sont 78% à déclarer souhaiter vouloir renouveler (66% pour les non adhérents)

**Tableau 4.5.1 : Adhésion à une association de réservistes selon la classe d'âge**

Classe d'âge	Adhérents	Non adhérents	Ensemble des réservistes
- de 26 ans	3,5	14,1	11,7
26 à 35 ans	15,3	30,7	27,3
36 à 45 ans	24,9	17,4	19,1
46 à 55 ans	30,7	20,0	22,4
+ de 55 ans	25,6	17,8	19,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Parmi les réservistes adhérant à une association de réservistes 3,5% ont moins de 26 ans alors que les réservistes de moins de 26 ans représentent 11,7% de l'ensemble des réservistes

**Tableau 4.5.2 : Adhésion à une association de réservistes selon le type de recrutement**

Type de recrutement	Adhérents	Non adhérents	Ensemble des réservistes
Carrière-contrat	36,5	44,9	43,0
Contingent	58,3	40,4	44,4
Volontaire	5,2	14,7	12,6
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Parmi les réservistes adhérant à une association de réservistes, 58,3% proviennent du recrutement « contingent »

**Tableau 4.5.3 : Adhésion à une association de réservistes selon l'armée**

Armée	Adhérents	Non adhérents	Total
Terre	27,4	72,6	100,0
Marine	28,0	72,0	100,0
Air	31,2	68,8	100,0
Gendarmerie	11,0	89,0	100,0
Santé	42,0	58,0	100,0
Ensemble	22,4	77,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 42% des réservistes du service de santé adhèrent à une association de réservistes

**Tableau 4.5.4 : Adhésion à une association de réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Catégorie hiérarchique	Adhérents	Non adhérents	Total
Officiers	42,5	57,5	100,0
Sous-officiers	20,8	79,2	100,0
Militaires du rang	6,0	94,0	100,0
Ensemble	22,4	77,6	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 42,5% des officiers de réserve adhèrent à une association de réservistes

**Tableau 4.5.5 : Intention de renouvellement du contrat ESR selon l'adhésion à une association de réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Intention de renouvellement de contrat ESR	Adhérents	Non adhérents
Oui	78,5	66,0
Non	7,1	8,1
Ne sait pas	14,4	25,9
Total	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : Parmi les réservistes adhérant à une association de réservistes, 78,5% pensent renouveler leur contrat ESR

---

## 4.6. Les réservistes : essai de classification

---

Après avoir étudié séparément les différentes variables caractérisant les réservistes, il était important de les analyser simultanément. Pour cela, une analyse des correspondances a été mise en œuvre. Il s'agit d'une technique statistique exploratoire visant d'une part à décrire les liaisons existant entre les différentes variables au sein d'un jeu de données, et d'autre part, à synthétiser cette information en la résumant sur certains axes.

La question sous-jacente à cette analyse est : « existe-t-il une relation entre le groupe de variables décrivant les caractéristiques socio-démographiques du réserviste (sexe, âge, vie en couple, enfant, activité professionnelle, ...) et ses qualités d'engagé à servir dans la réserve (mode de recrutement, armée d'appartenance, catégorie hiérarchique, motivation, ...) ? »

L'ACM<sup>15</sup> permet donc de dégager des axes d'analyse et d'expliquer la structure du jeu de données et de fait, les liaisons pouvant exister entre les variables (plus précisément entre les modalités).

Le premier axe peut se résumer à un **indicateur d'activité professionnelle**. En effet, les modalités « sans activité », « retraite » s'opposent sur cet axe aux modalités « temps complet » et « contrat à durée indéterminée ». Le fait de ne pas avoir d'activité professionnelle est liée à l'âge (« moins de 25 ans » et « plus de 55 ans »), à la vie en couple (pas de conjoint) et au revenu (« inférieur à 1500 euros »).

Le deuxième axe peut s'apparenter à un **gradient de l'âge**. En effet, une opposition entre les modalités « moins de 25 ans » et « plus de 55 ans ». Il s'agit de la sous-population qui sur l'axe précédent se projetait du côté négatif. Les variables « vie en couple », « enfant » et « catégorie socio-professionnelle » sont liées à l'âge. Les modalités « retraite », « vit en couple » et « 2 enfants », s'opposent aux modalités « femme », « sans activité », « ne vit pas en couple » et « pas d'enfant ».

Le troisième axe permet de mettre en avant une **opposition** parmi les personnes en activité **entre les catégories socio-professionnelles élevées** (« cadre supérieur ») **et les catégories socio-professionnelles plus modestes** (« employé ou ouvrier »). Cette variable « PCS » est fortement liée au niveau d'étude, au type d'activité du conjoint et au revenu du ménage. Ainsi, la modalité « cadre supérieur » se projette du même côté que les modalités « supérieur à BAC + 2 », « conjoint cadre supérieur » et « revenu supérieur à 4 500 euros par mois ». A l'inverse, la modalité « employé ou ouvrier » est associée aux modalités « CAP / BEP », « conjoint employé ou ouvrier » et « revenu compris entre 2 000 et 3 000 euros ».

A partir des résultats obtenus lors de l'analyse précédente, il apparaît qu'il serait intéressant de construire des groupes de réservistes qui partagent les mêmes caractéristiques socio-professionnelles (appelés classes) afin de voir s'ils partagent également les mêmes caractéristiques en tant que réserviste. Pour réaliser ces classes homogènes, une classification mixte a été mise en œuvre. Cette méthode est en réalité la combinaison de deux techniques statistiques : les centres mobiles et la classification ascendante hiérarchique. La première permet de construire un nombre important mais défini *a priori* de classes homogènes et la seconde permet de construire une hiérarchie (emboîtement de classes) qui permettra de déterminer la partition (nombre de classes définitives) qui sera étudiée.

---

<sup>15</sup> ACM : analyse des correspondances multiples

L'application de cette méthodologie amène à l'étude de quatre classes qu'il faut à présent caractériser (c'est-à-dire étudier pour chacune d'entre elles les caractéristiques principales des individus qui la composent).

**Classe 1 : Les jeunes volontaires célibataires sans activité professionnelle (12,5%) :** Cette classe est composée à plus de 90% de jeunes de moins de 35 ans et seulement 7% des individus composant ce groupe ont une activité professionnelle. Ne vivant pas en couple et étant sans enfant pour plus de 80% d'entre eux, ils vivent quasiment tous avec moins de 2 000 euros net par mois. Dans cette classe, on constate une sur-représentation des femmes (plus de 60% des femmes sont classées dans ce groupe). Composée à plus de 80 % de militaires du rang, ces réservistes sous ESR volontaires (81%) sont motivés principalement par l'acquisition d'une expérience professionnelle (34%) et par l'acquisition d'une formation militaire (24%).

**Classe 2 : Les retraités anciens militaires de carrière (26%) :** cette classe est composée quasi-exclusivement de retraités n'ayant plus d'activité professionnelle. Âgés de plus de 45 ans (pour plus de 80%), ils vivent majoritairement en couple (95%) et ont des enfants. Peu diplômés (30% n'ont pas le BEPC), ces réservistes à 95% anciens militaires de carrière ou sous contrat sont des sous-officiers qui signent des contrats d'ESR pour le complément de revenu apporté (29% contre 17%), pour mettre leur compétence au service de l'armée (32% contre 22%) et pour garder un contact avec l'institution militaire (36% contre 29%). Au sein de la réserve, ils exercent des activités de gestion et de logistique.

**Classe 3 : Les catégories socio-professionnelles supérieures : des officiers dans la réserve (27%) :** cette classe est composée uniquement de cadres moyens ou de cadres supérieurs (plus de 85%) ou d'artisans, commerçants et agriculteurs (environ 10%) ayant des contrats à durée indéterminée pour 95% d'entre eux. La quasi-totalité des individus se déclarant à leur compte se trouve ici, même si on trouve une sur-représentation des salariés du public (33% contre 20% dans la population totale). En couple pour plus de 90% d'entre eux, leur conjoint est aussi cadre moyen ou cadre supérieur (94% des conjoints cadres sont classés ici). Les individus classés dans ce groupe se caractérisent également par des revenus plus élevés que dans les autres classes (la majorité a un revenu net mensuel supérieur à 4 500 euros). Anciens du contingent (71%), ces individus sont principalement des officiers dans la réserve (64%) et appartiennent au service de santé des armées ou à l'armée de terre. Leur motivation à servir dans la réserve est due à une envie de servir le pays (50% contre 36%) ou à la possibilité de mettre ses compétences au service des armées (29% contre 22%).

**Classe 4 : Les catégories socio-professionnelles plus modestes (34%)** Âgés entre 25 et 35 ans pour plus de la moitié d'entre eux, ces individus sont pour plus des deux tiers des employés et des ouvriers salariés du privé travaillant à temps complet en contrat à durée indéterminée. Vivant en couple, leur conjoints sont également employés ou ouvriers (45%). Diplômés d'un BEP ou d'un CAP, ces personnes ont des revenus nets mensuels compris entre 2 000 et 3 000 euros. Dans la réserve, ils sont issus du contingent, sont militaires du rang (57%) affectés dans la gendarmerie (47%) et remplissent des missions de protection (53%). Ces réservistes sont principalement motivés par l'envie de diversifier leur vie quotidienne (21% contre 17%) et par l'attrait de la vie en groupe (10% contre 8%).



**3ème PARTIE**  
**LES RESERVISTES :**  
**CONCILIER VIE CIVILE ET VIE MILITAIRE**



**LES RESERVISTES ET LA CONCILIATION VIE CIVILE ET VIE MILITAIRE**

---

## 5.1. Les réservistes : situation familiale et vie militaire

---

Dans l'enquête « Notoriété, image et attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français de 18 à 39 ans », l'engagement dans la réserve était ressenti comme impliquant un niveau de contraintes élevé « particulièrement peu envisageable pour les personnes ayant une vie de famille ». 76% des personnes mariées et 78% de celles vivant en concubinage avaient alors évoqué comme frein à l'engagement « la crainte que la vie familiale en pâtisse ». Pour les cibles potentielles à un engagement, la famille était le deuxième frein derrière le manque de temps. Elle était citée par 63% des hommes et 77% des femmes, dont une majorité - 76% - de personnes âgées de 25 à 29 ans. Mais seuls 54% de ceux qui pensaient certainement intégrer la réserve mettaient en avant ce frein.

Comme déjà mentionné au chapitre sur la famille, 62% des réservistes sous ESR sont mariés et 78% vivent en couple. Près de 70% ont des enfants. La famille ne semble donc pas, pour les réservistes, constituer un frein à l'engagement. Cela ne signifie pas pour autant qu'être réserviste ne génère pas de fortes contraintes familiales. Mais celles-ci, contrairement aux contraintes professionnelles, n'ont été que très rarement, voire jamais, évoquées dans la question ouverte qui a permis à de nombreux réservistes de s'exprimer.

Mesurer, au regard des renseignements obtenus dans l'enquête, l'impact de la situation de famille sur la vie du réserviste semble être un angle d'étude intéressant : savoir si la vie familiale peut avoir une incidence sur les motivations du réserviste, sur sa disponibilité, sur le type d'activités ou d'emploi qu'il occupe ...

En réalité, à partir de l'étude, il semble difficile d'établir un lien entre famille et engagement dans la réserve. Même si certains résultats sont différents selon la situation familiale, il est difficile d'affirmer qu'elle a un impact sur les motivations des réservistes, tout comme sur la vie militaire du réserviste au regard du taux d'activité, du type d'emploi tenu, des OPEX effectuées... Aucune spécificité liée à la situation familiale ne peut être dégagée. En effet, les résultats qui sont présentés dans cette étude sont plus liés à la structure par âge de la population réserviste qu'à un comportement particulier lié à une situation familiale donnée.

La situation familiale étant corrélée à l'âge, les différences enregistrées selon la situation familiale des réservistes tiennent surtout à la structure par âge de la population interrogée.

**Tableau 5.1.1 : Degré d'importance des freins pour intégrer la réserve**

Freins	Cibles potentielles (*)		Cibles à conquérir (**)	
	%	Rang	%	Rang
La crainte que votre vie familiale en pâtisse	69	1	71	1
La crainte que les périodes de réserve fixées ne vous conviennent pas	68	2	65	2
Le manque de temps	66	3	71	1
La crainte que votre vie professionnelle en pâtisse	58	4	58	5
La crainte que les missions confiées ne soient pas intéressantes	52	5	44	9
La crainte que les missions confiées soient dangereuses	51	6	58	5
Le fait de ne pas vouloir sacrifier vos loisirs ou vos congés	47	7	59	4
La crainte de ne pas avoir les compétences ou les capacités physiques requises	47	7	47	8
La crainte de perdre de l'argent	45	8	26	12
Le fait d'avoir les mêmes obligations que les militaires	38	9	51	6
Votre opinion de l'armée	35	10	49	7
Votre manque d'intérêt pour les questions militaires	35	10	61	3
Le fait qu'il s'agit plutôt d'une activité pour les hommes (aux femmes)	22	11	39	10
Le mauvais souvenir que vous avez gardé de votre service militaire (aux personnes qui ont fait leur service)	14	12	35	11
Le regard des autres	10	13	8	13

Enquête : OSD/Notoriété, image et attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français âgés de 18 à 39 ans

(\*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « Pour chacun des éléments suivants, dites-moi s'il serait susceptible ou pas de vous décourager d'avoir des activités dans la Réserve ? ». La réponse est ici donnée sur le total « Oui ».

**Tableau 5.1.2 : Motivations à l'engagement des réservistes selon la vie de couple**

Motivations	Ensemble		En couple		Pas en couple	
	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 1	Priorité 2
L'attrait de la vie en groupe, de l'action collective	4,4	6,5	4,3	6,2	4,7	7,5
L'envie de diversifier votre vie quotidienne	9,7	13,2	9,5	12,9	10,3	14,3
Le sens du devoir, l'envie de servir votre pays	36,4	11,4	36,9	10,8	34,8	13,3
La possibilité de mettre vos compétences professionnelles au service de l'armée	14,8	14,2	17,4	16,0	8,6	8,1
L'acquisition d'une expérience	6,3	7,8	3,4	5,6	15,9	15,0
L'acquisition d'une formation militaire	2,8	4,2	1,1	2,9	8,7	8,4
La reconnaissance des compétences (avancement, décorations ...)	0,7	3,9	0,6	4,1	0,7	3,2
La volonté de demeurer dans l'institution militaire	18,9	19,5	20,6	20,8	13,4	15,2
Le complément de revenus apporté par vos activités de réserviste	5,0	18,0	5,4	19,3	3,7	13,8

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes (parmi ceux qui ont correctement répondu à cette question soit 76 % des répondants)

Lecture : 36,4% des réservistes citent en priorité 1 comme motivation à l'engagement, le sens du devoir

### ***Les affectations***

Il en va de même pour les affectations dans les unités. Ainsi, les réservistes qui ne vivent pas en couple sont ceux qui servent le plus souvent dans les unités de combat ou les unités opérationnelles. Ceux qui vivent en couple servent davantage dans les unités de soutien ou en état-major. Mais cette situation dépend plus de l'âge et de la catégorie hiérarchique que d'un comportement lié à la situation familiale. En effet, les postes en état-major demandant généralement une certaine expérience, les militaires plus âgés y sont plus souvent affectés après avoir accompli leur temps de troupe. Ces militaires plus âgés sont le plus souvent mariés.

### ***Le nombre de jours***

On n'observe pas de différences significatives concernant le nombre de jours consacrés à la réserve en fonction de la situation familiale. En revanche, les célibataires sont plus nombreux à ne jamais effectuer de périodes de réserve sur leur temps de travail.

La situation familiale des réservistes n'influence en rien les départs en OPEX ni les missions OPINT. En effet, les réservistes sont désignés pour partir ou pour remplir des OPINT indépendamment de leur situation familiale.

**Tableau 5.1.3 : Unité d'affectation des réservistes selon la vie de couple**

Unité d'affectation	En couple	Pas en couple	Ensemble
Unité de combat ou opérationnelle	55,5	68,1	58,2
Unité de soutien administratif ou technique, logistique	16,3	14,7	15,9
État-major, direction, école	24,9	13,6	22,5
Unité médicale, hôpital	3,1	3,4	3,2
Autre	0,2	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 55,5% des réservistes en couple servent dans une unité de combat ou en unité opérationnelle

**Tableau 5.1.4 : Nombre de jours ESR des réservistes selon la vie de couple**

Nombre de jours ESR	En couple	Pas en couple	Ensemble
0 jour	8,2	11,1	8,8
moins de 5 jours	6,5	5,5	6,3
entre 5 et 10 jours	17,5	16,0	17,2
entre 11 et 15 jours	10,9	10,3	10,8
entre 16 et 20 jours	11,1	11,1	11,0
entre 21 et 25 jours	7,5	8,2	7,7
entre 26 et 30 jours	18,4	20,8	18,9
entre 31 et 60 jours	15,6	13,5	15,2
plus de 60 jours	4,3	3,5	4,1

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur premier contrat ESR avant 2004

Lecture : 17,5% des réservistes en couple ont servi en 2003 entre 5 et 10 jours

**Tableau 5.1.5 : Répartition du nombre de jours effectués sur le temps de travail selon la vie de couple**

Jours ESR	En couple	Pas en couple	Ensemble
0 jour	42,6	56,3	48
Entre 1 et 5 jours	14,9	13,6	
6 jours et plus	42,5	28,1	
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 42,6% des réservistes en couple n'ont jamais effectué de jours ESR sur leur temps de travail

**Tableau 5.1.6 : OPINT effectuées par les réservistes selon la vie de couple**

OPINT	En couple	Pas en couple	Ensemble
Déjà parti en OPINT	16,7	15,1	16,4
Jamais parti en OPINT	83,3	84,9	83,6
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur contrat d'ESR avant 2004

Lecture : 83,3% des réservistes en couple ne sont jamais partis en OPINT depuis le début de leur engagement

**Tableau 5.1.7 : OPEX effectuées par les réservistes selon la vie de couple**

OPEX	En couple	Pas en couple	Ensemble
Déjà parti en OPEX	4,4	3,0	4,1
Jamais parti en OPEX	95,6	97,0	95,9
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur contrat d'ESR avant 2004

Lecture : 95,6% des réservistes en couple ne sont jamais partis en OPEX depuis le début de leur engagement

---

## 5.2. Les réservistes : parallèle entre vie professionnelle et vie militaire

---

La comparaison entre la catégorie socio-professionnelle et la catégorie hiérarchique des réservistes laisse apparaître que celle-ci est corrélée au profil socio-professionnel des réservistes.

En effet, les cadres supérieurs sont en grande majorité officiers de réserve (84%), dans une moindre mesure sous-officiers (11%) et sont très peu nombreux à servir comme militaires du rang. Au regard des autres catégories socio-professionnelles, si les officiers sont sur-représentés parmi les cadres, en revanche, ils sont largement minoritaires parmi les employés (7%) et les ouvriers (2%).

La répartition des cadres moyens au sein des catégories hiérarchiques est beaucoup plus équilibrée que celle des autres catégories socio-professionnelles, avec cependant un avantage en faveur des sous-officiers (39%).

Les employés et les ouvriers appartiennent essentiellement aux deux catégories hiérarchiques les moins élevées, dans des proportions cependant différentes. En effet, si la moitié des employés sont militaires du rang, plus de 60% des ouvriers servent dans cette catégorie. En revanche, la part des sous-officiers parmi les employés (42%) est supérieure à celle représentée par les ouvriers (37%).

Pour la grande majorité des réservistes, les activités dans la réserve rompent avec leur univers professionnel. Ainsi, les trois quarts des réservistes ont dans la réserve un emploi différent de celui qu'ils occupent dans leur cadre professionnel. 1 réserviste sur 5 sert en revanche dans un poste ou une fonction proche de celui tenu dans le civil. Enfin, 5% exercent des fonctions militaires analogues à celles qu'ils occupent dans la vie active.

La rupture avec la vie professionnelle est surtout le fait des réservistes de la gendarmerie puisque plus de 4 réservistes sur 5 relevant de cette armée disent occuper un emploi différent de celui du civil. L'armée de terre ou la marine offrent cependant tout autant que l'armée de l'air des possibilités de faire autre chose. Les réservistes de ces trois armées sont près des trois quarts à vivre une expérience militaire différente de leur situation professionnelle. 14% des réservistes de la gendarmerie, soit 1 sur 7, disent avoir un emploi proche de celui du civil contre 21% de ceux de l'armée de terre, 21% de ceux de la marine et 24% de ceux de l'armée de l'air. Enfin, s'ils sont 5% à servir dans leur spécialité dans l'armée de l'air, ils ne sont plus que 4% dans l'armée de terre, 3% dans la marine et 2% dans la gendarmerie.

Dans le service de santé, l'effet inverse se produit. Près de 4 réservistes sur 5 occupent un emploi relevant de leur spécialité professionnelle. Ainsi, 37% des réservistes du service de santé exercent la même activité que dans le secteur civil contre seulement 2% des réservistes de la gendarmerie. 43% occupent un emploi semblable et seulement 20% effectuent des activités différentes. La spécificité de la profession médicale explique cette similitude entre les emplois militaire et civil. Cependant, la médecine militaire a elle aussi sa spécificité, ce qui peut expliquer que 43% des réservistes disent tenir un emploi proche et 20% un emploi différent. La façon de travailler peut différer, de même que le type d'interventions ou que les moyens mis en œuvre, les conditions de travail, la logistique, les soins à apporter...

**Tableau 5.2.1 : Comparaison entre la catégorie socio-professionnelle et la catégorie hiérarchique**

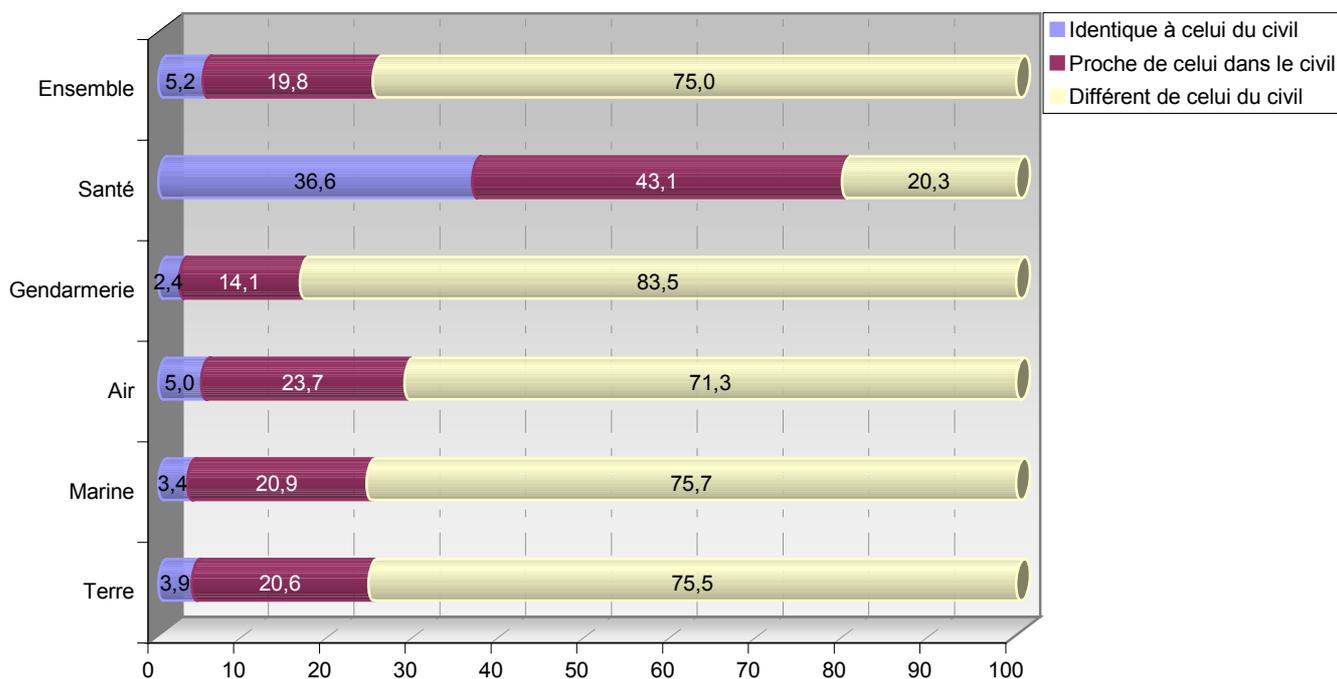
PCS	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total
Cadre supérieur, prof. libérale, prof. intell. sup.	84,3	10,6	5,1	100,0
Cadre moyen, prof. intermédiaire	33,0	38,8	28,2	100,0
Employé	6,7	41,9	51,4	100,0
Ouvrier, manœuvre	1,8	37,0	61,2	100,0
Autre	30,4	40,9	28,7	100,0
Ensemble	32,7	33,2	34,1	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : Parmi les réservistes cadres supérieurs 84,3% sont officiers

**Graphique 5.2.2 : Similitude entre l'emploi civil et l'emploi militaire selon l'armée**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 36,6% des réservistes du service de santé ont un emploi civil identique à leur emploi militaire

L'activité des militaires du rang est plus souvent en rupture avec le monde civil que celle des sous-officiers et surtout celle des officiers. Ainsi, 83% des militaires du rang et 79% des sous-officiers sont employés dans un domaine différent de leur activité professionnelle. Les militaires du rang sont le plus souvent employés dans les domaines opérationnels. Les officiers servent davantage dans un domaine en lien avec leur profession. Ils sont un peu moins de 2 sur 5 à occuper un emploi proche ou identique à celui du secteur civil. 9% d'entre eux exercent le même emploi contre 3,6% des sous-officiers et 3,1% des militaires du rang dans cette situation. Le poids des médecins chez les officiers peut expliquer en partie cette différence, tout comme celui des militaires du rang dans la gendarmerie.

Au regard des motivations exprimées par les différentes catégories hiérarchiques, on constate qu'il y a adéquation entre les motivations des réservistes et leurs emplois militaires. En effet, les officiers, plus motivés par la mise au service des armées de leurs compétences, sont plus nombreux à tenir des emplois proches de ceux qu'ils occupent professionnellement et les militaires du rang, plus attirés par le changement de vie que peut leur procurer la réserve y tiennent des fonctions différentes de celles qu'ils ont dans le civil.

C'est parmi les volontaires que l'on dénombre la plus grande proportion de réservistes occupant un emploi identique à celui du civil. Ce nouveau recrutement permet entre autres de recruter des spécialistes qui seront appelés à servir dans leur branche et à mettre leurs compétences professionnelles au service des armées. Ceci peut expliquer l'écart enregistré par rapport aux autres types de recrutement : 11% contre 4% pour les « carrière-contrat » et 5% pour les « contingent ».

Selon le domaine d'activité du réserviste, la similitude entre son emploi militaire et son emploi civil est plus ou moins grande. On peut distinguer 4 groupes :

- le premier est constitué par les réservistes exerçant dans le domaine de la santé. En toute logique, ce sont ceux qui sont le plus en phase avec leur profession puisqu'ils sont seulement 16% à servir dans un emploi différent de celui qu'ils ont dans le secteur civil. A contrario, près de 39% d'entre eux ont un emploi civil et un emploi militaire identiques ;
- le deuxième groupe rassemble les réservistes servant dans les actions civilo-militaires (ACM), les télécommunications et l'informatique. Ils sont 53% pour les premiers et 62% pour les seconds à ne pas occuper de fonctions similaires dans le civil. Les réservistes ayant des activités dans les ACM sont 46% à occuper des fonctions proches. Pour 7% des réservistes des télécommunications et de l'informatique, l'emploi dans le secteur civil et dans le secteur militaire est le même ;
- la proportion de réservistes ne servant pas dans leurs branches de spécialités civiles augmente pour le troisième groupe : elle oscille entre 71% et 78%. Il s'agit des réservistes servant dans la gestion, les ressources humaines, la logistique, la communication, et à l'instruction. La logistique se distingue cependant dans la mesure où 5% des réservistes qui y servent occupent le même emploi dans le civil, ce qui n'est pas le cas des autres branches, notamment la communication où seulement 0,5% des réservistes sont employés ;
- enfin, le quatrième groupe est composé des réservistes ayant des activités opérationnelles plus spécifiques à la défense comme le combat, la protection défense et la sécurité. Fort logiquement, plus de 4 réservistes sur 5 qui y servent, ont un métier ne relevant pas de ces spécialités.

