



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## RAPPORT D'ÉVALUATION

**2024**



# RAPPORT D'ÉVALUATION

## Rapport d'évaluation de la réserve militaire et de la Garde nationale

Établi par le Secrétariat général de la Garde nationale  
et le Conseil supérieur de la réserve militaire

École militaire | case n°55 –  
1 Place Joffre 75700 PARIS SP 07  
Tél : 01 76 64 88 60

[contact@garde-nationale.gouv.fr](mailto:contact@garde-nationale.gouv.fr)  
<https://www.defense.gouv.fr/garde-nationale>

Prévu par l'article 3 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2018  
relatif à l'organisation et au fonctionnement  
du Secrétariat général de la Garde nationale

# SOMMAIRE

<b>MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE.....</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1 : UNE STRATÉGIE PARTENARIALE AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES DIX COMPOSANTES DE LA GARDE NATIONALE.....</b>	<b>7</b>
1.1. La convention de partenariat avec la Garde nationale : un outil d'engagement patriotique pour les employeurs, de reconnaissance pour les réservistes opérationnels.....	8
1.2. Un conventionnement gagnant-gagnant pour les partenaires de la Garde nationale.....	10
1.3. Une stratégie partenariale déployée sur l'ensemble du territoire national et axée sur les filières de souveraineté .....	12
1.3.1. <i>Un travail de prospection des employeurs assuré par un réseau de correspondants déconcentré .....</i>	<i>12</i>
1.3.2. <i>Un travail de prospective axé sur les besoins en compétences des composantes .....</i>	<i>14</i>
1.4. La valorisation de l'engagement des réservistes et des employeurs au sein de la Garde nationale .....	15
1.4.1. <i>L'engagement dans la réserve, incarné par la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure mieux valorisé .....</i>	<i>15</i>
1.5. Des primes favorisant l'engagement des plus jeunes.....	16
<b>CHAPITRE 2 : UNE MISE EN LUMIÈRE DES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES PART LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE RAYONNEMENT DE LA GARDE NATIONALE.....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 3 : UNE INTÉGRATION DE LA GARDE NATIONALE DANS LES INSTANCES DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE .....</b>	<b>25</b>
3.1. L'exercice Orion 2023.....	26
3.2. L'exercice Hestia 2025.....	26
<b>CHAPITRE 4 : LA PHYSIONOMIE DES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES COUVERTES PAR LA GARDE NATIONALE EN 2024.....</b>	<b>29</b>
4.1. Des effectifs en croissance constante.....	30
4.2. Une activité en hausse.....	31
4.3. Une diversité de la répartition socio-professionnelle.....	36
4.4. Une répartition homogène des classes d'âges.....	37
4.5. Une stabilisation du taux de féminisation.....	39
4.6. Une répartition territoriale des réservistes en adéquation avec le maillage des forces armées et de sécurité intérieure.....	40
4.7. La complémentarité des autres types de réserves des ministères des Armées et de l'Intérieur.....	42
<b>ANNEXE : GLOSSAIRE .....</b>	<b>45</b>



# MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE



## Se transformer en 2024 et penser la Garde nationale 2026

Dans un contexte caractérisé par le retour de la guerre en Europe, exigeant une implication des forces vives de la Nation, il a été décidé d'ici 2030<sup>1</sup> le doublement des effectifs de la Garde nationale avec des réservistes intégrés aux forces selon leurs besoins opérationnels. 2024 aura été l'année de la poursuite de la transformation interne du Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN). Ce SGGN est chargée d'accompagner cette montée en puissance des réserves, prioritairement par le développement de partenariats de l'Etat avec les employeurs publics et privés.

L'objectif est, certes de se mobiliser globalement, mais surtout de mobiliser des volontaires identifiés pour une « réserve professionnalisée » aptes aux emplois aux côtés des forces d'active pour « encaisser un choc » et durer dans des scénarii dégradés touchant prioritairement le sol national. Les employeurs civils de ces réservistes sont, après les proches du réserviste, les parties prenantes essentielles pour favoriser cette disponibilité et cette employabilité. Le SGGN sécurise donc par les conventions passées au nom du Gouvernement ces mises à disposition des réservistes, en réactivité immédiate ou selon les programmations planifiées. Cette transformation par la stratégie partenariale renouvelée est suivie par les données en infocentre. Elle produit des premiers effets remarquables des employeurs civils, sensibles à la valorisation des profils du réserviste en leur sein et la mise en avant de ce critère RSE (Art L22-10-35 code de commerce). Les effets positifs ont été objectivés grâce à la lecture partagée par les filières professionnelles (Transport/ Santé...) ou des ordres professionnels (Médecin/ Avocat...) de nos référents en lien avec les composantes militaires du soutien (Service énergie opérationnelle/ Santé des Armées // Commandement interarmées du soutien) ou technique (CYBER / Drones) souvent en recherche de réservistes spécialisés. Les impacts bénéfiques se constatent aussi par un élan des référents de la Garde nationale chez les employeurs, devenus ambassadeurs de la politique partenariale pour faire vivre les conventions signées (cf. les Journées Nationales des Réservistes –JNR en entreprise). Ces retombées locales suivies par nos Correspondants de la Garde Nationale Employeurs (CGNE) zonaux, mieux identifiés et positionnés, mettent le SGGN en appui de la montée en puissance des réserves opérationnelles.

La Garde nationale (et le SGGN de facto) sera appelée à évoluer à ses 10 ans<sup>2</sup> comme le préconise la dernière revue nationale stratégique 2025<sup>3</sup>. Vécu au moment des attentats islamistes ou lors de la pandémie du COVID 19, il existe un désir profond des concitoyens de trouver leur place et s'engager quand la crise survient. Il importe demain de canaliser cet élan patriotique, en faisant effort aujourd'hui sur la reconnaissance et le soutien aux réservistes et leurs employeurs civils méritants.

<sup>1</sup> Loi de programmation militaire (LPM) entrée en vigueur le 1er août 2023, de la Loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (LOPMI) du 24 janvier 2023 et de la dernière Revue nationale stratégique : rehausser les forces morales de notre Pays et renforcer sa résilience afin de parvenir à « Une France unie et résiliente ».

<sup>2</sup> Décret n° 2016 – 1364 du 13 octobre 2016 relatif à la Garde nationale

<sup>3</sup>La Garde nationale est appelée à évoluer – Revue nationale stratégique page 87 / « La capacité de mobilisation citoyenne sera renforcée notamment à l'échelon local. Aussi, dans le cadre d'une garde nationale renouvelée et élargie à l'ensemble des dispositifs, la réserve de sécurité nationale et le service de sécurité nationale seront davantage opérationnalisés dès 2025 ».



*Général de division François-Xavier POISBEAU*



# UNE STRATÉGIE PARTENARIALE AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES DIX COMPOSANTES DE LA GARDE NATIONALE

## Chapitre 1

Depuis 2023, le secrétariat général de la Garde nationale s'est doté d'un plan d'actions ambitieux pour répondre tant aux attentes politiques, portées par la LPM 24-30 et la LOPMI, qu'au contexte sécuritaire national et international.

La montée en puissance des réserves opérationnelles voulue par le PR a nécessité l'élaboration d'une nouvelle stratégie, déclinée en quatre priorités :

- « **mieux fédérer** » tous les acteurs des réserves opérationnelles militaires et policières afin qu'ils concourent efficacement au doublement des effectifs des réserves ;
- « **mieux accompagner** » en mettant en œuvre une politique partenariale basée sur le diptyque « territoires et filières » ;
- « **mieux valoriser** » pour davantage mettre en lumière l'engagement au sein des réserves opérationnelles ;
- « **mieux fonctionner** » en améliorant la performance du secrétariat général de la Garde nationale dans l'exécution de ses missions.

Les partenariats développés par le SGGN s'articulent autour d'un double objectif :

- mailler le territoire national, hexagonal et ultra-marin,
- répondre aux besoins des différentes composantes de la Garde nationale (armées, directions et services, Gendarmerie nationale et Police nationale) en s'appuyant sur les filières professionnelles.

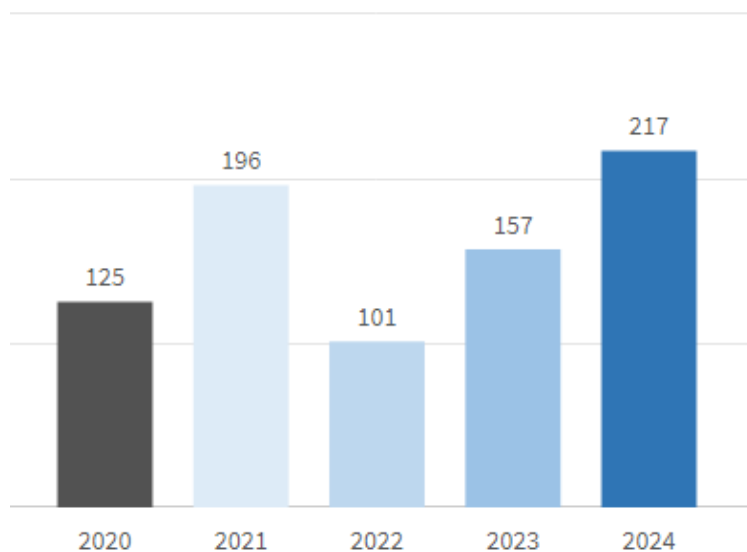
Ainsi, le SGGN a initié un rapprochement avec les fédérations professionnelles et les associations dont les activités contribuent à la promotion de la défense nationale et au renforcement du lien entre la Nation et ses forces armées.

Le but est de permettre de pallier les déficits constatés dans les métiers en tension notamment au sein des armées, (restauration collective, transport et énergie, aéronautique, santé) ou de répondre à des enjeux techniques majeurs (drones, cyber...).

## 1.1. La convention de partenariat avec la Garde nationale : un outil d'engagement patriotique pour les employeurs, de reconnaissance pour les réservistes opérationnels

En 2024, 217 conventions de partenariat ont été signées par le secrétaire général de la Garde nationale, portant le nombre à près de 1 300 conventions signées depuis 2016.

Nombre de conventions signées par année



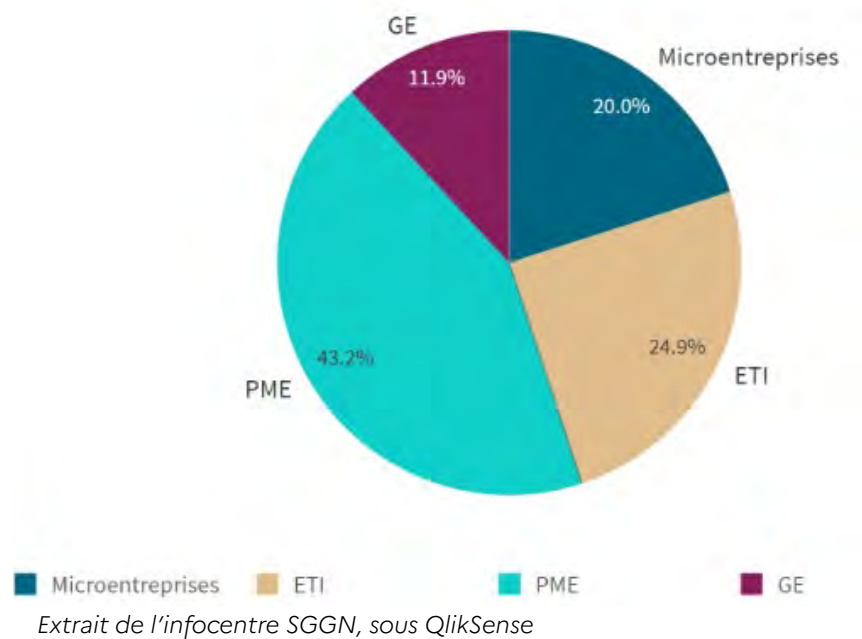
Extraits de l'infocentre SGGN, sous QlikSense

D'une durée de cinq ans, les premières conventions de partenariat signées avec les employeurs par la Garde nationale, suite à sa création, étant arrivées à échéance, les premiers renouvellements ont eu lieu en 2022 et 2023 et se sont poursuivis en 2024. Ainsi, 69 renouvellements ont été signés en 2024. En mettant de côté l'année COVID, la progression du nombre de conventions sur les deux dernières années pleines est significative, passant de 154 en 2023 à 216 en 2024, soit une **progression de plus de 40%**.

Les grandes entreprises comme les plus petites structures se sont engagées à porter l'élan citoyen en favorisant en leur sein la réserve opérationnelle.

En 2024, sur les 774 conventions en cours de validité, **19 sociétés du CAC 40, 15 entreprises entre 5000 et 10 000 salariés et 15 entre 2000 et 5000** étaient partenaires de la Garde nationale.

Répartition des signataires privés selon la taille des entreprises



Les conventions signées par la Garde nationale mettent en œuvre quatre leviers qui sécurisent le parcours du salarié ou agent réserviste :

• **Le nombre de jours d'autorisation d'absence**

Les conventions sanctuarisent le nombre de jours alloués au salarié-réserviste au-delà des dispositions légales, qui prévoit en 10 jours d'autorisation d'absence.  
Le nombre moyen de jours accordés par les employeurs dans le cadre des conventions a fait l'objet d'une augmentation constante passant de **12,66 jours en 2023 à 18,41 jours en 2024**.

Nb jours moy. accordés	Délai moyen préavis	Clause réactivité à Oui	Nb jours moy. réactivité	Maintien total rému. (privé)
12,66	21,09	77,9%	12,29	84,21%

Extrait de l'infocentre SGGN, sous QlikSense, feuille 3, Engagements des partenaires, Conventions « fonction publique » et « privé », Année 2023.

Nb jours moy. accordés	Délai moyen préavis	Clause réactivité à Oui	Nb jours moy. réactivité	Maintien total rému. (privé)
18,41	17,7	74,7%	9,31	85,50%

Extrait de l'infocentre SGGN, sous QlikSense, feuille 3, Engagements des partenaires, Conventions « fonction publique » et « privé », Année 2024.

Le nombre de partenaires s'engageant sur une durée de plus de 30 jours d'activité de réserve pour leurs salariés est de 156 dans les conventions signées de 2020 à 2024.

• **Le délai de préavis et la clause de réactivité**

Le délai moyen de préavis permettant au salarié d'effectuer son activité de réserviste diminue, passant d'un peu plus de 21 jours en 2023 à **moins de 18 jours en 2024**, ce qui démontre la compréhension par les employeurs de la démarche.

