



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT D'ÉVALUATION

ÉDITION 2025





TABLE DES MATIÈRES

MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE.....	8
1. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET DYNAMIQUE PARTENARIALE.....	10
1.1 Une ambition nationale au service de la montée en puissance des réserves.....	12
> <i>En 2025, un objectif quantitatif ambitieux</i>	
> <i>Une stratégie partenariale orientée vers les entreprises de taille intermédiaire et les grands groupe</i>	
> <i>Des trajectoires de performance différenciées par filière de réserve</i>	
> <i>Un plan d'action territorial structuré</i>	
1.2 Un engagement accru des employeurs au profit des réservistes.....	17
2. FISCALITÉ ET INCITATIONS : ENJEUX ET PERSPECTIVES.....	20
2.1 Rappel du critère « responsabilité sociétale de l'entreprise » (RSE) renforcé.....	20
2.2 Le mécénat au service de la réserve : Valorisation fiscale du maintien de salaire pour l'entreprise.....	21
> <i>Problématique de fiscalisation : Analyse des freins rencontrés (complexité pour les TPE/PME)</i>	
> <i>Pistes d'évolution : Simplification des déclarations et renforcement de l'attractivité du dispositif</i>	
3. MODERNISATION ET AUTOMATISATION DES ÉCHANGES DE DONNÉES.....	25
3.1 Interopérabilité : Convergence des données avec les systèmes de forces (ROC, Minot@ur, SIRPOL).....	25
3.2 Fluidification administrative : Rôle de l'outil e-Partenariat dans la rédaction des conventions.....	26
4. LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE RAYONNEMENT DE LA GARDE NATIONALE.....	31
4.1 Rayonnement et visibilité.....	31
> <i>Le Salon du Bourget 2025</i>	
> <i>Les Journées nationales du réservistes (JNR)</i>	
> <i>Les Rencontres de la Garde nationale</i>	
> <i>Le Salon des maires et des collectivités territoriales</i>	
4.2 Stratégie de communication modernisée.....	35
> <i>Campagne « Engagés de toutes nos forces » : Une stratégie de "cohésion globale"</i>	
> <i>La communication Web</i>	
4.3 Valorisation des partenaires.....	40
> <i>La qualité de « Partenaire de la défense nationale » reconnue aux employeurs signataires de conventions</i>	
> <i>Prix de la Garde nationale</i>	
> <i>MRVDSI : une reconnaissance en voie d'élargissement</i>	

5. PHYSIONOMIE DES RÉSERVES OPÉRATIONNELLES COUVERTES PAR LA GARDE NATIONALE EN 2025.....	45
5.1 Des effectifs en croissance constante.....	45
5.2 Malgré la fin de la mission spécifique JOP 2024, des réservistes employés de façon soutenue.....	47
> <i>L'effet de " pic " des JOP 2024 : Une mobilisation hors norme</i>	
> <i>L'activité des réserves du MINARM</i>	
> <i>L'activité des réserves du MININT</i>	
5.3 Une diversité de la répartition socio-professionnelle.....	56
5.4 Une répartition homogène des classes d'âges.....	58
5.5 Une stabilisation du taux de féminisation :.....	60
5.6 Une répartition territoriale des réservistes en adéquation avec le maillage des forces armées et de sécurité intérieure.....	61
> <i>Le Salon du Bourget 2025</i>	
> <i>Les Journées nationales du réservistes (JNR)</i>	
> <i>Les Rencontres de la Garde nationale</i>	
5.7 La complémentarité des autres types de réserves des ministères des Armées et de l'Intérieur.....	65
6. GLOSSAIRE.....	70



Copyright © Marion LOTTEGIER/SCA/Défense

CENTRE MEDICAL DES ARMEES



Copyright © Service de santé des armées





MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA GARDE NATIONALE



2025 : canaliser et consolider les partenariats pour contribuer à la mobilisation des réserves au service de la Nation

CANALISER par un suivi qualitatif des partenaires : l'année 2025 marque une étape importante dans la poursuite de la structuration et du développement des réserves opérationnelles formant la Garde nationale. Depuis sa création, 1 460 conventions de partenariat ont été conclues avec des acteurs publics et privés, à un rythme soutenu de plus de deux cents signatures par an. Cette dynamique traduit l'ancrage progressif de la réserve opérationnelle au sein du tissu économique et institutionnel de notre pays.

Au-delà de leur dimension formelle, ces partenariats témoignent d'une conviction partagée : la défense et la sécurité de la Nation relèvent d'une responsabilité collective. L'engagement des employeurs en constitue l'un des fondements.

Il mérite d'être salué, alors que 99,4 % des entreprises partenaires choisissent d'aller au-delà des obligations légales en maintenant la rémunération de leurs collaborateurs réservistes. La stratégie partenariale dans une approche territoire et métiers contribue à faire lever des réservistes dont les forces ont besoin. Les employeurs civils des grandes entreprises, administrations ou collectivités territoriales, en confiance, valorisent ainsi leurs salariés ou agents qui s'engagent.

CONSOLIDER par un pilotage par les données : l'année écoulée a également été marquée par une modernisation significative des outils au service des réservistes et de leurs employeurs. La mise en service opérationnelle de l'application e-Partenariat V2 constitue à cet égard une avancée majeure, facilitant l'élaboration et le suivi des conventions de soutien à la réserve opérationnelle par les Correspondants Garde nationale-Employeurs. Dans le même temps, les travaux engagés autour d'un e-Partenariat de Nouvelle Génération ouvrent des perspectives structurantes pour l'avenir. L'objectif est de renforcer l'interopérabilité avec les systèmes d'information des réserves des armées, de la gendarmerie nationale et de la police nationale, afin d'améliorer le pilotage des engagements et la valorisation de la contribution des réservistes au sein des organisations partenaires. Il s'agit aussi de mieux mesurer, partager et faire publier les fruits portés par la convention, année après année.

Plus que jamais, la réserve opérationnelle demeure un trait d'union essentiel entre la Nation, ses forces armées et ses forces de sécurité intérieure. Il nous appartient collectivement de poursuivre cette dynamique portée par ce réseau de confiance afin de renforcer, dans la durée, la résilience et la cohésion de notre pays.

Le secrétaire général de la Garde nationale



Orientations stratégiques et dynamique partenariale

Afin de dépasser le strict cadre des obligations légales et de favoriser pleinement l'engagement des réservistes, le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) développe, depuis sa création le 13 octobre 2016, une politique active de conclusion de conventions de partenariat avec les employeurs. Cette démarche s'inscrit dans le prolongement des travaux conduits par le Secrétariat général du Conseil supérieur de la réserve militaire, qui avait déjà initié, entre 2004 et octobre 2016, la signature de conventions de même nature.

Le SGGN met ainsi en œuvre une stratégie partenariale structurée, cohérente et ambitieuse à destination des employeurs publics et privés. Celle-ci vise à accroître les effectifs de réservistes opérationnels tout en garantissant leur fidélisation durable. Elle repose sur un pilotage exigeant, fondé sur des indicateurs consolidés, ainsi que sur la conclusion de conventions renforçant progressivement les garan-

ties offertes aux réservistes, notamment en matière de maintien de la rémunération et de sécurisation du cadre juridique de leur engagement.

En moyenne, près de 230 conventions sont conclues chaque année par la Garde nationale, dont environ un tiers correspond à des renouvellements, les conventions étant établies pour une durée de cinq ans. Depuis 2016, ce sont ainsi 1 460 conventions qui ont été signées.

La Garde nationale s'appuie sur un maillage territorial dense et structuré, lui permettant d'identifier, au plus près des territoires, les entreprises, administrations et établissements d'enseignement supérieur susceptibles de s'inscrire dans une démarche partenariale favorable à l'engagement des réservistes.

Les partenariats développés par le SGGN répondent à un double objectif :

1

assurer un maillage équilibré de l'ensemble du territoire national, tant en métropole qu'en outre-mer.

2

répondre aux besoins des différentes composantes de la Garde nationale (armées, directions et services, Gendarmerie nationale et Police nationale), en s'appuyant notamment sur les filières professionnelles.

Dans cette perspective, le SGGN a engagé un rapprochement avec les fédérations professionnelles et les associations dont l'action contribue à la promotion de la défense nationale et au renforcement du lien entre la Nation et ses forces armées. Cette dynamique vise notamment à répondre aux tensions identifiées dans certains secteurs stratégiques — tels que la restauration collective, le transport, l'énergie, l'aéronautique ou la santé — ainsi qu'à accompagner les besoins liés aux enjeux technologiques majeurs, notamment dans les domaines des drones et du cyber.

Ce dispositif s'appuie sur un réseau de 124 correspondants Garde nationale–employeurs (CGNE), comprenant huit correspondants zonaux ainsi que plusieurs correspondants à compétence interdépartementale. Ce réseau constitue aujourd'hui l'ossature opérationnelle de la politique partenariale du SGGN. En complément, et en articulation étroite avec ce maillage territorial, des « référents filières » assurent le pilotage et le suivi des conventions dans les secteurs stratégiques essentiels aux forces armées et aux forces de sécurité intérieure, tels que la santé, l'énergie, l'alimentation ou encore les nouvelles technologies.

Leur action couvre l'ensemble du cycle partenarial : identification et prospection des structures éligibles, élaboration et rédaction des conventions, organisation de leur signature, puis suivi rigoureux de leur mise en œuvre. À cette fin, ils s'appuient sur des « référents Garde nationale » désignés au sein de chaque entité signataire, chargés de veiller au respect et à la bonne application des engagements souscrits.