**Graphique 5.2.3 : Similitude entre l'emploi civil et l'emploi militaire selon la catégorie hiérarchique**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 9% des officiers de réserve ont un emploi civil identique à leur emploi militaire

**Tableau 5.2.4 : Similitude entre l'emploi civil et l'emploi militaire selon le recrutement**

L'emploi militaire est	Carrière contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
Identique à celui du civil	4,4	5,1	11,5	5,2
Proche de celui du civil	19,6	20,0	17,9	19,8
Différent de celui du civil	76,0	74,9	70,6	75,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 5,1% des réservistes de recrutement « contingent » ont un emploi militaire identique à leur emploi civil

**Tableau 5.2.5 : Similitude entre l'emploi civil et l'emploi militaire selon le domaine d'emploi**

L'emploi militaire est	Identique à celui du civil	Proche de celui dans le civil	Différent de celui du civil	Total
Combat, ...	1,5	16,0	82,5	100,0
Gestion, administration, GRH	3,8	24,4	71,8	100,0
Télécommunications, informatique	6,7	30,4	62,9	100,0
Logistique, soutien, maintenance	5,1	20,5	74,4	100,0
Santé	38,6	45,3	16,0	100,0
Communication	0,5	21,6	77,8	100,0
Protection, défense, sécurité, renseignement	1,8	15,4	82,7	100,0
Instruction, formation	4,5	17,9	77,5	100,0
Action civilo-militaire	0,0	46,8	53,1	100,0
Autre domaine	6,7	20,0	73,2	100,0
Total	5,2	19,8	75,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 38,6% des réservistes servant dans le domaine de la santé ont un emploi militaire identique à leur emploi civil

### ***Parallèle avec l'enquête sur la notoriété de la réserve***

Lors de l'étude menée auprès des Français sur la notoriété de la réserve, l'OSD avait demandé aux réservistes potentiels dans quels secteurs d'activité ils préféreraient exercer. Près de 6 réservistes potentiels sur 10 souhaitaient être affectés dans un secteur d'activité proche de celui de leur activité professionnelle. Mais les plus motivés d'entre eux n'étaient plus que 40% à exprimer ce choix, ce qui semble plus conforme à la réalité, puisque seuls 25% des réservistes sous ESR disent occuper un emploi identique à celui qu'ils ont dans le civil.

### ***La solde : des disparités notables***

Sur un autre sujet, cette même enquête laissait apparaître que 55% des Français âgés de 18 à 39 ans estimaient que la rémunération perçue par un réserviste pendant sa période de réserve devait être identique à son salaire habituel. 35% affirmaient qu'elle devait être supérieure et seuls 10% jugeaient qu'elle pouvait être inférieure puisque la réserve relevait d'une démarche volontaire.

Dans la réalité, les choses semblent bien différentes puisque 70% des réservistes sous ESR déclarent percevoir une solde inférieure à leur salaire habituel. Ils sont 18% à percevoir une solde équivalente et 12% à en recevoir une supérieure.

A l'exception du service de santé, on ne relève pas de véritables distorsions entre les armées. Les réservistes du SSA se distinguent nettement de l'ensemble des réservistes. En effet, pour 87% d'entre eux, la solde perçue est inférieure à leur traitement habituel, pour 9,9%, elle est égale et enfin, pour moins de 3%, elle est supérieure.

En revanche, il existe des clivages plus marqués entre les militaires du rang et les sous-officiers. C'est entre ces deux catégories que l'écart est le plus fort au détriment des militaires du rang. En effet, toutes catégories confondues, les sous-officiers sont ceux qui perçoivent le moins souvent une solde inférieure à leur salaire habituel. Ils sont 62% dans ce cas alors que cette situation concerne 79% des militaires du rang. Si 20% des sous-officiers ont une rémunération dans la réserve égale à celle qu'ils ont dans le civil, ils sont 17% à gagner plus dans la réserve soit, 2,4 fois plus que les militaires du rang qui ne sont que 7% à bénéficier de revenus supérieurs.

Lorsqu'on compare les origines des réservistes, on mesure encore des distorsions en ce domaine.

Pour la moitié des réservistes anciens militaires de carrière, le montant de la solde est supérieur ou équivalent à celui de leur salaire habituel. 22% d'entre eux sont même mieux payés par le ministère de la défense pour leur période de réserve que par leur employeur civil actuel. Ils sont 3,1 fois plus nombreux que les réservistes issus du contingent à être dans cette situation. Seuls 55% perçoivent une solde inférieure, contre 77% des anciens appelés qui ont une meilleure situation dans le civil que pendant leur activité de réserve et 70% des volontaires. Notons toutefois que 17% de ces derniers connaissent une situation financière plus favorable dans la réserve que dans le civil.

Les réservistes non salariés sont ceux qui sont proportionnellement les plus désavantagés financièrement par les activités dans la réserve. Ils sont 85% à être moins rétribués dans la réserve que dans leur emploi habituel et seulement 2% à gagner davantage dans la réserve. Concernant les salariés, il n'existe pas de différence entre ceux qui travaillent dans le secteur public ou dans le privé.

**Tableau 5.2.6 : Comparaison entre le salaire civil et la solde perçue selon l'armée**

La solde est-elle...	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Supérieure au salaire habituel	12,4	13,3	14,4	11,8	2,8	11,9
Equivalente au salaire habituel	20,0	17,7	18,3	16,1	9,9	17,7
Inférieure au salaire habituel	67,6	69,0	67,3	72,1	87,3	70,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 14,4% des réservistes de l'armée de l'air perçoivent une solde supérieure à leur salaire habituel

**Tableau 5.2.7 : Comparaison entre le salaire civil et la solde perçue selon la catégorie hiérarchique**

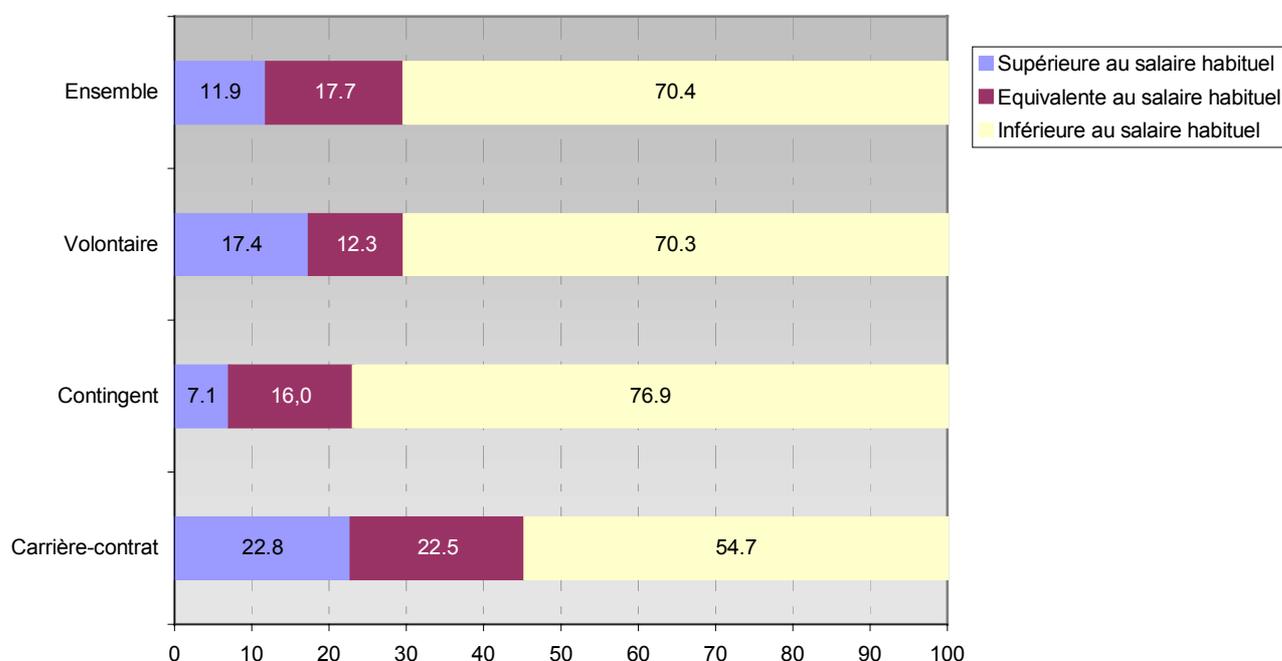
La solde est-elle...	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Supérieure au salaire habituel	11,6	17,2	7,1	11,9
Equivalente au salaire habituel	17,9	20,7	14,3	17,7
Inférieure au salaire habituel	70,5	62,1	78,6	70,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 11,6% des officiers de réserve perçoivent une solde supérieure à leur salaire habituel

**Graphique 5.2.8 : Comparaison entre le salaire civil et la solde perçue selon le type de recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 76,9% des réservistes de recrutement « contingent » perçoivent une solde inférieure à leur salaire habituel

**Tableau 5.2.9 : Comparaison entre le salaire civil et la solde perçue selon le statut professionnel**

La solde est-elle...	A son compte*	Salariés de l'Etat	Salariés du privé	Ensemble
Supérieure au salaire habituel	2,4	12,9	13,3	11,9
Equivalente au salaire habituel	12,3	20,2	17,5	17,7
Inférieure au salaire habituel	85,3	66,9	69,2	70,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

\* hors médecin ayant une activité salarié

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 12,9% des réservistes salariés de l'Etat perçoivent une solde supérieure à leur salaire habituel

89% des réservistes cadres supérieurs ou exerçant une profession libérale sont mieux rétribués dans le civil que durant leurs activités de réserve. Seuls 1,5% d'entre eux connaissent une situation inverse. C'est parmi les ouvriers et surtout parmi les employés que la part de ceux qui bénéficient d'une solde supérieure à leur salaire habituel est la plus importante. Elle est de 15% pour les premiers et de 19% pour les seconds.

Si pour 16% des réservistes, le complément de revenu est cité comme étant une de leur motivation à s'engager dans la réserve, ce pourcentage atteint 27% pour les réservistes qui perçoivent une solde supérieure à leur salaire habituel.

### ***La solde seulement***

Près de 69 % des réservistes perçoivent leur salaire civil pendant leurs activités de réserve dont 48 % le reçoivent dans son intégralité.

Les officiers sont légèrement plus nombreux à cumuler leur salaire et leur solde. Ils sont 53% dans cette situation contre 48% des sous-officiers et 45% des militaires du rang. Ceci n'est pas dû à la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent, mais à leur statut professionnel. En effet, 74% des salariés de la fonction publique cumulent les deux rétributions contre 38% des salariés du privé et 23% des réservistes travaillant à leur compte.

Ces disparités se répercutent sur les catégories socio-professionnelles. Ainsi, la moitié des ouvriers ne reçoivent que leur solde pendant les activités de réserve alors que 34% des cadres moyens sont dans ce cas de figure. La moitié d'entre eux, tout comme les cadres supérieurs et les employés, continuent à toucher leur salaire dans son intégralité.

### ***Gagnants ou perdants financièrement***

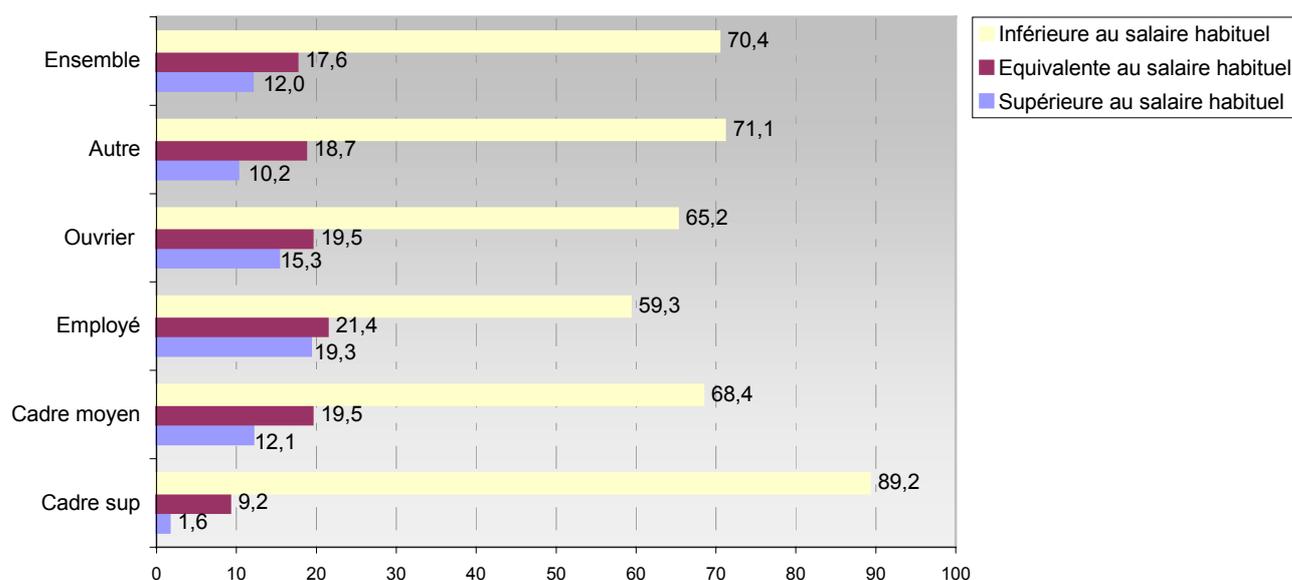
Le croisement des variables « montant de la solde » et « perception du salaire pendant la période de réserve » permet de construire des indicateurs révélant la proportion de réservistes avantagés ou désavantagés financièrement par leur activité.

Ainsi, près d'1 réserviste sur 3 ayant une activité professionnelle semble financièrement pénalisé. Cette situation concerne les réservistes qui disent à la fois ne pas percevoir leur salaire civil pendant les périodes de réserve et recevoir une solde inférieure à leurs traitements habituels.

Ils sont 15% environ à ne pas être désavantagés ou avantagés financièrement. En revanche, plus de la moitié des réservistes y gagnent, certes à des degrés différents. Puisqu'ils sont 6% à cumuler leur salaire avec une solde qui lui est supérieure.

Parmi les réservistes financièrement perdants, 20% sont à leur compte et 79% sont salariés. Parmi ces derniers, 15% sont salariés de l'Etat et 82% relèvent du secteur privé. Les réservistes gagnants ne sont que des salariés. 56% sont salariés de l'Etat et 42% travaillent dans le privé.

**Graphique 5.2.10 : Comparaison entre le salaire civil et la solde perçue selon la catégorie socio-professionnelle**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 89,2% des réservistes cadres supérieurs perçoivent une solde inférieure à leur salaire habituel

**Tableau 5.2.11 : Perception du salaire pendant la période de réserve selon l'armée**

Cumul du salaire	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Oui, intégralement	47,6	58,1	52,1	46,6	39,7	48,5
Oui, partiellement	12,7	12,2	9,9	9,5	8,6	11,0
Non, pas du tout	39,7	29,7	38,0	43,9	51,7	40,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 48,5% des réservistes perçoivent l'intégralité de leur salaire durant les périodes de réserve

**Tableau 5.2.12 : Perception du salaire pendant la période de réserve selon le statut professionnel**

Cumul du salaire	A son compte*	Salarié de l'Etat	Salarié du privé	Ensemble
Oui, intégralement	22,8	74,2	37,5	48,5
Oui, partiellement	5,8	11,2	11,8	11,0
Non, pas du tout	71,4	14,6	50,7	40,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

hors médecin ayant une activité salarié

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 50,7% des réservistes salariés du privé ne perçoivent pas leur salaire durant les périodes de réserve

**Tableau 5.2.13 : Perception du salaire pendant la période de réserve selon la PCS**

Cumul du salaire	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Autre	Ensemble
Oui, intégralement	50,6	54,3	50,0	35,8	32,7	48,5
Oui, partiellement	10,2	11,5	11,2	11,7	8,1	11,0
Non, pas du tout	39,2	34,2	38,8	52,5	59,2	40,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

**Tableau 5.2.14 : Perception du salaire pendant la période de réserve selon le montant de la solde**

Cumul du salaire	Solde supérieure au salaire	Solde équivalente au salaire	Solde inférieure au salaire
Oui, intégralement	effet gagnant +++ 5,9	effet gagnant ++ 9,0	effet gagnant ++ 33,5
Oui, partiellement	effet gagnant ++ 1,1	effet gagnant + 1,8	effet neutralisé = 8,2
Non, pas du tout	effet gagnant + 5,0	effet neutralisé = 7,0	effet perdant - 28,5

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes actifs occupés Lecture : 5,9% des réservistes cumulent l'intégralité de leur salaire et une solde supérieure à leur salaire

---

### 5.3. Les réservistes : conciliation entre vie professionnelle et vie militaire

---

Le rythme de travail auquel les réservistes sont soumis, leur activité professionnelle plus ou moins fréquente le week-end devraient avoir un impact sur leur temps de réserve, notamment sur leur disponibilité<sup>16</sup>.

Comme cela a été mentionné dans le chapitre 2.4 sur le rythme de travail, 56% des réservistes ont des horaires réguliers, 31% des horaires variables et 11,3% des horaires alternés. 38% d'entre eux, travaillent le samedi et 9%, le dimanche.

#### ***Réactifs ou non en fonction de l'emploi***

Se rendre disponible pour effectuer des périodes de réserve nécessite de pouvoir prévenir son employeur suffisamment à l'avance. La législation au moment de l'enquête prévoit que ce préavis est au moins égal à 1 mois lorsque les activités ne dépassent pas 5 jours et au moins égal à 2 mois lorsque la durée des activités est supérieure.

L'avis des employeurs du secteur privé avait été recueilli au sujet du préavis lors de l'enquête sur « *Les employeurs et la réserve* ». Cette étude faisait ressortir que 37% d'entre eux optaient en priorité pour un délai d'1 mois, que 18% choisissaient un délai de 2 mois et qu'enfin, 16% se satisferaient d'un préavis de 15 jours. Seuls 2% envisageaient la possibilité d'un délai inférieur à 3 jours.

Il s'avérait toutefois que 37% des employeurs employant déjà des réservistes sous leurs ordres, privilégiaient un préavis de 15 jours mais que 45% choisissaient un préavis plus long, dont 30% un préavis de 2 mois.

#### ***L'avis des réservistes à ce sujet plus nuancé***

Lorsque la durée de la période de réserve n'excède pas une semaine, la moitié des réservistes estiment qu'un délai minimum de 15 jours ne gênerait pas trop leur vie professionnelle. Parmi eux, 14% disent être prêts à répondre à un préavis d'1 semaine, 8% qu'ils ne seraient pas dérangés par un préavis de 2 à 4 jours et enfin, les plus réactifs, soit 3%, qu'ils pourraient être convoqués en 24 heures. Cependant, 35% sont en faveur d'un préavis d'un mois et 12% semblent gênés par la législation actuelle puisqu'ils souhaiteraient bénéficier d'au moins 2 mois de préavis.

Pour une période de réserve de plus d'une semaine, les trois quarts des réservistes demandent à bénéficier d'un préavis supérieur ou égal à 1 mois. Ils seraient 36% à se satisfaire d'un délai d'un mois mais 45% à demander un préavis égal ou supérieur à 2 mois. 18% des réservistes pourraient se libérer avec un préavis plus court, de 2 semaines au maximum. En revanche, la réactivité sur 24 heures n'est plus envisageable pour plus d'une semaine de réserve. Il faut cependant souligner que plus de la moitié des réservistes ne trouveraient pas gênant de bénéficier d'un préavis inférieur à celui prévu par la législation actuelle.

---

<sup>16</sup> Disponibilité est pris dans le sens de temps à consacrer à leur activité militaire.

**Tableau 5.3.1 : Préférence des employeurs en termes de préavis nécessaire à leur donner pour autoriser un de leurs employés à une activité dans la réserve.**

<i>Selon vous, quel est le préavis nécessaire à un employeur pour autoriser une activité dans la réserve, sur les jours ouvrés ?</i>	<i>Ensemble des employeurs</i>	<i>Employeurs ayant des réservistes</i>	<i>Employeurs n'ayant pas de réservistes</i>
Moins de 3 jours	2	1	2
3 jours	5	3	5
10 jours	11	13	11
15 jours	16	37	16
1 mois	37	15	37
2 mois	18	30	18
Plus	11	1	11
Ne se prononcent pas	-	-	-
Total	100	100	100

Source : OSD/Enquête Les employeurs et la réserve

Lecture : 11% des employeurs du secteur privé souhaitent être prévenus au moins 10 jours à l'avance pour autoriser leur employé à effectuer une activité de réserve

**Tableau 5.3.2 : Préférence des réservistes en termes de préavis nécessaire à donner à l'employeur avant une activité de réserve**

<i>Préavis nécessaire</i>	<i>Activités inférieures à 1 semaine</i>	<i>Activités supérieures à 1 semaine</i>
1 journée	3,2	0,6
2 à 4 jours	7,9	1,8
1 semaine	14,2	4,0
2 semaines	27,1	11,7
1 mois	35,2	36,5
2 mois	9,5	27,9
Plus de 2 mois	2,9	17,5
Total	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes actifs occupés

Lecture : 27,1% des réservistes actifs occupés souhaitent bénéficier d'un préavis de 2 semaines lorsque les activités militaires sont inférieures à 1 semaine

Le rythme de travail du réserviste ou la taille de son entreprise ne semble pas avoir d'incidence sur son avis concernant les préavis d'appel.

En revanche, la nature du statut professionnel des réservistes influence leur choix lorsque la durée des activités est inférieure à une semaine. Ainsi, les réservistes qui sont indépendants ou qui travaillent en libéral ne voient pas d'inconvénients à réduire le préavis à 2 semaines (29%) voire à 1 semaine (14%). Ils sont plus nombreux que les autres à être favorables à un préavis de quelques jours seulement (18%) contre 11% des salariés de la fonction publique et 10% des salariés du secteur privé.

En revanche, les salariés qui doivent prévenir leur employeur souhaitent davantage bénéficier d'1 préavis d'au moins 1 mois. Notons toutefois que quel que soit le statut, environ 12% des réservistes demandent un préavis de 2 mois, soit une durée supérieure à l'actuelle.

En revanche, lorsque la durée des activités dépasse la semaine, les réservistes qu'ils travaillent en libéral ou qu'ils soient salariés, privilégient la même durée de préavis dans des proportions cependant légèrement différentes. Ainsi, tous sont favorables à un préavis de 2 mois et plus, de préférence au délai d'1 mois. Cependant, les indépendants sont 27% à ne pas trouver contraignants des préavis plus courts, contre 19% des salariés de la fonction publique et 16% des autres salariés.

Pour une courte période de réserve, c'est parmi les cadres supérieurs et les ouvriers que l'on enregistre le plus grand nombre de réservistes ayant le moins de difficulté à se libérer sur préavis très rapproché. Cependant toutes les catégories socio-professionnelles privilégient le préavis d'un mois dans des proportions identiques. Les plus longs délais sont également enregistrés chez les cadres supérieurs.

Lorsque la période de réserve excède la semaine, plus de 75% des catégories professionnelles demandent des préavis d'au moins 1 mois. Les ouvriers demeurent les plus réactifs. Ce sont ceux qui sollicitent le moins de préavis de 2 mois (31%) à l'inverse des cadres supérieurs (58%).

Ceci se répercute sur les différentes catégories hiérarchiques. Ainsi, les militaires du rang sont plus facilement convocables dans des délais plus courts que les autres catégories hiérarchiques. Ainsi, lorsque les périodes sont supérieures à 1 semaine, ils sont 37% à solliciter un préavis de 2 mois et plus, contre 54% des officiers et 44% des sous-officiers, et une majorité à privilégier le préavis d'un mois.

Les armées d'emploi subissent également les effets des statuts professionnels et des catégories socio-professionnelles d'appartenance de leurs réservistes.

La gendarmerie compte la plus grande proportion de réservistes convocables sur préavis les plus courts, devant l'armée de terre et l'armée de l'air, puis la marine et enfin, le service de santé. Les réservistes du service de santé éprouvent, quant à eux, beaucoup plus de difficultés à se libérer rapidement. Leurs charges professionnelles se font ressentir plus qu'ailleurs puisqu'ils sont plus de 70% à demander un délai de 2 mois quand l'absence est supérieure à 1 semaine, contre 57% dans la marine, 47% dans l'armée de terre, 41% dans l'armée de l'air et 37% dans la gendarmerie. Au demeurant, dans toutes les autres armées exceptée la gendarmerie, les réservistes sollicitent un délai de 2 mois et plus pour 1 semaine d'activité.

Les réservistes de la gendarmerie, quant à eux, privilégient le délai d'1 mois. La convocation sur court préavis à savoir au moins 7 jours pour une période d'au moins une semaine, ne serait envisageable que par 2% des réservistes du service de santé et environ 6% de ceux des autres armées.

### ***Influence du travail sur la disponibilité***

Le statut professionnel joue peu sur le nombre de jours ESR effectués. Il est quand même à souligner que ce sont les réservistes à leur compte ou exerçant une profession libérale qui effectuent le plus d'ESR. Le fait d'être indépendants leur permet de se libérer de façon plus fréquente mais c'est aussi leur profession, par exemple dans le cas des médecins, qui est recherchée par les armées.

Plus le réserviste a de l'ancienneté dans son emploi et plus il effectue de jours ESR. Cependant, les différences sont plus marquées entre ceux qui démarrent dans un emploi et ceux qui ont 10 ans d'ancienneté. Il faut souligner toutefois que 20% de réservistes ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi ont effectué plus de 30 jours dans l'année. On peut émettre l'hypothèse que les 30 jours d'absence ont été pris avant l'embauche dans l'emploi actuel ou durant une période d'inactivité (chômage, étude...)

Qu'il travaille dans une petite, moyenne ou grande entreprise, le réserviste consacre le même temps à la réserve. Aucun réserviste n'est avantagé par la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille.

Ne pas avoir un emploi stable (CDI) ne semble pas particulièrement pénalisant pour effectuer des périodes de réserve. Au contraire, les rares réservistes qui sont en contrat de courte durée, ou qui travaillent en saisonnier accomplissent des périodes de réserve plus longues ou plus fréquentes certainement lors de périodes d'inactivité.