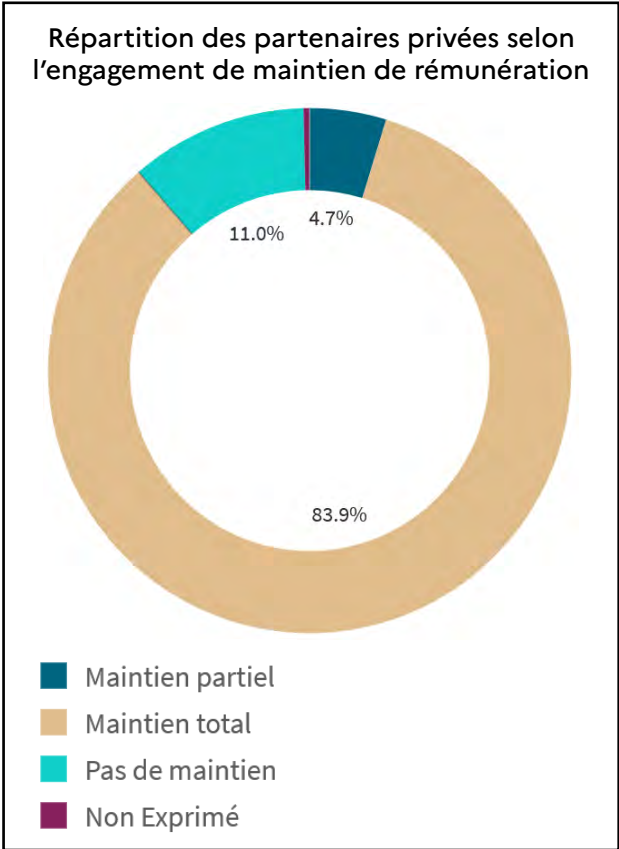
Parallèlement, le préavis moyen en cas d'activation de la clause de réactivité est de plus en plus favorable, passant en moyenne de 12 jours en 2023 à **9 en 2024**.

• **Le maintien total ou partiel de la rémunération**

L'un des aspects principaux concourant à l'attractivité de la réserve est le maintien de la rémunération du réserviste par les employeurs privés.

Sur les conventions actives au 31 décembre 2024, le pourcentage d'organismes (hors FP<sup>2</sup>) s'engageant à maintenir totalement ou partiellement la rémunération de leurs employés durant leurs jours d'activité dans la réserve s'élève à **94,7 % de l'ensemble des partenaires privés**.

Les employeurs privés sont même **85,5% à s'engager à maintenir la totalité de la rémunération** de leurs salariés-réservistes. Cette tendance se confirme en 2025 puisque toutes les sociétés signataires s'engagent à maintenir totalement ou partiellement la rémunération.



Ainsi, ces indicateurs permettent de mesurer l'engagement des partenaires pour offrir à leurs collaborateurs réservistes des avantages supérieurs à ceux qui sont prévus par la loi, contribuant à une sécurité juridique renforcée pour les salariés réservistes et la compréhension de leurs missions, voire leur encouragement.

**1.2. Un conventionnement gagnant-gagnant pour les partenaires de la Garde nationale**

• **Un critère « responsabilité sociétale de l'entreprise » (RSE) renforcé.**

Le SGGN s'est impliqué dans la valorisation d'un levier d'avenir pour développer les partenariats : **la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)**.

<sup>2</sup>Les agents de la fonction publique bénéficient de droit d'un maintien intégral de la rémunération.

Définie par la Commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes, la RSE comprend **trois piliers** :

- **Social** : cet impact englobe le bien-être des employés et des parties prenantes, allant au-delà de la conformité légale.
- **Environnemental** : cet enjeu se concentre sur la réduction de l'impact sur la planète et la gestion responsable des ressources.
- **Économique** : cela concerne la création de valeur économique, la création d'emplois et le soutien aux fournisseurs locaux.

Le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 a constitué la première étape de la reconnaissance des actions de soutien aux réserves comme critère de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

En août 2023, cette faculté a ensuite été explicitement insérée par la LPM 2024-30 qui a opéré une modification de l'**article L. 225-102-1 du code de commerce**, dont l'alinéa III précise désormais que « *la déclaration [de performance extra-financière] comprend notamment des informations relatives... aux actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves...* ».

Transformée en obligation, les entreprises cotées devront mentionner à partir du 1er janvier 2025, dans leur rapport de gestion présenté aux actionnaires, « *les actions visant à promouvoir le lien entre la Nation et ses forces armées et à soutenir l'engagement dans les réserves de la Garde nationale* ».

Au-delà des entreprises soumises à cette obligation, les sociétés qui le souhaitent ont la possibilité de mentionner des informations relatives à leurs actions de soutien à l'engagement dans les réserves de la Garde nationale, dans leur rapport de gestion, leur déclaration de performance extra-financière (DPEF) ou tout autre document présenté aux actionnaires.

Les établissements d'enseignement supérieur publics et privés, peuvent également valoriser leur engagement RSE dans le cadre du Label développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS).

Cette valorisation du soutien aux réserves opérationnelles est un levier d'attractivité très important pour les entreprises, les nouvelles générations arrivant sur le marché de l'emploi accordant une importance croissante aux critères RSE et à l'engagement social et environnemental lorsqu'ils choisissent leur employeur<sup>3</sup>.

Ainsi, les entreprises qui adoptent des pratiques RSE solides sont ainsi perçues comme des employeurs « de choix », ce qui les aide à attirer et retenir les jeunes talents.

Ces entreprises se préparent par ailleurs mieux à affronter un contexte géopolitique, économique et sécuritaire complexe, à faire face à de nouvelles menaces cyber et des changements induits. Ces partenariats valorisent l'esprit citoyen, permettent en s'appuyant sur des salariés réservistes rompus à la gestion de crise, d'anticiper des situations complexes.

A ce titre, le SGGN communique auprès des personnes morales la plus-value de disposer de réservistes, collaborateurs résilients et investis pour faire face aux évolutions permanentes du monde économique.

<sup>3</sup>Environ 70% des Millennials prennent en compte les engagements RSE des entreprises avant de postuler (Deloitte Millennial Survey, 2022).

- **La qualité de « Partenaire de la défense nationale » reconnue aux employeurs signataires de conventions**
- **Un principe de mécénat reconnu pour les entreprises signataires**

Les organismes employeurs signataires d'une convention de partenariat avec la Garde nationale se voit reconnaître la qualité de « partenaire de la défense nationale » ou la qualité de « partenaire de la Police nationale », récemment créée, pour témoigner de leur engagement envers la Nation.

Cette valorisation est une reconnaissance de leur engagement dans le soutien au pays par la promotion de la réserve mais tout en permettant une plus grande attractivité dans le recrutement.

L'adhésion au plus haut niveau des comités exécutifs est un impératif pour inciter leurs réservistes opérationnels à se faire connaître auprès de leur hiérarchie et à faciliter leur mobilisation lorsque les forces armées ou de sécurité intérieure en expriment le besoin.

Lorsqu'une entreprise libère un salarié réserviste au profit de la réserve opérationnelle des armées, de la gendarmerie ou de la police nationale<sup>4</sup>, elle bénéficie d'une réduction d'impôt égale à 60% du montant du salaire du réserviste si sa rémunération est maintenue.

### 1.3. Une stratégie partenariale déployée sur l'ensemble du territoire national et axée sur les filières de souveraineté

#### 1.3.1. Un travail de prospection des employeurs assuré par un réseau de correspondants déconcentré

Afin de répondre aux besoins des armées, directions et services du ministère des armées et des unités de gendarmerie et de police du ministère de l'intérieur, le secrétariat général de la Garde nationale s'appuie sur des correspondants Garde nationale-employeurs (CGNE) pour prospecter sur les territoires et mettre en œuvre la stratégie axée sur les filières professionnelles.

L'objectif est de rechercher les compétences sur les métiers en tension.

Via son infocentre, le secrétariat général analyse la situation en temps réel et propose aux CGNE des axes de prospection : d'une part, rechercher des partenaires dans les territoires actuellement peu couverts et d'autre part, démarcher de futurs partenaires dans les secteurs et les filières disposant de compétences clés, souvent rares.

Les entreprises peuvent ainsi être distinguées par secteur et sous-secteurs, par taille et/ou par catégorie ou activité.

Au 31/12/2024, le nombre de partenaires par domaine s'établit ainsi :

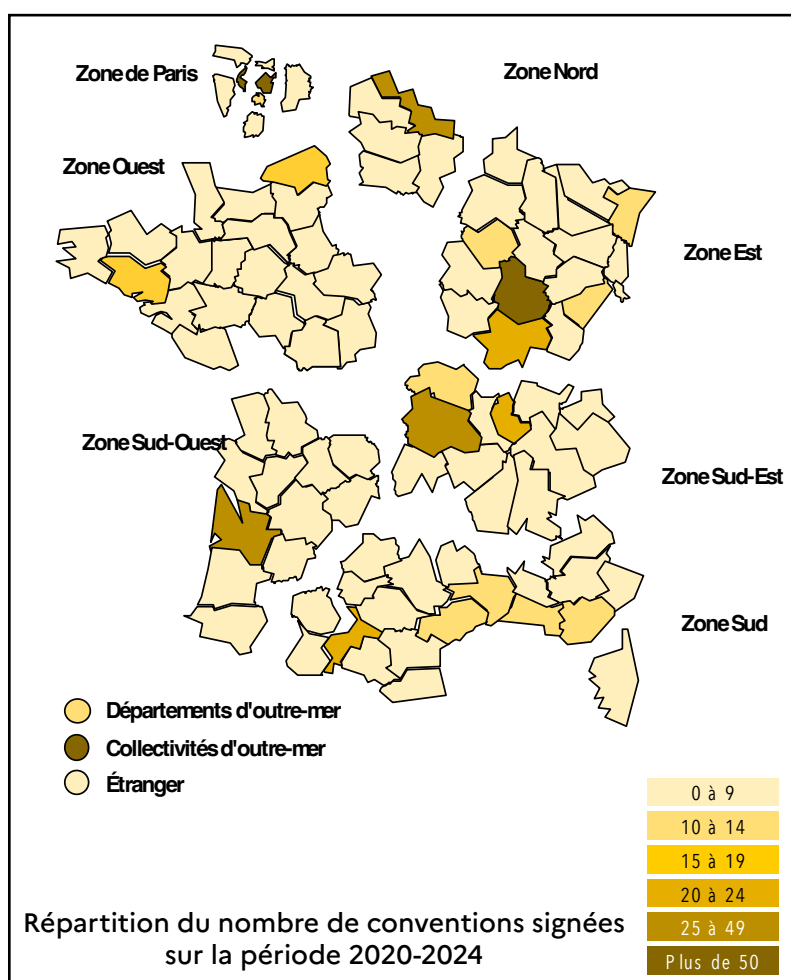
<sup>4</sup>Dans une publication du 8 janvier 2025, sous la référence ACTU-2024-00257, la Direction générale des finances publiques (DGFiP) a apporté une modification doctrinale relative au régime du mécénat, en étendant son bénéfice à la réserve opérationnelle de la police nationale.

CATEGORIE SECTEURS / s-secteurs			Nombre de conventions signées
HUMAINE	1	Alimentation	11
	2	Gestion de l'eau	2
	3	Santé	26
REGALIEENNE	4	Activités civiles de l'Etat	188
	5	Activités judiciaires de l'Etat	1
	6	Activités militaires de l'Etat	2
ECONOMIQUE	7	Energie	5
	8	Finances	64
	9	Transports	26
TECHNOLOGIQUE	10	Communication électroniques	63
	11	Audiovisuel	6
	12	Industrie	33
	13	Espace et/ou Recherches	11
CONSTRUCTION	14	BTP & Immobilier	33
SECURITE PRIVEE	15	Sociétés privées de sécurité	25
DIVERS & AUTRES	16	Autres domaines d'activité	278

Par ailleurs, le secrétariat général de la Garde nationale suit la cartographie nationale des conventions démontrant ainsi l'implantation sur l'ensemble du territoire français, y compris outre-mer.

L'axe ultra-marin est en développement. Cette visualisation permet d'améliorer le pilotage des correspondants sur les zones peu ou pas couvertes et d'examiner les possibilités de prospection.

Pour mener à bien cette stratégie territoriale, le secrétariat général de la Garde nationale a porté son effort en 2024 sur la consolidation de son réseau chargé d'être le relai de la politique partenariale dans les territoires, en outre-mer mais également auprès des Français de l'étranger. Ainsi de nombreux réservistes opérationnels et citoyens ont été mandatés en 2024 pour assurer cette prospection et répondre aux attentes des autorités sur les territoires.



Ce travail sur les territoires est en outre relayé par les « référents Garde nationale » des entreprises signataires. Ainsi, lors des conventionnements, le partenaire désigne un personnel, réserviste ou ayant une bonne connaissance des réserves, pour accompagner la mise en œuvre de la convention.

### 1.3.2. Un travail de prospective axé sur les besoins en compétences des composantes.

Un travail conséquent a débuté en 2024 pour identifier les besoins en compétences des armées, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

A ce titre, des référents « Filères » ont commencé à être désignés pour appuyer les CGNE dans le ciblage des entreprises stratégiques pour le soutien des forces armées, notamment.

## La filière numérique en première ligne

Dans le cadre du plan France 2030, l'Etat a souhaité, avec la stratégie d'accélération cyber ; accompagner le développement de la filière française de cybersécurité/cyberdéfense. Elle vise à faire émerger des champions français de la cybersécurité/cyberdéfense, tant pour accompagner le développement d'une filière au potentiel économique important que pour garantir au pays la maîtrise des technologies essentielles à la protection de sa souveraineté.

Créée en 2024 par la Direction générale du numérique et des systèmes d'information et de communication (DGNUM), la réserve opérationnelle numérique (RON) est un vivier de réservistes des trois armées travaillant au profit des états-majors, directions et services qui conduisent des projets numériques au sein du ministère des Armées. Elle a été conçue sur le modèle de la réserve CYBER du ministère des Armées. La RON vient en particulier en appui des directions des systèmes d'information (DSI) du ministère des Armées en recrutant des profils de spécialistes répondant à leurs besoins. Le vivier est ainsi constitué de chefs de projets, d'architectes, de data scientists/analysts, de chercheurs en intelligence artificielle, de responsables de la sécurité des systèmes d'information, etc. recrutés directement sans formation supplémentaire à un grade établi selon leur âge et leur expérience. Fin 2024, la RON comptait 21 réservistes, soient 50% des postes ouverts. Connaissant un vrai engouement par la simplicité de sa formule de recrutement et d'emploi, elle devrait monter fin 2025 jusqu'à 70 réservistes.

De la même manière, le Commandement du ministère de l'Intérieur dans le cyberspace, COMCYBER-MI, place sous coordination unique (hors opérationnel) tous les services du ministère de l'intérieur traitant de la lutte contre les cybermenaces. Le COMCYBER-MI est chargé d'assurer la cohérence, la performance et la lisibilité du dispositif global du ministère face aux cybermenaces. Il est composé de personnels d'active du ministère ainsi que de réservistes opérationnels dans les spécialités d'experts en cybersécurité, administrateurs systèmes et réseaux, analystes security opération center (SOC) / Threat intelligence-, spécialistes en investigation numérique, etc.

## 1.4. La valorisation de l'engagement des réservistes et des employeurs au sein de la Garde nationale

### 1.4.1. L'engagement dans la réserve, incarné par la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure mieux valorisé.

La médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure (MRVDSI) a succédé en 2019 à la médaille des services militaires volontaires avec un périmètre et des modalités d'attributions élargis<sup>5</sup>.