Le pilotage de cette politique est assuré par le SGGN au moyen d'un infocentre structuré autour d'indicateurs consolidés, élaborés grâce à l'outil QlikSense à partir des données issues principalement de l'application e-Partenariat. Ce système d'information, dédié à l'appui à la rédaction et au suivi des conventions, permet de recenser et d'analyser l'ensemble des engagements pris par les partenaires.

Les indicateurs ainsi construits permettent notamment d'appréhender :

les caractéristiques des conventions (volume, répartition géographique, typologie des partenaires, secteurs d'activité, effectifs et nombre de réservistes concernés)

la nature des engagements consentis par les employeurs (nombre de jours accordés, délais de préavis, clauses de réactivité, maintien total ou partiel de la rémunération)

l'activité et le degré de structuration du réseau des CGNE

Dans la mesure où la majorité des réservistes opérationnels exerce une activité professionnelle dans les secteurs public et privé, la montée en puissance des effectifs de la réserve, telle que prévue par la loi de programmation militaire (LPM) et par la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (LOPMI), ne saurait être envisagée sans une implication active, durable et structurée des employeurs.

À cet égard, les conventions conclues par le SGGN offrent un cadre sécurisé permettant aux structures volontaires de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que le droit commun : attribution de jours d'absence supplémentaires au-delà du minimum légal, maintien total ou partiel de la rémunération durant les périodes d'activité dans la réserve, réduction des délais de préavis, voire intégration de clauses de réactivité adaptées aux exigences opérationnelles.

Dans ce contexte, le SGGN constate une dynamique particulièrement encourageante, marquée par un intérêt croissant des employeurs pour la formalisation de tels partenariats. En soutenant l'engagement de leurs collaborateurs au sein de la réserve, ces derniers contribuent à renforcer concrètement le lien entre les armées et la Nation, tout en participant activement à la résilience du pays et à la consolidation de la cohésion nationale.

1.1 | Une ambition nationale au service de la montée en puissance des réserves

La loi de programmation militaire (LPM) fixe pour ambition de doubler, en l'espace de six années, les effectifs de la réserve opérationnelle des armées, afin de porter ceux-ci à 80 000 réservistes opérationnels de premier niveau (RO1) au sein du ministère des Armées à l'horizon 2030, avec la perspective de prolonger cette dynamique pour atteindre 105 000 réservistes à l'échéance 2035. La loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (LOPMI) s'inscrit dans une trajectoire analogue pour les réserves opérationnelles de la gendarmerie nationale et de la police nationale avec un objectif de 50 000 réservistes en 2030 pour la gendarmerie.

Dans ce contexte, un nombre croissant d'entreprises manifeste son soutien à l'engagement de ses salariés réservistes en concluant des conventions de partenariat avec la Garde nationale, qui constitue aujourd'hui le cadre fédérateur des quelque 100 000 réservistes opérationnels relevant de ces deux ministères.

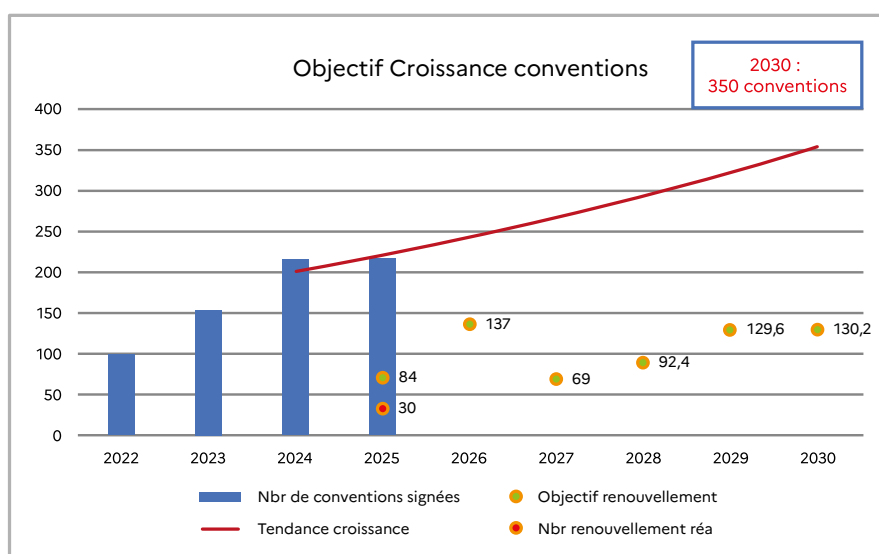
Le Secrétariat général de la Garde nationale conclut en moyenne 230 conventions par an, dont près d'un tiers correspond à des renouvellements, ces conventions étant généralement établies pour une durée de cinq ans. La progression observée ces dernières années témoigne d'une dynamique particulièrement soutenue, le nombre de conventions signées étant passé de 154 en 2023 à 217 en 2025, soit une augmentation de plus de 40 %.

Sur la période 2016–2025, le SGGN a ainsi conclu 1 460 conventions, dont 879 demeurent actuellement en vigueur, les autres étant arrivées à échéance sans renouvellement. Cette évolution traduit à la fois le renforcement continu de la politique partenariale et l'engagement croissant des employeurs en faveur du développement de la réserve opérationnelle.

> En 2025, un objectif quantitatif ambitieux

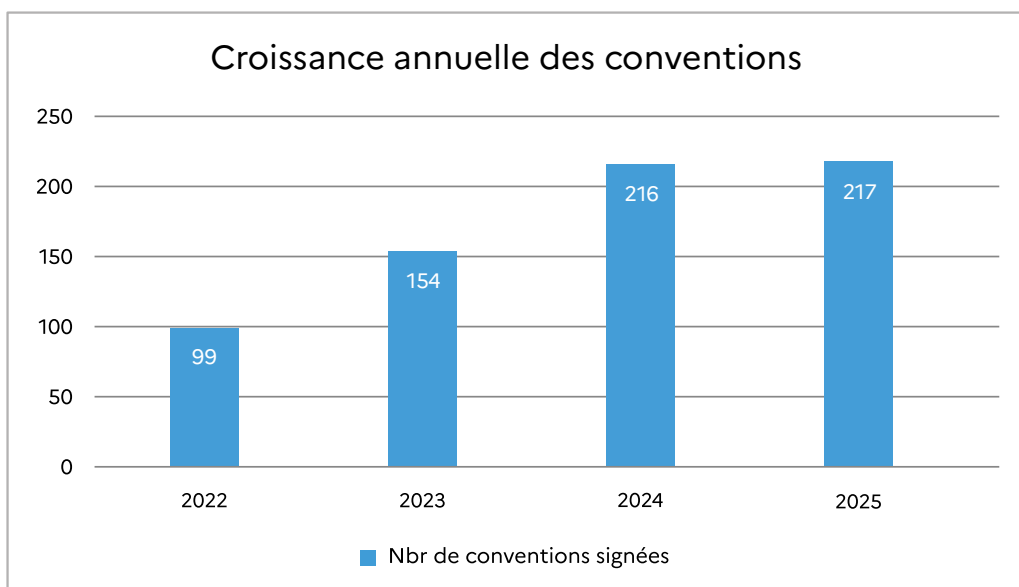
À l'issue du comité directeur de la Garde nationale de mars 2025, un objectif de progression a été fixé, visant la signature de 224 conventions, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. Cet objectif intégrait également un taux de renouvellement cible de 60 %, correspondant à 72 conventions à reconduire.

Le bilan de l'année 2025, marqué par la conclusion de 30 renouvellements, fait apparaître un écart significatif au regard de cet objectif. Cette situation s'explique principalement par une réorientation stratégique de la politique partenariale, privilégiant la prospection et la conclusion de conventions avec de nouveaux partenaires, identifiés comme prioritaires au regard des besoins exprimés par les différentes composantes.



Malgré un taux de renouvellement limité à 25 % des conventions arrivées à échéance en 2020, le Secrétariat général de la Garde nationale est parvenu à conclure 217 partenariats en 2025.

Dans cette dynamique, le SGGN poursuit une politique volontariste visant à accroître le nombre de conventions signées, en s'inscrivant dans une trajectoire de progression annuelle de l'ordre de 10 %. Cette démarche s'accompagne d'une attention particulière portée à la qualité des engagements souscrits, en privilégiant des conventions traduisant un investissement substantiel et durable des employeurs.



> *Une stratégie partenariale orientée vers les entreprises de taille intermédiaire et les grands groupes*

La stratégie partenariale accorde une attention soutenue aux grands groupes, en particulier à ceux composant l'indice CAC 40, ainsi qu'aux collectivités territoriales et aux établissements d'enseignement supérieur, identifiés comme des partenaires structurants pour l'atteinte des objectifs de recrutement. Elle s'appuie sur une organisation territoriale fine et sur une cartographie précise des besoins en compétences, élaborée en étroite concertation avec les forces armées et les forces de sécurité intérieure.

Dans ce cadre, l'action du Secrétariat général de la Garde nationale vise à développer de manière significative le nombre de partenariats conclus avec les employeurs relevant des secteurs en tension au sein du ministère des Armées et du ministère de l'Intérieur, tout en veillant à consolider la qualité et la solidité des engagements contractés.