**Tableau 5.3.3 : Répartition du nombre de jours ESR effectués en 2003 selon le statut professionnel**

<i>Statut professionnel</i>	<i>0 jour</i>	<i>Moins de 5 jours</i>	<i>Entre 5 et 30 jours</i>	<i>Plus de 30 jours</i>	<i>Total</i>
A son compte *	8,2	5,6	67,0	19,2	100,0
Salariés de la fonction publique	10,1	7,6	68,9	13,4	100,0
Salariés du privé	11,4	8,5	67,2	12,9	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle \* hors médecin ayant une activité salarié

Lecture : 19,2% des réservistes travaillant à leur compte ont effectué plus de 30 jours ESR en 2003

**Tableau 5.3.4 : Répartition du nombre de jours ESR effectués en 2003 selon l'ancienneté dans l'emploi**

<i>Ancienneté dans l'emploi</i>	<i>0 jour</i>	<i>Moins de 5 jours</i>	<i>Entre 5 et 30 jours</i>	<i>Plus de 30 jours</i>	<i>Total</i>
Moins de 1 an	16,8	7,7	55,2	20,3	100,0
Entre 1 et 2 ans	16,1	10,7	63,2	10,0	100,0
Entre 2 et 5 ans	12,0	9,7	66,6	11,7	100,0
Entre 5 et 10 ans	10,3	7,5	69,5	12,7	100,0
Plus de 10 ans	7,0	5,7	71,1	16,2	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle

Lecture : 16,2% des réservistes ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur emploi ont effectué plus de 30 jours ESR en 2003

**Tableau 5.3.5 : Répartition du nombre de jours ESR effectués en 2003 selon la taille de l'entreprise**

<i>Jours ESR</i>	<i>Nombre de salariés dans l'entreprise</i>						<i>Ensemble</i>
	<i>Moins de 5 salariés</i>	<i>Entre 5 et 10 salariés</i>	<i>Entre 11 et 50 salariés</i>	<i>Entre 51 et 100 salariés</i>	<i>Entre 101 et 250 salariés</i>	<i>Plus de 250 salariés</i>	
0 jour	8,5	12,6	18,9	12,3	12,4	9,5	10,8
Moins de 5 jours	9,3	8,3	7,5	7,1	5,7	9,0	8,2
Entre 5 et 30 jours	66,5	64,7	65,5	64,3	71,1	69,2	67,9
Plus de 30 jours	15,7	14,4	14,1	16,3	10,8	12,3	13,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle \* hors médecin ayant une activité salarié

Lecture : 66,5 des réservistes travaillant dans des entreprises de moins de 5 salariés ont effectué entre 5 et 30 jours ESR en 2003

**Tableau 5.3.6 : Répartition du nombre de jours ESR effectués en 2003 selon le type de contrat professionnel**

<i>Jours ESR</i>	<i>Type de contrat</i>		<i>Ensemble</i>
	<i>CDI</i>	<i>Autres</i>	
0 jour	10,7	12,5	10,9
Moins de 5 jours	8,3	7,2	8,2
Entre 5 et 10 jours	22,3	15,7	21,7
Entre 11 et 15 jours	12,1	9,2	11,8
Entre 16 et 20 jours	13,3	8,4	12,8
Entre 21 et 25 jours	8,2	8,6	8,2
Entre 26 et 30 jours	12,9	17,5	13,4
Entre 31 et 60 jours	10,7	15,0	11,1
Plus de 60 jours	1,5	5,9	1,9
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle \* hors médecin ayant une activité salarié

Lecture : 12,9% des réservistes ayant un CDI ont effectué entre 26 et 30 jours ESR en 2003

### ***Disponible sur les jours ouvrés ou non***

Les réservistes montrent un fort volontarisme dans leur engagement puisque près de 48% d'entre eux n'effectuent jamais leur activité sur leur temps de travail. Par ailleurs, près de 20% d'entre eux n'effectuent sur leurs jours ouvrés au plus que les 5 jours auxquels ils ont légalement droit. Enfin, ils sont 32% à effectuer plus de 5 jours sur leur temps de travail.

Près de la moitié des réservistes exerçant un emploi ne consacrent que de leur temps libre à la réserve, 37% effectuent des journées ESR à la fois sur leurs jours ouvrés et sur leurs congés, week-ends, jours ARTT, et 15% effectuent leurs activités de réserve seulement sur leur temps de travail.

Les réservistes qui travaillent dans leur emploi depuis moins de deux ans sont près de 30% à effectuer leurs jours ESR sur leur période de travail contre 22% de ceux qui y travaillent depuis plus de 5 ans. Toutefois, ces derniers effectuent en règle générale plus de jours ESR et sont donc conduits à en faire davantage sur leur temps libre.

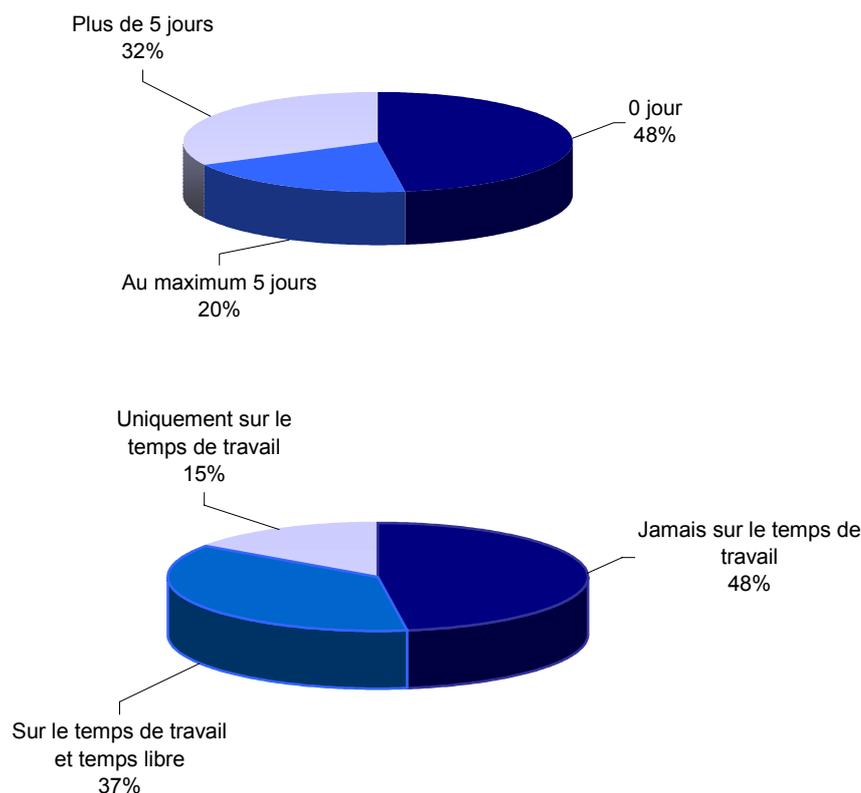
Qu'ils travaillent dans des petites, moyennes ou grandes entreprises, l'attitude des réservistes à cet égard est semblable.

Ce sont plutôt les artisans, commerçants, agriculteurs ainsi que les cadres supérieurs et les professions libérales qui effectuent le plus fréquemment l'intégralité de leur temps de réserve sur leur temps de travail. Ceci est dû à leur statut professionnel : ils sont en effet indépendants ou exercent en libéral et sont donc moins contraints que par un employeur. En revanche, quand ils effectuent leur activité militaire sur leur temps de travail, cela peut leur procurer professionnellement un « manque à gagner ».

Lorsque l'on s'intéresse au statut professionnel des réservistes, le comportement des réservistes diffère. En effet, les réservistes qui travaillent à leur compte sont les plus nombreux, 62%, à déclarer effectuer plus de 5 jours sur leur temps de travail. Mais leur mode de vie professionnel est très différent de celui des salariés. Lorsque l'on compare les salariés entre eux, ceux du secteur privé sont une fois et demi plus nombreux que ceux de la fonction publique à ne jamais participer à des activités de réserve sur leurs jours ouvrés (58% contre 39%).

La moitié des réservistes de la fonction publique effectuent leur période de réserve à la fois sur leur temps de travail et sur leurs loisirs alors que les salariés du privé sont 1 sur 3 à procéder ainsi. L'écart est en revanche quasi-insignifiant entre le nombre de salariés du public et du privé qui ne consacrent que des jours ouvrés à la réserve.

**Graphiques 5.3.7 : Proportion de réservistes effectuant des jours ESR sur le temps de travail**



Source : OSD/ Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

**Tableau 5.3.8 : Proportion de jours ESR effectués sur le temps de travail selon la PCS**

PCS	Proportion de jours ESR effectués sur le temps de travail					
	Pas tous les jours	Tous les jours	Total	Moins de 3/4	Plus de 3/4	Total
Cadre supérieur, prof libérale	78,6	21,4	100,0	70,2	29,8	100,0
Cadre moyen	89,2	10,8	100,0	85,0	15,0	100,0
Employé	88,2	11,8	100,0	83,6	16,4	100,0
Ouvrier	91,5	8,5	100,0	85,5	14,5	100,0
Ensemble	84,6	15,4	100,0	80,5	19,5	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003 Lecture : Parmi les réservistes ouvriers, 91,5% n'effectuent pas tous leurs jours ESR sur leur temps de travail

**Tableau 5.3.9 : Proportion de réservistes effectuant des jours ESR sur le temps de travail selon le statut professionnel**

Statut professionnel	0 jour	Au maximum 5 jours	Plus de 5 jours	Total
A son compte*	23	15	62	100,0
Salarié de la fonction publique	39	24	37	100,0
Salarié du privé	58	18	24	100,0
Ensemble	48	20	32	100,0

NB : \*hors médecin ayant une activité salarié

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

**Tableau 5.3.10 : Proportion de réservistes effectuant leurs activités sur le temps de travail selon le statut professionnel**

Statut professionnel	Sur le temps de travail	Sur temps libre et temps de travail	Toujours sur le temps libre	Total
A son compte*	38	39	23	100,0
Salarié de la fonction publique	16	45	39	100,0
Salarié du privé	11	31	58	100,0
Ensemble	15	37	48	100,0

NB : \*hors médecin ayant une activité salarié

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

### ***Partir en OPEX ou non***

Parmi les réservistes qui travaillent, ce sont ceux qui sont installés à leur compte qui partent proportionnellement le plus souvent en OPEX. Ils sont, en effet, 2 fois plus nombreux que les réservistes employés dans la fonction publique ou que les salariés du privé. Cela tient essentiellement à leur appartenance au service de santé qui est l'armée qui envoie le plus de réservistes en opérations extérieures mais peut-être aussi à une plus grande autonomie dans la gestion de leur vie professionnelle.

Les cadres supérieurs sont, quant à eux, trois fois plus nombreux à effectuer des opérations extérieures. Contrairement à l'armée d'active où les militaires du rang sont les plus nombreux à être présents sur les théâtres d'opérations, les réservistes spécialistes sont souvent les plus sollicités pour remplir ces missions ; or, ce sont le plus souvent des officiers, cadres supérieurs ou exerçant en libéral et qui sont nombreux à servir dans le service de santé.

La durée dans l'emploi professionnel est corrélée à l'âge et à l'expérience. Or on constate que ce sont les réservistes les plus âgés et les plus expérimentés qui partent le plus en OPEX. Mais travailler dans son emploi actuel depuis plus de 10 ans permet également d'avoir acquis une certaine expérience au sein de son entreprise ou de sa profession et d'avoir une meilleure gestion de son emploi du temps et des rapports parfois plus souples avec son employeur. Cela peut faciliter donc les départs en opérations extérieures.

### ***Les OPINT***

Ceux qui travaillent à leur compte ne sont guère plus concernés par les OPINT (85%) que les salariés (80%). Les cadres supérieurs remplissent moins souvent de telles missions que les ouvriers qui sont le plus souvent sollicités du fait de leur appartenance à la catégorie la plus concernée par ce type de missions, celle des militaires du rang. L'ancienneté dans l'emploi a également une légère influence sur la réalisation de telles missions. Les réservistes de plus de 5 ans d'ancienneté sont plus nombreux à participer à des OPINT.

**Tableau 5.3.11 : Réservistes partis en OPEX et en OPINT depuis le début de leur engagement selon le statut professionnel**

Statut	Déjà parti en OPEX	Jamais parti en OPEX	Total	Déjà parti en OPINT	Jamais parti en OPINT	Total
A son compte*	9,6	90,4	100,0	13,6	86,4	100,0
Salariés de la fonction publique	4,5	95,5	100,0	19,6	80,4	100,0
Salariés du privé	3,8	96,2	100,0	19,8	80,2	100,0
Ensemble	4,4	95,6	100,0	17,3	82,7	100,0

NB : \*hors médecin ayant une activité salarié

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 9,6% des réservistes travaillant à leur compte ou en libéral sont déjà partis en OPEX et 13,6% en OPINT

**Tableau 5.3.12 : Réservistes partis en OPEX et en OPINT depuis le début de leur engagement selon la PCS**

Statut	Déjà parti en OPEX	Jamais parti en OPEX	Total	Déjà parti en OPINT	Jamais parti en OPINT	Total
Cadre supérieur	9,2	10,8	100,0	13,8	86,2	100,0
Cadre moyen	3,6	96,4	100,0	20,4	79,6	100,0
Employé	3,6	96,4	100,0	19,3	80,7	100,0
Ouvrier	3,7	96,3	100,0	24,1	76,9	100,0
Ensemble	4,4	95,6	100,0	17,3	82,7	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 9,2% des réservistes cadres supérieurs sont déjà partis en OPEX et 13,8% en OPINT

**Tableau 5.3.13 : Réservistes partis en OPEX et en OPINT depuis le début de leur engagement selon l'ancienneté dans l'entreprise**

Ancienneté dans l'emploi	Déjà parti en OPEX	Jamais parti en OPEX	Total	Déjà parti en OPINT	Jamais parti en OPINT	Total
Moins de 1 an	3,5	96,5	100,0	16,2	83,8	100,0
Entre 1 et 2 ans	3,6	96,4	100,0	18,4	81,6	100,0
Entre 2 et 5 ans	3,1	96,9	100,0	16,9	80,1	100,0
Entre 5 et 10 ans	3,5	96,5	100,0	21,6	78,4	100,0
Plus de 10 ans	7,8	92,1	100,0	21,2	78,8	100,0
Ensemble	4,4	95,6	100,0	17,3	82,7	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 7,8% des réservistes occupant leur emploi depuis plus de 10 ans sont déjà partis en OPEX et 21,2% en OPINT

**Tableau 5.3.14 : Réservistes partis en OPEX et en OPINT depuis le début de leur engagement selon la taille de l'entreprise**

Taille de l'entreprise	Déjà parti en OPEX	Jamais parti en OPEX	Total	Déjà parti en OPINT	Jamais parti en OPINT	Total
Moins de 5 salariés	6,5	93,5	100,0	16,4	83,6	100,0
Entre 5 et 10 salariés	6,0	94,0	100,0	22,5	77,5	100,0
Entre 11 et 50 salariés	4,6	95,4	100,0	21,5	78,5	100,0
Entre 51 et 100 salariés	4,8	95,2	100,0	19,5	80,5	100,0
Entre 101 et 250 salariés	3,0	97,0	100,0	20,8	79,2	100,0
Plus de 250 salariés	4,8	95,2	100,0	19,2	80,8	100,0
Ensemble	4,4	95,6	100,0	17,3	82,7	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle et ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 6,0% des réservistes travaillant dans une entreprise de 5 à 10 salariés sont déjà partis en OPEX et 22,5% en OPINT

---

## 5.4. Les réservistes : employeur et activité militaire

---

### ***Des réservistes qui assument professionnellement leur engagement***

Les employeurs des réservistes constituent une population dont l'effectif est estimé à 20 865 personnes. La grande majorité d'entre eux (87%) sont informés de l'engagement dans la réserve de leurs employés. En revanche, 10% n'en ont pas connaissance.

Qu'ils soient salariés du secteur privé ou non, les réservistes informent dans les mêmes proportions leurs employeurs.

Les employeurs d'ouvriers sont un peu moins souvent avertis de l'activité militaire de leurs salariés que les autres. Toutefois, on ne relève pas de différences significatives selon les catégories socio-professionnelles auxquelles appartiennent les réservistes.

En revanche, plus le réserviste possède une certaine ancienneté dans son emploi et plus son supérieur a connaissance de son statut militaire. Ainsi, les employeurs des réservistes, ayant moins d'1 an d'ancienneté, sont 3 fois moins souvent informés de cet engagement que ceux employant des réservistes depuis plus de 10 ans. Les premiers sont en effet 77% à l'être contre 91% des seconds.

Fort logiquement, plus l'entreprise est petite et plus l'employeur est informé du statut militaire de son employé. Ainsi, les dirigeants des petites entreprises sont 95% dans ce cas là contre 11% des employeurs de plus de 250 salariés.

L'implication plus ou moins grande dans la réserve, mesurée en nombre de jours ESR, joue sur le degré de connaissance de cette activité par les employeurs. Plus le réserviste consacre de temps à la réserve et plus son employeur en est avisé. Ainsi, les employeurs des réservistes qui effectuent plus de 30 jours ESR sont presque tous informés de cet engagement (93%) alors que les supérieurs de ceux qui effectuent moins de 5 jours, le sont dans une moindre mesure (74%).

Les employeurs des militaires du rang sont les moins souvent informés. En effet, 15% des militaires du rang déclarent que leurs employeurs ignorent leurs activités contre 7% des officiers et des sous-officiers.

13% des employeurs de réservistes de la gendarmerie méconnaissent l'activité de leurs employés, soit environ 2 fois plus que ceux des réservistes du service de santé et de l'armée de terre qui sont les mieux informés.

**Tableau 5.4.1 : Connaissance par les employeurs des activités militaires de leurs employés réservistes selon le statut professionnel**

Connaissance par les employeurs	Salariés de la fonction publique	Salariés du secteur privé	Ensemble
Employeurs informés des activités de réserve	89,1	86,0	87,2
Employeurs non informés des activités de réserve	7,6	11,8	10,2
Ne sait pas	3,3	2,2	2,6
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise

Lecture : 89,1% des employeurs de la fonction publique sont informés des activités militaires de leurs agents réservistes

**Tableau 5.4.2 : Connaissance par les employeurs des activités militaires de leurs employés réservistes selon la PCS**

Connaissance par les employeurs	Cadre sup.	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Autre	Ensemble
Employeurs informés des activités de réserve	87,5	87,4	88,9	83,9	84,5	87,2
Employeurs non informés des activités de réserve	9,9	10,4	8,3	13,1	11,7	10,2
Ne sait pas	2,6	2,2	2,8	3,0	3,8	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise

Lecture : 83,9% des employeurs de réservistes ouvriers sont informés des activités militaires de leurs employés

**Tableau 5.4.3 : Connaissance par les employeurs des activités militaires de leurs employés réservistes selon l'ancienneté dans l'entreprise**

Connaissance par les employeurs	Moins d'1 an	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans	Ensemble
Employeurs informés des activités de réserve	76,9	84,8	86,5	87,2	91,0	87,2
Employeurs non informés des activités de réserve	18,3	13,0	12,1	10,4	5,7	10,2
Ne sait pas	7,8	2,2	1,4	2,4	3,3	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise

Lecture : 18,3% des employeurs de réservistes ayant moins d'1 an d'ancienneté dans leur entreprise ne sont pas informés des activités militaires de leurs employés

**Tableau 5.4.4 : Connaissance par les employeurs des activités militaires de leurs employés réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Connaissance par les employeurs	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Employeurs informés des activités de réserve	90,4	90,2	81,9	87,2
Employeurs non informés des activités de réserve	7,0	7,6	15,1	10,2
Ne sait pas	2,6	2,2	3,0	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise

Lecture : 7% des employeurs d'officiers de réserve ne sont pas informés des activités militaires de leurs employés

**Tableau 5.4.5 : Connaissance par les employeurs des activités militaires de leurs employés réservistes selon l'armée**

Connaissance par les employeurs	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Employeurs informés des activités de réserve	90,6	86,4	86,5	83,9	98,2	87,2
Employeurs non informés des activités de réserve	7,3	10,1	10,2	13,4	8,7	10,2
Ne sait pas	2,1	3,5	3,3	2,7	3,1	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef de l'entreprise

Lecture : 7,3% des employeurs de réservistes de l'armée de terre ne sont pas informés des activités militaires de leurs employés

### **Les raisons de la non information**

La raison essentielle de la non connaissance du statut de réserviste par l'employeur relève presque toujours d'une volonté des réservistes de ne pas les en informer (88%). Une minorité de réservistes (6%) dit cependant ne pas avoir eu l'occasion d'en parler à leur employeur.

La plupart de ces réservistes (56%) pensent que la réserve relève de la sphère privée et ne jugent donc pas utile d'en faire part à leur employeur. Cependant, un tiers de ceux qui n'informent pas celui-ci craignent que leur engagement les pénalise professionnellement.

Les salariés du secteur privé qui ne rendent pas compte de leur situation militaire le font plus souvent par crainte des conséquences pour leur emploi que ceux de la fonction publique (34% contre 27%) alors que ces derniers considèrent davantage que leur activité militaire relève de leur vie privée (61% contre 55%). Ils sont aussi un peu plus nombreux à déclarer ne pas avoir eu l'occasion d'en parler à leur employeur (8% contre 6%).

Si les cadres supérieurs n'informent pas leurs employeurs de leur activité, c'est parce que pour eux, leur engagement répond plus à une démarche privée et personnelle. Les ouvriers justifient plus souvent que les autres leur choix par la crainte d'être pénalisés. Les employés mettent plus en avant que les autres catégories socio-professionnelles le fait de ne pas avoir eu l'occasion d'en discuter avec leurs employeurs.

Au niveau des catégories hiérarchiques, les militaires du rang déclarent plus souvent n'avoir pas eu l'occasion d'en rendre compte alors que les officiers et les sous-officiers considèrent plutôt que l'engagement dans la réserve ne concerne pas leur employeur. Néanmoins, les sous-officiers jugent plus souvent que les officiers que leur statut pourrait être professionnellement mal perçu.

Selon les armées, les raisons invoquées pour justifier le fait de ne pas prévenir son employeur varient quelque peu. Les réservistes de la marine et surtout ceux de service de santé se distinguent par la proportion plus importante de réservistes qui craignent que leur engagement ne les desserve professionnellement. Ainsi, 42% des réservistes de la marine et 38% de ceux du service de santé invoquent cette crainte.

Plus les réservistes dont les employeurs méconnaissent l'engagement effectuent de jours ESR et plus ils considèrent que leur activité pourrait les pénaliser alors que ceux qui font moins de 5 jours d'ESR jugent que cela ne regarde pas leur hiérarchie.

Les réservistes qui n'effectuent pas tous leurs jours ESR sur leur temps de travail n'informent pas leur employeurs, plus parce qu'ils considèrent que cela ne les concerne pas alors que ceux qui effectuent toutes leurs activités sur le temps de travail ne les en informent pas par crainte que cela soit pénalisant pour eux.

Parmi les réservistes qui effectuent toutes leurs périodes sur leur temps de travail, 6% n'informent pas leurs employeurs.

**Tableau 5.4.6 : Raison pour laquelle les réservistes n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires selon la PCS**

Motif	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Ensemble
Ça ne le concerne pas	62,5	57,3	53,4	53,8	56,4
Ça risque de me pénaliser	29,4	30,5	33,3	36,7	32,2
Autre raison	6,1	4,1	3,2	6,6	5,1
Je n'ai pas eu l'occasion	2,0	8,1	10,1	2,9	6,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et n'ayant pas informé leur employeur

Lecture : 62% des cadres réservistes qui n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires ne le font pas car ils pensent que cela ne le concerne pas

**Tableau 5.4.7 : Raison pour laquelle les réservistes n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires selon la catégorie hiérarchique**

Motif	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Ça ne le concerne pas	62,5	60,4	52,5	56,4
Ça risque de me pénaliser	25,5	35,0	33,2	32,2
Autre raison	7,5	2,8	5,3	5,1
Je n'ai pas eu l'occasion	4,5	1,8	9,1	6,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et n'ayant pas informé leur employeur

Lecture : 60,4% des sous-officiers de réserve qui n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires ne le font pas car ils pensent que cela ne le concerne pas

**Tableau 5.4.8 : Raison pour laquelle les réservistes n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires selon l'armée**

Motif	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Ça ne le concerne pas	58,0	47,5	59,8	57,7	49,6	56,4
Ça risque de me pénaliser	29,8	42,1	31,7	30,7	38,6	32,2
Autre raison	7,4	3,8	5,1	3,7	11,8	5,1
Je n'ai pas eu l'occasion	4,8	6,6	3,5	7,9	0,0	6,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et n'ayant pas informé leur employeur

Lecture : 59,8% des réservistes de l'armée de l'air qui n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires ne le font pas car ils pensent que cela ne le concerne pas

**Tableau 5.4.9 : Raison pour laquelle les réservistes n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires selon le nombre de jours ESR effectués**

Motif	0 jour	Moins de 5 jours	Entre 5 et 30 jours	Plus de 30 jours	Ensemble
Ça ne le concerne pas	58,0	60,8	56,3	40,9	56,4
Ça risque de me pénaliser	23,7	32,7	32,7	52,3	32,2
Autre raison	3,8	1,5	6,5	6,8	5,1
Je n'ai pas eu l'occasion	14,5	5,0	4,5	0,0	6,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et n'ayant pas informé leur employeur

Lecture : 60,8% des réservistes faisant moins de 5 jours ESR et qui n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires ne le font pas car ils pensent que cela ne le concerne pas

**Tableau 5.4.10 : Raison pour laquelle les réservistes n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires selon la part de jours ESR effectués sur le temps de travail**

Motif	Pas tous les jours sur temps de travail	Tous les jours sur temps de travail	Ensemble
Ça ne le concerne pas	79,2	54,7	56,1
Ça risque de me pénaliser	19,0	33,1	34,3
Autre raison	1,8	5,4	5,4
Je n'ai pas eu l'occasion	0,0	6,8	4,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et n'ayant pas informé leur employeur et ayant fait un jour ESR en 2003

Lecture : Parmi les réservistes qui n'effectuent pas tous leurs jours ESR sur leur temps de travail, 54,7% n'informent pas leur employeur de leurs activités militaires car ils pensent que cela ne le concerne pas

### ***Des employeurs plutôt indifférents***

Interrogés sur leur approche de l'engagement dans la réserve dans l'enquête *Les employeurs et la réserve*, 63% des chefs d'entreprise répondaient qu'ils le considéraient avant tout comme un choix relevant de la sphère privée. Cependant, conscients de l'utilité de la réserve pour la société, la moitié des employeurs accueillerait favorablement la décision de leur salarié d'être réserviste. Une forte minorité d'employeurs l'accepterait de manière résignée (26%).

La façon dont les employeurs appréhendent la réserve semble être corroborée par la perception qu'en ont les réservistes. En effet, selon eux, 1 employeur sur 4 réserve un accueil favorable à leur engagement et 3% y sont formellement opposés.

Cependant, l'attitude la plus répandue eu égard aux activités militaires des réservistes relève plus de l'indifférence (40%) et de la résignation (21%). Ainsi, près de 3 employeurs sur 5 n'encouragent ces activités pas plus qu'ils ne s'y opposent.

Il faut souligner, par ailleurs, que 11% des réservistes ne savent pas si leurs employeurs approuvent ou non leur situation militaire ou s'ils y sont indifférents.

L'accueil est perçu de façon légèrement plus favorable dans le secteur public (29%) que dans le secteur privé (23%). Alors que les employeurs du privé manifestent plus de désintérêt et de résignation que ceux du public (73% contre 58%), la part des opposants est sensiblement la même dans les deux secteurs (3% dans le public contre 2% dans le privé). La proportion de ceux qui n'échangent pas sur la réserve est également identique (10%).

La comparaison des différentes catégories socio-professionnelles entre elles fait apparaître des écarts sensibles entre les cadres supérieurs et les ouvriers. Les employeurs de cadres supérieurs sont plus réceptifs à l'engagement de leurs employés (28%) que ceux des ouvriers (21%). Ils manifestent également plus souvent de l'indifférence. En revanche, les ouvriers sont deux fois plus nombreux que les cadres supérieurs à ignorer le sentiment de leurs employeurs à l'égard de leurs activités militaires (16% contre 7%). Enfin, ils sont plus nombreux à être confrontés à l'opposition de leurs chefs.

Les réservistes de la marine évoluent dans un milieu professionnel plus favorable que celui des réservistes de l'armée de terre. Les employeurs des réservistes du service de santé se montrent davantage indifférents que dans ces deux armées. Les réservistes de l'armée de terre ont plus souvent affaire à des employeurs résignés. Enfin, les réservistes de la gendarmerie se caractérisent par leur méconnaissance du sentiment de leur employeur à ce sujet.

Plus les réservistes sont impliqués dans la réserve et plus ils perçoivent la réaction de leur employeur à l'égard de leur activité. Ils sont plus nombreux que les autres réservistes à penser que leur employeur est résigné (23% contre 10% de ceux qui effectuent moins de 5 jours).