Cette médaille est destinée à récompenser la fidélité de l'engagement et les services accomplis par les réservistes opérationnels des forces armées et des forces de sécurité intérieure ainsi que les réservistes citoyens de défense et de sécurité.

La MRV-DSI récompense notamment :

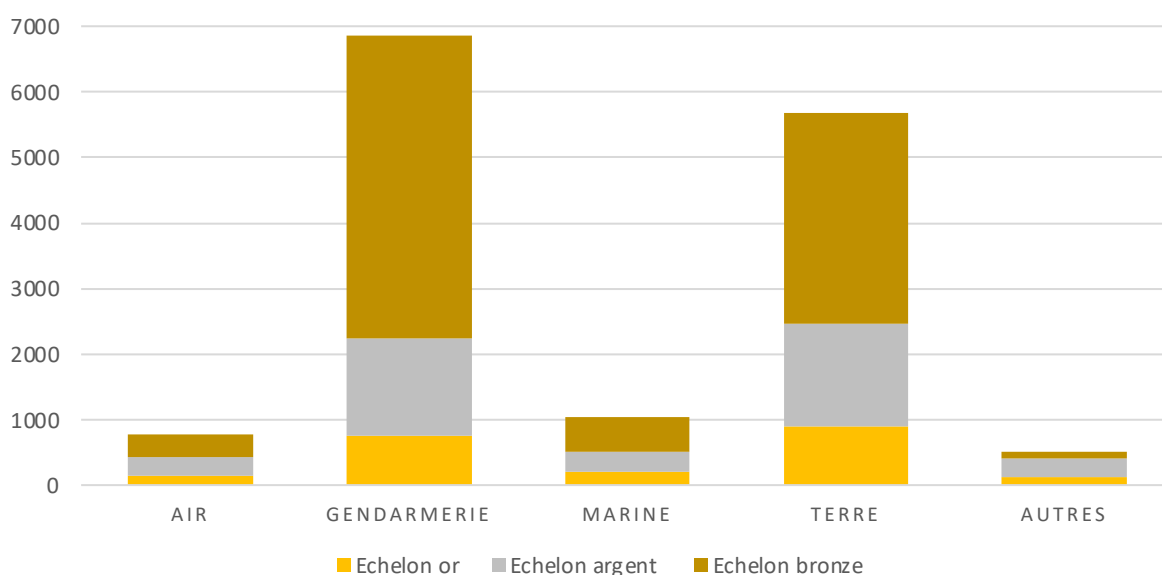
- La reconnaissance de l'engagement en valorisant leur contribution au service de la Nation et en renforçant leur sentiment d'appartenance et de fierté ;
- L'ancienneté et le nombre de jours d'activité car, contrairement à la MSMV, la MRV-DSI s'appuie sur l'ancienneté (3, 10, 15 ans) ou le nombre de jours d'activité (37, 185, 370 jours pour les différents échelons), ce qui encourage une participation plus active et régulière des réservistes.

- L'inclusion des partenaires de la Garde Nationale en introduisant la notion de « partenaires de la Garde Nationale », reconnaissant ainsi les efforts des personnes physiques et morales qui soutiennent l'engagement des réservistes.
- Pouvant être délivrée tant par le ministère des Armées que le ministère de l'Intérieur, la MRVDSI se répartit en 3 échelons (bronze, argent et or) et comporte trois agrafes (Garde nationale, réserve citoyenne, partenaire de la Garde nationale).

Près de 14 520 MRV-DSI ont été attribuées en 2024 (périmètre FAFR), récompensant principalement les réservistes opérationnels.

Depuis le décret n°2024-829 du 16 juillet 2024<sup>6</sup> modifiant le décret 2019-688 du 1er juillet 2019 relatif à la MRVDSI, la MRVDSI peut être décernée aux réservistes opérationnels de la police nationale.

Répartition des MRVDSI par composante et par échelon au 31/12/2024

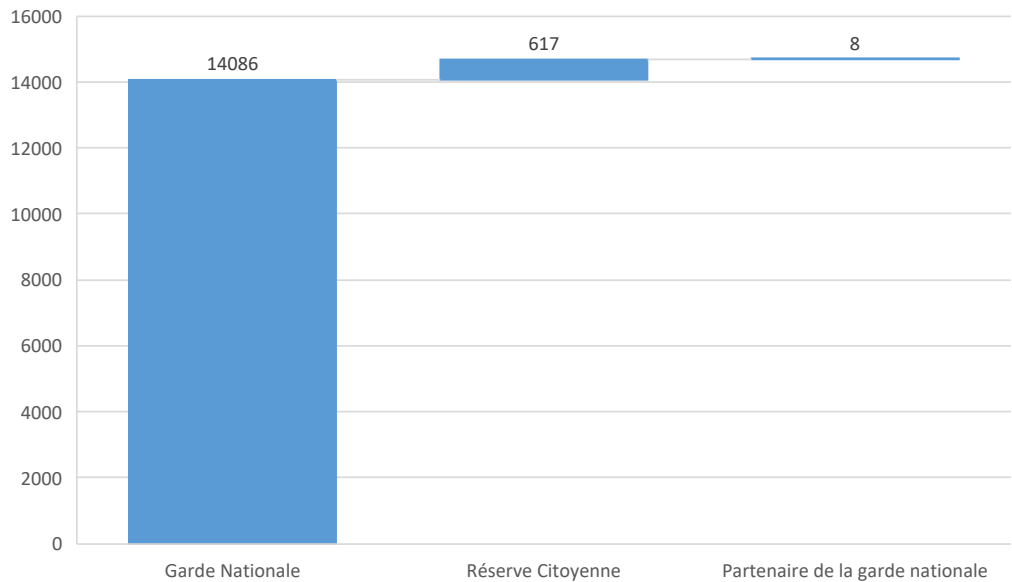


NB : la ligne « Autres » englobe la DGA, le SSA, le SCA, le SEO et le SID.

<sup>5</sup>Décret n°2019-688 du 1er juillet 2019 relatif à la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure.

<sup>6</sup>La direction de la police nationale n'a pas encore attribué de MRVDSI dans l'attente de la modification de ce décret.

Répartition de la MRVDSI par type d'agrafe au 31/12/2024



NB : Depuis sa création, la MRVDSI échelon Or agrafe « partenaire de la Garde nationale » a été décernée à 9 reprises jusqu'en 2023. En 2024, par la mise en place d'une politique volontariste et objectivée, l'agrafe Partenaire de la défense nationale a fait l'objet de 8 attributions au profit de dirigeants d'entreprise ou de collectivité, ou de référents Garde nationale.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A titre exceptionnel	4	3	2	0	0	8

Afin de valoriser l'attribution de cette agrafe au profit des personnes qui œuvrent pour le rayonnement de la réserve en apportant leur contribution à l'engagement des réservistes au sein de leurs organismes, tout en reconnaissant l'engagement citoyen, le SGGN a inscrit l'attribution de la MRVDSI dès 2024 au sein des temps forts de la Garde nationale (journée nationale du réserviste, actions prévues pour promouvoir l'engagement au sein de la réserve auprès des entreprises, etc.)

1.5. Des primes favorisant l'engagement des plus jeunes

Instaurées par le décret n° 2017-328 du 14 mars 2017, afin d'accompagner la montée en puissance des réserves opérationnelles du périmètre Garde nationale, trois primes sont en vigueur :

- La prime de fidélité (FIDERES), d'un montant de 250 euros, est versée aux réservistes opérationnels qui renouvellent leur premier contrat ESR d'une durée initiale d'au moins 3 ans et ont réalisé 37 jours d'activités annuels lors de ce second contrat.

- L'allocation d'études spécifique (ALLOCRES) apporte un soutien financier aux réservistes opérationnels étudiants de moins de 25 ans. Cette allocation est versée sur une base mensuelle de 100 euros.
  - L'aide au financement (1 000 euros) du permis de conduire (PERMRES)
- Le constat de la décroissance continue depuis 2021 du nombre de primes, alors que le nombre de réservistes augmente, interroge.

La PERMRES est peu utilisée et rencontre des difficultés d'allocation et de mise en œuvre en raison des contraintes budgétaires, RH et logistiques des composantes.

La situation concernant les primes ALLOCRES et FIDERES est un sujet complexe. Les conditions pour obtenir ces primes peuvent paraître trop strictes, notamment la nécessité d'effectuer un minimum de 37 jours d'activité pour être éligible à la prime FIDERES. Cette exigence pourrait être un obstacle quand les contrats fonctionnent sur une base de 30 jours renouvelables le cas échéant.

Par ailleurs en ce qui concerne l'attractivité du montant de l'ALLOCRES, la prime de 100 euros par mois peut ne pas être suffisamment incitative pour attirer les jeunes étudiants vers la réserve. Cela pourrait expliquer pourquoi, malgré une augmentation du nombre de réservistes, l'allocation des primes ne suit pas cette tendance à la hausse.

Enfin, faute de modification du décret et de l'arrêté, la réserve opérationnelle de la Police nationale ne peut pas pour l'heure mettre en œuvre ces primes.

Budget T2 réserves opérationnelles (en millions d'euros)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MINARM	138	153	153	153	152	171	194	202
GENDARMERIE NATIONALE	90	70	45	64	64	72	89	127
POLICE NATIONALE	32	31	27	27	30	34	45	50
TOTAL GARDE NATIONALE	260	254	225	244	246	277	328	379

Face aux défis sécuritaires actuels, l'augmentation constante du budget alloué à l'engagement des réservistes résulte d'un effort budgétaire important. Depuis 2017, le budget des armées françaises a connu une augmentation significative, passant de 32,3 milliards d'euros à 43,9 milliards d'euros en 2023. Cette hausse historique de 3 milliards d'euros en 2023 reflète la volonté du Président de la République de renforcer les capacités militaires du pays, dans le cadre des deux LPM successives.

Par ailleurs des événements majeurs ont justifié la hausse budgétaire en lien avec la préparation d'événements d'envergure internationale tels que la coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux Olympiques en 2024, nécessitant l'anticipation d'une sécurité formée et renforcée.

Cette politique de renforcement budgétaire est confirmée par la Loi de Programmation Militaire (LPM) 2024-2030 qui souligne l'importance de la réserve opérationnelle et prévoit une trajectoire d'augmentation des crédits pour renouveler, moderniser et renforcer les moyens de défense.



# UNE MISE EN LUMIÈRE DES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES PAR LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE RAYONNEMENT DE LA GARDE NATIONALE

## Chapitre 2

L'année 2024 a été marquée par la présence de la Garde nationale à de nombreux événements à Paris comme en région. Ces événements ont été l'opportunité de diffuser la stratégie partenariale sur l'ensemble du territoire et au sein des filières.

En s'inscrivant dans le devoir mémoriel, dans le cadre de la « Mission Libération » qui s'est déroulée tout le long de l'année 2024, le secrétariat général de la Garde nationale a signé une charte d'engagement avec le groupement d'Intérêt Public (GIP) « Mission du 80ème anniversaire des débarquements, de la libération de la France et de la victoire » pour participer au devoir de mémoire porté notamment par les partenaires de la Garde nationale.



Le SGGN a par ailleurs saisi l'opportunité de grandes manifestations pour assurer la promotion des réserves opérationnelles et signer des conventions de partenariat.

- **Salon Eurosatory**

A l'occasion du salon qui s'est déroulé du 17 juin au 21 juin 2024, le secrétariat général de la Garde nationale a signé 13 conventions de soutien aux politiques de la réserve opérationnelle démontrant son rôle crucial sur les sujets de défense.

- **Événement « Honneur aux réserves »**

Le 3 juillet 2024 à l'hôtel de Brienne s'est tenu l'événement « Honneur aux réserves ». Cette séquence a débuté par une cérémonie aux Invalides où les dirigeants d'organismes partenaires de la Garde nationale engagés dans le soutien aux réserves se sont vu remettre sur les rangs des récipiendaires la MRVDSI Or agrafe Partenaire de la garde nationale ou la MDN Or. Quatre conventions ont aussi été signées par le Ministre des armées et le Prix de la Garde nationale<sup>7</sup> a été remis à des employeurs publics et privés qui ont particulièrement œuvré pour soutenir leurs réservistes opérationnels.



<sup>7</sup>Parmi 18 candidats-partenaires ayant candidaté, ont été récompensés le Groupe Décathlon, entreprise française de grande distribution, Prehens, leader de l'intelligence artificielle pour les secteurs de l'aérospatial et de la défense, la mairie d'Halluin (59) et ESTA Belfort, Ecole supérieure des technologies et des affaires.

## • Les journées nationales du réserviste (JNR)

Du 12 octobre au 12 novembre 2024, se sont déroulées les journées nationales du réserviste (JNR). Planifiées en France métropolitaine comme en outre-mer, ce sont près de 350 événements organisés avec la Gendarmerie nationale et les armées qui ont permis la valorisation des partenaires engagés dans les territoires et la diffusion au sein de la population de l'esprit de défense. Favorisant, directement ou indirectement, le recrutement de réservistes opérationnels. Sur le thème « Fiers de nos réservistes », les JNR 2024 ont promu l'engagement au sein de la réserve opérationnelle des forces armées et des forces de sécurité intérieure grâce à des temps d'échange avec le grand public.



Elles ont été l'occasion de mettre en lumière des femmes et les hommes qui ont choisi, parallèlement à leurs études ou à leur activité professionnelle de servir la France au sein des réserves. Ainsi des forums sur les « réserves », des challenges sportifs, des visites d'emprises militaires ou d'initiation au secourisme, des cérémonies mettant en valeur l'engagement des réservistes, ou des conférences sur les enjeux de défense et sécurité ont été organisés.

Enfin, les JNR 2024 ont été marquées par de nombreux événements en lien avec l'enseignement supérieur et des lycées (stand, forum, pratiques sportives).

### La jeunesse : Un enjeu d'envergure pour la réserve

Le président de la République a rappelé lors de son discours aux armées le 14 juillet 2022 « la richesse du plan « ambition armées-jeunesse » qui réunit les initiatives et les actions conduites partout et en permanence par le ministère des armées », et l'importance de « l'effort essentiel pour l'éducation et l'engagement de la jeunesse » pour renforcer la force morale de la Nation et la cohésion. La sensibilisation des élèves et des étudiants de l'enseignement supérieur à l'esprit de défense est un enjeu majeur et d'actualité sur l'ensemble du territoire français.

Les directions générales de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur du ministère de l'éducation, jeunesse, enseignement supérieur et recherche se sont également impliquées en soutenant la réalisation d'événements JNR.

**Les étudiants réservistes : un choix gagnant**  
Intégrer la réserve, c'est bénéficier d'une expérience humaine et professionnelle

exaltante, enrichissante et valorisante. Cet engagement vient s'ajouter aux activités civiles et familiales. Il est donc important de pouvoir s'organiser afin d'accorder de l'importance à concilier chacune d'entre elles.

Les mesures sont destinées à encourager l'engagement des réservistes, de les fidéliser et de faciliter leur vie étudiante.