Au-delà de l'accroissement du vivier de réservistes opérationnels, cette démarche concourt également à renforcer le lien entre les institutions de sécurité et la société civile, contribuant ainsi à la résilience nationale et à la cohésion du corps social.

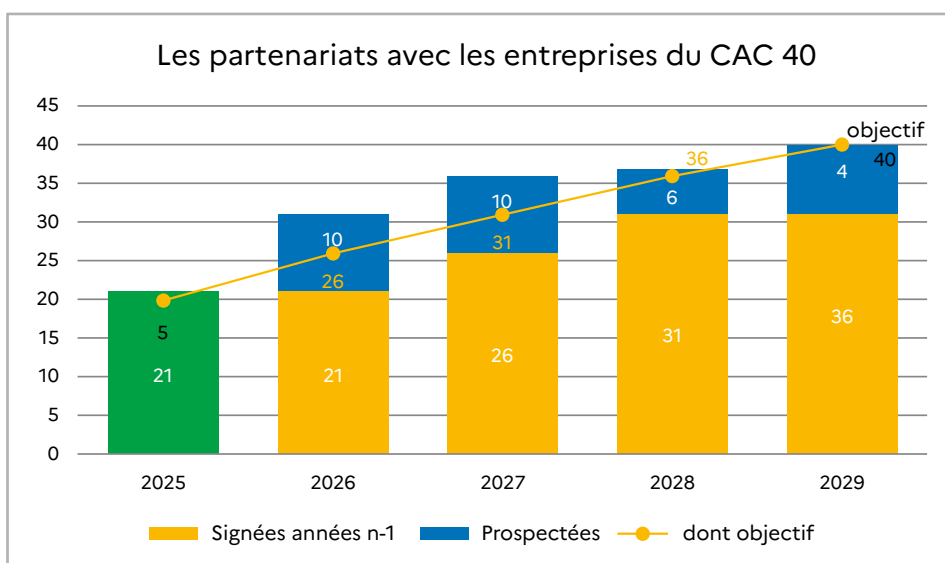
Les entreprises du CAC 40, ainsi que les sociétés dites « grands comptes », constituent à cet égard un axe stratégique prioritaire, compte tenu de leur capacité d'entraînement en matière de soutien à l'engagement des réservistes et de leur contribution au renforcement de la résilience du pays.

Au 16 avril 2025, dix-neuf entreprises du CAC 40 avaient conclu une convention de partenariat, dont onze depuis le 1er janvier 2024, traduisant l'adhésion croissante des principaux acteurs économiques à la politique de la réserve.

Au 31 décembre 2025, le SGGN totalisait vingt et une conventions signées avec des entreprises du CAC 40, parmi lesquelles :

- Société Générale (13 octobre 2025)
- Orange (13 octobre 2025)
- Saint-Gobain (27 octobre 2025)
- Safran (4 octobre 2025)

Parallèlement, des échanges ont été engagés avec dix autres entreprises du CAC 40, témoignant de la poursuite d'une dynamique résolue visant à consolider et à valoriser des partenariats stratégiques avec les principaux acteurs économiques nationaux.



> Des trajectoires de performance différenciées par filière de réserve

Les familles professionnelles en tension, en particulier celles relevant des systèmes d'information et de communication (SIC) ainsi que du domaine du cyber, font l'objet d'un suivi attentif et continu de la part du Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN). La forte représentation des métiers de la « tech », portée notamment par un tissu dynamique de start-up, de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire, conduit le SGGN à orienter prioritairement son action vers les organisations professionnelles fédérant ces acteurs, afin d'en optimiser l'impact et d'en amplifier la portée.

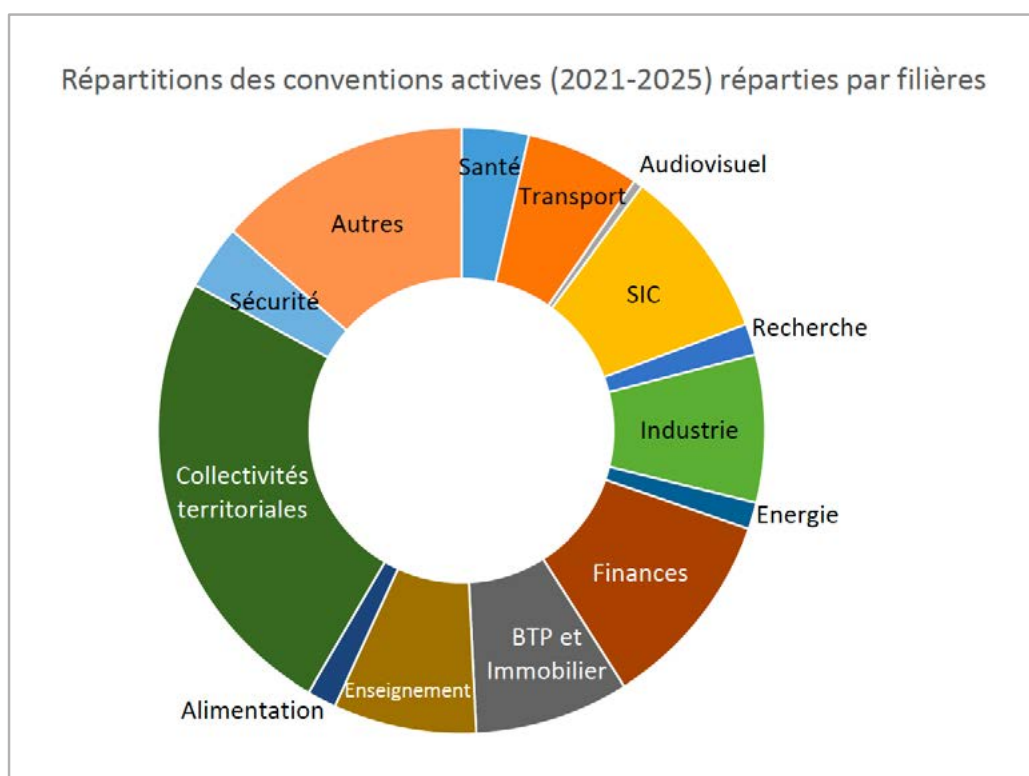
Cette approche vise à répondre avec la plus grande précision aux besoins opérationnels exprimés, d'une part, par le Commandement de la cyberdéfense (COMCYBER) et le Centre national de développement (CND) du ministère des Armées et, d'autre part, par le COMCYBER du ministère de l'Intérieur et l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, pour ce qui concerne les enjeux relevant de la sécurité intérieure.

De manière analogue, dans le cadre de l'initiative « SSA Transformation 2030 », le SGGN a défini des objectifs de partenariat ciblés dans le secteur de la santé, en portant une attention particulière aux laboratoires et aux établissements hospitaliers, afin de répondre aux besoins stratégiques des forces armées et des forces de sécurité intérieure.

Par ailleurs, les filières liées à l'énergie, à l'eau et à l'alimentation constituent également, pour l'année 2025, des secteurs prioritaires de suivi, au regard de leur contribution essentielle à la résilience opérationnelle et à la continuité des missions.

Afin d'assurer le pilotage et le suivi des conventions conclues dans ces domaines stratégiques, le SGGN s'appuie sur un réseau spécialisé de « référents filières », chargés de garantir la liaison, la coordination et la cohérence d'ensemble entre les partenaires et les forces opérationnelles. Chaque référent se voit confier la responsabilité d'un périmètre sectoriel déterminé — santé, énergie, logistique et transports, alimentation, air et espace, nouvelles technologies et numérique, ainsi que l'enseignement supérieur.

Complémentaire de l'organisation territoriale assurée par les correspondants Garde nationale–employeurs (CGNE), cette structuration sectorielle permet au SGGN de garantir un suivi rigoureux des partenariats, une coordination efficiente et une adéquation optimale entre les besoins opérationnels des forces armées et de sécurité intérieure et l'engagement des acteurs partenaires.



Un travail structurant a été engagé dès 2024 afin d'identifier de manière précise les besoins en compétences des armées, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Dans ce cadre, des référents « filières » ont été progressivement désignés afin d'appuyer les correspondants Garde nationale–employeurs (CGNE) dans le ciblage des entreprises présentant un intérêt stratégique pour le soutien des forces armées et des forces de sécurité intérieure.

> Un plan d'action territorial structuré

La stratégie partenariale du Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) a été résolument orientée vers le développement de conventions avec les collectivités territoriales, dans le but d'assurer une couverture homogène et complète de l'ensemble du territoire national.

À ce jour, 255 conventions de partenariat ont ainsi été conclues avec des collectivités territoriales — communes, départements, régions et autres structures locales — traduisant l'engagement constant des acteurs territoriaux en faveur de la réserve opérationnelle.

Cette dynamique a permis un déploiement sur 12 des 13 régions métropolitaines, attestant d'un maillage territorial particulièrement dense, qui constitue un levier essentiel pour la mobilisation, l'ancrage local et la fidélisation des réservistes.

Parallèlement, le SGGN poursuit le développement de partenariats avec les employeurs privés sur l'ensemble du territoire national. Cette démarche vise à renforcer la disponibilité opérationnelle des réservistes et à contribuer à la résilience de la Nation, en garantissant l'existence d'un vivier de compétences mobilisable sur l'ensemble du territoire métropolitain.



Cette visualisation contribue à affiner le pilotage de l'action des correspondants, en permettant d'identifier avec précision les zones insuffisamment couvertes et d'y orienter les efforts de prospection.