Le fait d'effectuer leurs activités sur les jours ouvrés n'a guère d'incidence sur la perception que se font les réservistes de l'attitude de leur employeur. Ces derniers sont cependant plus favorables à la réserve quand les activités militaires ne sont pas toutes effectuées sur le temps de travail (32% contre 23% des employeurs).

Par ailleurs, quelle que soit l'attitude de l'employeur, la proportion des réservistes qui effectuent toutes leurs journées sur leur temps de travail est sensiblement la même, soit 21%. En revanche, la proportion de ceux qui effectuent plus de trois quarts des activités sur leur temps de travail est plus importante parmi les réservistes qui ont un employeur favorable à la réserve que parmi ceux qui en ont un qui y est opposé.

**Tableau 5.4.11 : Attitude des employeurs à l'égard des activités de réserve de leurs employés selon la PCS**

Attitude de l'employeur	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Ensemble
Il y est favorable	27,6	22,9	27,7	20,6	24,8
Il y est indifférent	45,9	42,1	38,5	37,3	40,8
Il ne s'y oppose pas	18,6	23,1	18,7	22,7	21,0
Il s'y oppose	1,3	2,4	3,7	3,7	2,8
Vous ne savez pas	6,6	9,5	11,4	15,7	10,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

Lecture : 27,6% des réservistes cadres supérieurs pensent que leur employeur est favorable à leurs activités militaires

**Tableau 5.4.12 : Attitude des employeurs à l'égard des activités de réserve de leurs employés selon l'armée**

Attitude de l'employeur	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Il y est favorable	21,7	30,0	24,5	26,6	25,1	24,8
Il y est indifférent	38,5	39,1	41,9	43,2	46,2	40,8
Il ne s'y oppose pas	27,4	19,6	24,0	14,2	16,6	21,0
Il s'y oppose	3,5	2,4	2,5	2,2	2,0	2,8
Vous ne savez pas	8,9	8,9	7,1	13,8	10,1	10,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

Lecture : 21,7% des réservistes de l'armée de terre pensent que leur employeur est favorable à leurs activités militaires

**Tableau 5.4.13 : Attitude des employeurs à l'égard des activités de réserve de leurs employés selon le nombre de jours effectués**

Attitude de l'employeur	0 jour	Moins de 5 jours	Entre 5 et 30 jours	Plus de 30 jours	Ensemble
Il y est favorable	22,6	25,1	24,6	27,6	24,8
Il y est indifférent	40,7	44,5	41,0	38,0	40,8
Il ne s'y oppose pas	16,9	10,1	21,8	23,7	21,0
Il s'y oppose	4,2	3,3	2,4	3,2	2,8
Vous ne savez pas	15,6	10,3	10,2	7,5	10,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef de l'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

Lecture : 25,1% des réservistes effectuant moins de 5 jours ESR pensent que leur employeur est favorable à leurs activités militaires

**Tableau 5.4.14 : Attitude des employeurs à l'égard des activités de réserve de leurs employés**

Attitude de l'employeur	Pas tous les jours sur le temps de travail	Tous les jours sur le temps de travail	Ensemble
Il y est favorable	32,3	23,9	24,8
Il y est indifférent	34,8	41,6	40,8
Il ne s'y oppose pas	23,6	20,7	21,0
Il s'y oppose	1,5	2,9	2,8
Vous ne savez pas	7,8	10,9	10,6
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

Lecture : Parmi les réservistes n'effectuant pas tous leurs jours ESR sur leur temps de travail, 32,3% pensent que leur employeur est favorable à leurs activités militaires

## ***L'impact de l'engagement***

L'enquête sur *Les employeurs et la réserve* révèle que pour 23% des employeurs, le statut de réserviste lors d'un recrutement apparaît comme un atout qu'ils prendraient en compte. Pour 76% d'entre eux, le fait d'appartenir à la réserve n'aurait aucun impact. Seul 1% déclare qu'il serait facteur d'« élimination ».

## ***Des réservistes légèrement moins optimistes***

67% des réservistes partagent le sentiment que leur engagement dans la réserve n'a aucun impact sur leur carrière. Ils sont en revanche 16% à estimer qu'il a des effets plutôt positifs et 4% à les juger vraiment positifs. A l'opposé, les réservistes qui déclarent que leur activité a des conséquences plutôt négatives sont moins nombreux (11%) et ceux qui disent être pénalisés sont minoritaires (1,5%).

Il n'existe pas de différences significatives entre salariés du secteur public et salariés du secteur privé qui sont environ 20% à évaluer l'impact de leur engagement de façon positive.

Si le statut de réserviste joue davantage en faveur des cadres supérieurs et des employés, il n'a aucune incidence sur les ouvriers. Cependant, aucune catégorie socio-professionnelle particulière ne semble être pénalisée par la réserve.

L'engagement dans la réserve génère moins d'effets sur les militaires du rang et les sous-officiers que sur les officiers. Le retour d'expérience de la réserve semble plus bénéfique professionnellement aux officiers mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils soient les moins pénalisés. Les militaires du rang sont en effet les moins nombreux à dire que la réserve a des effets plutôt négatifs sur leur carrière professionnelle.

Les réservistes du service de santé ont plutôt tendance à ne mesurer aucun impact de leur engagement sur leur carrière et à dire ne pas en pâtir. Ceux qui prétendent en souffrir sont les réservistes de l'armée de terre (17%), à l'inverse des réservistes servant dans la marine et dans la gendarmerie qui semblent en tirer davantage de bénéfices.

Plus les réservistes donnent de leur temps à la réserve et plus ils sont nombreux à dire en pâtir professionnellement. En effet, 15% de ceux qui effectuent plus de 30 jours disent être désavantagés contre 7% de ceux qui en effectuent moins de 5.

Parmi ceux qui déclarent que la réserve les défavorise, 92% n'effectuent pas toutes leurs activités sur leur temps de travail alors que ceux qui disent en retirer des effets très positifs sont 18% à les effectuer exclusivement sur leur temps de travail. On peut donc émettre l'hypothèse que le choix d'effectuer toutes ses activités sur son temps de travail est soumis en partie aux répercussions professionnelles engendrées par l'activité de réserve, l'employeur étant plus favorable à la réserve quand les activités sont effectuées en dehors des jours ouvrés.

**Tableau 5.4.15 : Impact des activités militaires des réservistes sur leur carrière selon le statut du salarié**

Impact	Salariés de la fonction publique	Salariés du secteur privé	Ensemble
Impact très positif	4,0	3,2	3,6
Impact plutôt positif	18,1	15,1	16,3
Impact plutôt négatif	12,2	10,6	11,1
Impact très négatif	1,6	1,4	1,5
Pas d'impact	64,1	69,7	67,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

Lecture : 64,1% des salariés de la fonction publique pensent que la réserve n'a aucun impact sur leur carrière professionnelle

**Tableau 5.4.16 : Impact des activités militaires des réservistes sur leur carrière selon la PCS**

Impact	Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Ensemble
Impact très positif	3,4	3,4	4,2	2,1	3,6
Impact plutôt positif	20,3	15,4	18,0	11,9	16,3
Impact plutôt négatif	9,7	13,6	8,5	11,7	11,1
Impact très négatif	1,4	1,5	1,0	2,0	1,5
Pas d'impact	65,2	66,1	68,3	72,3	67,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

**Tableau 5.4.17 : Impact des activités militaires des réservistes sur leur carrière selon l'armée**

Impact	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Impact très positif	2,3	5,0	3,9	4,7	2,3	3,6
Impact plutôt positif	14,3	19,2	14,4	18,0	16,7	16,3
Impact plutôt négatif	15,7	10,0	10,4	7,0	6,3	11,1
Impact très négatif	1,7	1,2	2,3	1,2	0,4	1,5
Pas d'impact	66,0	64,6	69,0	69,1	74,3	67,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef de l'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

**Tableau 5.4.18 : Impact des activités militaires des réservistes sur leur carrière selon la catégorie hiérarchique**

Impact	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Impact très positif	2,8	3,7	4,2	3,6
Impact plutôt positif	20,1	13,6	16,0	16,3
Impact plutôt négatif	12,4	13,1	7,8	11,1
Impact très négatif	1,8	1,0	1,8	1,5
Pas d'impact	62,9	68,6	70,2	67,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

**Tableau 5.4.19 : Impact des activités militaires des réservistes sur leur carrière selon le nombre de jours ESR effectués**

Impact	0 jour	Moins de 5 jours	Entre 5 et 30 jours	Plus de 30 jours	Ensemble
Impact très positif	4,3	1,1	3,5	4,8	3,6
Impact plutôt positif	15,1	13,0	16,6	17,6	16,3
Impact plutôt négatif	7,5	6,6	11,2	15,3	11,1
Impact très négatif	0,3	0,0	1,7	1,9	1,5
Pas d'impact	72,8	79,3	67,0	60,4	67,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef de l'entreprise ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

**Tableau 5.4.20 : Impact des activités militaires des réservistes sur leur carrière selon**

Impact	Pas tous les jours sur le temps de travail	Tous les jours sur le temps de travail	Total
Impact très positif	81,6	18,4	100,00
Impact plutôt positif	87,3	12,3	100,00
Impact plutôt négatif	86,2	13,8	100,00
Impact très négatif	92,6	7,4	100,00
Pas d'impact	89,4	10,6	100,00
Ensemble	88,4	11,6	100,00

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004 Champ : ensemble des réservistes ayant une activité professionnelle en tant que salarié non chef d'entreprise et ayant informé leur employeur de leurs activités de réserve

Lecture : Parmi les réservistes qui pensent que la réserve a un impact positif sur leur carrière professionnelle 81,6% n'effectuent pas tous leurs jours ESR sur leur temps de travail



**4ème PARTIE**

**OPINION ET FIDELISATION DES RESERVISTES**



## **Chapitre 6**

### **LES RESERVISTES :**

### **QUESTIONS DE SATISFACTION**

---

## 6.1. Les réservistes : souhait par rapport au taux d'activité

---

Les réservistes sont dans l'ensemble très motivés pour effectuer davantage de jours ESR. En effet, près des deux tiers formulent le souhait de voir leur temps d'activité consacré à la Défense croître par rapport au nombre de jours effectués en 2003.

La satisfaction est corrélée au nombre de jours effectués. Ainsi, plus les réservistes effectuent de jours et plus ils sont satisfaits du nombre effectué. Ainsi, près des trois quarts de ceux qui servent moins de 5 jours souhaitent en effectuer davantage. En revanche, 42% de ceux qui font plus de 30 jours ESR émettent un avis contraire. Ceci explique le fait que les réservistes de la gendarmerie sont ceux qui sont les plus nombreux à espérer voir leur temps d'activité augmenter (72%) alors que la moitié de ceux du service de santé (53%) semblent satisfaits du nombre de jours effectués.

C'est donc dans les domaines de la protection, de la défense-sécurité et du combat que les réservistes réclament davantage de jours supplémentaires alors que ceux servant dans le domaine de la santé ne formulent pas un tel souhait.

Les sous-officiers et les militaires du rang sont également un peu plus nombreux que les officiers à demander à être davantage sollicités (69% contre 60% pour les officiers).

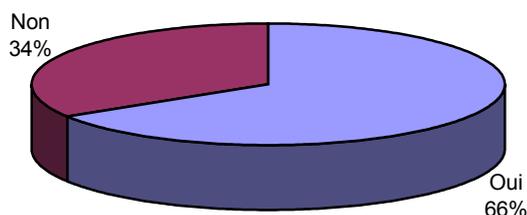
Près de 70% des réservistes, anciens militaires d'active, souhaitent également bénéficier de plus de jours ESR contre 62% des réservistes issus des autres recrutements. Cette différence n'est cependant guère élevée compte tenu du fait que les anciens militaires sont moins soumis à des contraintes professionnelles mais ce sont ceux aussi qui totalisent le plus grand nombre de jours effectués.

Enfin, il faut souligner que paradoxalement 33% de ceux qui n'ont effectué aucun jour en 2003 se contentent de cet état de fait et ne manifestent aucun souhait d'activités supplémentaires.

La préoccupation d'effectuer davantage de jours dans la réserve est le problème le plus fréquemment soulevé par les réservistes qui se sont exprimés dans la question ouverte (cf. page 159) « *J'aimerais être davantage sollicité* » semble être le sentiment partagé par un grand nombre d'entre eux.

Les raisons invoquées sont de nature très diverse. Cette aspiration répond soit au souci d'être le plus opérationnel possible - « *...suivant le poste tenu, 30 jours annuels sont trop limités pour un travail suivi dans l'affectation* » - soit à celui d'apporter un renfort efficace à l'armée d'active - « *chaque réserviste devrait être employé au moins 30 jours par an pour soulager le personnel d'active et lui permettre de se consacrer pleinement aux missions qui lui incombent* » - soit pour tirer un meilleur profit personnel de la réserve.

**Graphique 6.1.1 : Souhait de jours ESR supplémentaires émis par les réservistes**



**Tableau 6.1.2 : Souhait de jours ESR supplémentaires émis par les réservistes selon le nombre effectués**

Souhaitez-vous effectuer davantage de jours ESR ?	0 jour	Moins de 5 jours	Entre 5 et 30 jours	Plus de 30 jours	Ensemble
Oui	67,3	78,3	66,6	57,6	66,3
Non	32,7	21,7	33,4	42,4	33,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur premier contrat d'ESR avant 2004

Lecture : 78,3% des réservistes qui effectuent moins de 5 jours d'ESR souhaitent effectuer davantage de jours ESR

**Tableau 6.1.3 : Souhait de jours ESR supplémentaires émis par les réservistes selon l'armée**

Souhaitez-vous effectuer davantage de jours ESR ?	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Oui	63,4	64,9	67,1	72,3	46,6	66,3
Non	36,6	35,1	32,9	27,7	53,4	33,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur premier contrat d'ESR avant 2004

Lecture : 46,6% des réservistes du service de santé souhaitent effectuer davantage de jours ESR

**Tableau 6.1.4 : Souhait de jours ESR supplémentaires émis par les réservistes selon la catégorie hiérarchique**

Souhaitez-vous effectuer davantage de jours ESR ?	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Oui	60,2	69,3	68,1	66,3
Non	39,8	20,7	31,9	33,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur premier contrat d'ESR avant 2004

Lecture : 60,2% des officiers de réserve souhaitent effectuer davantage de jours ESR

**Tableau 6.1.5 : Souhait de jours ESR supplémentaires émis par les réservistes selon le type de recrutement**

Souhaitez-vous effectuer davantage de jours ESR ?	Carrière-contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
Oui	69,5	61,7	63,6	66,3
Non	30,5	38,3	36,4	33,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant signé leur premier contrat d'ESR avant 2004

Lecture : 63,6% des volontaires souhaitent effectuer davantage de jours ESR

---

## 6.2. Les réservistes : satisfaction par rapport aux délais de paiement de la solde

---

Si les délais de paiement de la solde sont souvent évoqués dans la question ouverte comme source d'un dysfonctionnement dans la gestion des réservistes, l'enquête quantitative ne rend pas compte d'un tel mécontentement. En règle générale, les réservistes ne sont pas contrariés par ces délais.

En effet, ils sont près de la moitié à en être « plutôt satisfaits » et 12% « très satisfaits ». Si 28% déclarent « ne pas l'être tellement », ils sont 12,3% à être mécontents du laps de temps écoulé entre les jours d'ESR effectués et leur règlement.

Le taux de satisfaction dépasse 60% dans l'ensemble des armées pour atteindre 70% dans le service de santé. En revanche, il est moindre dans la gendarmerie et avoisine tout de même 50%.

Logiquement les réservistes ayant les revenus les plus modestes portent plutôt un jugement plus sévère concernant les délais de paiement. En revanche, ceux bénéficiant de revenus plus élevés ne semblent pas être insatisfait de cet état de fait.

Ceci explique que les militaires du rang sont ceux pour lesquels le paiement de la solde semble davantage poser problème. En effet, 1 militaire du rang sur 2 dit « ne pas être satisfait » contre 1 officier sur 3.

L'écart se creuse également entre les types de recrutement. Si l'appréciation portée par les anciens militaires est largement positive (65%), en revanche celle portée par les volontaires produit plus souvent un certain mécontentement.

Les réservistes qui dénoncent les retards de paiement dans la question ouverte mettent en garde contre les risques de démotivation que pourrait engendrer ce type de dysfonctionnement - « *Les délais de paiement de la solde des ESR sont déplorables, démotivants et font naître chez les réservistes le sentiment de ne pas être traités comme le personnel d'active, voire d'être méprisés. Il faut y remédier une bonne fois pour toute !* » .

Plus que les délais, les réservistes invoquent souvent des problèmes financiers liés aux remboursements des frais de mission, des frais de déplacements, d'alimentation, d'hébergement... Certains proposent alors des solutions visant à y remédier (cf. Chapitre 8 : la question ouverte).

**Tableau 6.2.1 : Satisfaction des réservistes relative aux délais de paiement de la solde selon l'armée**

Délais de paiement de la solde	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Très satisfait	15,5	14,3	16,8	6,2	17,8	12,2
Plutôt satisfait	48,9	48,4	53,1	47,5	53,6	48,0
Pas tellement satisfait	23,2	25,1	23,4	32,3	17,0	27,5
Pas du tout satisfait	12,4	12,2	6,7	14,0	11,6	12,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 16,8% des réservistes de l'armée de l'air sont « très satisfaits » des délais de paiement de la solde

**Tableau 6.2.2 : Satisfaction des réservistes relative aux délais de paiement de la solde selon les revenus du ménage**

Délais de paiement de la solde	entre 1 001 et 1 500 €	entre 1 501 et 2 000 €	entre 2 001 et 3 000 €	entre 3 001 et 4 500 €	supérieurs à 4 500 €	Ensemble
Très satisfait	6,7	8,3	10,9	11,7	15,9	12,2
Plutôt satisfait	41,4	44,5	49,6	48,0	48,8	48,0
Pas tellement satisfait	32,8	31,5	28,2	28,8	24,6	27,5
Pas du tout satisfait	19,1	15,7	11,3	11,5	10,7	12,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 32,8% des réservistes dont les revenus du ménage sont compris entre 1 001 et 1 500 euros ne sont « pas tellement satisfaits » des délais de paiement de la solde

**Tableau 6.2.3 : Satisfaction relative aux délais de paiement de la solde selon la catégorie hiérarchique**

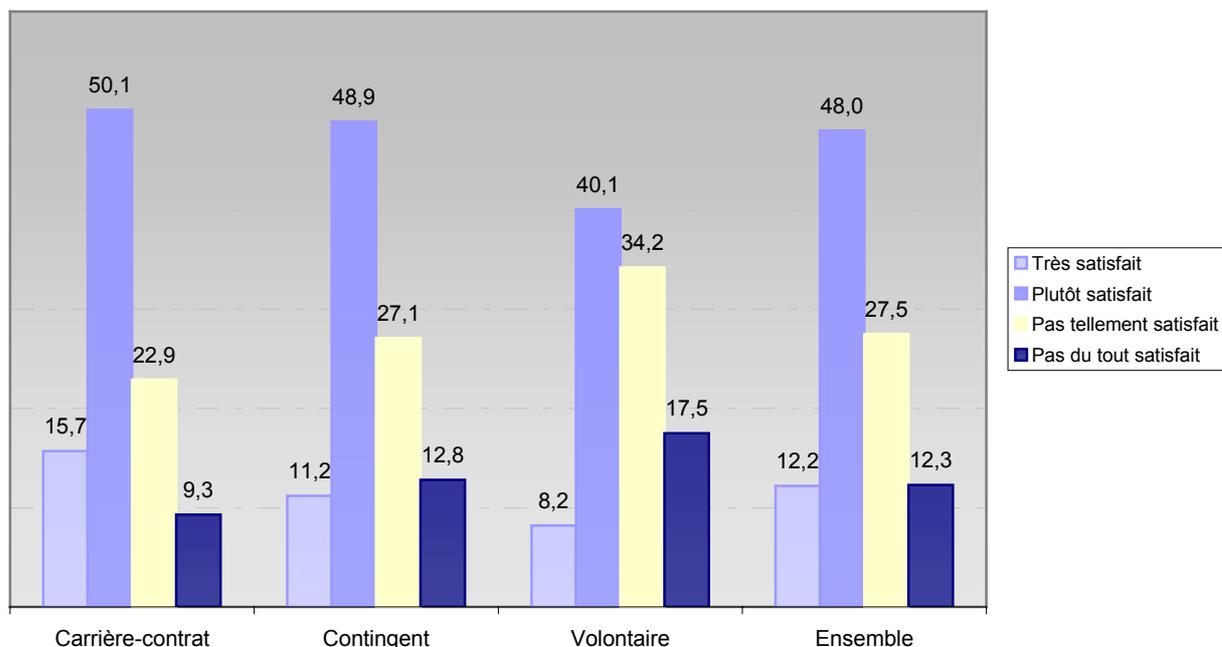
Délais de paiement de la solde	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Très satisfait	16,5	12,5	7,7	12,2
Plutôt satisfait	51,6	51,8	41,2	48,0
Pas tellement satisfait	21,6	25,4	34,3	27,5
Pas du tout satisfait	10,3	10,3	16,8	12,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 41,2% des réservistes militaires du rang sont « plutôt satisfaits » des délais de paiement de la solde

**Graphique 6.2.4 : Satisfaction relative aux délais de paiement de la solde selon le type de recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 11,2% des réservistes anciens du contingent sont « très satisfaits » des délais de paiement de la solde

---

### 6.3. Les réservistes : satisfaction par rapport à l'avancement

---

A l'instar de celui des militaires de carrière, le statut des réservistes prévoit que les réservistes sont soumis à des règles d'avancement. Celles-ci participent, au même titre que la notation, au déroulement de carrière de chacun. En concourant à reconnaître les mérites d'un individu, la notation et l'avancement peuvent être facteurs de motivation et de fidélisation.

En règle générale, l'analyse des réponses à l'enquête rend compte d'une relative satisfaction des réservistes par rapport à leur avancement. Ainsi, ceux qui jugent positivement celui-ci représentent 41% des réservistes dont 10% le trouvent même « très satisfaisant ». En revanche, un tiers des personnes qui se sont exprimées font preuve d'un certain mécontentement dont 12% déclarent « ne pas être du tout satisfaits par l'avancement ». Outre ce premier constat, il faut souligner le fait qu'un nombre important de réservistes, soit 27% des personnes interrogées, disent « ne pas être concernés » par l'avancement.

#### ***Les non concernés***

Il semble tout d'abord intéressant de mieux cerner le profil de ces réservistes. 64% d'entre eux proviennent du recrutement « carrière-contrat », 20% ont fait leur service national et 16% sont des volontaires. Il y a donc une nette sur-représentation des anciens d'active parmi cette population, qui estiment être arrivés au terme de leur progression de carrière. La moitié de ces réservistes ont plus de 45 ans mais une forte proportion d'entre eux, soit 36% d'entre eux, ont moins de 36 ans.

Fort logiquement, les réservistes ayant moins d'1 an d'ancienneté ne se sentent pas encore préoccupés par les règles d'avancement. Ils constituent près de la moitié de la population non concernée alors qu'ils ne représentent que 28% de l'ensemble des réservistes sous ESR. Leur réaction peut se comprendre dans la mesure où ils viennent d'arriver dans la réserve et n'ont pas encore fait l'objet d'une notation et ne concourent pas dans l'immédiat pour l'avancement.

#### ***Les réservistes se sentant concernés***

Les réservistes du service de santé sont ceux qui apparaissent proportionnellement les plus satisfaits de leur parcours. Cette opinion est d'ailleurs souvent partagée par les officiers. Ces derniers sont deux fois plus nombreux à manifester leur très grande satisfaction, alors que les sous-officiers se sentent les moins concernés par les règles d'avancement.

C'est toutefois les réservistes anciens militaires qui semblent être les moins touchés par la question de l'avancement puisque près de 39% d'entre eux disent ne pas être concernés. En revanche, ils sont proportionnellement moins contents que les volontaires et surtout que les anciens du contingent, alors que ces derniers jugent de façon favorable leur avancement.

La satisfaction face à l'avancement croît avec l'ancienneté passée dans la réserve. Les réservistes ayant plus de 10 ans d'ancienneté sont 2,5 fois plus souvent satisfaits que ceux ayant moins d'1 an d'ancienneté. Ceci peut s'expliquer par le fait que c'est dans la durée que s'effectue un déroulement de carrière. L'insatisfaction quant à elle n'évolue peu ou pas avec le temps.

**Tableau 6.3.1 : Satisfaction des réservistes relative à l'avancement selon l'armée**

Satisfaction par rapport à l'avancement	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Très satisfait	8,9	10,5	13,2	10,7	18,4	10,2
Plutôt satisfait	30,3	30,8	28,2	33,6	32,5	31,3
Pas tellement satisfait	20,0	19,2	17,8	18,9	17,4	19,2
Pas du tout satisfait	13,7	12,9	11,7	12,5	10,2	12,4
Pas concerné	27,1	26,6	29,1	24,3	21,5	26,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 27,1% des réservistes de l'armée de terre disent « ne pas être concernés » par l'avancement

**Tableau 6.3.2 : Satisfaction des réservistes relative à l'avancement selon la catégorie hiérarchique**

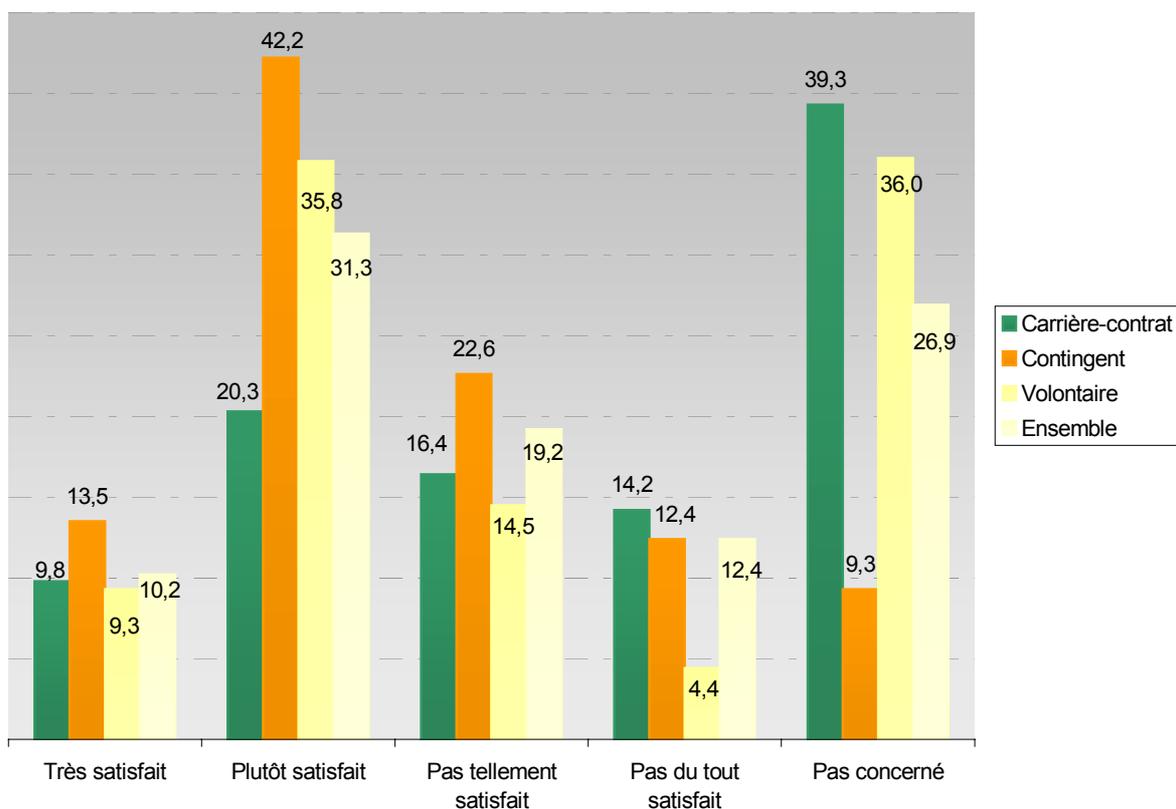
Satisfaction par rapport à l'avancement	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Très satisfait	17,0	7,9	7,7	10,2
Plutôt satisfait	37,2	24,9	32,6	31,3
Pas tellement satisfait	19,2	17,8	20,5	19,2
Pas du tout satisfait	10,1	14,3	13,3	12,4
Pas concerné	16,5	35,1	25,9	26,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 24,9% des sous-officiers de réserve disent être « plutôt satisfaits » par l'avancement

**Graphique 6.3.3 : Satisfaction des réservistes relative à l'avancement selon le type de recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 36% des volontaires disent « ne pas être concernés » par l'avancement

Si l'on exclut maintenant de l'analyse ceux qui disent ne pas être concernés, les résultats diffèrent quelque peu. Ainsi, un peu plus de la moitié de ceux qui estiment être concernés sont satisfaits mais près de 17% ne le sont « pas du tout ».