Dans le cadre des missions confiées au secrétariat général de la garde nationale, la politique de conventionnement avec l'enseignement supérieur menée par le SGGN vise à faciliter l'intégration des étudiants réservistes dans les deux sphères. Les établissements signataires s'engagent à soutenir les étudiants réservistes en leur offrant des aménagements d'études et en valorisant leur engagement à travers l'attribution d'unités d'enseignement ou de crédits ECTS.

Ces mesures permettent aux étudiants de concilier plus aisément leurs études avec leur service dans la réserve.

### • Les Rencontres de la Garde nationale

Les JNR se sont clôturées par les **Rencontres de la Garde nationale** à la Maison de la Chimie le 12 novembre 2024 sur le thème « Fiers de nos réservistes, d’hier et d’aujourd’hui ». Répartis en trois tables rondes sur la journée, les nombreux intervenants, civils comme militaires, ont pu s’exprimer afin de partager leur expérience commune de l’engagement en faveur des réserves de la Garde nationale.



A l’issue de la journée, l’ensemble des intervenants, invités et personnels du SGGN a pu assister à la cérémonie de ravivage de la flamme du soldat inconnu sous l’Arc de triomphe.

### • Le salon des maires et des collectivités territoriales

Lors du **Salon des maires** en novembre 2024, les signatures de conventions de soutien aux politiques de réserve opérationnelle sur le stand de la Garde nationale ont représenté une nouvelle opportunité d’intensifier les actions conduites auprès des collectivités territoriales.

2024 a été pour le secrétariat général de la Garde nationale une année de consolidation des dispositifs de rayonnement et de partenariat afin de toujours promouvoir au mieux le réserviste opérationnel.

Par ailleurs une nouvelle dynamique de communication a été portée notamment par un nouveau site internet de la Garde nationale. Rénové, plus ergonomique, le site <https://www.defense.gouv.fr/garde-nationale> permet à la fois de :

- Fournir les informations aux réservistes en les renvoyant par exemple sur les liens des sites de recrutement des composantes ;

- Donner les éléments pour devenir partenaire de la Garde nationale ;
- Valoriser les partenaires signataires de conventions ;
- Transmettre les actualités et événements clés de la Garde nationale
- Favoriser la promotion de la réserve et de ses réservistes.

Par ailleurs, l’animation rédactionnelle sur les réseaux sociaux et sur le site internet de la Garde nationale, alliant réactivité et régularité concernant l’ensemble des événements tout au long de l’année, a entraîné une progression constante des abonnés sur l’ensemble des plateformes. Pour exemple, le compte LinkedIn a connu en 2024 une augmentation très satisfaisante de 4 934 abonnés supplémentaires avec un taux d’engagement moyen de 14,6 % (la quantité moyenne d’interactions d’un internaute avec un contenu).





# UNE INTÉGRATION DE LA GARDE NATIONALE DANS LES INSTANCES DE RÉFLEXION STRATÉGIQUE

## Chapitre 3

### 3.1. L'exercice Orion 2023

D'une ampleur inégalée en France depuis plusieurs décennies, l'exercice visait à adapter la préparation opérationnelle des armées aux exigences du combat de haute intensité, face à un ennemi conventionnel aux capacités quasi-symétriques aux nôtres. Marqueur fort d'une nouvelle vision de la défense, menée par le Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale, instance rattachée au Premier ministre, cet exercice s'inscrivait dans le cadre de la stratégie nationale de résilience (SNR), lancée en 2021 et validée par la Première ministre, en avril 2022.

Le retour de cet exercice a été organisé autour de 5 groupes de travail où le SGGN a pris une part importante en étant pilote du GT3 concernant « les ressources humaines et la mobilisation de la réserve ».

Le GT3 a proposé de distinguer les RO des autres réserves en définissant dans le corpus législatif et réglementaire le terme de « réserve opérationnelle » pour limiter son périmètre aux seuls réservistes opérationnels, convoqués, soldés, dont ceux porteurs d'armes (ex : RO1 et RO2 militaires, ROPN, RO Douanes, etc) indispensables pour affronter un choc majeur et assurer la continuité du fonctionnement des services de l'Etat quelles que soient les circonstances.

Le GT3 a mené une analyse pour améliorer la résilience du pays et préparer la population à affronter des crises en renforçant l'opérabilité de la RSN (réserve opérationnelle militaire, réserve opérationnelle de la police nationale, réserve sanitaire, réserve civile pénitentiaire et réserves de sécurité civile) et en adaptant son périmètre afin qu'y soit intégrée la totalité des réserves opérationnelles (notamment les Douanes) et en excluant les dispositifs de bénévolat.

Le GT3 a réfléchi, en lien avec le code de la défense, à une structuration (gouvernance, SI, RH) pour accompagner la montée en puissance et la mobilisation (doctrine, moyens de préparation, de gestion et de conduite) pour identifier et valoriser les réservistes opérationnels et les compétences RH spécifiques dans les territoires, au-delà des organismes d'intérêt vital (OIV) tenus par leurs plans de continuité ou de relance d'activité (PCA/PRA).

Les travaux réalisés par le SGGN lui ont valu d'être auditionné le 14 mars 2024 par la commission de défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale.

Enfin, le SGGN a contribué à l'étude internalisée de l'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (IRSEM) sur « la mise en place de l'état de siège sur le territoire national » demandée par le Centre interarmées de doctrine et d'expérimentations (CICDE).

### 3.2. L'exercice Hestia 2025

Dans le cadre de la commission interministérielle de défense nationale (CIDN), les armées ont proposé de réfléchir collectivement à un scénario d'opérations de soutien nation hôte (SNH), dans un contexte d'engagement majeur de la France dans une opération militaire de l'OTAN sur le flanc Est de l'Europe.

La CIDN en a pris acte et a accepté la tenue d'un exercice de type « serious game », dénommé HESTIA 25, qui s'est déroulé le mercredi 26 mars 2025 à l'Ecole militaire (Paris 7e).

Il a été demandé par la CIDN d'y adosser une réflexion portant sur le rappel des réserves et d'inclure le SGGN.





# LA PHYSIONOMIE DES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES COUVERTES PAR LA GARDE NATIONALE EN 2024

## Chapitre 4

4.1. Des effectifs en croissance constante.

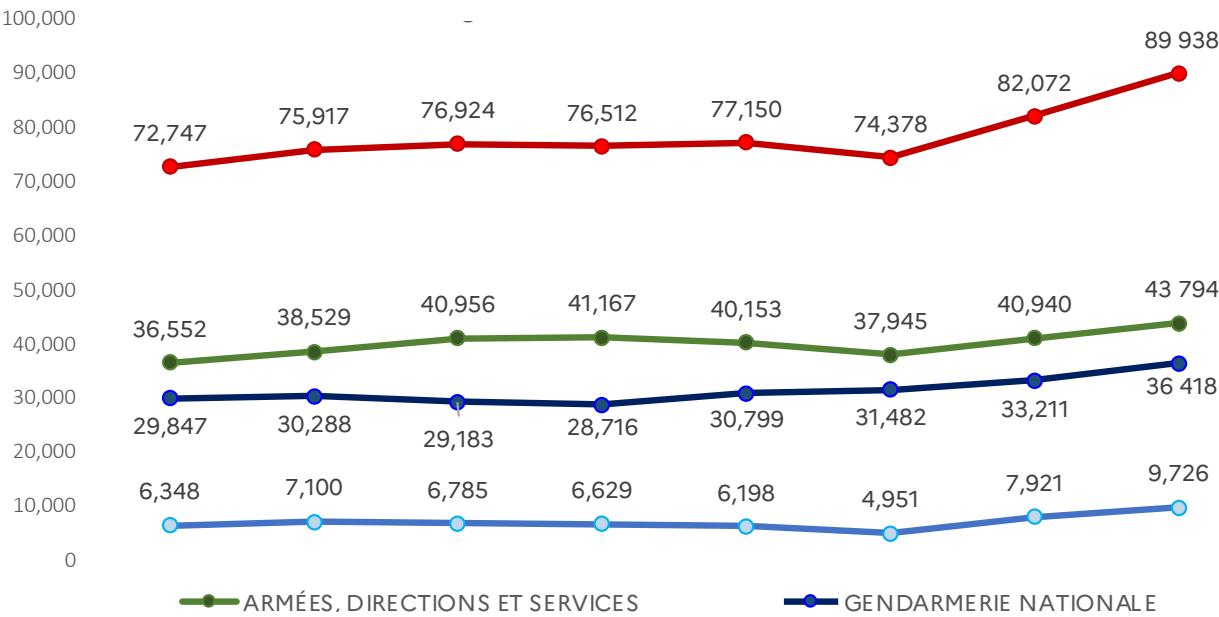
Évolution annuelle des effectifs de réservistes opérationnels

Force	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Évolution sur l'année 2023/2024
TOTAL Ministère des armées	40 153	37 945	40 940	43 794	+7%
Gendarmerie nationale	30 799	31 482	33 211	36 418	+9,7%
Police nationale	6 198	4 951	7 921	9 726	+22,8%
TOTAL Ministère de l'intérieur	36 997	36 433	41 132	46 144	+12,22%
TOTAL Garde nationale	77 150	74 378	82 072	89 938	+9,6%

Dès 2023 les effectifs dans la réserve ont progressé pour atteindre 82 072 réservistes. En 2024, cette progression se poursuit avec un effectif de 89 938 réservistes opérationnels de la Garde nationale (plus de 9,6%).

La réserve opérationnelle de la Police nationale poursuit sa montée en puissance depuis sa création en 2022 avec une progression moyenne de 22% sur les années 2023 et 2024. Le graphique ci-dessous présente l'évolution des effectifs de réservistes entre 2017 et 2024 :

Évolution des effectifs des réserves opérationnelles de la Garde nationale



L'analyse des flux entrant-sortant met en évidence un écart positif au profit des entrées dans la réserve opérationnelle dans la plupart des composantes

Si la guerre en Ukraine a entraîné un bouleversement significatif dans les politiques de défense européennes, elle a par ailleurs modifié la perception de la guerre parmi la population européenne, influençant ainsi leur volonté de s'engager dans des forces de réserve qui pourraient être impliquées dans des conflits actifs.

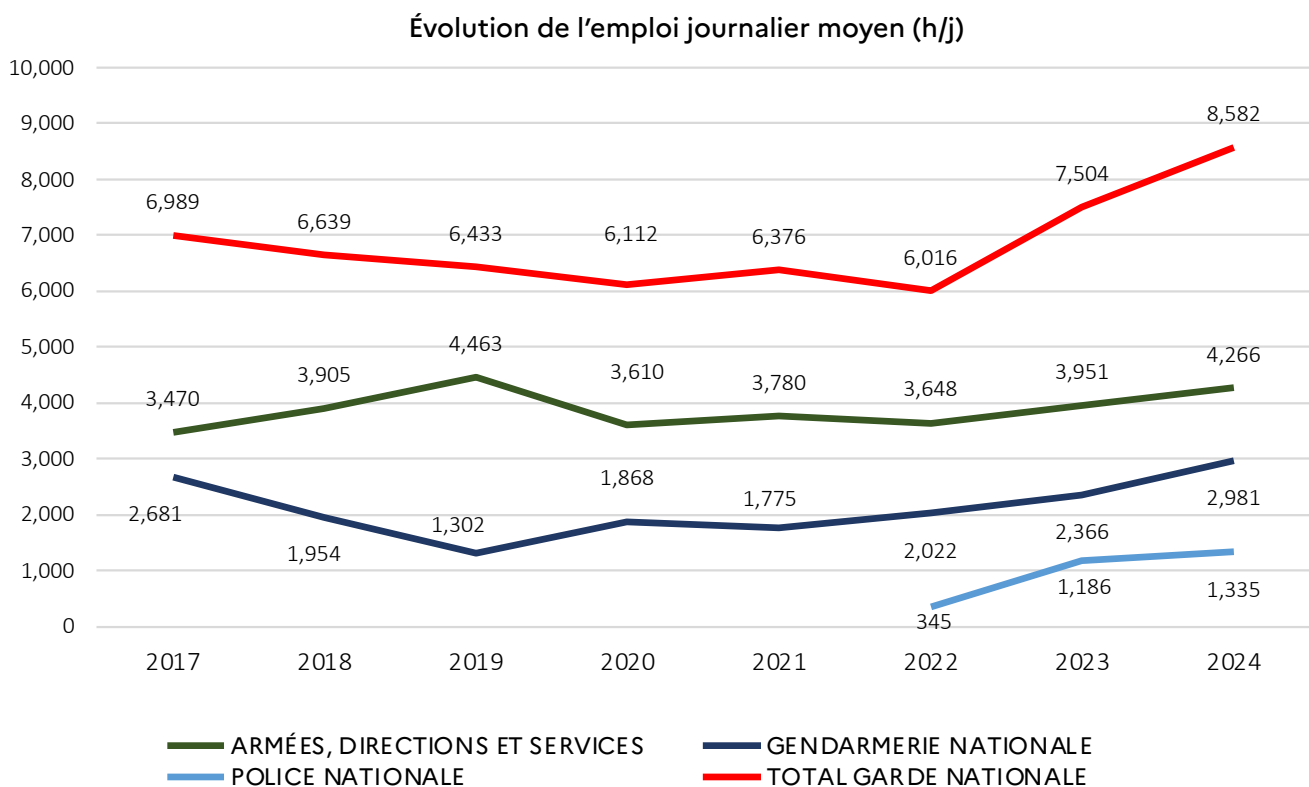
Face à l'évolution de la géostratégie mondiale et des menaces sécuritaires, la France cherche à renforcer sa capacité de défense en augmentant le nombre de réservistes pour atteindre le doublement de sa réserve opérationnelle, soit 160 000 réservistes. Le Président de la République a confirmé en mars 2025 son intention d'élargir la réserve, évoquant des effectifs de 100 000 hommes d'ici 2035, objectif visé par le ministre des armées.

Le SGGN a, par son action, contribué à une hausse significative des engagements dans la réserve nationale en France en 2024 en :

- valorisant l'engagement citoyen : la réserve offre une opportunité de s'engager sous les drapeaux, motivé par un sentiment de devoir national et le désir de contribuer à la sécurité et la protection du pays,
- améliorant l'employabilité et l'accompagnement : des efforts ont été faits pour favoriser l'intégration des réservistes dans le monde du travail et pour reconnaître leur contribution, notamment par le biais de partenariats avec des entreprises et des associations,
- développant une vision stratégique par les compétences : la réserve a élargi ses missions, incluant la protection du territoire, l'intervention aux côtés de l'active, et l'apport de compétences spécifiques, ce qui a pu attirer des profils diversifiés,
- développant des liens avec les organisations patronales et syndicales, s'engageant à promouvoir la fierté d'être réserviste au sein des entreprises, ce qui encouragent davantage de personnes à intégrer les réserves opérationnelles.