Dans ce cadre, le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) assure la coordination et l'animation du réseau des correspondants Garde nationale–employeurs (CGNE), auxquels il est demandé d'identifier en continu de nouvelles opportunités de partenariat, en particulier dans les territoires encore dépourvus de conventions.

Le SGGN a ainsi renforcé un pilotage plus fin et structurant de son dispositif, en animant le réseau des CGNE au sein des régions administratives métropolitaines, lesquels contribuent à orienter l'action territoriale, ainsi que celui des « référents Garde nationale » (REFGN), interlocuteurs privilégiés du SGGN au sein des entités signataires.

Parallèlement, le Secrétariat général de la Garde nationale a poursuivi la rationalisation de son réseau de CGNE, chargés de relayer la politique partenariale dans les territoires, en métropole, en outre-mer et auprès des Français établis hors de France. En complément, il a densifié son réseau de référents dédiés aux filières de souveraineté, afin de privilégier la constitution d'une réserve de compétences identifiées et mobilisables en cas de crise majeure.

Le SGGN accompagne ainsi l'évolution du modèle de réserve, en conciliant le développement d'une réserve de compétences avec la préservation de la vocation fédératrice des différentes composantes, au service de la résilience nationale.

La stratégie partenariale repose, dès lors, sur une double approche complémentaire. D'une part, une approche territoriale, fondée sur la mobilisation du réseau des CGNE en lien étroit avec les acteurs économiques, universitaires, institutionnels et les collectivités territoriales. D'autre part, une approche par filières de souveraineté, visant à renforcer les effectifs de réservistes dans les domaines stratégiques indispensables à la continuité des missions et à la résilience de la Nation.

1.2 | Un engagement accru des employeurs au profit des réservistes

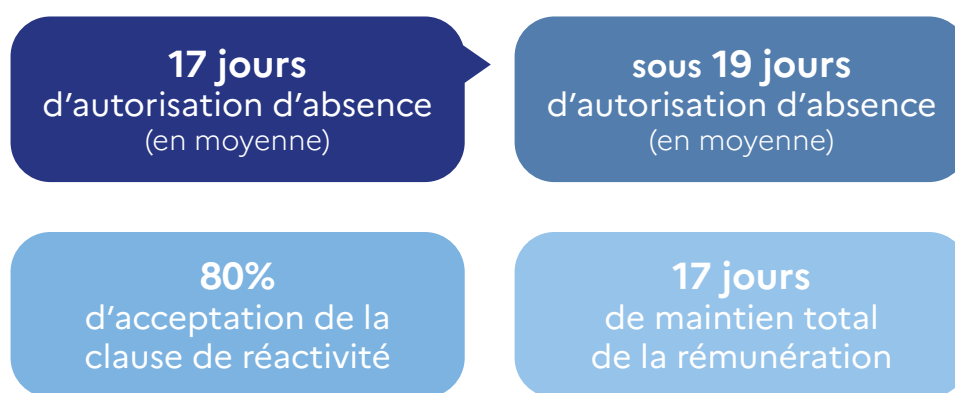
Les conventions de partenariat constituent un instrument essentiel de la politique de renforcement des réserves opérationnelles, en offrant un cadre à la fois structuré et sécurisé à l'engagement des réservistes. Elles participent également à la protection et à la valorisation du parcours professionnel des collaborateurs concernés, en consacrant la reconnaissance de leur engagement au service de la défense et de la sécurité nationale.

Ces conventions permettent de garantir un volume de jours de disponibilité supérieur aux exigences

légales minimales et d'aménager, le cas échéant, des délais de préavis réduits pour la libération des obligations professionnelles.

Elles assurent ainsi un équilibre entre les impératifs opérationnels et les contraintes des employeurs, tout en préservant les intérêts des réservistes.

Ce dispositif contribue, en définitive, à consolider la confiance des partenaires et à renforcer leur adhésion durable à la politique de la réserve, au service de l'intérêt général et de la résilience nationale.



Les conventions signées par la Garde nationale mettent en œuvre trois leviers principaux concourant à la sécurisation du parcours du salarié ou agent réserviste :

1. Le volume annuel de jours d'autorisation d'absence accordés aux réservistes

Pour l'année 2025, l'objectif relatif au nombre moyen de jours de disponibilité des réservistes a été fixé à 17 jours, avec un seuil minimal garanti de 11 jours. Au 31 décembre 2025, le nombre moyen de jours effectivement accordés s'établit à 16,68, traduisant un écart modéré par rapport à la cible initiale.

Cette évolution s'explique en partie par le modèle conventionnel actuellement en vigueur, caractérisé par l'absence d'obligation stricte imposée aux employeurs quant au volume de jours accordés, lesquels disposent ainsi d'une latitude d'adaptation en fonction de leurs contraintes organisationnelles. Si cette flexibilité peut conduire à une légère variation à la baisse des volumes moyens, elle constitue également un facteur d'adhésion essentiel, favorisant la conclusion de conventions tout en préservant l'équilibre entre les besoins opérationnels des forces et les contraintes professionnelles des réservistes.

2. Les dispositifs de préavis

Les conventions de partenariat peuvent prévoir l'acceptation, par les employeurs, de la clause de réactivité à laquelle sont soumis les réservistes militaires, les personnels relevant de la police nationale n'étant pas concernés par ce dispositif. Cette clause permet aux forces armées de mobiliser rapidement les réservistes en cas de nécessité opérationnelle. Dans ce cadre, les employeurs consentent généralement à un délai de préavis d'au moins quinze jours, conciliant ainsi les exigences de disponibilité opérationnelle avec leurs propres impératifs de gestion. En 2025, le délai moyen de préavis observé s'établit à 10,67 jours, en légère progression par rapport à 2024 (9,39 jours).

3. Les clauses de réactivité opérationnelle

Cette évolution s'accompagne d'une diminution de la proportion de partenaires s'engageant sur la clause de réactivité, passée de 76 % à 68 %. Cette tendance peut être analysée au regard du contexte international, susceptible de conduire certaines entreprises à une approche plus prudente quant à la disponibilité immédiate de leurs collaborateurs réservistes. La clause de réactivité, indispensable à la réactivité des forces, suppose un équilibre exigeant entre impératifs opérationnels et contraintes économiques, soulignant l'importance d'un dialogue partenarial fondé sur la confiance et l'adaptabilité.

4. Les pratiques de maintien total ou partiel de la rémunération

Les partenaires privés manifestent une implication croissante en matière de maintien de la rémunération des réservistes.

Cette disposition, qui peut prendre la forme d'un maintien total ou partiel, bénéficie directement au collaborateur réserviste et constitue un indicateur significatif de l'engagement des employeurs en faveur de la réserve opérationnelle.

Les agents publics, pour leur part, bénéficient de droit du maintien intégral de leur rémunération. Le maintien de la rémunération constitue l'un des leviers majeurs de l'attractivité de la réserve, en garantissant au salarié réserviste la sécurité financière nécessaire à son engagement.

Il traduit également la reconnaissance du caractère stratégique de la réserve et l'implication concrète des employeurs dans la contribution à la mission nationale. Pour l'année 2025, la part des employeurs privés s'engageant à maintenir totalement ou partiellement la rémunération de leurs salariés durant leurs périodes d'activité en réserve atteint 95,24 %, contre 85,50 % en 2024. Cette progression notable témoigne d'une mobilisation accrue du monde économique en faveur du renforcement des réserves opérationnelles.

Cette dynamique se confirme à un niveau encore plus élevé, puisque 99,40 % des entreprises signa-

taires de conventions s'engagent désormais à garantir un maintien, total ou partiel, de la rémunération de leurs collaborateurs durant leurs activités dans la réserve.

Ces indicateurs constituent un outil essentiel d'appréciation de la qualité des conventions de partenariat et du degré d'implication effective des employeurs. Ils traduisent leur volonté de reconnaître et de soutenir l'engagement de leurs collaborateurs réservistes en leur offrant des conditions dépassant le strict cadre légal. Ils contribuent également à renforcer la sécurité juridique des réservistes, en leur garantissant un environnement clair, stable et protecteur dans l'exercice de leurs missions. Depuis sa création en 2016, le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) a déployé une stratégie partenariale ambitieuse, structurée et évolutive, visant à consolider et à pérenniser les effectifs de la réserve opérationnelle.

Dans cette perspective, la souplesse des conventions constitue un levier déterminant, en favorisant l'adhésion progressive des employeurs et en consolidant un partenariat fondé sur la confiance, condition essentielle de la montée en puissance durable de la réserve opérationnelle.





GEN ARMERIE

Fiscalité et Incitations : Enjeux et Perspectives

2.1 | Un engagement accru des employeurs au profit des réservistes

Le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) s'est pleinement engagé dans la valorisation d'un levier d'avenir pour le développement des partenariats :

la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Depuis août 2023, la reconnaissance des actions de soutien aux réserves comme composante de la RSE a été explicitement renforcée par la loi de programmation militaire 2024-2030, laquelle a modifié l'article L. 225-102-1 du code de commerce. Le titre III de cet article prévoit désormais que la déclaration de performance extra-financière comprend notamment des informations relatives aux actions visant à promouvoir le lien entre la Nation et ses forces armées, ainsi qu'à soutenir l'engagement dans les réserves.