Cette population insatisfaite peut être estimée à 4 360 personnes. Elle est représentative de l'ensemble des réservistes. Aucune catégorie hiérarchique et armée n'y est sur-représentée. Seuls les réservistes issus du contingent sont proportionnellement un peu plus nombreux.

La question ouverte apporte un éclairage sur les motifs de cette insatisfaction. Ils sont souvent liés à la lenteur de l'avancement, voire pour certains à son inexistence. Certains parlent d'un certain manque d'équité en ce domaine et déplorent des déroulements de carrière qui seraient selon eux, différents selon les types de recrutement et les catégories hiérarchiques.



---

## 6.4. Les réservistes : satisfaction par rapport à l'emploi

---

Concernant l'emploi, l'opinion la plus répandue parmi les réservistes est celle que les armées ne les distinguent pas, à cet égard, de leurs camarades d'active. En effet, près des trois quarts des réservistes interrogés disent se voir confier les mêmes tâches que celles remplies par le personnel d'active.

C'est dans l'armée de l'air et le service de santé que les réservistes en sont le plus convaincus puisque près de 50% d'entre eux déclarent se voir « tout à fait confier les mêmes tâches que les militaires d'active ». Les réservistes de l'armée de terre et de la marine sont un peu plus nuancés. En revanche, ceux de la gendarmerie ne sont pas aussi satisfaits puisque 35% d'entre eux estiment qu'on leur confie des missions différentes de celles remplies par les cadres d'active.

Près d'un tiers des militaires du rang disent également ne pas remplir « tout à fait » les mêmes missions que leurs homologues d'active alors que les sous-officiers sont ceux qui estiment en plus forte proportion (46%) se voir attribuer le même travail que leurs camarades d'active. Les officiers sont quant à eux un peu moins affirmatifs à ce sujet.

Mais le clivage essentiel apparaît entre les différents types de recrutement. La moitié des anciens militaires d'active déclarent « tout à fait » remplir les tâches dévolues au personnel d'active et 1 sur 3 sont un peu plus nuancés. Cette opinion ne semble pas partagée par les volontaires. S'ils sont 46% à dire exécuter les mêmes tâches, ils ne sont plus que 17% à en être totalement persuadés et à l'opposé, 8% sont convaincus du contraire.

Cependant, beaucoup de réservistes se sont exprimés sur l'emploi dans la question ouverte. Le plus grand nombre d'entre eux mettent en cause le manque d'adéquation entre l'emploi tenu et leurs propres compétences, jugeant ainsi ne pas être utilisés à leur juste valeur. Certains aspirent à plus de responsabilités mais surtout à se voir confier des missions plus opérationnelles, notamment dans le cadre des OPEX.

**Tableau 6.4.1 : Satisfaction des réservistes relative aux tâches confiées selon l'armée**

<i>Vous confie-t-on les mêmes tâches qu'aux militaires d'active ?</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Ensemble</i>
Oui, tout à fait	40,9	41,1	52,2	21,9	48,1	35,0
Oui, plutôt	38,4	38,1	32,6	42,6	37,3	40,1
Non, pas tellement	16,9	14,8	12,3	27,8	11,6	20,0
Non, pas du tout	3,8	6,0	2,9	7,7	3,0	4,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 40,9% des réservistes de l'armée de terre disent se voir « tout à fait » confier les mêmes tâches que celles remplies par les militaires d'active

**Tableau 6.4.2 : Satisfaction des réservistes relative aux tâches confiées selon la catégorie hiérarchique**

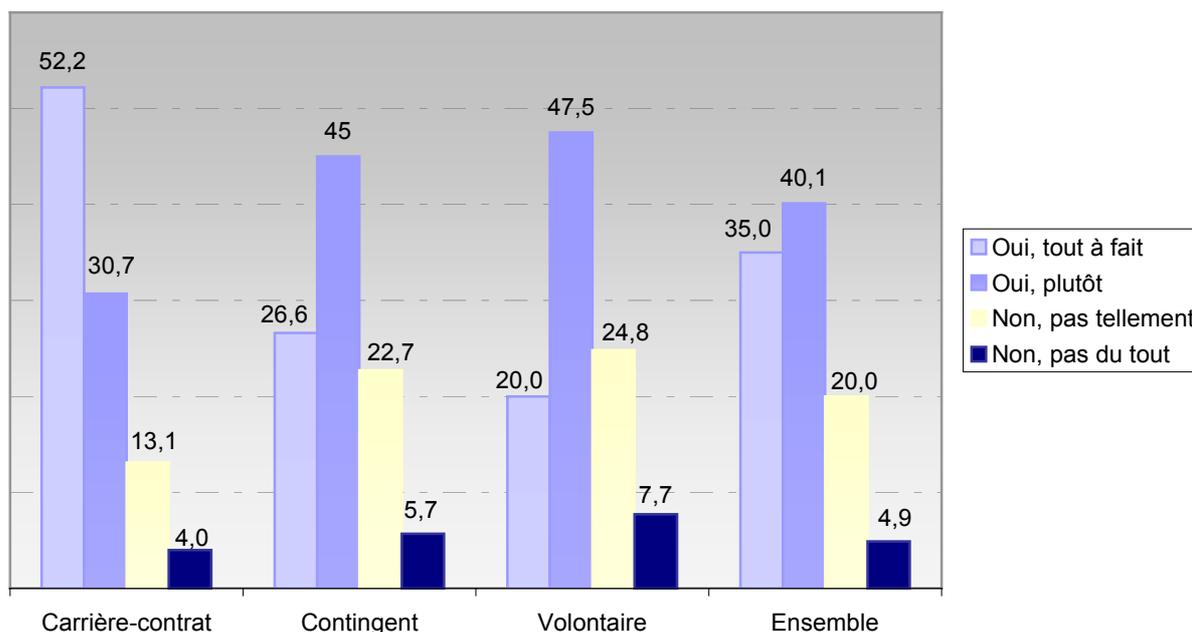
<i>Vous confie-t-on les mêmes tâches qu'aux militaires d'active ?</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>	<i>Ensemble</i>
Oui, tout à fait	38,0	46,3	22,3	35,0
Oui, plutôt	38,1	34,3	47,2	40,1
Non, pas tellement	18,0	15,2	25,1	20,0
Non, pas du tout	5,9	4,2	5,4	4,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 22,3% des réservistes militaires du rang disent se voir « tout à fait » confier les mêmes tâches que celles remplies par les militaires d'active

**Graphique 6.4.3 : Satisfaction des réservistes relative aux tâches confiées selon le recrutement**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 20% des volontaires disent se voir « tout à fait » confier les mêmes tâches que celles remplies par les militaires d'active

---

## 6.5. Les réservistes : satisfaction par rapport à l'intégration

---

### ***Des réservistes se sentant plutôt bien intégrés dans leurs unités d'affectation***

Invités à s'exprimer sur leur sentiment d'intégration dans leurs unités d'affectation, la quasi-totalité des réservistes (90%) quelle que soit leur armée d'appartenance, se disent « satisfaits » dont plus de 50% « très satisfaits ».

Seuls 1,3% de réservistes déplorent de ne pas faire partie intégrante de leur unité.

C'est dans l'armée de l'air et le service de santé des armées que l'intégration semble la plus réussie puisque respectivement 66% et 64% des réservistes y servant considèrent être « tout à fait bien intégrés dans leurs unités », devant la marine et l'armée de terre (59%). Les réservistes de la gendarmerie sont un plus nuancés dans leur affirmation. A l'inverse des autres armées, la part des réservistes ayant répondu « plutôt bien intégrés » est supérieure à celle, plus convaincue, ayant répondu « oui tout à fait ».

Si les militaires du rang sont les moins nombreux à être totalement persuadés de faire partie intégrante de leurs unités, il n'en demeure pas moins que tous les réservistes, quelle que soit leur appartenance hiérarchique se sentent bien acceptés dans leurs formations.

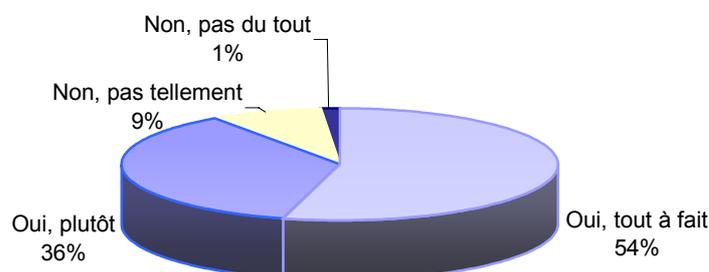
Pour un réserviste, être un ancien d'active facilite le contact dans l'unité. En effet, 62% d'entre eux disent être « tout à fait bien intégrés » contre 47% des anciens du contingent et 45% des volontaires. Ces deux derniers types de recrutement portent cependant un jugement plutôt positif quant à la reconnaissance manifestée à leur égard par leurs camarades d'active.

Ce thème de l'intégration est également évoqué par certains réservistes dans le libre propos. Certains d'entre eux soulignent ainsi l'apport bénéfique de la réforme en ce domaine « *assujettis aux mêmes contraintes et entraînements que l'active, nous sommes dorénavant totalement intégrés dans l'armée et cela profite à la cohérence, à l'efficacité et à l'ambiance au sein du service* ».

Toutefois, quelques mécontents font valoir certains manques de considération : « *Les réservistes ne sont pas souvent considérés comme une aide potentielle mais plutôt comme une gêne* » et parmi eux, certains cherchent à en expliquer les causes. Ils déplorent entre autre le manque de temps dont disposent les militaires d'active pour s'occuper d'eux : « *Les cadres d'active (trop de travail) n'ont que peu de temps à nous consacrer, nous ne sommes pas la priorité...* ».

Beaucoup d'entre eux pensent qu'une meilleure communication permettrait d'améliorer les relations avec l'active - « *Améliorez l'image de la réserve auprès des personnels d'active, ainsi la confiance s'établira ce qui permettra des missions de collaboration* ».

**Graphique 6.5.1 : Satisfaction des réservistes relative à l'intégration au sein de l'unité d'affectation**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

**Tableau 6.5.2 : Satisfaction relative à l'intégration au sein de l'unité d'affectation selon l'armée**

Etes-vous bien intégré au sein de votre unité ?	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Oui, tout à fait	59,0	60,6	67,9	42,0	65,5	54,3
Oui, plutôt	31,5	30,4	24,1	45,4	27,7	35,9
Non, pas tellement	8,1	7,5	7,1	10,8	6,2	8,5
Non, pas du tout	1,4	1,5	0,9	1,8	0,6	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 59% des réservistes de l'armée de terre disent être tout à fait bien intégrés au sein de leurs unités

**Tableau 6.5.3 : Satisfaction relative à l'intégration au sein de l'unité d'affectation selon la catégorie hiérarchique**

Etes-vous bien intégré au sein de votre unité ?	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Oui, tout à fait	56,2	61,7	47,5	54,3
Oui, plutôt	32,8	29,2	43,8	35,9
Non, pas tellement	9,3	8,0	7,5	8,5
Non, pas du tout	1,7	1,1	1,2	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 1,1% des sous-officiers de réserve disent ne pas être du tout intégrés au sein de leurs unités

**Tableau 6.5.4 : Satisfaction relative à l'intégration au sein de l'unité d'affectation selon le type de recrutement**

Etes-vous bien intégré au sein de votre unité ?	Carrière-contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
Oui, tout à fait	64,5	50,3	46,8	54,3
Oui, plutôt	27,3	38,7	41,3	35,9
Non, pas tellement	7,1	9,5	9,8	8,5
Non, pas du tout	1,1	1,5	2,1	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes ayant fait au moins un jour d'ESR en 2003

Lecture : 50,3% des réservistes anciens du contingent disent être tout à fait bien intégrés au sein de leurs unités



## **Chapitre 7**

### **FIDELISATION DES RESERVISTES**

---

## 7.1. Les réservistes : intention de renouveler le contrat

---

Les réservistes semblent attachés et satisfaits de leur engagement dans la réserve puisque 69% d'entre eux souhaitent renouveler leur contrat ESR lorsque celui-ci arrivera à échéance.

A l'inverse, 8% déclarent ne pas penser le reconduire. Cela ne signifie pas pour autant que tous manifestent ainsi leur mécontentement. En effet, parmi ces réservistes, un certain nombre atteindra prochainement la limite d'âge. On peut également émettre l'hypothèse que certains ne sont plus en mesure de poursuivre leurs activités pour des raisons personnelles ou professionnelles.

Enfin, 23% des réservistes ne connaissent pas encore, à la date de l'enquête, quelle sera leur décision. Cet effectif est estimé à 8 877 personnes.

Les réservistes de l'armée de l'air et de la gendarmerie sont les moins nombreux à vouloir renouveler leur contrat lorsqu'il arrivera à terme. Seuls 3% des réservistes du service de santé disent ne pas le renouveler contre 11% de ceux de l'armée de l'air et 9% de ceux de la gendarmerie.

La proportion d'officiers désireux de signer un nouveau contrat est bien plus élevée que celle des autres catégories hiérarchiques : Elle est de 75% pour les officiers contre 65% pour les sous-officiers et 67% pour les militaires du rang.

Près de 30% des volontaires ne savent pas s'ils reconduiront leur engagement dans la réserve. Cette incertitude est un peu moins marquée pour les autres types de recrutement. En revanche, les réservistes issus du contingent se distinguent des autres par leur volonté affichée de reprendre des activités dans la réserve.

Fort logiquement, les anciens d'active, plus âgés et donc davantage susceptibles d'être atteints par la limite d'âge, sont 14% à envisager ne pas reconduire cette expérience.

### ***Le nombre de jours effectués apparaît comme un facteur de fidélisation.***

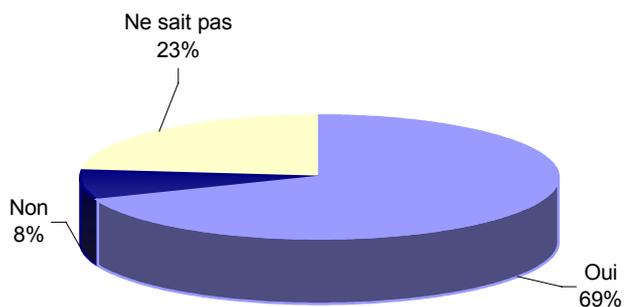
Le nombre de jours actuellement effectués dans le cadre de la réserve semble avoir un impact sur le souhait ou non de renouveler son contrat. Ainsi, l'incertitude concernant le renouvellement de son engagement grandit, à mesure que le nombre de jours ESR effectués diminue. Ainsi, la moitié des réservistes n'ayant effectué aucun jour ne savent pas s'ils poursuivront leur activité militaire et un tiers de ceux qui ont effectué moins de 5 jours sont tout aussi incertains. En revanche, les réservistes ayant effectué entre 5 et 30 jours sont 71% à souhaiter continuer à servir la Défense et seulement 16% à ne pas savoir s'ils signeront un nouveau contrat.

### ***Les indécis : le vivier sur lequel il semble nécessaire d'agir***

8 877 réservistes ne savent pas s'ils vont ou non renouveler leur contrat. Il semble donc intéressant de cerner leur profil.

Cette population ne diffère pas du reste des autres réservistes. En effet, 43% sont d'anciens militaires de carrière, 41% sont issus du recrutement contingent et 16% sont des volontaires. On constate une très légère sur-représentation des volontaires (16% contre 13%) et une légère sous-représentation de ceux issus du contingent.

**Graphique 7.1.1 : Intention de renouveler le contrat ESR**



Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

**Tableau 7.1.2 : Intention de renouveler le contrat ESR selon l'armée**

Intention de renouvellement du contrat	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Santé	Ensemble
Oui	70,2	73,7	67,8	64,2	79,7	68,8
Non	6,4	4,7	11,5	11,7	2,8	7,9
Ne sait pas	23,4	21,6	20,7	24,1	17,5	23,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 73,7% des réservistes de la marine pensent renouveler leur contrat ESR

**Tableau 7.1.3 : Intention de renouveler le contrat ESR selon la catégorie hiérarchique**

Intention de renouvellement du contrat	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Oui	75,2	66,1	66,0	68,8
Non	7,8	10,8	4,6	7,9
Ne sait pas	17,0	23,1	29,4	23,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 66% des réservistes militaires du rang pensent renouveler leur contrat ESR

**Tableau 7.1.4 : Intention de renouveler le contrat ESR selon le recrutement**

Intention de renouvellement du contrat	Carrière-contrat	Contingent	Volontaire	Ensemble
Oui	63,8	77,2	62,9	68,8
Non	13,7	2,8	6,4	7,9
Ne sait pas	22,5	20,0	30,7	23,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 30,7% des volontaires ne savent pas s'ils renouvelleront leur contrat ESR

**Tableau 7.1.5 : Intention de renouveler le contrat ESR selon le nombre de jours ESR effectués**

Intention de renouvellement du contrat	0 jour	Moins de 5 jours	Entre 5 et 30 jours	Plus de 30 jours	Ensemble
Oui	43,7	59,3	72,0	76,3	68,8
Non	5,4	10,3	8,7	8,0	7,9
Ne sait pas	50,9	30,4	19,3	15,7	23,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : 50,9% des réservistes n'ayant effectué aucun jour ESR en 2003 ne savent pas s'ils renouvelleront leur contrat ESR

Ces réservistes indécis sont sur-représentés parmi les réservistes qui ont moins d'1 an d'ancienneté (38% contre 28%). Ce qui ne surprend guère dans la mesure où lorsqu'on démarre une activité, il est plus difficile de se projeter sur le moyen terme. Ainsi, le réserviste qui vient de s'engager pour un ESR de 1 à 5 ans n'a pas forcément une vision claire sur son avenir au sein de l'institution. Un certain recul est nécessaire pour savoir si l'engagement correspond aux attentes avant de se prononcer sur son renouvellement éventuel.

A cet égard, le taux d'activité semble à ce niveau le facteur de fidélisation le plus déterminant. En effet, les réservistes qui n'ont pas effectué de jours ESR sont sur-représentés parmi la population des indécis : ils sont 51% alors que les indécis représentent 23% de la population totale des réservistes. Plus les réservistes effectuent de jours et plus ils savent quelle sera leur décision concernant leur futur engagement.



---

## 7.2. Les réservistes : leviers de fidélisation

---

### ***Comment motiver et garder les réservistes dans l'institution***

Invités à se prononcer sur les facteurs qui les inciteraient à s'impliquer davantage dans la réserve, les réservistes privilégient un taux d'activité plus élevé et préconisent également un accroissement des activités opérationnelles.

Au deuxième plan, et ce dans des proportions identiques, sont évoquées les responsabilités supérieures, les gratifications particulières, les nouvelles compétences et un surcroît de formation.

La diversité des activités, la reconnaissance sociale, l'utilisation de matériels de pointe sont des éléments moins incitatifs mais viennent devant l'amélioration des délais de paiement de la solde dans l'évaluation des leviers de fidélisation.

En règle générale, les réservistes quelle que soit leur armée d'appartenance, mettent en avant les deux mêmes facteurs, mais à des degrés différents.

Ainsi, les réservistes de l'armée de terre sont ceux pour qui le caractère opérationnel des activités est le plus important, placé devant le nombre de jours. Les réservistes du service de santé privilégient également le côté opérationnel, mais devant l'acquisition de formations supplémentaires. Les réservistes de la marine seraient tout aussi motivés par l'aspect opérationnel que par un taux d'activité plus élevé, à l'inverse des réservistes de l'armée de l'air.

L'importance accordée aux autres incitations varie peu d'une armée à l'autre. Toute comparaison de hiérarchisation de ces leviers n'aurait alors pas de sens. Quelques rares divergences peuvent être toutefois être soulignées. Si pour près de 40% des réservistes de l'armée de l'air, la possibilité de faire plus de jours ESR est un facteur les incitant à s'impliquer davantage dans la réserve, pour les réservistes du service de santé, ce facteur-là est deux fois moins attractif.

Les activités opérationnelles motiveraient plus les réservistes de l'armée de terre (38%) à s'investir davantage que ceux de la gendarmerie (25%) alors que les réservistes de la marine sont plus sensibles à une meilleure reconnaissance sociale à travers l'obtention de décorations, par exemple.

Selon la catégorie hiérarchique et le mode de recrutement, les facteurs de fidélisation sont plus ou moins marqués. En effet, les activités n'étant pas toujours vécues dans les mêmes termes (taux d'activité, emploi...), comme l'ont démontré les chapitres précédents, selon l'origine ou la catégorie hiérarchique, l'attractivité ne prend pas toujours la même configuration.

L'opérationnel est le premier facteur de fidélisation des officiers, largement devant l'augmentation du taux d'activité. Pour les sous-officiers, l'inverse se produit. Si pour les militaires du rang, ces deux facteurs sont également les premiers cités, ils le sont dans des proportions moindres. En effet, pour cette catégorie, d'autres facteurs apparaissent comme tout aussi importants. Ainsi, en raison de leur plus jeune âge et de leur expérience militaire moins affirmée, les formations supplémentaires et l'acquisition de nouvelles compétences sont des moyens de les fidéliser. Cela corrobore bien ce qui les motive à entrer dans la réserve.

**Tableau 7.2.1 : Leviers de fidélisation selon les armées**

<i>Incentations</i>	<i>Terre</i>	<i>Marine</i>	<i>Air</i>	<i>Gendarmerie</i>	<i>Santé</i>	<i>Ensemble</i>
Faire plus de jours ESR	30,0	32,1	39,0	36,1	20,2	33,1
Formations supplémentaires	18,0	15,5	14,4	17,5	22,5	17,2
Responsabilités supérieures	18,4	22,6	20,4	23,1	17,1	20,8
Activités plus variées	13,5	15,4	13,9	16,0	14,8	14,8
Davantage d'activités opérationnelles	37,9	33,4	31,1	24,6	34,6	31,5
Des gratifications particulières (bonifications, points retraite, primes...)	19,6	18,8	19,0	22,1	20,1	20,4
Amélioration du paiement de la solde	3,8	4,3	4,6	6,3	5,2	5,0
Utiliser des matériels de pointe	11,1	8,1	7,8	7,6	9,7	9,0
Meilleure reconnaissance sociale (décorations...)	9,3	14,2	9,8	9,0	13,2	10,0
Acquisition de nouvelles compétences	18,7	17,0	18,5	17,2	22,2	18,0
Autres	11,0	8,9	9,8	5,9	9,8	8,6

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : (plusieurs réponses possibles) Pour 39% des réservistes de l'armée de l'air, effectuer davantage de jours ESR les inciteraient à s'impliquer davantage dans la réserve

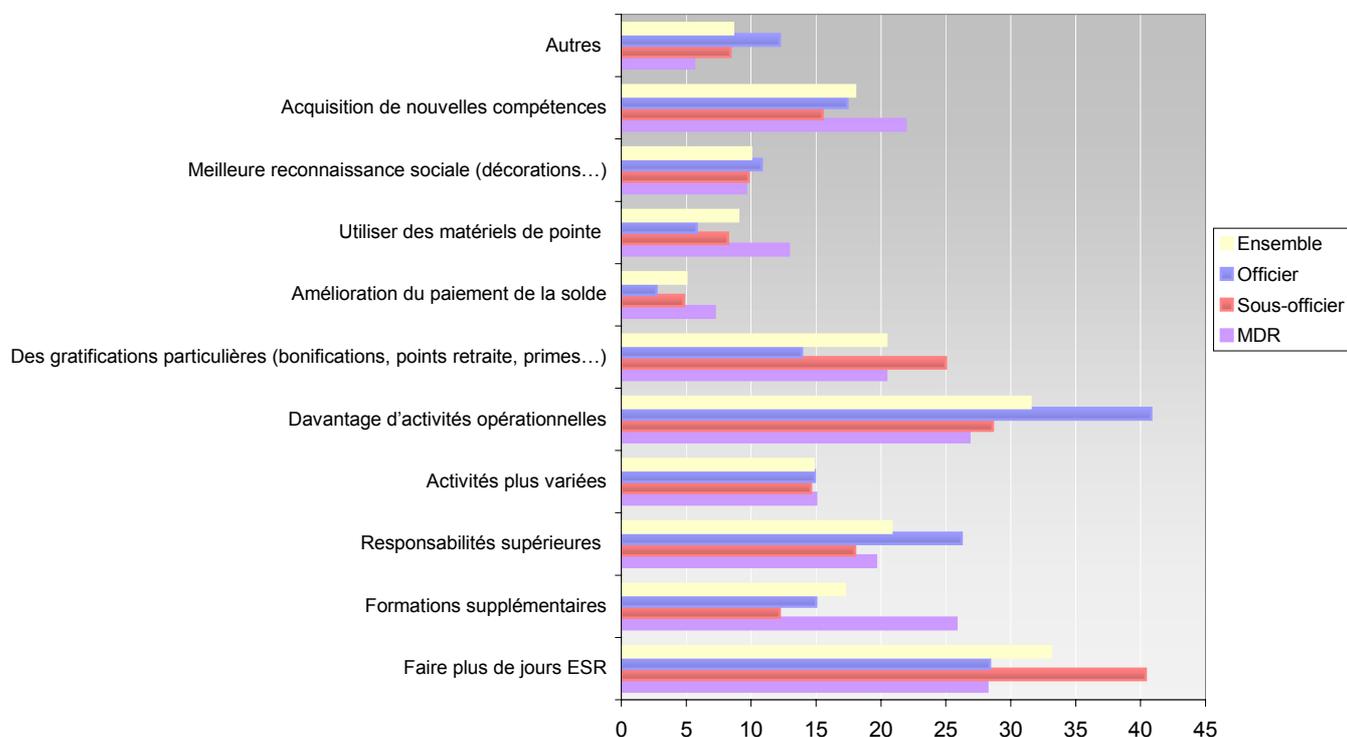
**Tableau et graphique 7.2.2 : Leviers de fidélisation selon la catégorie hiérarchique**

<i>Incentations</i>	<i>Officiers</i>	<i>Sous-officiers</i>	<i>Militaires du rang</i>	<i>Ensemble</i>
Faire plus de jours ESR	28,4	40,4	28,2	33,1
Formations supplémentaires	15,0	12,2	25,8	17,2
Responsabilités supérieures	26,2	18,0	19,6	20,8
Activités plus variées	14,9	14,6	15,0	14,8
Davantage d'activités opérationnelles	40,8	28,6	26,8	31,5
Des gratifications particulières (bonifications, points retraite, primes...)	13,9	25,0	20,4	20,4
Amélioration du paiement de la solde	2,7	4,8	7,2	5,0
Utiliser des matériels de pointe	5,8	8,2	12,9	9,0
Meilleure reconnaissance sociale (décorations...)	10,8	9,8	9,6	10,0
Acquisition de nouvelles compétences	17,4	15,5	21,9	18,0
Autres	12,2	8,4	5,6	8,6

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : (plusieurs réponses possibles) Pour 40,8% des officiers, davantage d'activités opérationnelles les inciteraient à s'impliquer davantage dans la réserve



Le nombre de jours ESR et les gratifications particulières sont des mesures qui fidéliseraient davantage les sous-officiers, alors que l'accroissement des responsabilités confiées est plutôt propre aux officiers.