## 4.2. Une activité en hausse

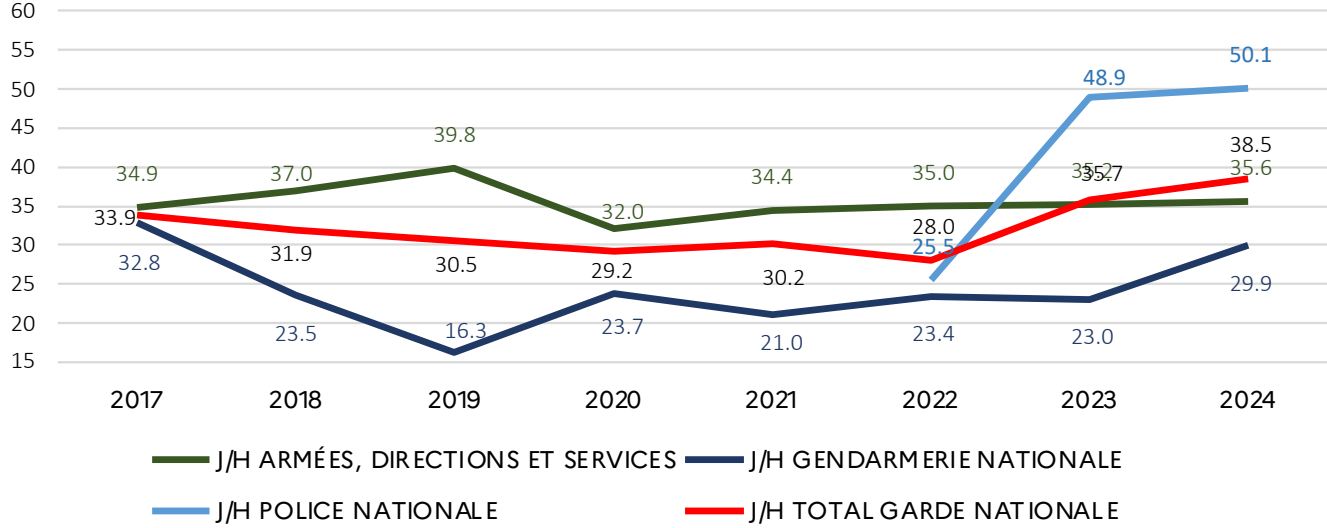
En 2023 et en 2024, la hausse du nombre global de réservistes se traduit par une progression du nombre moyen de réservistes employés quotidiennement passant d'un effectif de 6 016, en 2022, à 8 582 réservistes.



La Police nationale augmente ostensiblement la présence de ses réservistes opérationnels sur le terrain, passant de 345 réservistes employés en moyenne par jour en 2022 à 1 335 en 2024. L'activité moyenne des policiers réservistes passe à 25 jours d'activité par an en moyenne à 50 jours d'activité en 2024, en raison du passage, en 2022, d'une réserve civile à une réserve opérationnelle.

En dehors de cette variation, il est constaté que depuis 2020 le nombre annuel moyen de jours effectués par un réserviste opérationnel est en constante augmentation, passant d'une tranche de 25 à 35 jours par an selon les composantes à 30 à 50 jours par an. Pour l'ensemble des composantes de la Garde nationale, la moyenne de jours d'activité par réserviste est de 38,5 jours en 2024.

Évolution de l'emploi annuel moyen par réserviste (j/an)



Ainsi, entre 2022 et 2024, les militaires réservistes du périmètre armées, directions et services ont vu le nombre global de jours d'activité enregistrer une hausse, passant de 1 360 443 à 1 557 178 jours d'activité, avec une progression sensible du renfort aux unités, états-majors et groupements de soutien.

Cette tendance se retrouve en police et en gendarmerie nationales, avec un nombre de 1 575 189 jours d'activité.

La croissance du nombre moyen de jours d'activité passant de 30 à 38 entre 2022 et 2024, peut être attribuée à plusieurs facteurs clés :

1. Cadre législatif et réglementaire : en 2023 et 2024 la réglementation a évolué pour favoriser l'engagement dans la réserve, tels que la création de la ROPN, l'assouplissement des normes d'aptitude médicale, la législation sur le nombre de jours accordés pour des activités de réserve
2. Besoins opérationnels : les besoins des armées en terme de renforcement par les réservistes sont évalués régulièrement. Les années 2023 et 2024 ont fait l'objet d'un contexte opérationnel fort nécessitant l'engagement des réservistes tels que les exercices Vulcain et Orion 2023 mais surtout la sécurisation et l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.
3. Soutien des entreprises : les conventions signées entre le Secrétariat général de la Garde

nationale et les employeurs facilitent la disponibilité des réservistes. Ces partenariats incluent des autorisations d'absence supplémentaires, ce qui contribue à stabiliser le nombre de jours effectués.

4. Rémunération et délais de paiement : le délai de versement de la solde des réservistes a été un sujet d'attention, avec des efforts pour réduire ce délai. Une gestion efficace de la rémunération peut influencer positivement l'engagement des réservistes.

Ainsi, la croissance du nombre de jours effectués par les réservistes est le résultat d'une combinaison de facteurs liés à la législation, aux besoins des armées, aux politiques de fidélisation, au soutien des entreprises, à la gestion de la rémunération et à la planification opérationnelle. Ces éléments contribuent ensemble à maintenir un niveau d'engagement constant et envisageable pour les réservistes en France.

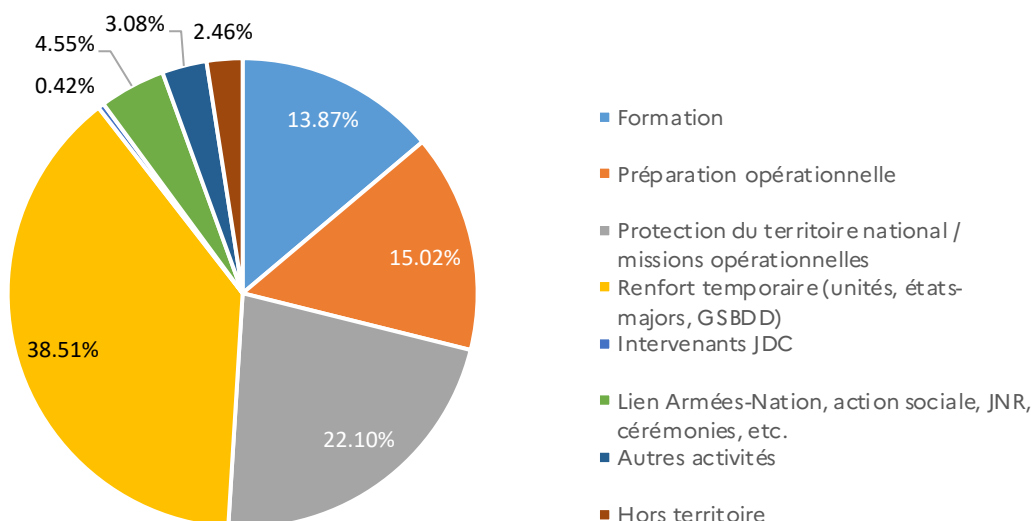
## • L'activité des réserves du MINARM

Depuis 2023, les armées, directions et services du ministère des armées ont adapté leur doctrine d'emploi des réservistes. En effet :

- Le changement de la doctrine militaire établie dans la Loi de programmation militaire 2024-2030 a mis l'accent sur le renforcement des capacités de la réserve, avec un objectif de doubler les effectifs et de les préparer au combat en conditions réelles. Cela implique une augmentation des missions de renfort pour former les réservistes à répondre efficacement aux crises, telles que les attaques terroristes mais aussi les catastrophes naturelles.
- L'intégration des réservistes dans les unités actives : il y a eu une volonté d'expérimenter une implication plus étroite des réservistes dans les régiments, en les insérant dans les escadrons ou les compagnies. Cela a pour but de créer une plus grande synergie entre les réservistes et les militaires d'active.
- La préparation à la guerre de haute intensité : les scénarios des exercices sont tournés vers la préparation à des conflits de grande envergure, ce qui requiert une formation spécifique et intensive de certains réservistes. Mais également la nécessité de se tourner vers des réservistes aux compétences transverses et/ou spécialisées dans des domaines clés/sensibles : le cyber par exemple.

- Les exercices grandeur nature : les exercices comme Orion 2023 ont été conçus pour entraîner la réserve dans des conditions réalistes, hors des zones militaires habituelles. Cela permet de certifier des acquis et des procédures opérationnelles, tout en maintenant le dialogue civilo-militaire. Ces exercices nécessitent donc une mobilisation importante des réservistes, ce qui peut expliquer la réduction temporaire des missions opérationnelles classiques.
- L'augmentation des missions de renfort dans la réserve en 2024 est le résultat d'une stratégie délibérée visant à renforcer la réserve, à l'intégrer davantage avec les forces actives, et à la préparer à des missions de plus en plus complexes et exigeantes. Les exercices Vulcain et Orion ont joué un rôle clé dans cette évolution, en fournissant un cadre d'entraînement adapté aux défis actuels et futurs.

Pourcentage des journées d'activité 2024 consacré aux différentes missions (périmètre MINARM)



## • L'activité des réserves du MININT

La réserve de la gendarmerie et de la police nationales a connu une montée en puissance significative, en partie due à une succession de crises et à un besoin de sécurité exprimé par la population française. Cette tendance a été renforcée par la préparation des Jeux Olympiques de Paris 2024, un événement d'envergure internationale, qui nécessite une sécurité renforcée et une capacité opérationnelle accrue.

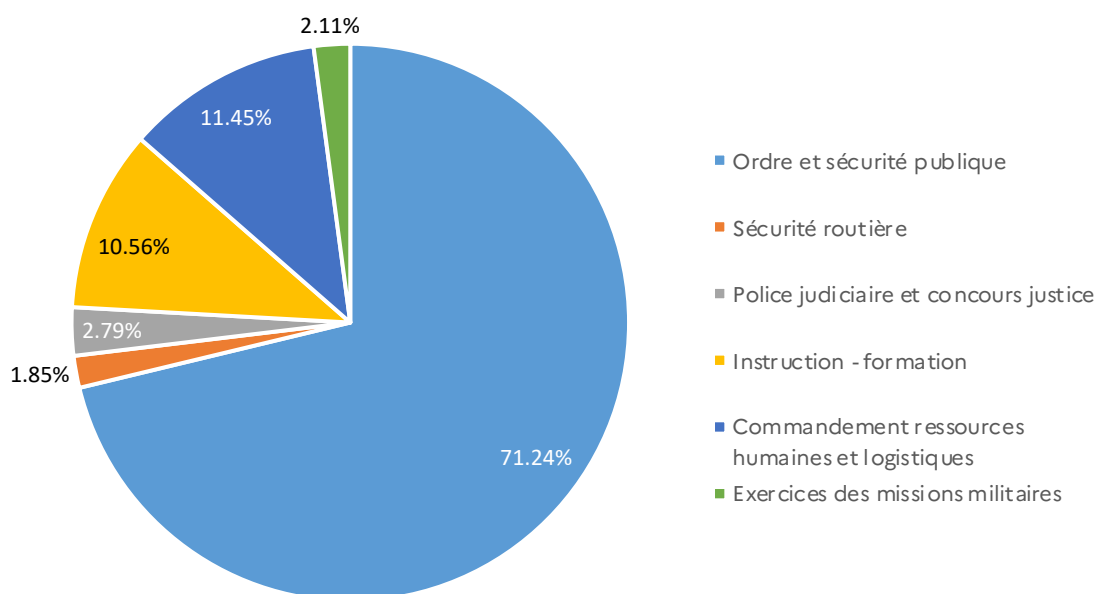
La réserve a vu une augmentation de l'engagement citoyen, en particulier après la création de la Garde nationale. La formation et l'instruction sont essentielles pour intégrer efficacement ces nouveaux membres et maintenir un haut niveau de professionnalisme.

Les missions d'ordre et de sécurité restent primordiales, mais la formation et l'instruction sont nécessaires et doivent être anticipées pour renforcer les capacités opérationnelles des réservistes<sup>8</sup>. Les menaces potentielles lors de la Coupe du monde de rugby ou pour les JOP 2024 sont variées, y compris terroristes, cyber, criminels et liés à des mouvements de subversion violente. La formation et l'instruction permettent de préparer les réservistes à répondre à ces menaces diversifiées et de plus

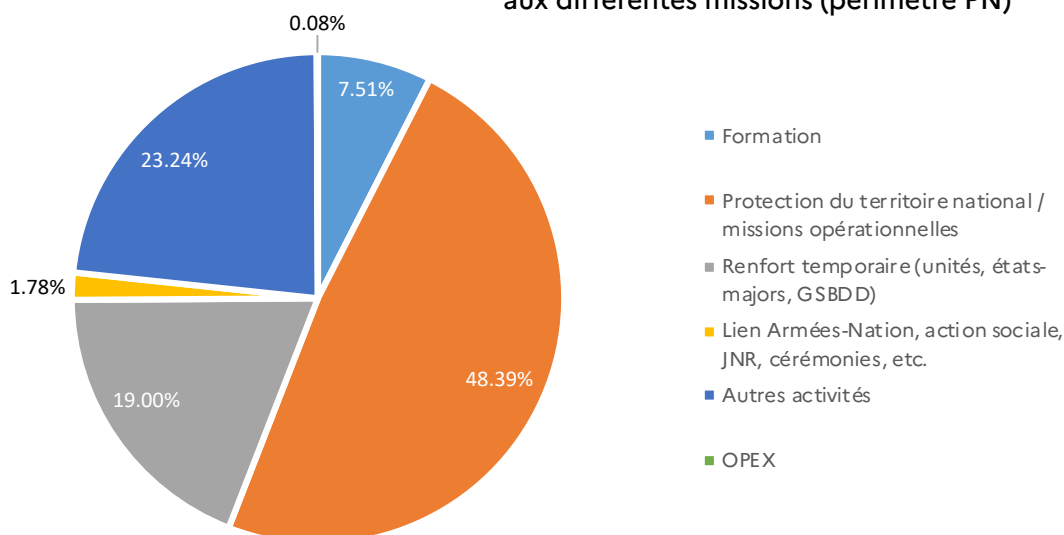
en plus sophistiquées. Cela inclut la préparation à des rôles spécifiques durant les JO, comme la surveillance, le renseignement, et la défense de points sensibles. Les Jeux Olympiques de Paris 2024 ont représenté un événement majeur nécessitant une mobilisation inédite des forces de sécurité intérieure. Dès 2023, la formation et l'instruction sont donc intensifiées pour préparer les réservistes à cette mobilisation exceptionnelle et garantir la sécurité des spectateurs et des athlètes.

En conclusion, l'augmentation des missions d'instruction et de formation dans la réserve de la Gendarmerie nationale et de la Police nationale en 2024 est une réponse stratégique aux besoins accrus de sécurité, à l'engagement citoyen croissant, aux menaces modernes complexes, et à la préparation nécessaire pour les grands événements. Cette évolution reflète la volonté de la gendarmerie de maintenir une réserve opérationnelle bien formée, adaptable et prête à répondre aux défis de sécurité contemporains.

Pourcentage des journées d'activité 2024 consacré aux différentes missions (périmètre GN)



<sup>8</sup>Côté Gendarmerie nationale, la part des missions d'ordre et de sécurité publique exercées par les réservistes opérationnels a très légèrement diminué en 2023, passant de 67% à 66,11% alors que le nombre de jours d'activité a augmenté. Corrélativement, le pourcentage des autres missions est en augmentation notamment sur la partie instruction-formation.