Désormais codifiée à l'article L. 22-10-35 du code de commerce, cette obligation impose aux entreprises cotées, à compter du 1er janvier 2025, de mentionner dans leur rapport de gestion présenté aux actionnaires les actions mises en œuvre en faveur du lien entre la Nation et ses forces armées et du soutien à l'engagement dans les réserves de la Garde nationale.

Au-delà du périmètre des entreprises soumises à cette obligation, celles qui le souhaitent peuvent également valoriser 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 à destination de leurs parties prenantes.

Les établissements d'enseignement supérieur, publics comme privés, disposent également de la possibilité de valoriser leur engagement au titre de la RSE dans le cadre du label « Développement durable et responsabilité sociétale » (DD&RS). Cette reconnaissance du soutien aux réserves opérationnelles constitue un levier d'attractivité majeur pour les organisations, dans un contexte où les nouvelles générations accordent une importance croissante aux critères sociaux, sociétaux et environnementaux dans le choix de leur employeur.

Les entreprises engagées dans des démarches RSE structurées sont ainsi perçues comme des employeurs de référence, renforçant leur capacité à attirer et fidéliser les jeunes talents.

Au-delà de cet enjeu d'attractivité, ces démarches contribuent également à renforcer la résilience des organisations face à un environnement géopolitique, économique et sécuritaire de plus en plus complexe, marqué notamment par l'émergence de nouvelles menaces, en particulier dans le domaine cyber. Elles favorisent ainsi la diffusion d'une culture de la gestion de crise et de l'anticipation, en s'appuyant sur des salariés réservistes expérimentés et rompus aux situations dégradées.

Dans cette perspective, le SGGN conduit une action de sensibilisation auprès des personnes morales afin de promouvoir la valeur ajoutée que représente l'intégration de réservistes parmi leurs collaborateurs, en tant que vecteurs de résilience, d'engagement et d'adaptabilité au service de la continuité de l'activité économique.

2.2 | Le mécénat au service de la réserve : Valorisation fiscale du maintien de salaire pour l'entreprise

Le principe du mécénat est reconnu au bénéfice des entreprises signataires.

Ainsi, lorsqu'une entreprise maintient la rémunération d'un salarié réserviste mis à disposition de la réserve opérationnelle des armées, de la gendarmerie nationale ou de la police nationale, elle peut bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 60 % du montant du salaire correspondant aux périodes d'activité du réserviste.

À ce titre, les organismes accueillant des personnels réservistes sont tenus de délivrer, à la demande de l'employeur privé concerné, une attestation précisant, pour chaque salarié, le nombre de jours effectivement accomplis au titre de la réserve.

> *Problématiques de fiscalisation : Analyse des freins rencontrés (complexité pour les TPE/PME).*

Dans une publication en date du 8 janvier 2025, sous la référence ACTU-2024-00257, la Direction générale des finances publiques (DGFIP) a précisé sa doctrine relative au régime du mécénat, en étendant son champ d'application à la réserve opérationnelle de la Police nationale. Cette évolution doctrinale prend acte de la transformation de la réserve civile de la Police nationale en réserve opérationnelle, opérée par l'article 12 de la loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure.

Dans ce cadre, la DGFIP considère désormais que, compte tenu des missions confiées à la réserve opérationnelle de la Police nationale, la mise à disposition à titre gratuit de salariés réservistes par une entreprise auprès de cette réserve est éligible au régime fiscal du mécénat, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles

applicables à la réserve opérationnelle de la Gendarmerie nationale.

La mise en œuvre de ce dispositif repose sur une déclaration effectuée par l'employeur civil, sur la base des attestations de service fait transmises pour les salariés réservistes.

À cet égard, le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) a indiqué à la direction des affaires financières (DAF) du ministère des Armées, et notamment à son bureau de la fiscalité et des affaires financières internationales, que les employeurs de réservistes se trouvent, à ce stade, dans l'incapacité de produire systématiquement des certificats destinés aux entreprises privées, compte tenu notamment de la volumétrie des données à traiter (nombre de réservistes concernés au sein des différentes unités et volume annuel de jours de réserve effectués).



Principe :

Afin de bénéficier d'une réduction d'impôt, au titre de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés, le donateur doit être en mesure de justifier de la réalité du don consenti. Cette exigence est satisfaite dès lors qu'il dispose d'une attestation délivrée par le donataire, établissant la matérialité du don. Corrélativement, le donataire est tenu de déclarer les attestations ainsi émises.

Ce principe s'applique également aux dons en nature, incluant la mise à disposition de salariés réservistes par les employeurs privés, dès lors que ceux-ci maintiennent leur rémunération pendant les périodes d'engagement.

La délivrance d'attestations de dons est devenue obligatoire pour les dons effectués à compter du 1er janvier 2022. Jusqu'alors, cette formalisation relevait davantage de pratiques déclaratives des employeurs, sans constituer une obligation systématique. Le guide fiscal relatif aux opérations de mécénat et aux dons en faveur du ministère des Armées rappelle cette évolution normative vers une obligation de délivrance de certificats.

Cette obligation est désormais consacrée par le Bulletin officiel des finances publiques–Impôts (BO-FiP), sous la référence BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 du 21 juin 2023, dont la remarque n° 3 du paragraphe 75 précise que, afin de permettre aux employeurs de justifier la réalité d'un don en nature au bénéfice notamment des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministère des Armées, ou encore de la réserve opérationnelle de la Gendarmerie nationale, les organismes concernés doivent délivrer un reçu fiscal mentionnant notamment les dates et heures des interventions ou des formations effectuées par le salarié.

Il en résulte que les organismes bénéficiant du concours de personnels réservistes sont tenus de transmettre à l'employeur privé une attestation précisant, pour chaque salarié concerné, le nombre de jours de réserve effectivement réalisés. Cette obligation s'applique à l'ensemble des composantes de la Garde nationale, qu'elles relèvent du ministère des Armées ou du ministère de l'Intérieur, y compris la Police nationale, en cohérence avec l'évolution doctrinale intervenue le 8 janvier 2025 de la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

Il convient de souligner que le montant des rémunérations versées demeure de la seule responsabilité de l'employeur.

La désignation du signataire des attestations revêt, à cet égard, un enjeu particulier, dans la mesure où elle engage sa responsabilité quant à la certification du nombre de jours de réserve effectivement réalisés.

Parallèlement à la délivrance de ces attestations aux donateurs, le donataire est également tenu de déclarer à l'administration fiscale les reçus fiscaux ainsi émis.

En effet, l'article 222 bis du code général des impôts (CGI) impose aux organismes bénéficiaires de dons de déclarer les montants et le nombre des reçus fiscaux émis au titre de l'année civile ou de l'exercice concerné, permettant ainsi aux contribuables de bénéficier des réductions d'impôt prévues dans le cadre du régime de mécénat.

Si cette obligation déclarative porte tant sur le nombre de documents émis que sur le montant total des dons correspondants, il apparaît néanmoins qu'elle soulève une difficulté d'appréciation lorsque les organismes accueillant des réservistes sont en mesure de comptabiliser les attestations délivrées sans pour autant disposer de la maîtrise directe du chiffrage des dons, lequel demeure extérieur à leur champ de responsabilité.

> *Pistes d'évolution : Simplification des déclarations et renforcement de l'attractivité du dispositif.*

Au regard de ses attributions, le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) a saisi la direction des affaires financières (DAF) du ministère des Armées, et plus particulièrement son bureau de la fiscalité et des affaires financières internationales.

Dans ce cadre, le SGGN a proposé que ce dernier engage une démarche de concertation avec la direction de la législation fiscale afin d'envisager un assouplissement de l'interprétation résultant de la remarque n° 3 du paragraphe 75 du BOI-BIC-RICI-20-30-10-20, dans le souci de ne pas remettre en cause les dispositifs de réduction d'impôt mobilisés par les employeurs privés au titre de leur engagement en faveur de la réserve.

Par ailleurs, la décision n° 8 du comité directeur de la Garde nationale, réuni le 13 mars 2025, a arrêté le principe selon lequel le Secrétariat général pour l'administration (SGA), en lien avec la direction générale des finances publiques (DGFiP), apportera son appui au SGGN en vue de l'élaboration d'une procédure commune, sécurisée et conforme au cadre réglementaire en vigueur. Cette mesure, à caractère incitatif pour les entreprises, constitue un levier essentiel au regard des ambitions fixées en matière de montée en puissance des réserves opérationnelles.

Une fois cette procédure stabilisée et formalisée, il reviendra aux différentes composantes de la Garde nationale d'en assurer une application homogène, notamment en matière de délivrance des certificats et attestations afférents.





POLICE NATIONALE
FORMATION

PL
I) Qu'...
2) Qu'...
280
II- 1. 3
2 5
3 f

POLICE

Modernisation et automatisation des échanges de données

Afin d'assurer un pilotage renforcé des engagements et de valoriser pleinement la présence des réservistes au sein des entreprises partenaires.

3.1 | Un engagement accru des employeurs au profit des réservistes

La politique partenariale actuellement conduite par le SGGN vise à identifier des partenaires disposant de compétences professionnelles susceptibles de répondre aux besoins des forces armées et des forces de sécurité intérieure. Toutefois, sa mise en œuvre se heurte à une connaissance encore partielle du tissu des employeurs civils des réservistes, laquelle permettrait pourtant d'identifier plus finement, d'une part, les entreprises fortement pourvues en réservistes, et, d'autre part, celles présentant des compétences stratégiques sans recours identifié à la réserve.