Lorsqu'on analyse les leviers de fidélisation au regard du type de recrutement, des divergences apparaissent également. Il est bien évident que les mesures incitatives n'ont pas le même impact selon l'expérience militaire vécue ou le temps dont on dispose pour faire de la réserve. Ainsi, les anciens militaires d'active seraient plus motivés s'ils avaient la possibilité de faire encore plus de jours, alors que ceux issus du contingent seraient enclins à prendre davantage part à la réserve s'ils pouvaient se voir confier des activités plus opérationnelles. Acquérir de nouvelles compétences et bénéficier de formations supplémentaires sont les mesures les plus attendues par les jeunes volontaires.

**Tableau 7.2.3 : Leviers de fidélisation selon le type de recrutement**

<i>Incentations</i>	<i>Carrière-contrat</i>	<i>Contingent</i>	<i>Volontaire</i>	<i>Ensemble</i>
Faire plus de jours ESR	44,9	23,4	27,4	33,1
Formations supplémentaires	8,2	21,5	33,0	17,2
Responsabilités supérieures	20,9	21,8	17,4	20,8
Activités plus variées	14,4	14,3	17,9	14,8
Davantage d'activités opérationnelles	28,2	36,3	25,9	31,5
Des gratifications particulières (bonifications, points retraite, primes...)	23,6	19,6	11,9	20,4
Amélioration du paiement de la solde	5,2	3,9	7,8	5,0
Utiliser des matériels de pointe	5,8	11,1	12,3	9,0
Meilleure reconnaissance sociale (décorations...)	9,9	11,2	6,3	10,0
Acquisition de nouvelles compétences	13,8	19,4	27,6	18,0
Autres	8,8	9,7	4,3	8,6

Source : OSD/Enquête Les réservistes en 2004

Champ : ensemble des réservistes

Lecture : (plusieurs réponses possibles) Pour 36,3% des réservistes anciens du contingent, davantage d'activités opérationnelles les inciteraient à s'impliquer davantage dans la réserve

---

### 7.3. Les réservistes : indicateurs de fidélisation

---

Après s'être intéressé aux différents facteurs de satisfaction, il était nécessaire d'étudier leur articulation les uns par rapport aux autres et d'étudier l'impact réel qu'ils peuvent avoir sur le renouvellement du contrat ESR lorsque celui-ci arrivera à échéance.

Pour cela, une analyse des correspondances multiples (ACM) a été réalisée à partir des questions relatives à la satisfaction afin de construire des indicateurs synthétiques de satisfaction globale des réservistes vis à vis de leur activité. En effet, cette technique statistique permet d'étudier simultanément plusieurs variables et comprendre les liaisons qui peuvent exister entre elles.

Voici la liste des questions ayant permis de construire ces indicateurs de satisfaction globale :

- Question 30 : Auriez-vous souhaité effectuer davantage de jour d'ESR en 2003 ?
- Question 31 : D'une manière générale, êtes-vous satisfait des délais de paiement de votre solde ?
- Question 32 : D'une manière générale, jugez-vous votre avancement dans la réserve ...
- Question 33 : Avez-vous le sentiment que l'on vous confie les mêmes tâches qu'à des militaires d'actives ?
- Question 34 : Lors de vos activités, avez-vous le sentiment d'être pleinement intégré dans l'unité qui vous emploie ?
- Question 49 : Percevez-vous votre rémunération civile lors de vos activités de réserve ?
- Question 50 : La solde que vous percevez pour vos activités de réserve est ...
- Question 51 : L'emploi principal que vous occupez dans le cadre de la réserve est ...

Ensuite, différentes variables de caractérisation des réservistes ont été projetées sur ces indicateurs synthétiques afin de déterminer les profils de réservistes selon leur degrés de satisfaction (armée, catégorie hiérarchique, origine, âge, nombre de jour ESR réalisés en 2003 ...) ainsi que la variable traduisant le souhait de renouveler le contrat.

Les résultats qui se dégagent de cette analyse ne sont pas intéressants en tant que tel. En effet, le premier axe note une opposition entre les réservistes satisfaits de leurs activités et ceux qui ne le sont pas. Sur le deuxième axe, une opposition entre les réservistes « sans opinion » et ceux qui donnent leur opinion est mise en avant.

En revanche, cette analyse permet de mettre en lumière la classification qui suit. L'objectif de cette seconde analyse est de construire des groupes homogènes de réservistes; c'est-à-dire des réservistes qui partagent la même opinion quant à leurs activités de réserve. Les classes obtenues ont ensuite été caractérisées en fonction des caractéristiques socio-démographiques, des réservistes, de leurs activités et en fonction de leur souhait de renouveler ou non leur contrat ESR. Sept classes ont été ainsi retenues. Elles permettent de dégager des groupes dont la satisfaction varie et ayant un impact différent sur le souhait de renouveler ou non le contrat.

#### **Remarques générales suite à l'analyse :**

Les « satisfaits » représentent 58%, les « non-satisfaits » 37% et les « sans opinion » 5% des réservistes.

Les variables les plus discriminantes sont l'intégration dans l'unité et le fait de se voir confier les mêmes tâches qu'aux militaires d'active.

La satisfaction n'a pas forcément d'impact sur le renouvellement du contrat.

Les caractéristiques données pour la classe ne signifient aucunement qu'elles sont partagées par tous les individus de la classe.

#### **Présentation des 7 classes retenues :**

##### ***1<sup>ère</sup> classe : les « Très satisfaits » souhaitant renouveler leur contrat dès qu'il arrivera à échéance (1%) :***

Très intégrés et très satisfaits des missions qui leur sont confiées, ces réservistes sont très satisfaits de leur avancement. De plus, la réserve est perçue de manière positive par leur employeur. Ces officiers réservistes de l'armée de terre et du service de santé des armées ont plus de 35 ans. Ayant choisi la réserve par sens du devoir, la rémunération ne constitue en aucun cas une motivation même s'ils se montrent très satisfaits des délais de paiement.

##### ***2<sup>ème</sup> classe : les « Plutôt satisfaits » qui pensent renouveler leur contrat (24%) :***

Il s'agit d'anciens militaires du contingent qui se sentent plutôt intégrés dans leur unité. Ils considèrent qu'on leur confie plutôt les mêmes tâches qu'à des militaires d'active. L'impact sur leur carrière civile est neutre et le fait de ne pas rentrer dans leurs fonds pendant les périodes de réserve ne les dérange pas. En 2003, ils ont réalisé entre 5 et 10 jours d'ESR. Âgés de 25 à 45 ans principalement, ils sont réservistes depuis au moins 5 ans pour la plupart. Environ 80% d'entre eux souhaitent renouveler leur contrat. Ces réservistes s'engagent dans la réserve par sens du devoir et pour diversifier leur vie quotidienne.

##### ***3<sup>ème</sup> classe : les « Très satisfaits, sans activité professionnelle » qui ne pensent pas renouveler leur contrat (16%) :***

Ces anciens militaires de carrière retraités de plus de 45 ans sont très satisfaits des missions qu'ils se voient confier mais aussi de leur intégration au sein des unités auxquelles ils appartiennent. Ces anciens sous-officiers de l'armée de l'air, de la marine et de l'armée de terre font déjà beaucoup de jours ESR et souhaitent en faire encore davantage même s'ils ne sont pas concernés par l'avancement car ils souhaitent rester dans l'institution.

##### ***4<sup>ème</sup> classe : les « Sans expérience dans la réserve et dans l'institution », qui n'ont pas d'opinion et ne savent pas s'ils vont renouveler leur contrat (5%) :***

N'ayant fait aucun jour dans la réserve en 2003, ces jeunes de moins de 25 ans, volontaires, ne peuvent avoir d'opinion sur la réserve et par là même, ne savent pas s'ils renouvelleront leur contrat.

##### ***5<sup>ème</sup> classe : les « Pas tellement satisfaits , sans activité professionnelle », qui ne pensent pas renouveler leur contrat (17%) :***

Ces jeunes réservistes de moins de 25 ans et ces anciens militaires de carrière de plus de 55 ans ne se sentent pas concernés par l'avancement pour diverses raisons (trop jeunes ou trop vieux). Ils ne se sentent pas intégrés dans leur unité et estiment qu'on ne leur confie pas les mêmes missions qu'aux militaires d'active. Ces militaires du rang et sous-officiers de la gendarmerie et de l'armée de l'air souhaitent faire plus de jours ESR et ainsi, gagner plus d'argent, ce qui est une de leur motivation. En plus, les jeunes cherchent à acquérir une expérience.

**6<sup>ème</sup> classe : les « Plutôt pas satisfaits » ne sachant pas s'ils vont renouveler leur contrat (15%) :**

Considérant que l'institution ne leur confie pas tout à fait les mêmes tâches qu'aux militaires d'active et qu'ils ne se considèrent pas totalement intégrés dans leur unité, ces réservistes gendarmes, âgés entre 25 et 45 ans, ayant fait entre 5 et 10 jours d'ESR en 2003 trouvent qu'ils ne progressent pas dans la hiérarchie et ne savent pas trop s'ils vont renouveler leur contrat lorsque celui-ci arrivera à échéance. Leur activité de réserve n'a pas d'impact sur leur carrière. Pas tellement voire pas du tout satisfaits par les délais de paiement, ces réservistes souhaiteraient se voir confier plus de responsabilités.

**7<sup>ème</sup> classe : les « Pas du tout satisfait » ne souhaitant pas renouveler leur contrat même si certains hésitent encore (5%) :**

Ces officiers réservistes de la gendarmerie et de la marine dans une moindre mesure d'origine volontaire ne sont pas du tout satisfaits des tâches qui leur sont confiées, de leur avancement, et de leur intégration au sein des unités auxquelles ils appartiennent. Ayant fait au plus 10 jours d'ESR en 2003, ces jeunes réservistes de moins de 25 ans cherchent à avoir des responsabilités et des activités variées. Ils ne pensent pas renouveler leur contrat ou hésitent encore.



**Chapitre 8**  
**EXPLOITATION**  
**DE LA QUESTION OUVERTE**

---

## 8.1. Avertissement

---

**Les résultats présentés dans ce chapitre sont le reflet de ce qui a été recueilli dans la question ouverte et ne représentent pas l'opinion de l'ensemble des réservistes.**

Plus de 60% des réservistes qui ont répondu à l'enquête ont saisi l'opportunité qui leur était offerte de s'exprimer librement au moyen de la question ouverte proposée sur le thème de la réserve, témoignant d'un fort intérêt pour l'étude ; beaucoup l'ont d'ailleurs exprimé directement en ces termes : « *je suis heureux d'avoir participé à votre enquête* » et l'ont perçue comme un témoignage de reconnaissance de la part du ministère : « *je tiens à vous remercier de nous permettre de nous exprimer* ».

L'analyse de la question ouverte a donc été effectuée à partir de 3 000 questionnaires sur 4 280, nombre jugé suffisant pour saisir l'ensemble des thèmes exprimés, un certain nombre devenant récurrents.

L'exploitation de cette question constitue ainsi un complément riche en informations, indispensable à l'étude sur les réservistes, d'une part afin d'illustrer les résultats quantitatifs obtenus, et d'autre part afin de faire ressortir des éléments non abordés dans le questionnaire.

La question : « Que souhaiteriez-vous ajouter sur le thème de la réserve ? » a été posée aux réservistes en fin de questionnaire, permettant à ceux-ci d'étayer leurs réponses à des questions posées en justifiant leurs choix et en proposant des solutions, mais aussi en ayant la possibilité de s'exprimer sur des sujets non évoqués dans le questionnaire, comme celui de la communication.

De nombreuses personnes ont d'ailleurs choisi d'évoquer plusieurs sujets. Plus de la moitié des réservistes qui se sont exprimés est constituée d'anciens militaires de carrière, et une majorité appartient à la gendarmerie. Ainsi, l'exploitation des remarques fait ressortir quelques thèmes principaux, abordés dans le questionnaire, ce qui démontre d'autant plus la volonté des réservistes de s'exprimer sur ces sujets.

D'une manière générale, les réservistes qui se sont exprimés dénoncent quelques dysfonctionnements mais demeurent motivés et satisfaits de servir. Aussi, l'analyse s'attachera à mettre en exergue ces deux tendances, en présentant d'une part **les attentes des réservistes** envers *l'institution* et *l'organisation de l'activité* de réserve, ainsi que leurs **besoins de reconnaissance et d'information** et, d'autre part, **leur forte motivation** vis-à-vis de la réserve.

Dernier avertissement mais non des moindres : **les résultats d'une question ouverte ne permettent pas, contrairement à la partie de l'enquête qui précède, de mesurer la proportion des personnes interrogées qui soutiennent les opinions présentées.**

---

## 8.2. Analyse de la question ouverte

---

### 1. Des attentes « institutionnelles »

*1 319 réservistes ont notamment souhaité faire part de leurs attentes vis-à-vis de l'institution d'une manière générale.*

#### 1.1. Une politique de recrutement minoritairement remise en cause

Il apparaît nécessaire de préciser tout d'abord qu'une minorité de réservistes ont manifesté leur scepticisme face à la politique de recrutement de la réserve actuellement menée.

Quelques-uns tout de même s'interrogent sur le système sur lequel repose la réserve et sur l'éventuel déficit à venir en réservistes : « *Nous sommes trop peu nombreux vu l'importance des missions* » déclare un réserviste gendarme ; « *On ne fait pas une armée avec une population vieillissante !* » ajoute un officier de l'armée de terre.

De même, d'autres apparaissent pessimistes concernant la motivation à servir des futurs réservistes : « *La réserve s'éteindra car la motivation n'est plus au rendez-vous* » affirme un officier de réserve de la marine.

Aussi, ces quelques réservistes, principalement issus de l'armée d'active, semblent inquiets concernant l'avenir de la réserve. Ils suggèrent une **évolution urgente du système de recrutement**, passant principalement **par une politique de fidélisation plus adaptée** ou par **l'adoption d'un système de réserve semblable au modèle anglo-saxon** : « *Je souhaiterais que la réserve de notre pays soit à l'image de celle des Etats-Unis, c'est-à-dire qu'elle puisse être appelée notamment à participer à de réelles opérations extérieures* ».

#### 1.2. Un statut à améliorer

Outre le sujet du recrutement, certains ont exprimé leurs attentes concernant le statut des réservistes. Un sixième d'entre eux a ainsi abordé ce thème : quelques-uns souhaitant une **clarification du statut**, d'autres précisant leur volonté de voir **évoluer les conditions d'avancement des réservistes**.

En effet, la réglementation semble, pour certains, nécessiter quelques redéfinitions, notamment concernant les rapports avec l'employeur du réserviste. L'employé, particulièrement celui du secteur privé, déplore d'une part, d'être pénalisé par son employeur face à son engagement et, d'autre part et surtout, **un nombre de jours d'absences autorisés trop limité**. Un officier de l'armée de l'air s'interroge d'ailleurs à ce sujet : « *Cette réglementation ne pourrait-elle être revue à la hausse ?* ». Ainsi, une volonté d'étendre la législation à plus de cinq jours d'absence sans autorisation de l'employeur apparaît clairement.

Toujours sur le plan statutaire, une grande partie des réservistes ont émis le souhait de disposer d'une **limite d'âge plus étendue** pour exercer leur temps de réserve. Certains, à l'instar de cet ancien militaire d'active de la gendarmerie, réclament « *la possibilité d'allonger l'âge de la réserve jusqu'à 65 ans* ».

Les conditions d'avancement sont également abordées pour mettre au jour un certain nombre de dysfonctionnements à ce sujet. Les **délais d'avancement estimés trop longs** sont souvent mis en cause et jugés démotivant : « *Certains passages de grade, particulièrement longs à obtenir, constituent un motif de découragement* », observe un officier du service de santé des armées.

« Généralement, certains abandonnent la réserve pour raisons professionnelles mais surtout par manque d'évolution dans leur carrière de réserviste : un effort est à réaliser dans la reconnaissance de nos services » explique un officier de l'armée de l'air.

Afin de corriger ces imperfections, certains suggèrent par exemple « la prise en compte de l'ancienneté de service pour les anciens d'active » lors de leur engagement dans la réserve. D'autres proposent une **validation des compétences**, c'est-à-dire la prise en compte des activités antérieures et des diplômes civils et militaires lors de leur intégration en qualité de réserviste : « Une attribution des grades en fonction de l'expérience et des acquis (ancien militaire d'active, sous-officier de la marine) ».

### 1.3. Des moyens jugés insuffisants

Près d'un quart des répondants se sont exprimés sur un autre registre institutionnel qui concerne les moyens insuffisants alloués à la réserve et à ses ressortissants.

#### 1.3.1. Des moyens financiers insuffisants

En effet, nombre de répondants déplorent le **budget insuffisant** octroyé à la réserve pour mener une politique efficace. Parmi eux, près de trois quarts s'avèrent être d'anciens militaires d'active. Ainsi, un ancien sous-officier de l'armée de terre déclare à ce sujet : « Nos dirigeants sont-ils conscients qu'une réserve efficace a besoin de réels moyens afin d'atteindre ses objectifs? ».

Pour certains, l'emploi des réservistes est donc limité en raison de contraintes budgétaires : « Ceci est en contradiction avec le discours tenu sur la montée en puissance de la réserve opérationnelle » précise un sous-officier de la gendarmerie. D'autres considèrent que les crédits affectés aux unités ne permettent pas de convoquer le réserviste à hauteur de la durée du contrat signé. Un officier de l'armée de terre témoigne ainsi : « Il n'est pas rare en effet de voir des contrats ESR écourtés faute de crédits. Ce principe n'est pas générateur de volontariat ».

Aussi de nombreux réservistes affirment que pour bénéficier d' « une réserve opérationnelle, il ne faut pas être tributaire d'un budget », comme l'exprime un sous-officier de l'armée de l'air, et souhaiteraient ainsi que l'on utilise au mieux « cette ressource riche d'expérience, diversifiée et disponible (officier de l'armée de terre) ».

#### 1.3.2. Des moyens matériels jugés insuffisants

Quelques réservistes ont ainsi fait le choix d'exposer ici les difficultés rencontrées liées aux moyens mis à disposition de la réserve. Parmi eux, plus de la moitié est issue du contingent et une majorité dépend de la gendarmerie.

Certains déplorent ainsi des **moyens matériels insuffisants** pour réaliser au mieux leurs missions, tel ce réserviste : « Malheureusement, le manque de moyens m'empêche d'utiliser au maximum mes capacités », et d'autres dénoncent la vétusté de certains **moyens mis à leur disposition** : « Mettre à la disposition des réservistes des véhicules en bon état serait un début » (sous-officier de la gendarmerie).

Par ailleurs, quelques réservistes estiment que les locaux d'hébergement ne sont pas toujours adaptés. Aussi, serait-il souhaitable, d'après certains réservistes, que la réserve dispose de plus de moyens matériels permettant pleinement l'exécution des missions confiées.

Un officier de l'armée de terre témoigne : « Un effort d'uniformisation doit être fait en matière d'intégration, de matériels, de tenues, de considération entre toutes les unités de réserve des divers régiments ».

### 1.3.3. Des soldes et indemnités à revaloriser

De surcroît, un certain mécontentement relatif aux sommes allouées aux réservistes dans le cadre de leur activité ESR apparaît également : « *Un montant plus adapté serait plus attractif* », précise l'un d'entre eux. Ce sont surtout les réservistes issus du corps des sous-officiers anciens militaires d'active qui se sont exprimés d'une part sur **l'insuffisance des remboursements** et d'autre part en faveur d'une **revalorisation de la solde et des frais engagés**.

Pour certains, « *la solde versée apparaît relativement modeste, voire dérisoire au regard des compétences mises à disposition des armées* ». De même, ils estiment ainsi qu'ils ne sont pas totalement dédommagés des frais personnels engagés. Certains tels que ce réserviste de la gendarmerie souffrent d'une inégalité entre réservistes issus de recrutements différents du fait d'« *une trop grande disproportion de salaire entre réservistes* ».

Certains pensent qu'une absence de reconnaissance financière peut être ressentie et devenir « *la cause principale d'un non renouvellement de contrat* » comme en témoigne un sous-officier de l'armée de terre, ancien militaire de carrière.

En conséquence, il est notamment réclamé un remboursement des frais de mission mieux adapté : « *L'indemnité kilométrique des frais de déplacement ne couvre pas du tout notre dépense réelle, elle est dérisoire (un officier de la gendarmerie)* ». « *La réévaluation de ces montants serait appréciée par tous* » précise un sous-officier de la gendarmerie issu de l'armée d'active particulièrement celui relatif aux frais de déplacement journaliers. Il est ainsi souhaitable « *que tous les frais engagés pour ces périodes soient remboursés intégralement* » propose ainsi un autre officier marinier.

Il est également à noter que cette demande de revalorisation s'accompagne d'un souhait de bénéficier d'une **carte de circulation provisoire** au même titre que les militaires de carrière. Il est d'ailleurs précisé que ces attentes émanent davantage des réservistes issus de l'armée d'active. Un officier de l'armée de l'air suggère ainsi « *la mise en place d'une carte de circulation SNCF transmise au réserviste avec sa convocation et réintégrée en fin de chaque période pour éviter la lourdeur de gestion* ».

En marge de ces réflexions, quelques-uns s'interrogent également sur la mise en application d'une « **prime de fidélité** » qui ne serait pas véritablement institutionnalisée à tous les ressortissants.

### 1.3.4. Des effets militaires jugés insuffisants

Enfin, une minorité de réservistes se sont exprimés concernant les effets militaires nécessaires à leurs périodes. Cette demande émane surtout du personnel issu du contingent et la majorité appartient à la gendarmerie.

Quelques-uns estiment ainsi que **la perception des tenues est trop longue** : « *Je n'ai actuellement pas pu faire de journée de réserve faute de tenue ; il serait bon que ces dernières soient disponibles plus rapidement* » précise un gendarme mais la plupart dénoncent surtout **des paquetages incomplets ou inadaptés**, notamment pour les femmes. Il serait souhaitable de « *fournir l'habillement complet adéquat quelque soit le grade* » commente ainsi un officier de la gendarmerie.

De même, cette situation semble créer pour plusieurs d'entre eux des difficultés d'intégration au sein de leur unité, tel qu'en témoigne une militaire du rang de l'armée de l'air : « *Les paquetages incomplets ne nous permettent pas d'effectuer un travail correct : je suis notamment régulièrement exclue des cérémonies et des visites officielles organisées par mon service à cause d'un manque de chemise blanche* ».

D'autres proposent la mise en place systématique d'un **carnet d'habillement** afin de remédier aux difficultés rencontrées : « *Il serait souhaitable de pouvoir utiliser un carnet d'habillement afin*

de bénéficier notamment d'effets consommables tels que chaussettes, maillots, sous-vêtements » observe un sous-officier de l'armée de terre.

Enfin, la **gratuité ou un remboursement plus conséquent** de la tenue militaire a été suggéré par quelques-uns.

**En conclusion, il semble utile de souligner que 41% des réservistes qui se sont exprimés dans la question ouverte ont fait part de leur volonté de voir évoluer et clarifier le contexte général de la réserve, notamment en matière de révision du statut de réserviste et également concernant les moyens financiers accordés à la réserve.**

A ces attentes s'en ajoutent d'autres plus spécifiques, concernant davantage la gestion de l'emploi au sens large : la gestion administrative de la carrière de réserviste et celle de l'activité en elle-même.

## **2. D'autres attentes liées à la gestion et à l'emploi**

*1 710 réponses ont été formulées sur ce sujet, soit plus de la moitié (57%) des répondants à la question ouverte. Ici, la volonté d'être utile et employé à sa juste valeur est largement affirmée.*

### **2.1. La gestion administrative de la carrière de réserviste**

Un certain nombre de réservistes dénoncent des dysfonctionnements dans la gestion. A part quasi-égale, les répondants ont soulevé trois points importants d'insatisfaction dans cette gestion des ressources humaines.

#### **2.1.1. Un suivi administratif individuel à améliorer**

Certains réservistes abordent de façon globale les **difficultés liées à la gestion administrative** de leur parcours de réserviste. Certains déplorent un suivi individuel pas assez adapté avec notamment des gestionnaires qui ne seraient pas selon eux suffisamment disponibles « *les cellules réserve sont submergées de travail et nos dossiers sont compliqués à faire monter* », commente un sous-officier de l'armée de terre. Certains proposent alors « *d'harmoniser la gestion du personnel de réserve (sous-officier de l'armée de l'air)* » afin de pouvoir bénéficier « *d'une gestion plus globale et moins locale. En effet, l'unité d'affectation du réserviste n'a pas toujours par exemple les moyens et possibilités d'emplois diversifiés (officier de l'armée de l'air)* ».

Les autres semblent souffrir d'une **mauvaise gestion du temps** : « *Il devrait être possible de regrouper les activités de formalités administratives (signatures, visites médicales) et les formations théoriques les week-ends afin d'éviter, notamment aux salariés du privé, d'avoir à s'absenter de leur lieu de travail une journée pour des activités effectives d'une heure* », argumente un sous-officier de l'armée de l'air. De même, des visites médicales moins fréquentes semblent pour certains à envisager : « *La visite médicale d'aptitude périodique ne devrait être renouvelée que tous les deux ou trois ans, au lieu de tous les ans* » propose un ancien militaire d'active

D'autre part, à ces difficultés s'ajoute un sentiment d'inégalité de traitement dans la gestion des réservistes. Certains parlent ainsi de manque d'équité selon les gestionnaires, l'armée d'appartenance, le statut professionnel ou le grade et d'autres estiment qu'une forme de « *favoritisme* » est à la base de ces disparités : « *copinage, favoritisme quant à l'emploi de certains réservistes* », affirme un sous-officier de la gendarmerie.

### 2.1.2. Des formalités administratives à simplifier

En outre, parmi les réservistes ayant formulé des commentaires sur la gestion administrative de la carrière, certains notamment appartenant à la gendarmerie ont souligné des carences en matière de délais administratifs, soit concernant le paiement de la solde et des indemnités soit concernant les procédures administratives courantes.

Certains estiment que les **délais de paiement ne sont pas appropriés** : « *Les délais de paiement de la solde des ESR sont déplorables, démotivants et font naître chez les réservistes le sentiment de ne pas être traités comme le personnel d'active, voire d'être méprisés. Il faut y remédier une bonne fois pour toutes, (officier de la gendarmerie, ancien militaire de carrière)* ». Ainsi des délais plus raisonnables sont souhaités car des « *délais de paiement trop longs risquent de dissuader les réservistes à signer un nouvel ESR* » constate un sous-officier de la gendarmerie.

D'autres ont jugé que les **procédures administratives courantes** (avenant à un contrat par exemple) étaient **trop longues** et souhaiteraient les voir simplifier : « *La lourdeur administrative est un frein au bon développement et fonctionnement de ce système* », affirme un officier marinier.

### 2.1.3. Une meilleure gestion des compétences à instaurer

Enfin, un certain nombre de répondants considèrent que la lourdeur relative à la gestion de carrière est préjudiciable au bon emploi de beaucoup de réservistes. Il est à préciser que ces répondants sont essentiellement issus de la gendarmerie et de l'armée d'active.

Dans un premier temps, quelques-uns doutent que les **compétences réelles** des réservistes soient suffisamment prises en compte notamment lors du choix de l'affectation. Un officier de la marine déclare : « *Bien que les volontaires ESR remplissent des fiches de renseignements très détaillées sur leurs compétences et leur acquis, il semble que ces éléments ne soient guère pris en considération pour les propositions de postes* ».

Nombre de réservistes suggèrent la mise en place d'un **outil informatique de gestion des compétences** applicable à toutes les unités. Un officier de l'armée de terre ajoute à cet effet : « *Vous pourriez mieux nous employer si vous chargiez une base de compétences à partir des curriculum vitae de chaque réserviste* ». De plus, les réservistes ne disposent apparemment pas d'une **bourse d'offres d'emploi ESR adaptée** et soulignent qu'il serait intéressant d'en bénéficier afin notamment de faciliter les recherches de postes. En effet, quelques-uns précisent « *qu'il n'est pas toujours facile de connaître les postes à pourvoir* » (officier de l'armée de l'air), notamment hors de sa région d'appartenance.