Pourcentage des journées d'activité 2024 consacré  
aux différentes missions (périmètre PN)

- **L'aptitude médicale comme levier d'employabilité des réservistes**

Depuis la modification réglementaire visant à adapter les critères d'aptitude aux réalités actuelles des réserves opérationnelles en juillet 2024<sup>9</sup>, le recrutement du réserviste est basé sur l'employabilité. Le SGGN a contribué, en collaboration avec d'autres instances, à la suppression de l'alinéa 2 de l'article R 4122-2 du code de la défense<sup>10</sup> qui permet ainsi une application adaptable de l'évaluation d'aptitude.

L'objectif est de se préparer aux défis de demain en révisant le processus d'évaluation de l'aptitude des réservistes. Ces nouvelles règles d'employabilité visent ainsi à augmenter la liberté d'action des forces armées, en élargissant les possibilités de recrutement de certains profils de réservistes qui auraient été exclus par les anciennes normes d'aptitude.

L'aptitude médicale, en dehors des métiers opérationnels, ne doit pas être un obstacle au recrutement pour se rendre utile à l'effort de défense de notre pays.

Pour y répondre, le Service de santé des armées a lancé une expérimentation, pendant trois mois, d'avril à juin 2024, sur les modalités de détermination de l'aptitude lors de la VEMI (visite médicale initiale) des réservistes, au sein des armées et de la Gendarmerie nationale, en vue de simplifier et de moderniser le recrutement des réservistes.

Nommée EMPRES pour « Employabilité des réservistes », l'expérimentation poursuivait trois objectifs : élargir le vivier de recrutement ; diminuer le nombre de réservistes inaptes définitifs et temporaires ; réduire le temps d'expertise médicale et paramédicale, avec une idée forte : « le plus grand nombre de citoyens souhaitant servir les armées en tant que réservistes doit pouvoir le faire ». Les premiers résultats ont été concluants. Cette expérimentation a eu pour bénéfice d'augmenter le volume de 10 à 15% de candidats employables, de limiter le nombre de candidats inaptes, et d'accélérer le processus de recrutement pour les candidats à des postes sédentaires.

Ainsi ces modifications des normes d'aptitudes se rapprochent des modalités d'évaluation appliquées au profit de la ROPN. Les conditions de santé requises pour les policiers réservistes sont définies par l'arrêté du 25 novembre 2022, qui précise que l'évaluation de ces conditions est effectuée par un médecin du service médical statutaire de la Police nationale et que l'aptitude est évaluée par rapport à l'emploi visé.

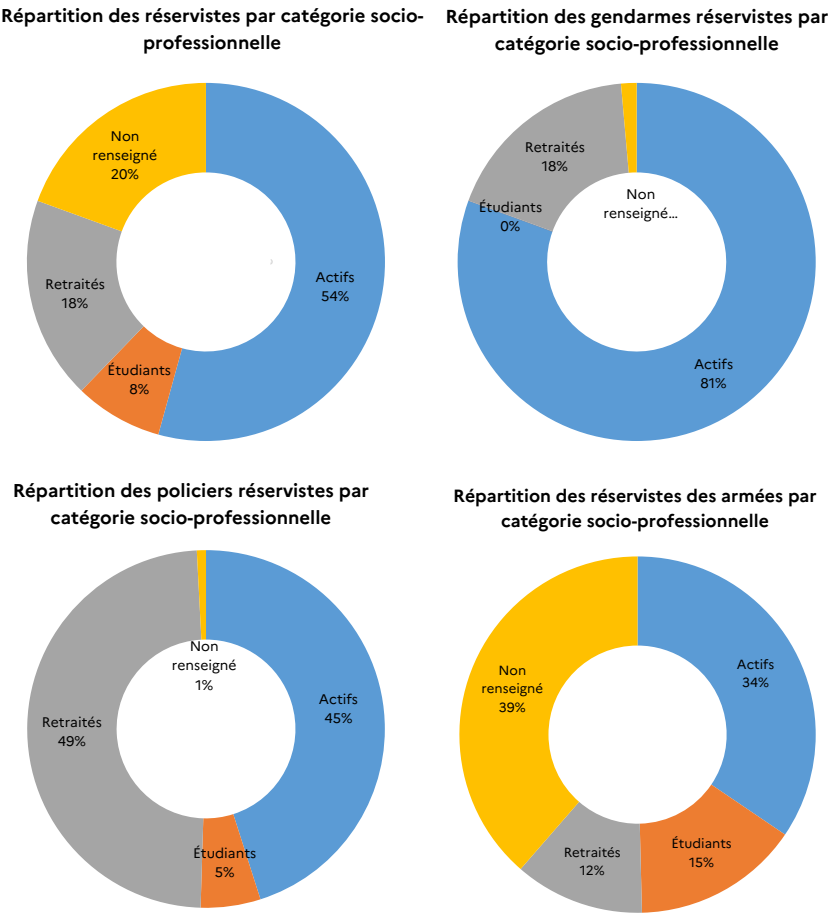


<sup>9</sup>Article 3 Décret 2024-665 du 2 juillet 2024 modifiant diverses dispositions relatives à la réserve militaire paru au JO du 04 juillet 2024

<sup>10</sup>Suppression de l'obligation « L'aptitude physique exigée est identique à celle requise pour les militaires professionnels. »

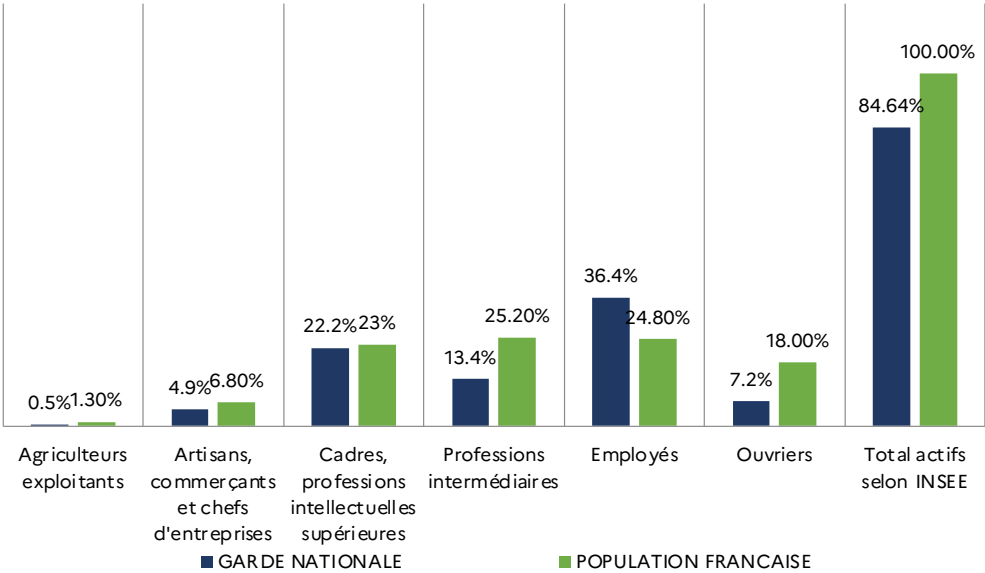
### 4.3. Une diversité de la répartition socio-professionnelle

La répartition socio-professionnelle des réservistes montre des différences notables entre les composantes, avec une prépondérance de retraités chez les policiers réservistes ou d'anciens actifs dans les rangs des réserves de la gendarmerie et des ADS.



La proportion importante de la catégorie « non renseignée » des armées, directions et services démontre toutefois la difficulté de piloter précisément les effectifs des réservistes et définir les leviers d'action efficaces sur les familles professionnelles au regard des compétences dont les armées ont besoin.

Comparatif CSP Réserves / Population Française



En dépit de cette imprécision, il convient de constater qu’au sein de la population active les cadres, professions intermédiaires et employés constituent la large majorité de la catégorie socio-professionnelle des réservistes de la Garde nationale.

L’analyse de la composition socio-professionnelle des réservistes en France, qui tend à montrer une prédominance des cadres, employés et professions intermédiaires, peut être abordée sous plusieurs angles :

- **Socio-économique** : Les cadres et professions intermédiaires ont souvent un niveau d’éducation plus élevé et peuvent être plus conscients des opportunités et des avantages offerts par le service de réserve. Ils pourraient également avoir une plus grande flexibilité dans leur emploi du temps professionnel, ce qui leur permet de s’engager dans des activités de réserve. Les employés des organismes publics, ayant déjà à cœur les missions de service public, bénéficient également de plus de souplesse quant à un engagement dans la réserve.
- **Culturel** : Il peut y avoir une tradition ou une inclination culturelle au sein de ces catégories socio-professionnelles à servir dans les forces de réserve. Cela peut être dû à des valeurs familiales, à l’éducation ou à l’influence des pairs.

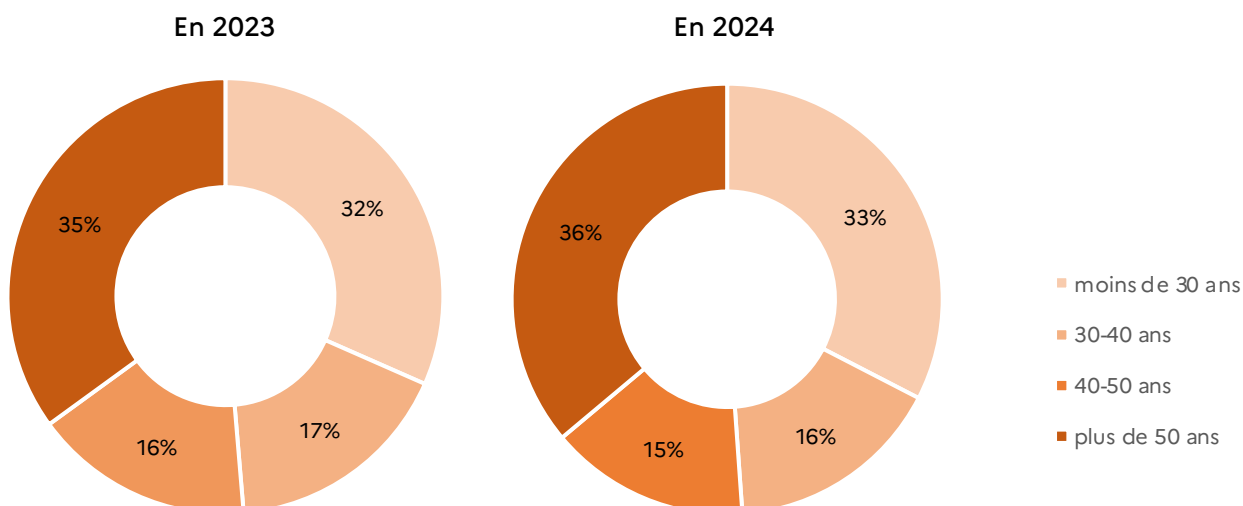
- **Motivation personnelle** : Les individus issus de ces catégories peuvent être motivés par un sens du devoir, le désir de contribuer à la sécurité nationale, ou voir dans le service de réserve une opportunité de développement personnel et professionnel.
- **Accessibilité et recrutement** : Les politiques de recrutement des réservistes peuvent également jouer un rôle. Si les campagnes de recrutement ciblent principalement ces catégories socio-professionnelles ou si les critères de sélection sont plus adaptés à leurs profils, cela pourrait expliquer leur représentation majoritaire.

## 4.2. Une activité en hausse

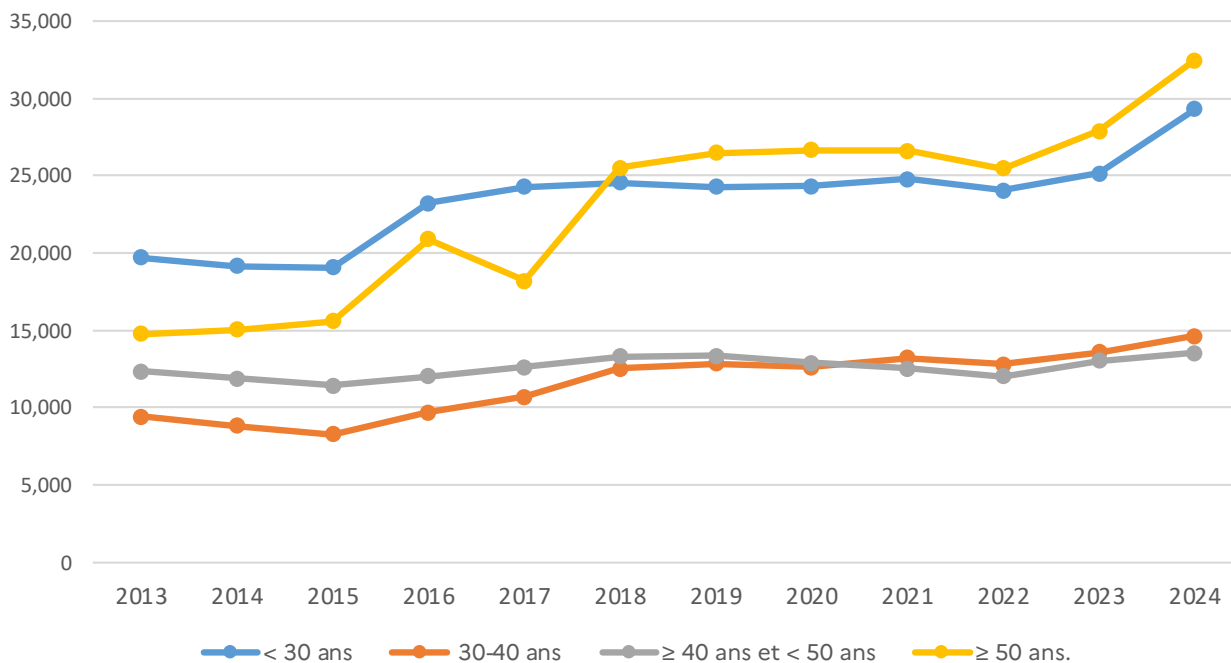
L’analyse par tranche d’âge de l’ensemble des réservistes montre une répartition relativement stable depuis 2018. Actuellement, la répartition est globalement homogène en trois tiers en considérant les strates suivantes : moins de 30 ans – entre 30 et 50 ans - plus de 50 ans.

La ROPN se distingue toutefois car elle est constituée de plus de 60% de réservistes de plus de 50 ans.

Répartition des réservistes par tranche d’âge



Évolution du nombre de réservistes par tranche d'âge



- Globalement les besoins en terme d'âge de réserviste n'ont que peu évolués en 10 ans<sup>11</sup>

L'analyse de la répartition par âge des réservistes révèle deux tendances notables : une concentration significative de jeunes de moins de 30 ans et de personnes de plus de 50 ans. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs.