À ce jour, les entreprises partenaires ne déclarent que le nombre de réservistes identifiés en leur sein. Cette donnée demeure incomplète, dans la mesure où de nombreux salariés-réservistes ne se déclarent pas comme tels, rendant le recensement global largement imparfait et en partie aléatoire.

L'approche par les compétences à l'échelle territoriale s'articule par ailleurs avec une lecture complémentaire par filières et par métiers, au sein des différentes branches professionnelles, en cohérence avec les réflexions engagées sur les soutiens stratégiques mobilisables en situation de crise.

En l'absence d'une connaissance consolidée des employeurs et des éventuelles autres obligations ou engagements des réservistes susceptibles d'affecter leur disponibilité, les employeurs opérationnels ne sont pas en mesure d'anticiper pleinement les risques d'indisponibilité concomitante en cas de sollicitation. Cette situation peut, dans certains cas, générer des tensions entre différents dispositifs de mobilisation, notamment lorsqu'un réserviste est susceptible d'être rappelé au titre de la réserve de sécurité nationale tout en étant également engagé dans un autre cadre, tel que la réserve sanitaire.

Dans cette perspective, il apparaît pertinent d'encourager les réservistes à déclarer, sur la base du volontariat, leur appartenance à d'autres dispositifs de réserve ou à des structures susceptibles d'être mobilisées en situation de crise, telles que certaines associations de secours aux victimes.

Il est ainsi proposé que les services gestionnaires des réserves opérationnelles des deux ministères intègrent dans leurs systèmes d'information RH la possibilité de renseigner l'identité de l'employeur

civil du réserviste ainsi que son numéro SIREN. Cette déclaration, effectuée via les outils de gestion existants (ROC, Minot@ur, etc.), permettrait une centralisation fiable des données, fondée sur un référentiel commun, facilitant leur agrégation et leur exploitation stratégique.

Une telle évolution contribuerait à renforcer la connaissance des compétences détenues par les réservistes issus du monde civil, et à améliorer, en conséquence, la capacité d'anticipation et d'emploi des ressources disponibles. Or à ce jour, cette modification est impossible légalement. En effet, l'article 1 de l'arrêté interministériel du 25 juin 2025 relatif aux modalités d'engagement dans la réserve opérationnelle définit les mentions devant figurer dans le contrat d'engagement. L'identité de l'employeur du réserviste opérationnel n'y figure pas. Au préalable il est donc nécessaire de modifier l'arrêté pour y ajouter cette mention (sur la base du numéro SIREN de l'employeur) pour la rendre obligatoire. Dans l'immédiat cela est réalisable sur la base du consentement volontaire des réservistes.

En effet, la décision n°5 du comité de direction (CODIR) prévoit que les actions conjointes des gestionnaires des composantes (MINARM et MININT), en coordination avec le SGGN, doivent encourager, sur une base volontaire, la déclaration par les réservistes de leurs compétences acquises ainsi que de leurs employeurs civils, dans une logique de meilleure valorisation et de pilotage renforcé des ressources.

3.2 | Un engagement accru des employeurs au profit des réservistes

Afin de garantir une fluidification accrue des processus administratifs entre la Garde nationale et ses partenaires – qu'ils relèvent du secteur privé, des administrations ou des collectivités territoriales – l'enjeu stratégique consiste à faire évoluer un modèle de gestion historiquement fondé sur des procédures « papier » vers un pilotage plus agile, intégré et numérisé.

Dans cette perspective, la solution E-Partenariat ne se limite pas à une fonction de stockage documentaire. Elle automatise l'ensemble du cycle de vie des partenariats et s'appuie sur des matrices intelligentes, paramétrables selon la nature des acteurs concernés (PME, grands comptes, secteur public) ainsi que selon les engagements qu'ils entendent souscrire.

Ce dispositif permet ainsi de dépasser une logique de contractualisation descendante : la rédaction des conventions s'inscrit désormais dans une dynamique de co-construction, fondée sur un équilibre d'intérêts et une logique de partenariat mutuellement bénéfique.

Par ailleurs, grâce à son infocentre, E-Partenariat assure un suivi en temps réel du nombre de conventions conclues. À terme, il permettra également de mesurer avec précision le volume de réservistes mobilisés au titre de ces conventions, offrant ainsi une vision consolidée de l'impact opérationnel du dispositif.

Dans une perspective d'évolution, des réflexions sont actuellement engagées en vue de la mise en place d'un outil rénové de rédaction et de suivi des conventions, ainsi que de son interfaçage avec les systèmes d'information dédiés à la gestion des réserves.

Depuis la fin de l'année 2025, le pôle numérique a engagé des échanges structurés avec les trois services en charge de ces systèmes : la direction de projet ROC (DP ROC) pour les réservistes du ministère des Armées et des anciens combattants, le système d'information Minot@ur pour la Gendarmerie nationale, et le SIRPOL pour la Police nationale.

Les discussions les plus avancées concernent à ce stade la DP ROC. Une feuille de route commune ainsi que la formalisation des besoins techniques sont en cours d'élaboration entre la DP ROC et le pôle numérique, avec l'appui du Centre de normalisation des données (CND). L'objectif partagé est de permettre, à compter de janvier 2027, des échanges de données interopérables entre les systèmes d'information ROC et l'infocentre du Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN).

Les flux envisagés porteraient, côté SGGN, sur les conventions en vigueur ainsi que sur les engagements souscrits par les partenaires. En retour, le système ROC serait en mesure d'intégrer les données relatives aux employeurs des réservistes, au nombre de réservistes par employeur, ainsi qu'éventuellement aux volumes de jours d'activité réalisés.



FOCUS Enquête CSA Research

Les salariés-réservistes en entreprise : le point de vue des employeurs – 2025

1. Contexte et méthodologie

La présente enquête a été conduite au moyen d'un questionnaire auto-administré en ligne, diffusé par le Secrétariat général de la Garde nationale. Elle a permis de recueillir 454 réponses complètes, dont 392 émanant d'entreprises employant au moins un salarié-réserviste. La collecte s'est déroulée entre le 23 mai et le 15 juillet 2025.

Afin d'enrichir l'analyse, certains indicateurs ont été mis en perspective avec les résultats de l'étude de 2016, permettant ainsi d'apprécier les évolutions observées sur la période.

2. Profil des entreprises interrogées

Les entreprises ayant répondu à l'enquête présentent un ancrage significatif dans l'écosystème de la défense et de la sécurité intérieure. En effet, 63 % d'entre elles entretiennent des liens avec les forces armées ou les forces de sécurité intérieure, cette proportion s'élevant à 65 % parmi les entreprises employant au moins un salarié-réserviste.

Par ailleurs, 63 % des entreprises déclarent avoir signé une convention de soutien à la politique de la réserve opérationnelle, tandis que 45 % indiquent mener des actions en faveur de l'engagement dans la réserve. Parmi l'ensemble des répondants, une majorité entretient donc des relations régulières avec les forces armées ou de sécurité intérieure, dont 38 % de manière fréquente.

3. Présence des salariés-réservistes

La présence de salariés-réservistes au sein des entreprises interrogées apparaît particulièrement marquée et en nette progression. Ainsi, 86 % des entreprises déclarent compter au moins un salarié engagé dans la réserve opérationnelle, contre 50 % en 2016.

Parmi celles-ci, 70 % comptent des réservistes des armées, 58 % de la Gendarmerie nationale et 28 % de la Police nationale. Par ailleurs, 43 % des entreprises accompagnent également leurs salariés vers d'autres formes d'engagement citoyen, telles que la réserve citoyenne ou le volontariat chez les sapeurs-pompiers.

4. Impact des absences des salariés-réservistes

Hors périodes d'engagement dans la réserve, les salariés-réservistes présentent des niveaux d'absentéisme comparables à ceux de leurs collègues (50 %), voire inférieurs (44 %).

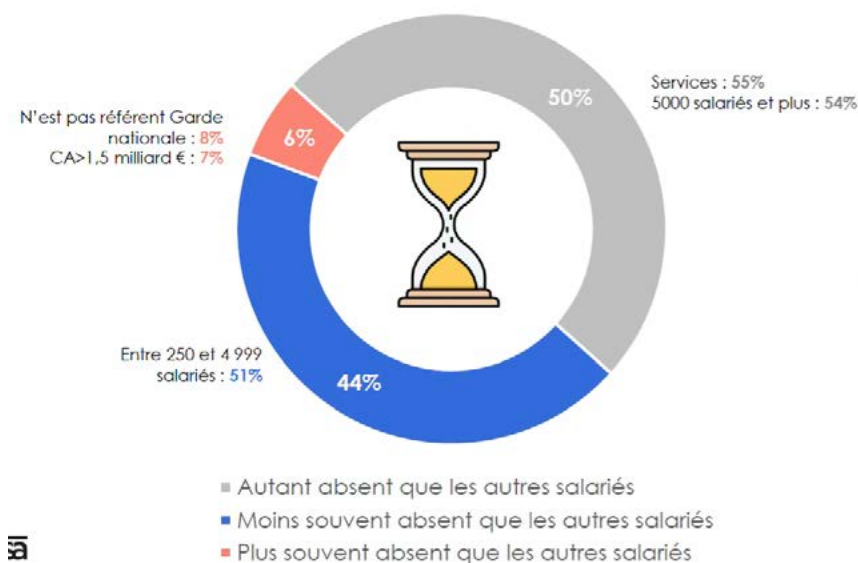
S'agissant des modalités de gestion, 59 % des entreprises estiment que les salariés-réservistes devraient être tenus de déclarer leur statut à leur employeur, tandis que 79 % considèrent que le délai de préavis actuellement en vigueur est satisfaisant.