D'autre part, une minorité de réservistes estime être **employés sur des postes subalternes** et souhaite disposer de **plus de responsabilités** dans l'emploi. « *J'ai parfois le sentiment de sous-traiter des tâches techniques pour les armées* » témoigne un officier du service de santé des armées. Aussi, plusieurs réservistes demandent à être davantage impliqués dans leur mission : « *Donnez des responsabilités aux réservistes et considérez-les comme le personnel d'active. Ils sont au moins aussi compétents que certains d'active mais n'ont aucun pouvoir* » argumente un officier du service de santé des armées.

## 2.2. De meilleures conditions d'emploi : être plus et mieux employé

Les réservistes estiment n'être pas suffisamment ni toujours employés à bon escient. Cela se traduit par trois formes d'attentes relatives au taux d'activité, aux formations et au caractère opérationnel des missions à réaliser.

### 2.2.1. Des jours ESR plus nombreux...

La volonté de bénéficier de plus de jours d'activité ressort clairement. Il s'agit d'une des remarques formulées le plus souvent par les répondants, largement confirmée par les résultats quantitatifs. En effet, certains ont notamment manifesté directement le regret « *de ne pas être plus souvent sollicité* (officier de carrière de l'armée de l'air) ». Cette motivation à servir est plus fréquente parmi les réservistes issus de l'armée d'active.

Un plus grand volume d'activité pourrait être utile d'une part aux armées, et d'autre part au réserviste lui-même : « *Des contrats plus longs sur l'année seraient bénéfiques pour tout le monde, l'armée y trouverait son compte pour certains postes et les réservistes ne seraient pas obligés de travailler en plus de leur pension* (officier marinier ancien militaire d'active) ». Deux raisons justifient ce souhait, l'une concernant l'enrichissement personnel et professionnel du réserviste : « *Ne pas perdre les compétences acquises* » précise par exemple un sous-officier de l'air, et l'autre concernant le soutien à l'unité : « *Soulager le personnel d'active afin de lui permettre de se consacrer pleinement aux missions qui lui incombent* (sous-officier de la gendarmerie) ».

Toujours dans ce registre, quelques rares réservistes ont exprimé la nécessité de disposer d'un « calendrier d'emploi » mieux respecté, « *la planification des activités n'est pas assez rigoureuse notamment à cause des annulations de dernière minute* » explique un officier de l'armée de terre. « *Il serait également plus judicieux de connaître en début d'année le nombre de jours que l'on sera susceptible d'obtenir* », déclare un sous-officier de l'armée de terre. En effet, pour certains, cela permettrait de répartir plus facilement ces périodes sur l'année, afin de concilier au mieux l'activité de réserviste et la vie professionnelle et familiale. Enfin, ces prévisions jugées aléatoires s'accompagnent parfois de préavis trop courts pouvant entraîner des difficultés pour se libérer de son emploi : « *il faut améliorer l'anticipation des activités afin de pouvoir prévenir le plus tôt possible* » propose un officier de la gendarmerie.

### 2.2.2.... avec davantage de formations

Cette motivation à servir davantage s'accompagne d'une volonté d'être mieux préparés. Elle se traduit par le souci de **bénéficier de plus de formations**. Il est également à noter que plus de la moitié de ceux qui se sont exprimés sur ce sujet sont issus du contingent et du volontariat. Ainsi, « *la possibilité d'avoir plus de jours de formations notamment pour les plus jeunes n'ayant pas effectué de service militaire* » (sous-officier de la gendarmerie) explique cette priorité pour nombre d'entre eux. Enfin, certains suggèrent de **rendre obligatoire la préparation militaire** : celle-ci « *semble être une étape importante avant la réserve, dommage qu'elle ne soit pas obligatoire* » déclare un militaire du rang volontaire de l'armée de terre.

De plus, la « *formation doit être au cœur des nouvelles orientations de la réserve opérationnelle afin de mieux aider les cadres d'active dans toutes les composantes de leur métier* », affirme un officier de la gendarmerie. Ainsi, plusieurs réclament notamment une formation tout au long de leur parcours au sein de la réserve pour maintenir un niveau opérationnel satisfaisant. De même, quelques-uns souhaiteraient bénéficier de plus d'entraînement, notamment « *avec les nouveaux matériels opérationnels* » précise un sous-officier de l'armée de l'air.

Dans l'ensemble, nombreux sont les réservistes qui manifestent le désir de se perfectionner avec des formations adaptées afin de rester compétitifs vis-à-vis du personnel d'active.

### 2.2.3... Et plus d'opérations

Un certain nombre de réservistes ont également tenu à affirmer leur intérêt pour les opérations intérieures et extérieures et leur volonté d'en effectuer davantage. Environ 50% de ces répondants sont des sous-officiers et une majorité provient de l'armée d'active. Ceci leur permettrait notamment de prolonger leurs activités antérieures de manière soutenue : « *Je souhaiterais participer plus souvent à des missions et différentes les unes des autres* » commente un sous-officier féminin du service de santé des armées, ancien militaire de carrière.

Parmi eux, certains ont fait connaître leur souhait de partir plus particulièrement en OPEX : « *Une participation plus étendue de personnel de réserve à bord des bâtiments permettrait de mettre à profit ses connaissances professionnelles acquises et à plus de personnel d'équipage de prendre ses congés* » fait remarquer un officier marinier. Nombreux sont ceux à solliciter davantage de missions afin de « *soulager les unités d'active* » conclut un sous-officier de la gendarmerie.

Ces remarques traduisent ainsi une véritable volonté des réservistes de se sentir utiles pour « leur » réserve et d'être employés davantage en fonction de leurs compétences.

Un besoin de reconnaissance se fait également ressentir. Un officier de l'armée de l'air issu du contingent déclare en ce sens : « *les réservistes ont, je crois, un grand besoin de reconnaissance de leur action de la part de l'Etat via l'armée, des gens de l'active, de leurs proches ; reconnaissance qui peut être autre que monétaire* ».

## 3. Un important besoin de reconnaissance

En effet, près d'un tiers des répondants ont souhaité s'exprimer concernant leur besoin de reconnaissance, aussi bien de la part de l'Etat et de l'armée que de leur employeur civil souvent mal informé sur la réserve.

### 3.1. Une reconnaissance de l'Etat

Quelques réservistes ont estimé **insuffisantes les marques de reconnaissance** de l'Etat face aux missions accomplies. Ainsi, « *la considération de l'Etat pour ses réservistes devrait être remarquée par une plus grande reconnaissance* » souligne un officier du service de santé des armées.

Ces attentes envers l'Etat produisent notamment une demande **de prise en compte des périodes effectuées dans le calcul de la retraite** : « *Possibilité de comptabiliser les jours ESR pour l'octroi ou l'ajustement à la retraite complémentaire du régime général* » (sous-officier de l'armée de l'air, ancien militaire d'active).

### 3.2. ...Des armées

Quelques réservistes ont déclaré attendre un plus grand témoignage de reconnaissance de la part des armées.

Une majorité d'entre eux souhaiterait voir **mieux récompenser leur engagement** et leur fidélité notamment par des **conditions d'avancement** plus favorables ou par **l'attribution de décorations**. Certains ont formulé des attentes plus précises en matière de gestion des décorations. « *Il est regrettable que le passé militaire du réserviste ne soit pas pris en compte lors de son intégration dans la réserve, notamment pour les décorations* » observe un militaire du

rang de l'armée de terre ; de même que « *la possibilité d'obtenir des décorations sans les solliciter, au même titre que ceux de l'active (officier de la marine, ancien militaire d'active)* ».

De plus, **être considéré comme un militaire à part entière** est un besoin partagé par quelques réservistes. Cela se traduit par une volonté de bénéficier des mêmes droits, missions, responsabilités et matériels. En ce qui concerne les responsabilités qui leur sont confiées, un officier du service de santé des armées estime par exemple nécessaire « *l'obtention des mêmes responsabilités que nos camarades d'active après formation et validation des acquis* ».

Des réservistes de la gendarmerie demandent à disposer de plus de responsabilités au sein de leurs unités, en bénéficiant notamment d'une « **habilitation d'agent de police judiciaire** » (APJ). « *Nous devrions avoir un statut supérieur pour aider efficacement les gendarmes d'active et pour pouvoir au moins contrôler les gens et les infractions de manière officielle sans risque d'annulation de procédure* » déclare un militaire du rang de la gendarmerie issu du volontariat. Cette volonté est d'autant plus forte de la part de ceux qui avait cette habilitation en activité.

### 3.3. ... Et des employeurs civils

Enfin, quelques répondants se sont exprimés au sujet des problèmes rencontrés professionnellement et les éventuels moyens pour y remédier.

#### 3.3.1. Un manque de reconnaissance à satisfaire...

Apparaissent fréquemment des commentaires sur les obstacles rencontrés avec l'employeur. Les réservistes peuvent rencontrer des **problèmes pour se libérer** sur le temps de travail. « *Les jours de réserve correspondant parfois aux jours ouvrés, nous sommes dans l'obligation de prendre des jours de congés payés ou des jours ARTT* » explique un officier de la marine.

Ces difficultés semblent, pour nombre d'entre eux, directement liées à une **méconnaissance du statut** de la part des employeurs ainsi qu'à une **mauvaise perception de la réserve** : « *Tant que les employeurs n'auront pas admis l'importance de la réserve et accepté avec tout ce qu'elle implique, aucune évolution significative ne sera possible* » précise un officier de l'armée de terre issu du contingent.

Ces constatations ont conduit certains à formuler des solutions à apporter afin d'améliorer la relation employeur/réserviste.

#### 3.3.2. En incitant les employeurs à mieux accepter les réservistes

Certains réservistes proposent d'instaurer un **système d'aides financières aux entreprises** employant des réservistes afin de développer leur recrutement. Un militaire du rang de l'armée de terre fait notamment remarquer qu'« *un allègement des cotisations ou le versement d'une prime inciterait beaucoup plus l'employeur à rendre disponible son employé pour effectuer ses périodes militaires* » : ainsi, l'employeur aura moins de réticences à engager un réserviste qui devra s'absenter pour réaliser ses missions. D'après de nombreux répondants, ces compensations pourraient favoriser l'obtention de plus de disponibilité pour le réserviste et « *rendrait plus crédible* » (sous-officier de l'armée de terre) le rôle du réserviste auprès de l'employeur.

D'autres suggèrent qu'une **meilleure communication entre l'armée et l'employeur civil** soit établie. Ce dernier semble en effet mal informé sur les droits et devoirs ainsi que sur le rôle du réserviste.

Il apparaît important également de **sensibiliser les employeurs**. Quelques réservistes proposent ainsi des moyens de communication tels que l'édition d'une brochure d'information ou l'organisation de tables rondes lors de campagnes d'informations sur l'intérêt de la réserve.

Il est indispensable d'informer au mieux « *le patronat sur la nécessité de la réserve* » (sous-officier de l'armée de terre) et en ce sens, d'**associer l'employeur aux activités de la réserve**. Une forme de « *retour* » des missions réalisées pourrait resserrer le lien indispensable à une bonne entente et à des conditions de travail appropriées. Un gendarme issu du contingent propose de « *transmettre des comptes rendus d'activité sur une année aux employeurs, le but étant de les intéresser au système* ». Ainsi, ils demandent qu'un effort vis-à-vis des entreprises soit « *fait pour présenter les activités de réserve comme un atout et non plus comme une contrainte* » (officier de l'armée de l'air).

Etre reconnu pour se sentir militaire à part entière, mais aussi pour rester motivé apparaît donc essentiel pour un nombre important de répondants.

Cette reconnaissance passe essentiellement par **davantage de communication**, qu'elle soit externe ou interne au sein de l'institution.

#### **4 - ... à travers davantage de communication**

Beaucoup de réservistes ont reconnu qu'un effort de communication devait être fait au sein de l'institution, mais aussi auprès de l'ensemble de la population. Un officier de l'armée de terre, ancien militaire d'active, déclare ainsi que « *l'information sur la réserve mérite d'être mieux diffusée* ».

##### **4.1. Communiquer en interne**

Quelques réservistes souhaiteraient être mieux informés sur la réserve. Ils affirment qu'il existe un manque d'information global, concernant leurs droits et devoirs, les missions de la réserve, l'évolution de leur carrière et les armées en général. Un sous-officier de la marine regrette ainsi que « *le réserviste doit aller à la pêche aux renseignements* ».

Certains réservistes suggèrent que des moyens de communication internes soient mis en oeuvre tels qu'une « **revue spécialisée sur la réserve** » (officier du service de santé des armées) ou un **guide du réserviste** « *précisant le statut, les événements importants, les manifestations prévues* » (officier de la marine, issu du volontariat). De même, quelques-uns proposent la création de **sites Internet**, avec « *à la disposition toute la réglementation nécessaire aux réservistes* », comme le suggère un officier issu du contingent « *Davantage de clarté sur l'avancement et sur les changements de grade* » serait très utile, déclare enfin un officier issu de l'active.

##### **4.2. Une meilleure reconnaissance par l'active grâce à un effort de communication**

De plus, les quelques réservistes qui ont formulé des commentaires sur le **manque de considération du personnel d'active** à leur égard, justifient cet état de fait en partie par une **mauvaise information** sur le statut et sur le rôle réel du réserviste. Quelques-uns « *voient parfois d'un mauvais œil notre emploi dans la réserve* », précise un sous-officier de la gendarmerie issu de l'active, en considérant que les réservistes sont amenés à occuper des postes habituellement attribués à des militaires d'active.

Certains ont fait part de leur déception face à ce manque de considération. « *Il me semble que la réserve n'est pas prise au sérieux par l'active* » témoigne un officier de l'armée de terre, ancien militaire de carrière : « *Le personnel d'active n'a pas encore pleinement conscience de ce que peut lui apporter la réserve* » ajoute un officier de la marine. Ceci entraînant des problèmes d'intégration au sein de l'unité, certains réservistes estiment qu'ils ne sont pas suffisamment sollicités : « *Bon nombre de chefs de service, qui paradoxalement se plaignent d'une pénurie de personnel d'encadrement qualifié, utilisent peu ou pas du tout ce type de recrutement* » explique un sous-officier issu de l'active.

Aussi, leur apparaît-il nécessaire d'informer et de sensibiliser davantage le personnel d'active sur le rôle et l'utilité de la réserve, afin notamment « *que l'emploi des réservistes ne soit pas ressenti comme une concurrence* » précise un officier de l'armée de l'air ancien militaire de carrière : « *La communication et la confiance sont les bases essentielles pour un bon fonctionnement* » affirme un militaire du rang de l'armée de terre.

#### 4.3. Des informations à médiatiser

Enfin, d'après quelques réservistes, **la Nation** méconnaîtrait l'utilité de la réserve. Ils souhaiteraient pour y remédier, **une communication plus médiatique** (une dynamique publicitaire plus importante par exemple). « *Nous manquons de reconnaissance par faute de connaissance* » explique un sous-officier de l'armée de terre.

Nombre de réservistes aspirent à une plus large ouverture vers la population, d'une part afin d'être reconnus et acceptés, et d'autre part afin de motiver de nouveaux candidats pour un recrutement dans la réserve. En effet, l'un d'entre eux, un ancien militaire d'active, officier marinier précise : « *La réserve gagnerait à être un peu plus médiatisée car les jeunes sont hélas peu informés de l'existence de cette institution et de ses grandes perspectives et possibilités* ». « *Il faudrait donc plus de mesures incitatives pour attirer les jeunes constituant la base des réserves* » ajoute un sous-officier de la gendarmerie.

**Ces attentes en matière de communication illustrent clairement la volonté de nombreux réservistes d'être connus, reconnus et intégrés dans l'armée et la Nation. Ce besoin de reconnaissance témoigne d'une réelle motivation à servir dans la réserve opérationnelle.**

### 5. Une forte motivation à servir

Près d'un tiers des répondants ont jugé utile de rappeler les aspects positifs de la réserve et leur motivation à y participer activement.

#### 5.1. Une utilité reconnue

Certains réservistes ont tenu à réaffirmer la nécessité de la réserve, notamment dans deux domaines : le **soutien aux forces d'active** et le **renforcement du lien Armées-Nation**. Certains témoignent que leur engagement est une « *excellente formule à développer et à faire connaître davantage* », comme cet officier de l'air, ancien militaire d'active.

La réserve est ainsi considérée comme « *un complément indispensable aux unités d'active (officier de la gendarmerie)* » permettant de partager des savoir-faire et des outils de gestion civils et militaires. Un officier marinier ajoute en ce sens : « *J'assimile la réserve à un maillon indispensable à la société militaire, tel qu'un lien avec le passé et l'avenir, entre militaires et civils* ».

De même, le maintien du lien Armées-Nation à travers leurs activités apparaît fondamental pour nombre d'entre eux. « *Le réserviste est le représentant de la société au sein de l'armée* » précise un sous-officier de l'armée de l'air

Enfin, la réserve permet un brassage social considéré par certains comme un des intérêts de cette forme d'engagement. Un officier de l'armée de terre argumente ainsi : « *Cela devrait être obligatoire, comme une forme allégée du service national, dont les répercussions sociales étaient fondamentales (responsabilité civique, sortie du milieu familial)* ».

## 5.2. Une réserve mieux considérée

Pour ces réservistes, la réserve semble être de mieux en mieux reconnue et de plus en plus performante. Son évolution est jugée très positive : « *Assujettis aux mêmes contraintes et entraînements que ceux de l'active, nous sommes dorénavant totalement intégrés dans l'armée et cela profite à la cohérence, à l'efficacité et à l'ambiance au sein du service* » précise un officier de l'armée de l'air, ancien militaire d'active : « *Je suis heureux de constater la bonne intégration de la réserve dans les missions de la défense nationale* » confie également un officier de l'armée de terre. Plusieurs affirment que la réserve « *évolue dans le bon sens* », tel cet officier marinier, ancien militaire d'active qui ajoute : « *S'il y a encore quelques années, elle était jugée obsolète, elle est aujourd'hui de plus en plus reconnue par le personnel d'active, et pourrait prendre une part entière au sein de la Défense* ».

De plus, cette montée en puissance de la réserve se traduit pour certains réservistes par des **actions de recrutement de plus en plus porteuses** : « *Les campagnes engagées par l'armée pour promouvoir la réserve se sont révélées positives* » témoigne l'un d'entre eux. Ainsi, « *la réserve doit demeurer attractive afin d'attirer des éléments de valeurs* » affirme un officier marinier.

Ainsi, la motivation est toujours grandissante chez de nombreux réservistes.

## 5.3. ... Et très motivante

Enfin, certains réservistes ont témoigné sur leurs **motivations** à servir dans la réserve.

Pour certains, il s'agit tout d'abord d'une **expérience très satisfaisante** permettant un **enrichissement personnel**, tant du point de vue des **techniques professionnelles** à acquérir que du point de vue **relationnel** : « *Cette activité me procure beaucoup de satisfactions en matière de développement personnel, connaissance technique et culture générale* » affirme un officier de la marine. Ainsi, la réserve apparaît comme une opportunité pour se perfectionner professionnellement : « *Elle procure à celui qui s'y exerce une formation supplémentaire qui améliorera ses compétences dans le milieu professionnel* » constate ainsi un sous-officier de l'armée de terre, issu de l'active.

D'autres considèrent la réserve comme un **contact privilégié avec l'armée** et pour certains, elle est un **moyen de rester dans l'Institution**. Elle constitue alors un « *trait d'union entre l'active et la retraite* (officier de la gendarmerie, ancien militaire d'active) ». Un officier de la gendarmerie témoigne : « *Le service dans la réserve permet d'effectuer le passage de la vie professionnelle du militaire à la vie de retraité de manière plus douce et de garder des contacts avec les camarades de l'active* ». Il s'agit d'un prolongement de la carrière permettant de continuer à servir.

Pour d'autres, notamment les plus jeunes, la réserve permet la **découverte d'un milieu professionnel** différent, et peut susciter de nouvelles vocations : « *Je ne vais pas renouveler mon contrat ESR car j'intègre l'armée d'active, mais grâce à la réserve, j'ai pu me rendre compte que l'armée était vraiment ce que je souhaitais* (militaire du rang de l'armée de terre) ».

Enfin, nombre d'entre eux mettent en avant le patriotisme et leur **volonté de servir le pays** comme motivation première : « *C'est le respect du drapeau et l'amour du pays* ». La réserve est un **engagement citoyen** : « *Appartenir à la réserve, c'est avoir une vocation à bien servir son pays et se rendre utile pour la Nation* » (officier marinier, ancien d'active).

Cet engagement semble ainsi être un moyen de faire valoir sa citoyenneté et également de favoriser la **vie en collectivité** : « *Celle-ci permet la cohésion de personnes issues d'univers différents, de classes sociales et de métiers différents* » (un officier de la gendarmerie).

Cette détermination à servir du mieux possible la nation se traduit aussi par la volonté de faire **partager son expérience** aux plus jeunes et transmettre son savoir-faire : « *Les acquis des uns peuvent apporter une valeur ajoutée aux autres et vice versa* » (officier marinier).

Dans l'ensemble, les réservistes demeurent motivés : « *Nous avons signé un ESR pour servir notre pays et avoir des activités intéressantes, notre motivation n'est ni la solde, ni les médailles* » affirme ainsi un sous-officier de l'armée de terre.

De cette analyse, certaines attentes des réservistes sont ressorties afin de voir évoluer encore le contexte général de la réserve, notamment en matière de gestion de l'activité, et de bénéficier de davantage de reconnaissance. Il s'agit de corriger certaines imperfections et dysfonctionnements. Ces remarques traduisent la forte volonté d'être davantage employés afin de se sentir encore plus utiles.

A travers leurs commentaires, les réservistes sont nombreux à avoir exprimé leur satisfaction à servir dans la réserve:

Un sous-officier de l'armée de terre résume l'état d'esprit de beaucoup d'entre eux : la réserve est « *Une bonne école de la vie : elle permet un dépassement de soi, une vie en communauté et demeure un très bon moyen de citoyenneté. La réserve est pour le réserviste un choix et non une nécessité. Alors longue vie à la réserve !* »



## ANNEXES



---

## Eléments de méthode

---

### La méthode de sondage

#### *Problématique de l'enquête*

L'objectif de cette enquête vise à fournir d'une part des statistiques de cadrage sur les réservistes sous ESR (qui sont-ils ?, quelles sont leur activités professionnelles ?) et d'autre part des éléments quant à la conciliation entre leurs activités de réserve et leur vie familiale et professionnelle.

Les tâches confiées aux réservistes étant fortement liées à l'armée d'appartenance et à la catégorie hiérarchique, il semblait important de pouvoir fournir en plus des résultats globaux (toute armée et toute catégorie hiérarchique confondues) des statistiques par armée ou par catégorie hiérarchique. De plus, ces deux variables sont fortement liées à la problématique de l'enquête.

Description de la population mère (ensemble des réservistes sous ESR)

La construction de la base de sondage recensant l'ensemble des réservistes sous ESR a été réalisée à partir des fichiers de gestion fournis par les délégations à la réserve ou les directions de personnel des différentes armées et service à l'observatoire social de la défense au début de l'année 2004. Ces fichiers listent l'ensemble des réservistes sous contrat ESR au 31 décembre 2003.

Les tableaux ci-dessous présentent le nombre de réservistes présents dans les fichiers de gestion selon leur armée d'appartenance et leur catégorie hiérarchique ainsi que les chiffres présentés par le CSRM.

**Tableau n°1 : Effectifs de la population mère selon l'armée et la catégorie hiérarchique**

	ARMEE DE TERRE	ARMEE DE L'AIR	MARINE	GENDARMERIE	SERVICE DE SANTE DES ARMEES	TOTAL
OFFICIER	5 115	1 319	1 801	1 494	1 209	10 938
SOUS-OFFICIER	5 186	2 066	2 369	5 310	324	15 255
MILITAIRE DU RANG	3 003	772	898	7 229	5	11 907
TOTAL	13 304	4 157	5 068	14 033	1 538	38 100

source : CSRM

	ARMEE DE TERRE	ARMEE DE L'AIR	MARINE	GENDARMERIE	SERVICE DE SANTE DES ARMEES	TOTAL
OFFICIER	4 779	1 244	1 122	1 382	995	9 522
SOUS-OFFICIER	4 415	1 915	1 633	2 679	254	10 896
MILITAIRE DU RANG	2 443	440	387	6 733	5	10 008
TOTAL	11 637	3 599	3 142	10 794	1 254	30 426

source : fichiers des armées

Les effectifs recensés dans les fichiers ne correspondent pas exactement aux effectifs publiés par le conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM). Ces différences peuvent s'expliquer par les différentes sources utilisées. Les données communiquées au CSRM correspondent à des données compilées transmises par les unités et qui sont ensuite agrégées au niveau national alors que les données transmises à l'OSD sont des extractions des fichiers de gestion. De plus, les dates d'extraction ne coïncident pas forcément avec les dates des données du CSRM.

#### **Choix du plan de sondage**

Le principe des méthodes de sondage est de sélectionner une fraction de la population mère appelée échantillon. Ce dernier doit être représentatif de la population à laquelle il fait référence. Pour garantir cette représentativité, les individus qui constituent l'échantillon sont sélectionnés selon un processus aléatoire au sein de la population globale.

Dans un plan de sondage aléatoire simple, l'échantillon construit est homothétique de la population mère. En effet, tous les individus ont la même probabilité d'appartenir à l'échantillon. C'est à dire que si les réservistes appartenant à l'armée de terre représentent 34,9 % dans la population mère, leur proportion dans l'échantillon est également de 34,9 %. Le principal inconvénient de ce plan de sondage est qu'il ne permet pas de garantir des résultats sur certaines sous-populations de faible effectif.

Or, dans le cadre de l'enquête sur les réservistes sous contrat ESR, l'étude de petites sous-populations comme les officiers, le service de santé des armées est intéressante. La théorie des sondage, offre la possibilité d'optimiser le recueil de l'information en garantissant des estimations suffisamment précises sur de petites sous-populations tout en limitant la taille globale de l'échantillon : il s'agit du plan de sondage stratifié à probabilités inégales. Le principe de ce plan de sondage est de découper la population totale en sous-populations appelées strates grâce à de l'information auxiliaire (variables disponibles pour l'ensemble de la population) puis de procéder dans chaque sous-population à un sondage aléatoire simple, les taux de sondage variant d'une strate à l'autre.

Dans un plan de sondage stratifié à probabilités inégales, l'échantillon construit n'est plus homothétique de la population globale mais il permet de garantir des résultats fiables dans chacune des strates et de disposer d'estimations plus précises sur l'ensemble de la population tout en limitant la taille de l'échantillon.

## **La constitution de l'échantillon**

### ***Les critères de stratification***

La population des réservistes a été restreinte aux réservistes affectés dans l'armée de terre, l'armée de l'air, la marine, la gendarmerie et le service de santé des armées. Le service des essences des armées a été exclu du champ de l'enquête car le nombre de réservistes est très limité. De plus, les personnes qui résident en outre-mer n'ont pas été incluses afin de limiter la durée entre l'envoi et le retour des questionnaires, le mode de passation retenu étant l'auto-administré par voie postale.

La population des réservistes sous contrat ESR est découpée selon deux critères de stratification :

- *l'armée d'appartenance* : la politique de gestion des réservistes est laissée à l'appréciation des armées qui ont chacune des politiques différentes ;

- *la catégorie hiérarchique* : selon le niveau auquel le réserviste se trouve dans la hiérarchie, les missions qu'il se verra confier seront différentes et de fait auront un impact sur sa vision de la réserve opérationnelle.