#### 1. Pour les moins de 30 ans :

- Engagement civique : les jeunes adultes peuvent voir la réserve comme une opportunité de servir leur pays tout en poursuivant leurs études ou leur carrière civile.
- Expérience professionnelle : la réserve offre une expérience valorisante qui peut être un atout sur le marché du travail.
- Formation et éducation : l'armée propose des formations qui peuvent attirer les jeunes en quête de développement personnel et professionnel.
- Stratégie partenariale avec l'enseignement supérieur : le SGGN sécurise le statut juridique du réserviste-étudiant en signant des conventions avec les grandes écoles, les universités et établissements d'enseignement supérieur qui permet aux étudiants-réservistes d'obtenir :

- \* Aménagement dans l'organisation et le déroulement des études,
- \* Dispense partielle ou totale de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant,
- \* Attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement (UE), de crédits ECTS (système européen de crédits – european credit transfer scale)

#### 2. Pour les plus de 50 ans :

- Expertise et leadership : les individus plus âgés apportent souvent une expertise précieuse et des compétences en leadership acquises au cours de leur carrière,
- Disponibilité : Avec moins de contraintes familiales et une stabilité professionnelle, ils peuvent se rendre plus facilement disponibles.
- Changement de la limite d'âge : la limite d'âge pour être réserviste a été relevée en 2018 à 70 ans, à 72 ans en 2023, ce qui permet à davantage de personnes âgées de continuer à servir.

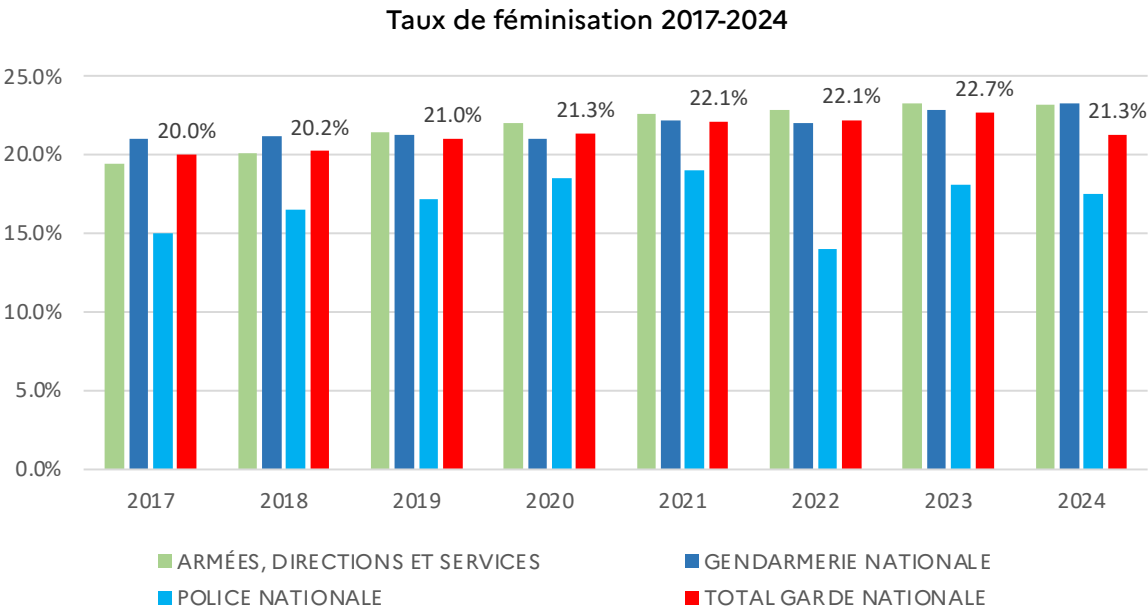
<sup>11</sup>La modification de la réserve civile de la police vers la réserve opérationnelle de la Police nationale devrait avoir un impact dans l'avenir sur le rajeunissement de leurs réservistes.

En conclusion, la répartition par âge des réservistes reflète une combinaison de facteurs liés à l'engagement civique, à l'expérience professionnelle, et aux changements récents

dans la politique de recrutement des réservistes. Ces éléments contribuent à créer une force de réserve dynamique et diversifiée, capable de répondre aux besoins de la défense nationale.

4.5. Une stabilisation du taux de féminisation :

Le taux de féminisation des réserves opérationnelles de la Garde nationale en 2024 est de 21,3%, en très légère baisse.



Cette stabilité relative peut être attribuée à plusieurs facteurs, tels que les politiques de mixité et d'égalité professionnelle mises en œuvre tant par le ministère des Armées que le ministère de l'Intérieur.

En outre, il est rapporté que 24% des lauréats des concours d'officiers sont des femmes, ce qui indique une augmentation de la représentation féminine dans les niveaux supérieurs de formation<sup>12</sup>. Cela suggère que les efforts pour encourager la féminisation des armées ont abouti à des progrès tangibles, bien que le taux global de féminisation reste modeste.

Face aux défis persistants liés à l'attraction et à la fidélisation des femmes dans les postes militaires, qui ont historiquement été occupés par les hommes, les disparités des taux de féminisation selon les métiers et les niveaux de formation indiquent que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour atteindre une représentation plus équilibrée. Si le MINARM et la Gendarmerie

nationale ont maintenu le taux de féminisation à 23%, la ROPN est féminisée à hauteur de 17,5%, en baisse par rapport à 2023.

Le taux de féminisation des réservistes opérationnels est le résultat d'initiatives ciblées et d'une volonté politique de promouvoir la mixité au sein des forces armées et de sécurité intérieure. Il est essentiel de continuer à soutenir ces efforts pour assurer une intégration et une visibilité accrues des femmes dans les armées, ce qui est non seulement un progrès sociétal mais aussi un enjeu opérationnel crucial pour l'avenir. La visibilité de militaires et modèles féminins dans les métiers à hautes compétences pourra influencer la décision des femmes à rejoindre les réserves pour y occuper des postes de leadership tout en encourageant les nouvelles générations qui disposent des qualifications recherchées.

<sup>12</sup>Place des femmes dans les armées : des progrès à poursuivre : [www.defense.gouv.fr/actualites/places-femmes-armees-progres-poursuivre](http://www.defense.gouv.fr/actualites/places-femmes-armees-progres-poursuivre)  
Publication du 08 mars 2024

## 4.6. Une répartition territoriale des réservistes en adéquation avec le maillage des forces armées et de sécurité intérieure.

Les réservistes opérationnels sont inégalement répartis sur tout le territoire et leur nombre fluctue selon les principales composantes.

- Pour le périmètre armées, directions et services (ADS):

Les implantations principales du ministère des armées conditionnent l'origine géographique des réservistes, avec une prépondérance dans les régions Grand-Est (Moselle notamment), Bretagne (Finistère), Nouvelle-Aquitaine (Gironde), Provence-Alpes-Côte d'Azur (Bouches-du-Rhône et Var), ainsi qu'en Ile-de-France (Paris principalement).

L'analyse des données disponibles suggère que la répartition géographique des réservistes des armées françaises est effectivement influencée par la présence de bases militaires.

Les régions avec une forte implantation militaire tendent à avoir un nombre plus élevé de réservistes, ce qui peut être attribué à plusieurs facteurs :

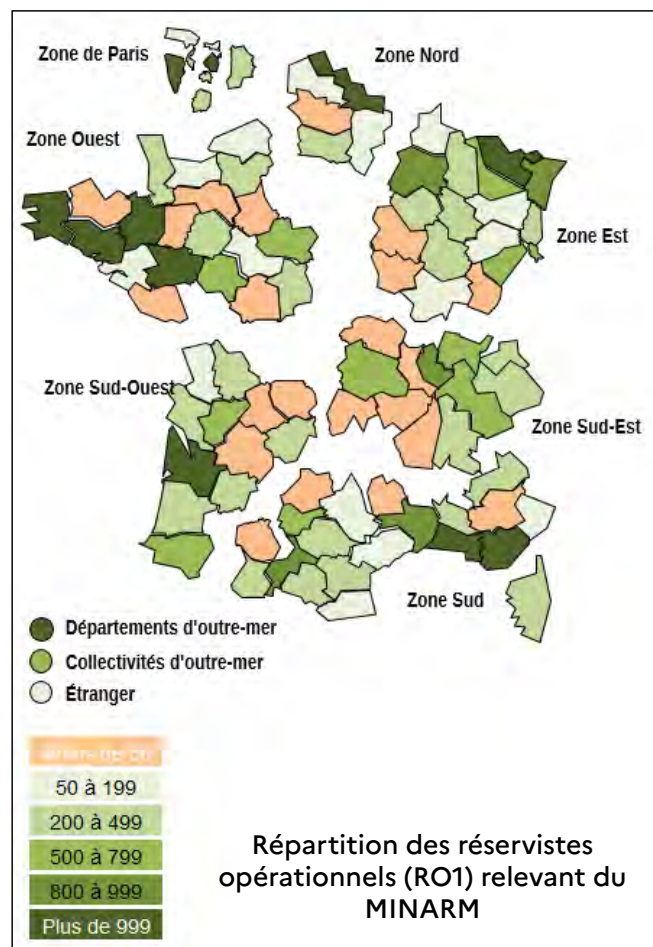
1. Proximité des bases militaires : la population vivant à proximité des installations militaires est plus susceptible d'être exposée à la culture militaire et peut être plus encline à s'engager dans la réserve. Par ailleurs la proximité du lieu de résidence ou professionnel facilite la disponibilité au profit de la réserve.

2. Facilité de participation : la proximité des emprises militaires permet une participation plus aisée aux activités de la réserve, réduisant les contraintes logistiques pour les réservistes.

3. Recrutement ciblé : les forces armées peuvent cibler le recrutement dans les régions où elles sont déjà bien établies, profitant de la familiarité et du soutien de la communauté locale.

En revanche, les régions avec peu ou pas de présence militaire, ont tendance à avoir moins de réservistes. Cela peut être dû à :

1. Un manque de visibilité : sans une présence militaire significative, les opportunités et les avantages de devenir réserviste peuvent ne pas être aussi évident pour les résidents locaux.



2. Les difficultés de recrutement : il peut être plus difficile pour les forces armées de recruter des réservistes dans des zones éloignées des bases militaires en raison de la distance et du manque d'installations de formation à proximité.

3. De moindres opportunités de formation et d'engagement : les réservistes des régions éloignées peuvent avoir moins d'occasions de participer à des exercices et à des formations, ce qui peut décourager l'engagement.

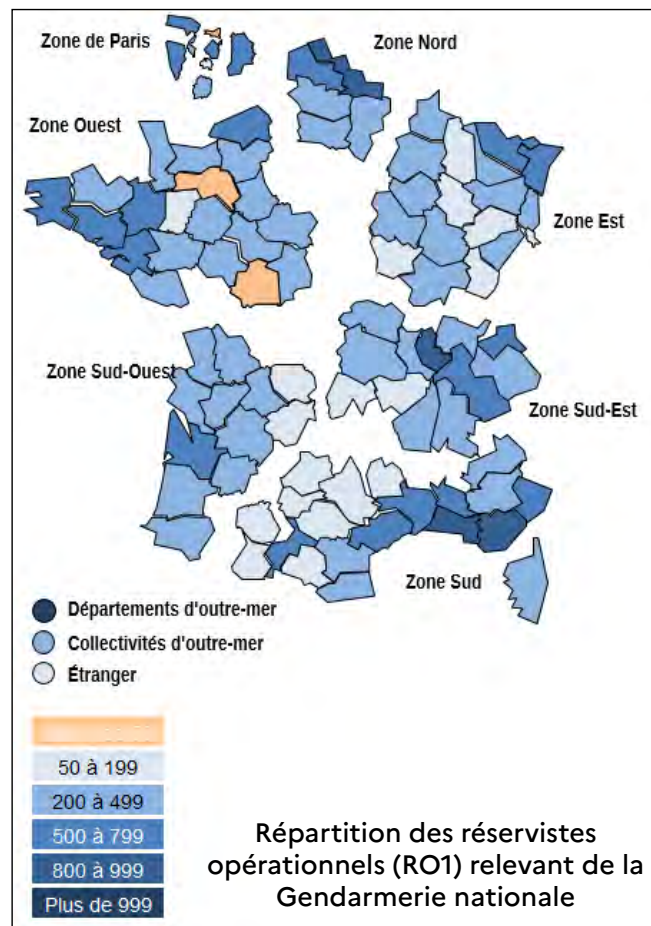
Il est important de noter que ces tendances peuvent varier en fonction des politiques de recrutement spécifiques et des efforts déployés par les forces armées pour attirer et retenir les réservistes dans différentes régions. De plus, des initiatives telles que celles de la Garde nationale visent à renforcer le lien entre la Nation et ses forces, ce qui pourrait influencer positivement le recrutement des réservistes sur l'ensemble du territoire.

- Pour le périmètre Gendarmerie nationale :

Les réservistes de l'arc Sud (de la Haute-Garonne aux Alpes-Maritimes) sont bien représentés. Ils sont également présents en région Auvergne-Rhône-Alpes (Rhône et Isère), dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais, d'Ille-et-Vilaine et de Loire-Atlantique, ainsi que dans le Bas-Rhin, en Gironde et dans les Yvelines.

La Gendarmerie nationale compte une réserve opérationnelle composée de deux tiers de volontaires issus de la société civile et d'un tiers d'anciens militaires. Les réservistes de la gendarmerie sont répartis sur l'ensemble du territoire national, y compris les territoires ultramarins. Ils sont organisés en compagnies de réserve territoriale et contribuent directement à l'action de la gendarmerie dans les brigades territoriales ou au sein d'unités composées exclusivement de réservistes.

En résumé, la Gendarmerie nationale mobilise ses réservistes sur tout le territoire pour renforcer l'action des unités d'active, tandis que la Police nationale concentre davantage ses réservistes dans les grandes métropoles pour des missions spécifiques liées à la densité et aux besoins de ces zones urbaines.

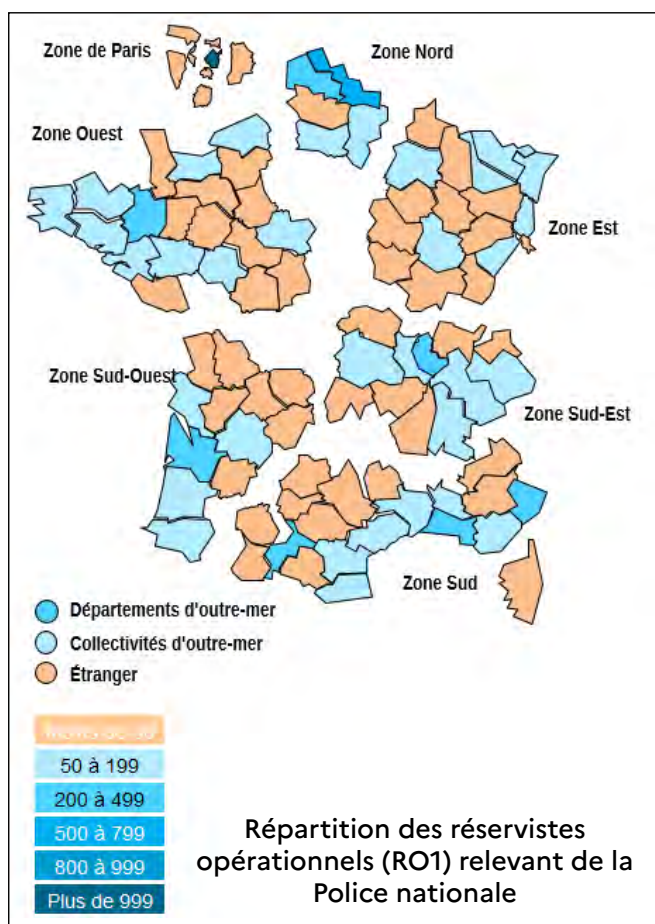


- Pour le périmètre Police nationale :

En termes d'effectifs de réservistes de la Police nationale, six départements se détachent : Paris, le Nord, le Pas-de-Calais, le Rhône, la Gironde et les Bouches-du-Rhône.