En cas d'absence liée à l'activité de réserve, les organisations privilégient le plus souvent la mise en attente des tâches confiées au salarié concerné (43 %) ou leur répartition temporaire entre les autres collaborateurs (38 %).

Dans une perspective d'amélioration de la coordination interne, une majorité relative des entreprises concernées exprime ainsi le souhait d'une meilleure anticipation, notamment par une déclaration préalable du statut de réserviste par les salariés concernés.

Des salariés-réservistes autant voire moins absents que les autres employés.

Diriez-vous que, en dehors de ses périodes de réserve, le salarié-réserviste opérationnel est... ?
e : A ceux ayant au moins un réserviste dans leurs effectifs (n=392) – Une seule réponse possible



5. Rémunération et avantages fiscaux

La prise en charge de la rémunération des salariés-réservistes pendant leurs périodes d'engagement apparaît largement ancrée dans les pratiques des entreprises interrogées. Ainsi, 67 % d'entre elles déclarent maintenir l'intégralité de la rémunération durant ces périodes, soit une progression de 21 points par rapport à 2016 (46 %).

Par ailleurs, 39 % des entreprises indiquent ne pas avoir connaissance du dispositif de réduction d'impôt correspondant à 60 % de la rémunération maintenue. Parmi celles qui en ont connaissance, 38 % déclarent y recourir effectivement.

Dans le même temps, ce mécanisme bénéficie d'un haut niveau d'adhésion, 91 % des entreprises le jugeant pertinent au regard de ses objectifs.

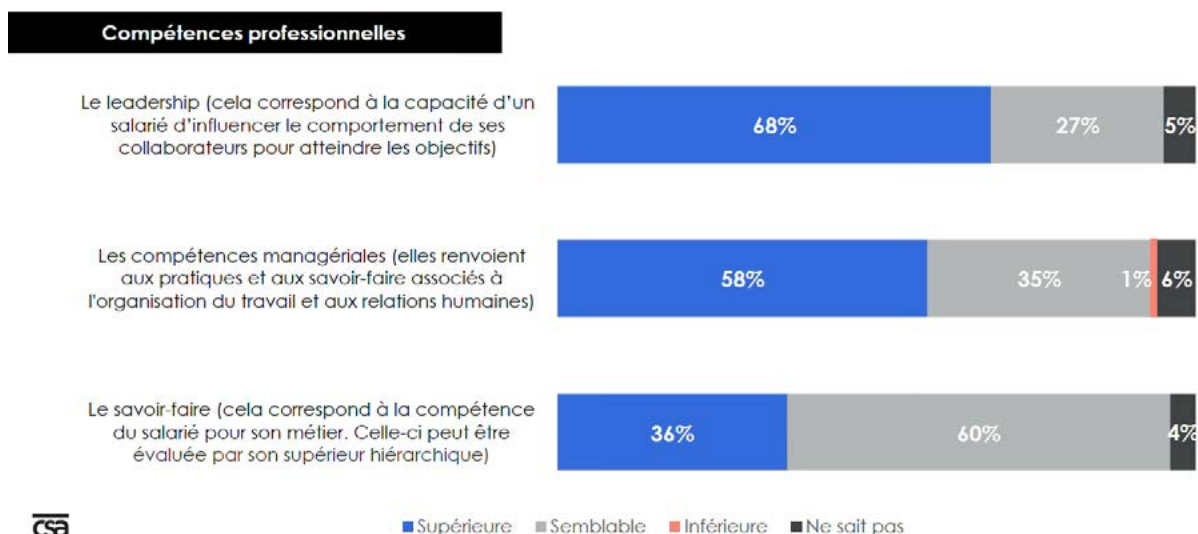
6. Qualités des salariés-réservistes

Les employeurs mettent en évidence un ensemble de qualités distinctives associées aux salariés engagés dans la réserve opérationnelle. Ces derniers sont particulièrement valorisés pour leur résistance au stress (76 %), leur capacité d'adaptation (75 %), leur fiabilité (74 %), ainsi que pour leurs performances en matière de prise de décision (72 %), leur leadership (68 %) et leurs compétences managériales (58 %).

Des entreprises qui insistent particulièrement sur les qualités de leadership et de management des salariés-réservistes.

Q15 . Au regard des aptitudes suivantes, comment évaluez-vous la performance professionnelle d'un salarié-réserviste par rapport à un collaborateur non-réserviste ?

Base : A ceux ayant au moins un réserviste dans leurs effectifs (n= 392) – Une seule réponse possible



Ils sont également perçus comme plus disciplinés (84 %), dotés d'un esprit d'équipe plus affirmé (78 %), plus intègres (74 %) et plus assidus (69 %) que leurs collègues non réservistes.

Dans leur ensemble, ces éléments convergent vers le constat d'un engagement professionnel et citoyen reconnu, les salariés-réservistes étant identifiés par leurs employeurs comme des collaborateurs aux qualités humaines, professionnelles et opérationnelles particulièrement solides et valorisées au sein de l'entreprise.

7. Retombées positives pour les entreprises

La présence de salariés engagés dans la réserve opérationnelle est globalement perçue par les employeurs comme un facteur de valorisation et de dynamisation de l'organisation. Elle constitue un atout tant en matière de recrutement (64 %) que d'accompagnement des parcours professionnels et des évolutions de carrière (43 %).

Au-delà de ces dimensions, les entreprises soulignent des effets particulièrement positifs sur le fonctionnement interne. La présence de réservistes contribue ainsi au renforcement de la cohésion d'équipe (84 %), à une meilleure attention portée à la confidentialité et à la protection des savoirs (75 %), ainsi qu'à une amélioration des pratiques en matière de prévention des risques professionnels, notamment en santé et sécurité (64 %). Elle est également associée à un renforcement de la performance managériale (62 %).

Sur le plan de l'image et du positionnement économique, 91 % des entreprises estiment que l'engagement de leurs salariés dans la réserve constitue un argument de valorisation commerciale, même si 29 % seulement déclarent que cet engagement s'est effectivement traduit par l'ouverture de nouvelles opportunités d'affaires.

Dans leur ensemble, ces éléments confirment que la présence de salariés-réservistes au sein des organisations est appréhendée comme un levier transversal de performance, conjuguant bénéfices humains, organisationnels et d'image, au service du dynamisme de l'entreprise.



Les actions de communication et de rayonnement de la Garde nationale

4.1 | Rayonnement et visibilité

L'année 2025 a été marquée par une présence soutenue de la Garde nationale lors de nombreux événements, tant à Paris qu'en région. Ces différentes séquences ont constitué autant d'opportunités privilégiées de diffusion et de valorisation de la stratégie portée par l'institution.

Pour le Secrétariat général de la Garde nationale, cette année s'inscrit dans une dynamique de consolidation des dispositifs de rayonnement et de renforcement des partenariats, avec pour objectif constant de promouvoir au mieux l'engagement des réservistes opérationnels, acteurs essentiels au service de la Nation et de la population, en étroite articulation avec l'ensemble des partenaires militaires et civils relevant des deux ministères de tutelle.

Tout au long de l'année écoulée, les actions de communication ont ainsi été intensifiées et diversifiées, contribuant à une meilleure visibilité des missions et des dispositifs de la réserve opérationnelle.

Par ailleurs, le SGGN a pleinement saisi les opportunités offertes par les grandes manifestations nationales et institutionnelles pour assurer la promotion des réserves opérationnelles et procéder à la signature de nouvelles conventions de partenariat, renforçant ainsi le maillage territorial et institutionnel de l'engagement citoyen.

> *Le Salon du Bourget 2025*

À l'occasion de la 55^e édition du Salon international de l'aéronautique et de l'espace, qui s'est tenue du 16 au 22 juin 2025, le Secrétariat général de la Garde nationale a procédé à la signature de six conventions de partenariat. Ces engagements illustrent la capacité de l'institution à s'ancrer dans les réalités opérationnelles d'une industrie souveraine de premier plan.

Pour la Garde nationale, le Salon du Bourget constitue ainsi un cadre privilégié de valorisation et de concrétisation du concept de « réserve de souveraineté », fondé sur la complémentarité et la solidarité entre les industries de haute technologie et les forces armées ainsi que les forces de sécurité intérieure.

À cette occasion, trois conventions et deux chartes ont également été signées, venant renforcer et structurer davantage le réseau de partenariats de la Garde nationale au service de l'engagement opérationnel et de la résilience nationale.

- DASSAULT AVIATON
- POLE ASTECH
- LOFT ORBITAL
- POLE SAFE
- DAHER

> *Les Journées nationales du réserviste (JNR)*

Rendez-vous majeur des réserves opérationnelles et citoyennes, les Journées nationales des réservistes (JNR) offrent chaque année au grand public l'occasion de mesurer pleinement l'engagement des femmes et des hommes qui contribuent, au quotidien, à la capacité de mobilisation de la Nation en servant comme réservistes.

L'édition 2025, placée sous le thème « Engagés de toutes nos forces », a rassemblé près de 135 000 participants au travers de plus de 800 événements organisés sur l'ensemble du territoire, en métropole comme en outre-mer. Ces manifestations ont mobilisé, aux côtés des militaires d'active et de réserve, un large éventail de publics issus de la société civile, du monde étudiant et du monde de l'entreprise, témoignant ainsi de la diversité et de la vitalité de l'engagement citoyen.