Il aurait été intéressant de rajouter une autre variable de stratification : le type de recrutement du réserviste. En effet, la vision de la réserve selon que l'on ait fait une carrière sous les drapeaux, un service militaire ou aucune activité militaire risque d'être différente. Malheureusement, cette information n'était pas disponible dans tous les fichiers de gestion. Elle n'a donc pas été incluse.

Chaque sous-population définie par le croisement entre ces deux variables correspond à une strate soit un total de 15 strates.

### ***Taille de l'échantillon***

Afin que les estimations réalisées lors de l'analyse soient suffisamment précises, il est nécessaire d'exploiter un nombre conséquent de questionnaires. La théorie des sondages permet de déterminer la taille minimum d'un échantillon pour une précision d'estimation donnée. Pour une précision de  $\pm 2,5\%$ , le nombre d'observations à exploiter doit être de l'ordre de 500 dans chaque sous-population pour laquelle on souhaite fournir des résultats. Pour que les estimations soient de qualité, il est également nécessaire de garantir un minimum de personnes interrogées dans chacune des 15 strates même si on ne souhaite pas forcément fournir des résultats.

Afin de déterminer la taille de l'échantillon à laquelle le questionnaire sera envoyé, il est nécessaire d'estimer le taux de retour dans chaque strate. Ce paramètre est difficile à estimer car il dépend du sujet traité, de la population étudiée, de la forme du questionnaire ...

D'expérience, le taux de retour varie selon la catégorie hiérarchique entre 30 % pour les militaires du rang et 50 % pour les officiers. Il a donc été décidé de retenir des taux de retour différenciés selon la catégorie hiérarchique. La taille de l'échantillon définitif est de 12 005 réservistes sous ESR.

Le tableau ci-dessous décrit l'échantillon en donnant pour chaque strate le nombre de questionnaires attendus et le nombre de questionnaires envoyés :

**Tableau n°2 : Description de la structure de l'échantillon de départ (= questionnaires envoyés)**

	ARMEE DE TERRE	ARMEE DE L'AIR	MARINE	GENDARMERIE	SERVICE DE SANTE DES ARMEES	TOTAL
OFFICIER	800	800	800	800	800	4 000
SOUS-OFFICIER	1 100	1 100	1 100	1 100	200	4 600
MILITAIRE DU RANG	1 350	350	300	1 400	5	3 405
TOTAL	3 250	2 250	2 200	3 300	1 005	12 005

### Bilan des retours :

Les questionnaires ont été envoyés par voie postale à tout l'échantillon accompagnés d'une lettre du Directeur de la fonction militaire et du personnel civil incitant les personnes sondées à répondre et d'une notice d'accompagnement.

Sur les 12 005 questionnaires envoyés, 576 personnes n'ont pu être jointes car leur adresse figurant dans la base de sondage était erronée et 6 806 personnes sondées ont retourné leur questionnaire rempli à l'OSD. Le taux de retour de cette enquête est donc de 63,7 % qui est supérieur à celui escompté. Il permettra par conséquent d'obtenir des résultats plus précis. Trois raisons peuvent être avancées pour expliquer ce bon taux de retour : il s'agit d'une population peu sollicitée par l'institution, le sujet de l'étude est proche de leurs préoccupations de réservistes et le temps laissé pour répondre est supérieur à celui laissé habituellement.

Le tableau ci-dessous présente les taux de retour pour chaque strate :

**Tableau n°3 : Description des taux de retour par armée et par catégorie hiérarchique**

	ARMEE DE TERRE	ARMEE DE L'AIR	MARINE	GENDARMERIE	SERVICE DE SANTE DES ARMEES	TOTAL
OFFICIER	62,50	63,13	60,38	65,50	55,88	61,48
SOUS-OFFICIER	55,36	62,55	61,00	77,00	37,50	62,83
MILITAIRE DU RANG	39,04	35,71	44,67	47,64	80,00	42,79
TOTAL	50,34	58,58	58,55	61,76	52,34	56,69
						<b>63,69</b>

Remarque : il s'agit du taux de retour qui tient compte des questionnaires retournés à l'OSD avec la mention « N'habite pas à l'adresse indiquée ».

**Tableau n°4 : Description de la structure de l'échantillon de retour (= questionnaires retournés)**

	ARMEE DE TERRE	ARMEE DE L'AIR	MARINE	GENDARMERIE	SERVICE DE SANTE DES ARMEES	TOTAL
OFFICIER	500	505	483	524	447	2 459
SOUS-OFFICIER	609	688	671	847	75	2 890
MILITAIRE DU RANG	527	125	134	667	4	1 457
TOTAL	1 636	1 318	1 288	2 038	526	6 806

## Exploitation des résultats :

Estimation des résultats :

Les résultats obtenus à partir de l'échantillon de retour ne peuvent être applicables directement à la population mère. En effet, la structure de l'échantillon a été déformée par rapport à celle de la population mère afin de garantir des résultats pour certaines sous-populations. L'expression de l'estimateur associé à un tel plan de sondage (plan de sondage stratifié) est un estimateur Horvitz-Thompson.

$$\hat{Y} = \frac{1}{N} \sum_{k \in s} \frac{1}{\pi_k} Y_k = \frac{1}{N} \sum_{h \in 1}^H \sum_{k \in s_h} \frac{1}{\pi_k} Y_k = \frac{1}{N} \sum_{h \in 1}^H \frac{N_h}{n_h} \sum_{k \in s_h} Y_k$$

où :  $s$  : échantillon initial extrait de la population mère

$s_h$  : échantillon initial extrait de la strate h de la population mère

$N$  : taille de la population mère

$N_h$  : taille de la population mère dans la strate h

$n$  : taille de l'échantillon

$n_h$  : taille de l'échantillon dans la strate h

$\pi_k = \frac{n_h}{N_h}$  : probabilité d'inclusion d'un individu dans la strate h

$Y_k$  : valeur observée pour un individu

On voit que l'estimateur s'écrit comme une combinaison linéaire des valeurs observées dans chacune des strates.

En outre, il faut tenir compte que certaines personnes sondées n'ont pas retourné leur questionnaires remplis. Pour résoudre ce problème, il a été décidé de traiter la non-réponse totale au sein de chaque strate en posant l'hypothèse forte que les personnes n'ayant pas renvoyé leur questionnaire rempli ont les mêmes caractéristiques que celles qui l'ont renvoyé.

$$\hat{Y} = \frac{1}{N} \sum_{h \in 1}^H \frac{N_h}{n_h} \frac{1}{R_h} \sum_{k \in s'_h} Y_k = \frac{1}{N} \sum_{h \in 1}^H \frac{N_h}{n'_h} \sum_{k \in s'_h} Y_k$$

où :  $s'_h$  : échantillon de répondant dans la strate h

$n'_h$  : taille de l'échantillon de répondants dans la strate h

$R_h = \frac{n'_h}{n_h}$  : probabilité d'inclusion qu'un individu a de répondre dans la strate h

Le traitement de la non réponse totale revient donc à repondérer chaque individu par l'inverse du taux de retour de la strate à laquelle il appartient.

Compte tenu des hypothèses, l'estimateur ainsi construit est un estimateur sans biais, c'est à dire que « la différence entre l'espérance de cet estimateur et la vraie valeur qu'il cherche à estimer est nulle ».

Finalement, cet estimateur tient compte d'une part de la taille de l'échantillon de retour dans la strate  $h$  et d'autre part de la taille de la population mère dans la strate  $h$ . Les résultats sont obtenus en pondérant les observations selon le poids des strates dont ils sont issus.

Précision des résultats :

Toutefois, il faut préciser qu'il existe une marge d'incertitude autour de l'estimateur. En effet, la valeur estimée a une forte probabilité d'être proche de la vraie valeur mais n'est pas forcément la vraie valeur. C'est pourquoi, il est calculé autour de la valeur estimée un intervalle dont on sait que la vraie valeur a 95 % de chance d'appartenir. Cet intervalle est appelé intervalle de confiance. La longueur de cet intervalle dépend de deux paramètres : la taille de l'échantillon de retour (plus l'échantillon de retour est important plus la taille de l'intervalle de confiance est réduite) et la variance du paramètre estimé (plus la variance est importante plus la longueur de l'intervalle de confiance est importante).

Pour des raisons de lisibilité, les intervalles de confiance ne sont pas mentionnés dans le rapport, il faut donc retenir plutôt l'ordre de grandeur que les valeurs estimées.

---

## Principaux textes réglementaires sur la réserve

---

- Loi n°99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense ;
- Décret 2000-1170 du 01 décembre 2000 relatif aux conditions de recrutement, d'exercice d'activités, d'avancement, d'accès à l'honorariat et de radiation du personnel de la réserve militaire ;
- Instruction ministérielle n°93 /DEF/CAB/CSRM/SP du 19 octobre 2001 relative à la réserve citoyenne ;
- Instruction ministérielle n°94 /DEF/CAB/CSRM/SP du 19 octobre 2001 relative aux relations entre le ministère de la défense et les associations de réservistes et d'anciens réservistes ;
- Instruction ministérielle n°95 DEF/CAB/CSRM/SP du 19 octobre 2001 relative aux anciens réservistes admis à l'honorariat de leur grade ;
- Note sur la réintégration dans la réserve militaire d'anciens réservistes admis à l'honorariat ;
- Note n°200528/DEF/SGA/DFP/FM du 7 avril 2004 sur le remboursement des frais de déplacement et de transport aux réservistes ;
- Note n°012342/DEF/CM31 du 10 août 2004 sur les frais d'alimentation et d'hébergement des réservistes opérationnels.

---

## Bibliographie

---

**DPMAT**, *La lettre du recrutement : dossier spécial la Réserve*, janvier 2005

**Conseil supérieur de la réserve militaire**, *Rapport d'évaluation de l'état de la réserve militaire en 2003*, juillet 2004

**Observatoire social de la défense**, *Les employeurs et la réserve*, juin 2004

**Actu Santé**, Participation des réservistes aux missions extérieures en 2003, N°80, mars-avril 2004

**MADOUÏ Mohamed**, *Former des cadres dirigeants : le cas des officiers de réserve spécialistes d'état-major*, Céreq, Revue française de sciences sociales, Formation Emploi, N° 86, La documentation française, Avril-juin 2004

**DPMAT**, Mieux promouvoir la réserve opérationnelle auprès du personnel issu de l'active, Points de repère, juin 2004

**LACOURCELLE Céline**, « *Mon statut de réserviste influence mon quotidien de manager* », L'usine nouvelle, N°2923, 24 juin 2004

**Terre magazine**, Engagement à servir dans la réserve (contrat ESR), N°156, juillet-août 2004

**Armées d'aujourd'hui**, *Rencontre avec une réserviste*, N°292, juillet-août 2004

Société d'entraide des élèves et anciens élèves de l'école des officiers de la gendarmerie nationale, *la nouvelle réserve de la gendarmerie*, 2004

**Armées d'aujourd'hui**, Etre réserviste local à la jeunesse et à la citoyenneté, N°287, 2004

**Terre magazine**, Parcours d'officiers : réserve, N°154 2004

**Gend info**, Opérationnelles : un second métier : réservistes, N°265, 2004

**Observatoire social de la défense**, *La refonte de la réserve*, Bilan social 2003, 2004

**Terre magazine**, *La journée nationale du réserviste*, N°150, 2003-2004

**Terre magazine**, Le recrutement dans la réserve : bilan 2003

**Actu Santé**, *La nouvelle réserve*, N°78, décembre 2003

**Terre magazine**, Recrutement de la réserve opérationnelle de l'armée de terre, N°149 2003

**Terre magazine**, Des sous-officiers de réserve, N°148 2003

**La lettre au gouvernement**, *La réserve militaire*, N°151, 2003

**Défense nationale**, *Les réserves*, supplément au n°10, octobre 2003

**Ministère de la défense**, *Agenda des armées : Mémento défense 2004*, Réglementation à jour réserve, 2003

**Conseil supérieur de la réserve militaire**, Rapport d'évaluation de l'état de la réserve militaire en 2002, juillet 2003

**Observatoire social de la défense**, Notoriété, image et attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français de 18 à 39 ans, juin 2003

**Armées d'aujourd'hui**, La journée nationale du réserviste, N°284 2003

**Gend. info**, Réserve et prévention routière, N°258 2003

**Gend. info**, *Contrat de réserve*, N°256, 2003

**Gend. info**, Journée nationale du réserviste, N°252, 2003

**Défense nationale**, *Chronique : la réserve*, N°4 2003

**C2SD**, La professionnalisation des armées en Espagne, la loi de 1999 sur la réserve, N°57 2003

**Terre magazine**, Le site de la délégation aux réserves de l'armée de terre N°146, juillet-août 2003

**Revue de la gendarmerie nationale**, *Le concept de réserve dans les pays de l'union européenne*, N°4, hors série 2003

**Revue de la gendarmerie nationale**, *Les réserves en France*, N°206, 2003

**MADOUÏ Mohamed**, Les officiers de réserve de service d'état-major : logiques d'engagement et identité militaire in *Les Champs de Mars*, 2<sup>ème</sup> semestre 2002

**MADOUÏ Mohamed**, *Les officiers de réserve*, les Champs de mars, N°12 2003, 2<sup>ème</sup> semestre 2002

**Terre magazine**, Les réserves de l'armée de terre, la réserve citoyenne, N°138, 2002

**Terre magazine**, Les Polytechniciens dans la réserve, N°134, 2002

**Objectif défense**, Défense et entreprises : la réserve, N°110, 2002

**Regards sur l'actualité**, *La professionnalisation des armées*, réserve et mobilisation générale, La documentation française, N°281, 2002

**Gend. info**, Gendarme au Kosovo : la réserve en 1<sup>ère</sup> ligne, N°245, 2002

**Armées d'aujourd'hui**, La réserve dans l'armée de terre, N°275, 2002

**Armées d'aujourd'hui**, *Le rôle des réservistes*, N° 267 2002

**DICOD**, Rapport au parlement sur l'exécution de la loi de programmation militaire 1997-2002, La nouvelle réserve, 2002

**Terre magazine**, La gestion du personnel réserve, N°122, 2001

**DICOD**, L'image des armées. Baromètre 2001, Les réserves, 2001

**Terre magazine**, L'aube de la nouvelle réserve N°116, 2000

**Commission armées-jeunesse**, *le rôle des réservistes*, Château-Chinon 2000

**C2SD**, *La réforme du service national : la mise en place des journées d'appel de préparation à la défense*, la réserve, 2000

**Armées d'aujourd'hui**, *Réserve militaire*, N°246 2000

**Défense nationale**, la professionnalisation des réserves, N°3 2000

**Revue de la gendarmerie nationale**, *Les nouvelles réserves de la gendarmerie*, N°194 1<sup>er</sup> trimestre 2000

**Gend. info**, L'été des réservistes, la loi 99-894 du 22 octobre 1999, N°228, 2000

**Terre magazine**, Le lien armées-nation : La réserve à la charnière de la société civile, N°104 1999

**La lettre au gouvernement**, *Organisation de la réserve militaire*, N°76 1999

**Objectif défense**, La défense au cœur du parlement, la nouvelle loi sur les réserves, N°88 1999

**Armées d'aujourd'hui**, *Les nouvelles réserves*, N°242, 1999

---

## Enquête « Notoriété, image et attractivité de la réserve opérationnelle auprès des Français de 18 à 39 ans » réalisée par l'OSD et CSA en mai 2003

---

### VUE D'ENSEMBLE

#### **Une connaissance peu précise de la Réserve et de ses modalités qui génère une attente d'informations importante**

Si la Réserve bénéficie d'une notoriété majoritaire auprès des 18-39 ans (54% d'entre eux déclarent en avoir déjà entendu parler), celle-ci doit être relativisée. En effet, les modalités concrètes envisagées apparaissent non seulement peu précises, mais surtout souvent erronées puisque la Réserve est essentiellement évoquée sous sa forme ancienne et n'est jamais perçue comme le fait d'un engagement volontaire.

Dès lors, le premier mode d'appréhension de la Réserve est celui du questionnement : près de quatre Français sur dix âgés de 18 à 39 ans souhaiteraient avoir plus d'informations sur la Réserve. La connaissance de la Réserve est si approximative que les attentes d'informations recouvrent aussi bien des dimensions afférant à ses conditions d'intégration que d'autres relatives aux modalités plus concrètes de la Réserve elle-même.

#### **Un principe bien accueilli et un potentiel non négligeable : la Réserve pourrait vraiment intéresser une personne sur dix**

Plus de la moitié des interviewés estiment que le principe de la Réserve est intéressant. Cet intérêt s'explique principalement par l'approbation de la perspective d'une plus grande perméabilité entre le monde civil et le monde militaire d'une part, de l'autre par l'idée que la Réserve est un moyen de développer le sens de la solidarité des individus à l'égard de la collectivité.

D'ailleurs, la Réserve bénéficie d'un potentiel non négligeable puisque 37% des Français âgés de 18 à 39 ans pourraient envisager d'y avoir des activités, dont 5% « certainement », 4% « probablement » et 28% « pourquoi pas ». On peut donc estimer que le véritable « vivier potentiel » de la Réserve pèse 9% des 18-39 ans de nationalité française, soit 1.494.000 personnes (830.000 individus envisageant « certainement » et 664.000 « probablement »).

#### **Des motivations qui croisent constamment bénéfice personnel et collectif : la Réserve, un contrat « donnant-donnant »**

Les principales motivations à l'égard de l'engagement dans la Réserve s'organisent autour de trois axes :

- le désir de découvrir et d'apprendre des choses nouvelles ;
- la perspective d'un acte qui relève des mêmes principes que le bénévolat (envie de mettre en œuvre une solidarité, désir d'élargir sa sphère sociale ou d'assouvir sa soif de reconnaissance...);

- l'espoir enfin d'une rétribution, qu'il s'agisse de revenus ou d'une reconnaissance sous la forme d'avantages divers.

Les motivations spécifiquement militaires recueillent des taux de citations moindres, excepté chez les cibles les plus motivées (celles qui envisageraient « certainement » d'intégrer la Réserve).

Ainsi, tandis que les cibles les plus impliquées se situent assez clairement dans une optique patriotique et citoyenne, où l'altruisme et les valeurs militaires sont prégnantes, les catégories moins enthousiastes privilégient l'aspect « utilitariste » de l'engagement. Pour ces dernières, la « clé d'entrée » par le thème de « l'engagement citoyen » apparaît donc peu mobilisatrice, même si elle semble légitime.

### **Des freins liés à la difficulté de se projeter dans l'Armée mais aussi à une méconnaissance des modalités de la Réserve**

Les principales réticences à l'égard de la Réserve se déclinent autour des axes suivants :

- des aspects indissociables de tout engagement volontaire, comme le manque de temps avec des sacrifices aussi bien d'ordre privé et familial que professionnel ;
- la crainte d'un engagement sans limite qui ne corresponde pas toujours à leur emploi du temps ; - la sensation d'une incompatibilité avec les missions proposées, que ce soit la crainte de ne pas être à la hauteur ou celle de se voir confier des tâches dangereuses ou peu intéressantes.

Les freins psychologiques liés à l'univers militaire semblent enfin peu déterminants pour les populations susceptibles d'intégrer la Réserve mais plus prégnants pour ceux qui apparaissent plus réticents.

### **Les modalités envisagées apparaissent surtout en fonction du profil des réservistes potentiels**

Si les réservistes potentiels apparaissent spontanément attirés par les missions humanitaires, en France ou à l'étranger, ceux qui déclarent envisager « certainement » de s'engager dans la Réserve s'avèrent très bien disposés à l'égard de toutes les missions proposées, signe indéniable de leur forte motivation à souscrire à un tel engagement.

Près de six réservistes potentiels sur dix souhaiteraient plutôt intervenir dans un secteur d'activité proche de celui qu'ils ont dans le civil ou de leur formation, mais on observe chez les plus motivés un équilibre entre les missions strictement militaires et leur propre secteur d'activité.

Les différentes Armées attirent des cibles bien spécifiques de réservistes : la Gendarmerie et l'Armée de Terre sont les mieux placées parmi les réservistes potentiels les plus motivés.

Enfin, les réservistes potentiels expriment une disponibilité importante, quel que soit leur niveau d'intérêt pour la Réserve. Ils sont en effet en moyenne prêts à consacrer près de 31 jours par an à la Réserve.

---

## Enquête « Les employeurs et la réserve » réalisée par l'OSD et l'IFOP en avril 2004

---

### VUE D'ENSEMBLE

#### **Une relative méconnaissance de la réserve opérationnelle et de ses missions**

La majorité des chefs d'entreprise interrogés possède encore une expérience militaire liée au service national ; moins d'un quart d'entre eux ont appartenu ou appartiennent aujourd'hui à la réserve.

Dans un contexte d'éloignement croissant des plus jeunes chefs d'entreprise par rapport à l'institution militaire, la Réserve est connue de façon inégale et est souvent confondue avec l'ancien dispositif.

L'enquête fait apparaître une certaine difficulté à identifier les viviers de recrutement de la Réserve, encore assimilés aux anciens appelés.

Elle révèle également un niveau de connaissance relatif des missions pouvant être confiées aux réservistes, notamment celles liées aux opérations extérieures. Enfin, l'existence des deux composantes de la réserve que sont la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne est méconnue.

Dans l'ensemble, les chefs d'entreprise interrogés connaissent bien les obligations qui s'imposent à l'employeur et les dispositions relatives aux garanties du réserviste vis-à-vis de son emploi. Cette connaissance est plus forte chez ceux qui emploient des réservistes et moindre chez ceux qui n'en emploient pas : ainsi, seuls 59% des chefs d'entreprise n'employant pas de réservistes savent que ces derniers sont rémunérés par le ministère de la défense pendant leurs activités militaires.

Dans ce contexte, rares sont les employeurs (14%) qui ont déjà entendu parler de la Journée nationale du réserviste. Cependant, 60% des employeurs de réservistes la connaissent. Cet événement est perçu avec une plus ou moins grande intensité selon les régions. Le manque de temps et d'information sont invoqués pour justifier de la non-participation à la Journée nationale du réserviste.

#### **Une présence de réservistes en entreprise peu marquée**

Les employeurs qui ont des réservistes parmi leurs employés, ne représentent que 5% de l'échantillon<sup>17</sup>. Toutefois, plus du tiers des chefs d'entreprise appartenant eux-mêmes à la réserve, emploie des réservistes. La présence de réservistes varie selon les secteurs d'activité. La plus forte proportion de salariés appartenant à la réserve se rencontre dans la logistique/transports (9%), et la plus faible dans l'industrie (4%).

---

<sup>17</sup> L'attention est appelée sur le fait que ce pourcentage ne doit pas être considéré comme un indicateur totalement objectif de la présence de réservistes dans l'entreprise, dans la mesure où certains chefs d'entreprise ignorent si leurs salariés sont réservistes ou non. Leurs réponses ne traduisent ainsi que l'opinion d'un nombre très restreint de chefs d'entreprise par rapport à l'ensemble. Aussi sont-elles toujours présentées de façon distincte, en précisant qu'elles proviennent des chefs d'entreprise qui emploient des réservistes.

La présence des réservistes dans l'entreprise est d'autant moins marquée qu'ils effectuent essentiellement leurs périodes de réserve sur leurs jours de congé.

Ces salariés occupent essentiellement des postes de responsabilités. Ainsi, on observe une sur-représentation des cadres (41%) par rapport à leur poids réel dans les entreprises du secteur privé (11%, source INSEE).

### **Un engagement dans la réserve perçu avant tout comme une démarche individuelle, mais accueilli favorablement par les employeurs**

Interrogés sur leur conception de l'engagement dans la réserve, 63% des chefs d'entreprise répondent qu'ils le considèrent avant tout comme un choix relevant essentiellement de la sphère privée. Cependant, conscients de l'utilité de la réserve pour la société, la moitié des employeurs accueille favorablement la décision de leur salarié d'être réserviste. Une forte minorité d'employeurs l'accepterait de façon résignée (26%).

### **Une perception positive de la réserve, jugée comme bénéfique pour l'entreprise**

Interrogés sur les conséquences de la présence de réservistes dans leur entreprise, les employeurs qui en comptent parmi leur personnel émettent très majoritairement des jugements favorables. Ils perçoivent l'appartenance à la réserve comme un atout utile pour l'entreprise et mettent en avant comme avantages en retour, dans cet ordre : les valeurs véhiculées par l'institution militaire, l'adaptabilité des salariés réservistes et leur capacité à gérer des situations de stress.

Plus de la moitié des chefs d'entreprise n'employant pas actuellement de réservistes jugent que leur présence aurait un impact positif au sein de leur entreprise, même s'ils se montrent plus mesurés que ceux qui emploient des personnes appartenant à la réserve.

En effet, une majorité d'entre eux (57%) juge que la présence de réservistes aurait un impact plutôt positif, 24% qu'elle n'en aurait aucun, et seuls 18% prévoient un impact négatif. Les avantages en retour pour leur entreprise sont essentiellement l'acquisition des valeurs véhiculées par l'institution militaire et la capacité à gérer des situations de stress et à encadrer des équipes.

### **Des contraintes jugées surmontables**

En accord avec cette perception favorable, une majorité de chefs d'entreprise employant des réservistes juge que la présence de réservistes pose peu ou pas de problèmes à leur entreprise en termes d'organisation et de planification de l'activité. Et s'ils reconnaissent que l'emploi de salariés réservistes peut entraîner une charge financière, 70% d'entre eux ne la jugent pas importante (contre 25% d'avis contraire).

De nombreux chefs d'entreprise n'ayant pas de salariés appartenant à la réserve craignent que la présence de réservistes dans leur entreprise n'entraîne des contraintes d'ordre économique. Ainsi, les périodes d'absence sont perçues comme risquant de perturber la bonne marche de l'entreprise et les relations avec la clientèle. Cependant, une majorité d'employeurs pense que l'appartenance à la réserve poserait peu ou aucun problème en termes de production, d'organisation et de planification de l'activité, et de relations entre collègues.

### **Des employeurs favorables à des aménagements limités, en termes de gestion des préavis et de durée d'absence**

Les employeurs attendent en priorité un préavis assez long et des absences courtes. La plupart d'entre eux optent pour un délai d'un mois et, dans une moindre mesure, de deux mois. Néanmoins, plus d'un tiers d'employeurs ayant des réservistes dans leur entreprise, se satisferait d'un délai de 15 jours. De plus, l'absence d'un salarié pendant plus de 5 jours pose ou poserait des problèmes à près de la moitié des employeurs interrogés.

### **Des employeurs prêts à adhérer au principe de la réserve opérationnelle moyennant certaines contreparties, essentiellement financières**

Dans l'ensemble, les chefs d'entreprise inscrivent leur adhésion au principe de la réserve opérationnelle dans un échange « donnant-donnant » avec les armées, et privilégient avant tout d'éventuelles contreparties notamment financières : avantages fiscaux, baisse des charges, prise en charge financière des remplaçants des réservistes, possibilité de formation, augmentation du plafond d'heures supplémentaires.

Une très large majorité d'entre eux (76%) est favorable à l'octroi d'avantages fiscaux et à la baisse des charges, même si certains d'entre eux s'interrogent sur les modalités d'application d'un tel dispositif. La prise en charge financière par l'Etat des remplaçants réservistes recueille également l'adhésion d'une majorité d'employeurs (57%).

En revanche, la possibilité de formation des réservistes au sein de l'institution militaire (26%) et l'augmentation du plafond d'heures supplémentaires (21%) sont perçues moins favorablement par les employeurs.

### **Des partenariats à développer**

Un cinquième des employeurs adhère au principe de la mise en place d'un partenariat entreprises-Défense nationale sous la forme d'un « Label Défense » ; l'adhésion à la possibilité de participer à la vie militaire locale s'avère en revanche marginale, tout comme l'échange d'informations sur certains domaines communs à l'entreprise et aux armées.

Enfin, il ressort de l'étude que la disposition à accueillir des militaires au sein des entreprises pour y présenter la réserve opérationnelle, suscite des réactions mitigées. Néanmoins, une forte majorité d'employeurs se déclare prête à diffuser des informations sur ce sujet à leurs salariés.