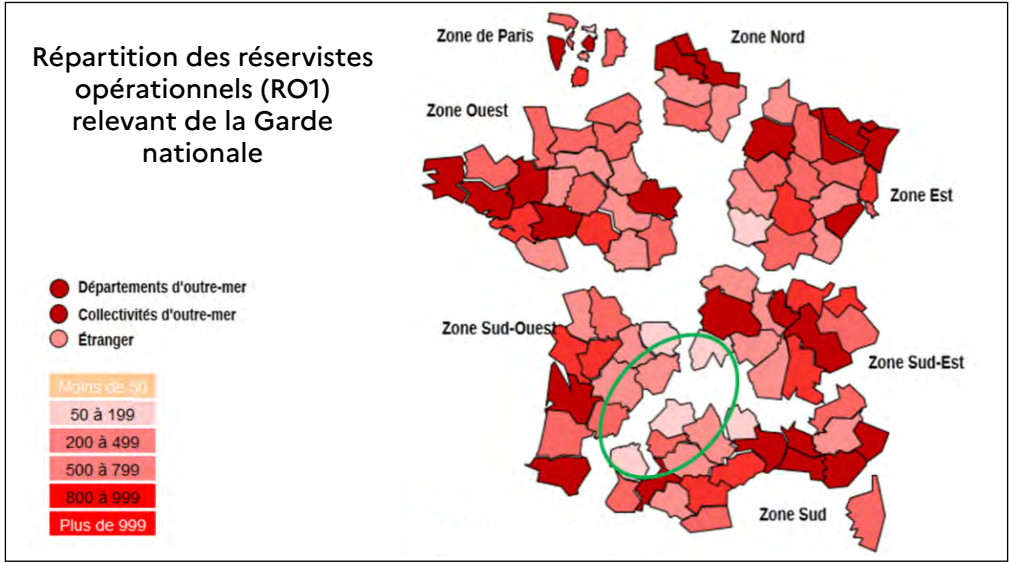
Les réservistes de la Police nationale jouent un rôle crucial en apportant un soutien opérationnel temporaire aux services actifs. Ils proviennent de divers horizons, y compris des citoyens engagés, des retraités de la Police nationale et des anciens policiers adjoints.

Concernant les effectifs importants de réservistes venant des départements du Nord, de Paris, Lyon, Marseille, Toulouse et Bordeaux, ils reflètent la diversité et les besoins spécifiques de ces régions. Ces grandes métropoles nécessitent une présence policière renforcée en raison de leur densité de population élevée et de leur statut de centres économiques et sociaux importants. Les réservistes de ces régions peuvent donc être particulièrement formés pour répondre aux défis urbains, comme la gestion des grands événements, la sécurisation des transports en commun et la surveillance des zones touristiques.



En résumé, la Garde nationale est présente dans l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin en fonction des besoins opérationnels de ses composantes.

Toutefois, un effort plus ciblé sur les territoires dépourvus doit être privilégié.



#### 4.7. La complémentarité des autres types de réserves des ministères des Armées et de l'Intérieur

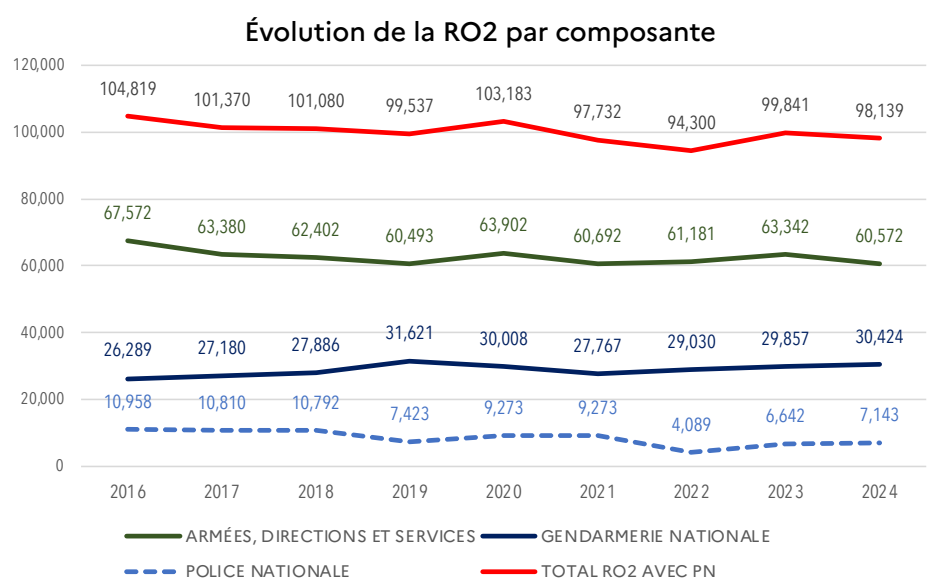
- La RO2 : une réserve de disponibilité

La réserve opérationnelle de niveau 2 (RO2) est constituée des anciens militaires soumis à une obligation de disponibilité de 5 ans suivant leur radiation des cadres ou des contrôles<sup>13</sup>.

Ces anciens militaires peuvent être convoqués pour une durée ne pouvant excéder un total de cinq jours sur une durée de cinq ans<sup>14</sup>.

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidée par décret en Conseil des ministres<sup>15</sup>.

A noter également que ce contingent d'anciens militaires peut également être rappelé, pour une durée d'un mois renouvelable une fois, en cas de mise en œuvre du dispositif de réserve de sécurité nationale qui intervient dans des situations exceptionnelles<sup>16</sup>.



La RO2 est intrinsèquement liée au nombre de départs des militaires d'active. Selon le 17<sup>ème</sup> rapport du haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), il y a eu une augmentation significative des démissions parmi les officiers, qui quittent l'institution de plus en plus tôt.

<sup>13</sup>Article L. 4231-1 du code de la défense.

<sup>14</sup>Article L. 4231-2 du code de la défense.

<sup>15</sup>Article L. 4231-4 du code de la défense.

<sup>16</sup>Article L. 2171-1 du code de la défense, en cas de survenance d'une crise majeure dont l'ampleur met en péril la continuité de l'action de l'État, la sécurité de la population ou la capacité de survie de la Nation.

La RO2 s'inscrit dans cette stratégie visant à massifier la réserve opérationnelle, pour « *contribuer à la prise en compte des enjeux de résilience et de volume de forces* », souligné par le Chef d'Etat-major des armées, le général Thierry Burkhard dans sa vision stratégique d'octobre 2021<sup>17</sup>.

L'enjeu pour les années à venir est de maintenir un lien opérationnel fort et durable avec cette population, déjà formée.

En ce qui concerne la ROPN, l'article L411-8 du code de la sécurité intérieure prévoit l'obligation de disponibilité de 5 ans pour les retraités des corps actifs. Cette disposition renforce la réserve opérationnelle de la Police nationale (ROPN) en assurant une mobilisation rapide de personnels expérimentés en cas de besoin. Elle contribue ainsi à la flexibilité et à la réactivité des forces de sécurité intérieure face aux situations exceptionnelles.

En 2024, cette obligation a continué de s'appliquer sans modification législative majeure. Toutefois, des discussions ont eu lieu concernant l'extension de la limite d'âge pour certains spécialistes réservistes, permettant une mobilisation plus large des compétences disponibles.

- La réserve citoyenne de défense et de sécurité : une expertise au service des composantes

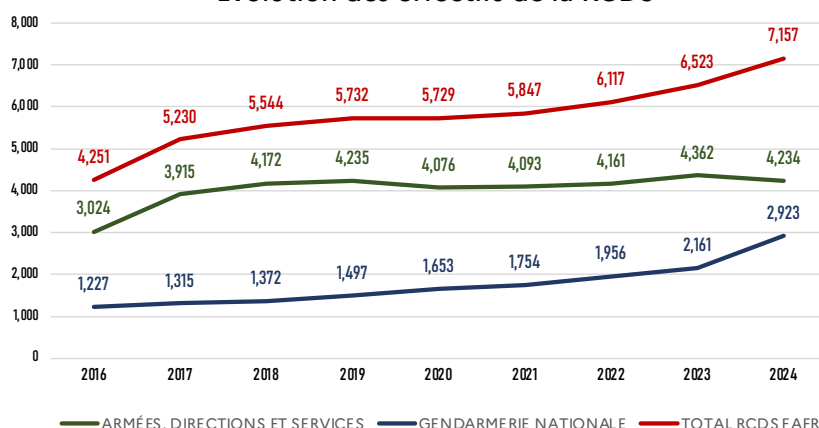
La réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) complète la réserve opérationnelle militaire.

Les réservistes citoyens de défense et de sécurité, collaborateurs occasionnels du service public, réalisent des activités à titre bénévole en contribuant à promouvoir l'esprit de défense et à renforcer le lien entre les armées et la Nation<sup>18</sup>. Ceci se traduit au travers d'actions de communication et de relations publiques mais également en participant à des actions de sensibilisation et d'information sur les questions de défense, d'aide à la reconversion des militaires ou encore d'accompagnement des jeunes de quartiers sensibles pour les accompagner dans une démarche de citoyenneté.

Agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions relevant de la défense nationale, les réservistes citoyens de défense et de sécurité constituent un premier degré d'engagement au profit de la défense<sup>19</sup> avant une éventuelle intégration au sein de la RO ou de l'active.

En fonction des besoins, l'autorité militaire peut faire appel aux réservistes citoyens de défense et de sécurité pour les affecter, avec leur accord, dans la réserve opérationnelle, les intéressés souscrivant alors un engagement à servir dans la réserve opérationnelle<sup>20</sup>. La Loi de programmation militaire 2024-2030, souligne l'importance accrue de la réserve citoyenne. Elle prévoit une meilleure intégration des réservistes citoyens dans les formations de l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) et de l'École de guerre, ainsi qu'une participation renforcée aux exercices et aux réflexions stratégiques des armées.

Évolution des effectifs de la RCDS



Les effectifs de la RCDS poursuivent leur augmentation. Ce vivier permet également de développer des partenariats avec d'autres acteurs et partenaires consulaires tels que le monde de l'entreprise et de la recherche, et de mener des actions conjointes plus efficaces et plus adaptées aux besoins.

<sup>17</sup>Vision stratégique du CEMA (octobre 2021)

<sup>18</sup>Article L. 4241-1 du code de la défense.

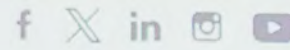
<sup>19</sup>Article L. 4241-2 du code de la défense.

<sup>20</sup>Article L. 4241-1 du code de la défense.

RENCONTRES DE LA GARDIE  
2024

« FIERES DE NOS RÉSERVISTES, D'HIER

Partagez votre journée



MARDI 12 NOVEMBRE 2024  
Maison de la Chimie



E NATIONALE

R ET D'AUJOURD'HUI »

NA



**GLOSSAIRE**

ANNEXE

## GLOSSAIRE

<b>AAE</b>	Armée de l'air et de l'espace
<b>ADS</b>	Armées, directions et services
<b>ALLOCRES</b>	Allocation d'études spécifique (mesure d'attractivité financière)
<b>AT</b>	Armée de terre
<b>CODIR</b>	Comité directeur de la garde nationale
<b>DGGN</b>	Direction générale de la gendarmerie nationale
<b>DGPN</b>	Direction générale de la police nationale
<b>DIAR</b>	Délégué interarmées aux réserves (DRES auprès du chef d'état-major des armées)
<b>EMA</b>	État-major des armées
<b>ESR</b>	Contrat d'engagement à servir dans la réserve
<b>FAFR</b>	Forces armées et formations rattachées (recouvrant en plus des armées, directions et services, la gendarmerie nationale)
<b>FIDERES</b>	Prime de fidélité (mesure d'attractivité financière)
<b>GN</b>	Gendarmerie nationale
<b>GNa</b>	Garde nationale
<b>JNR</b>	Journée nationale du réserviste ou journées nationales des réservistes
<b>LPM</b>	Loi de programmation militaire
<b>MN</b>	Marine nationale
<b>PN</b>	Police nationale
<b>RCDS</b>	Réserve citoyenne de défense et de sécurité
<b>ROPN</b>	Réserve opérationnelle de la police nationale
<b>RO1</b>	Réserve opérationnelle de premier niveau
<b>RO2</b>	Réserve opérationnelle de deuxième niveau (réserve de disponibilité)
<b>RSN</b>	Réserve de sécurité nationale
<b>SCA</b>	Service du commissariat des armées
<b>SEO</b>	Service de l'énergie opérationnelle
<b>SGA</b>	Secrétariat général pour l'administration du ministère des armées
<b>SID</b>	Service d'infrastructure de la défense
<b>SGGN</b>	Secrétariat général de la Garde nationale
<b>SSA</b>	Service de santé des armées

Édition 2024 du rapport annuel d'évaluation de la réserve militaire et de la Garde nationale établie par le Secrétariat général de la Garde nationale et du conseil supérieur de la réserve militaire en application de l'article 3 de l'arrêté du 26 octobre 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Secrétariat général de la Garde nationale.

**Directeur de Projet :**

Général de division François-Xavier POISBEAU

Secrétaire général de la Garde nationale

Secrétaire général du conseil supérieur de la réserve militaire

**Chargé de projet :**

Commissaire principale Vinciane FAUDEMÉR

**Photographe :**

SGGN, DICOD, DICOM

**Contributeurs :**

Générale de brigade Karine LEJEUNE, Mme Françoise DUMAS, Général de division Guillaume LE SEGRETAIR DU PATIS, Général de division Jean-Pierre GESNOT, Général de corps d'armées Bruno ARVISET, Général de brigade Christophe PASSERAT DE LA CHAPELLE , commissaire divisionnaire Michel-Yves UGUEN, Général de bataillon Frédéric DEVANLAY, capitaine de vaisseau Géraud CAZENAVE, Commissaire en chef de 1ère classe Gilles RAMANITRA, IC1 Cyrille FOULON, ICA Patrick GRELIER, Colonel Guillaume DUJON, Médecin en chef Romain DUPONT, Colonel Sylvain RENIER, Commissaire en chef de 2nde classe Alexandre ANGELOFRANCHI, M. Xavier GALLAIS de CHATEAUCROC, Colonel (R) Jackie MARIE, Lieutenant de vaisseau LAIGNELET, Enseigne de vaisseau FOURQUET DE NEGREL, M. Christophe GIRAUD, Mme Anne-Sophie LARUE, Mme Émilie BLANC, M. Émeric LEBACLE