À l'automne, dans le prolongement de cette dynamique, les Journées nationales des réservistes ont donné lieu à l'organisation de nombreuses actions sur tout le territoire national, illustrant la mobilisation coordonnée de l'ensemble des composantes concernées.

Par ailleurs, une dynamique de labellisation croissante des événements « JNR » au sein des entreprises a pu être observée. Cette évolution s'accompagne d'une prise de parole plus affirmée des réservistes, de moins en moins réticents à témoigner de leur engagement, et parfois à l'initiative de la création de réseaux ou de clubs internes de réservistes, soutenus par leur encadrement et leurs directions.

> *Les Rencontres de la Garde nationale*

En 2025, les Journées nationales des réservistes se sont conclues par les Rencontres de la Garde nationale, organisées à l'École militaire le 13 octobre 2025.

Près de 557 invités étaient réunis à cette occasion : élus, chefs d'entreprise, experts civils et militaires, ainsi qu'un large panel de réservistes opérationnels et citoyens. Placée sous le thème « Engagés de toutes nos forces », cette édition a mis en exergue le rôle essentiel des entreprises dans le dispositif de la réserve opérationnelle et la qualité de leur engagement aux côtés des forces armées et des forces de sécurité intérieure.

La matinée a été consacrée aux réserves relevant du ministère de l'Intérieur, tandis que l'après-midi a porté sur celles du ministère des Armées, permettant ainsi une approche équilibrée et complémentaire des différents dispositifs.

L'ensemble du séminaire a été particulièrement apprécié par les participants, qui ont majoritairement estimé que les thématiques abordées étaient d'un grand intérêt, 60 % les jugeant même « très pertinentes ».

La richesse des formats d'échange a largement contribué à la qualité et au succès de ces rencontres, qu'il s'agisse de la présentation des résultats de l'étude CSA, des allocutions des autorités, des interventions de grands témoins — notamment Mme Schnoering et le capitaine Brault — ou encore des tables rondes.

Ces différents temps forts ont permis de répondre aux attentes d'un public particulièrement diversifié, issu tant du monde civil que militaire, du secteur public comme du secteur privé, des ressources humaines ou encore des communautés de réservistes.

Les objectifs assignés à ces Rencontres, visant à renforcer la connaissance mutuelle entre le monde de la réserve et ses partenaires, apparaissent pleinement atteints. En effet, 96 % des répondants déclarent avoir acquis une meilleure compréhension du dispositif de réserve, et indiquent leur intention de le valoriser davantage dans leur environnement professionnel.

La journée s'est achevée par la remise du Prix de la Garde nationale à l'ensemble des lauréats, saluant leur engagement concret en faveur de la réserve opérationnelle, ainsi que par la signature de onze conventions de partenariat avec des entreprises et des collectivités territoriales, lors d'une cérémonie organisée à La Rotonde.

RENCONTRES DE LA GARDE NATIONALE 2025 #JNR2025 #FiersDroitsRéserveVites

ENGAGÉS DE TOUTES NOS FORCES

Table ronde 1
Témoignages de partenaires

Monsieur Djangho BRACNET
Directeur Centralisé Opérationnel de La Banque Postale
Reserveur Police Nationale

Madame Perrine RAITWASSER
Directrice générale des Risques, de la conformité et de la sécurité des données de la Banque Postale

Capitaine Kristijan ATANASOVSKI
Chef de l'unité opérationnelle de contrôle des transports internationaux de la Police nationale

23 OCTOBRE 2025 - ÉCOLE NAUTIQUE garde-nationale.gouv.fr




Le 12 novembre 2025, s'est déroulée la cérémonie de ravivage de la Flamme du Soldat inconnu sous l'Arc de Triomphe.

À cette occasion, l'équipe du XV de France ainsi que Mme Alice Rufo, ministre déléguée auprès de la ministre des Armées et des Anciens combattants, ont honoré de leur présence ce moment de mémoire et de recueillement, emblématique du lien entre la Nation et ses forces armées.



> *Le salon des maires et des collectivités territoriales*

À l'occasion du Salon des Maires, qui s'est tenu du 18 au 20 novembre 2025, la signature de sept conventions de soutien aux politiques de la réserve opérationnelle, sur le stand de la Garde nationale, a constitué une nouvelle étape dans l'intensification des actions conduites auprès des collectivités territoriales.

Cet événement a également été marqué par la visite de plusieurs autorités politiques et ministérielles, dont celle de Mme Catherine Vautrin, ministre des Armées et des Anciens combattants, témoignant de l'intérêt porté au développement et à la structuration du dispositif de réserve.

Plusieurs temps forts ont également rythmé ces journées, parmi lesquels la présence de deux auteurs, M. Michel Tourscher, ancien policier et futur réserviste, et M. Daniel Cerdan, ancien du GIGN, venus présenter et promouvoir leurs ouvrages, contribuant ainsi à valoriser les parcours d'engagement et les trajectoires de service au sein des forces de sécurité intérieure.

4.2 | Stratégie de communication modernisée

La directive de communication du Secrétariat général de la Garde nationale¹ a été pleinement intégrée au plan d'action pour l'année 2025.

Dans ce cadre, la communication constitue un levier essentiel d'accompagnement de l'action du SGGN en matière de promotion et de valorisation des réserves opérationnelles. Un effort particulier a été porté sur la mise en lumière de l'engagement des employeurs civils au profit de la réserve, dans une logique de cohésion nationale et de partenariat renforcé. Cette orientation s'inscrit dans l'une des missions fondamentales du SGGN : mieux faire connaître et comprendre les réserves opérationnelles, en synergie avec les actions de communication conduites par les forces, et plus encore avec celles des employeurs civils, désormais pleinement reconnus comme des partenaires et porte-voix de la Garde nationale.

Dans ce contexte, la stratégie de communication du SGGN s'est articulée autour de trois objectifs majeurs :

1. valoriser l'engagement plein et entier du SGGN aux côtés des employeurs (entreprises, collectivités territoriales, établissements d'enseignement supérieur et associations), afin de favoriser l'employabilité des réservistes opérationnels et de répondre aux besoins des forces armées et des forces de sécurité intérieure ;
2. consolider le positionnement du SGGN comme référence nationale en matière de réserve, tout en renforçant une communication décentralisée au niveau territorial, s'appuyant sur les correspondants de la Garde nationale (CGNE) et les référents locaux, relais essentiels d'influence et de rayonnement, dès lors qu'ils disposent de supports actualisés et harmonisés ;
3. contribuer, directement et indirectement, au recrutement et à la fidélisation des réservistes opérationnels au profit des dix composantes du dispositif.



¹ Directive n°281/SGGN/COM/NP du 05 juin 2025

> **Campagne « Engagés de toutes nos forces » : Une stratégie de « cohésion globale »**

La campagne « S’engager de toutes nos forces » a constitué, en 2025, un tournant stratégique pour le ministère des Armées, s’inscrivant dans un contexte de durcissement des forces face à la recomposition des menaces internationales.

Le Secrétariat général pour la Garde nationale (SGGN) a souhaité valoriser l’ensemble des formes d’engagement, qu’il s’agisse d’un technicien du cyberspace ou d’un combattant de première ligne, d’un réserviste ou de son employeur, reconnaissant ainsi la diversité des contributions au service de la Nation.

Le terme « forces » a été retenu dans toute la richesse de sa signification afin d’englober :

- Les forces morales, incarnées par la société civile et la jeunesse, appelées à renforcer la résilience nationale ;
- Les forces de réserve, rappelant que « toutes nos forces » signifie que les réservistes ne sauraient être considérés comme de simples supplétifs, mais bien comme une composante à part entière, indissociable du dispositif de défense et de sécurité nationales ;
- Les forces productives et industrielles, associant le monde de l’entreprise et les acteurs de la Base industrielle et technologique de défense (BITD), ainsi que les employeurs civils, dont l’engagement rend possible celui de leurs salariés sous les drapeaux.

Le slogan mobilise ainsi les trois dimensions contemporaines de la force :

- La force physique, celle du corps préparé, entraîné et aguerri, apte à faire face à l’épreuve ;
 - La force technologique, fondée sur l’intégration de l’intelligence artificielle, des systèmes de drones et du cyberspace, autant de puissances immatérielles qui redéfinissent durablement les contours de la conflictualité ;
 - La force de conviction, sans doute la plus déterminante, qui repose sur l’adhésion aux valeurs, à l’éthique et au sens profond de l’engagement.
-

Ciblant la « Génération Engagement », la campagne visait en particulier à sensibiliser et mobiliser les entreprises afin de faciliter l’engagement de leurs salariés au sein de la Garde nationale, dans un contexte de montée en puissance de la réserve opérationnelle. Elle a également contribué à ancrer durablement le concept de « haute intensité » dans le débat institutionnel et stratégique.

ARMÉE
DE TERRE

ARMÉE DE L'AIR
ET DE L'ESPACE

MARINE
NATIONALE

GENDARMERIE
NATIONALE

POLICE
NATIONALE



SGGN STUDIOS

GARDE NATIONALE

ENGAGÉS DE TOUTES NOS FORCES

13 OCTOBRE 2026

Le bilan de l'année 2025 est globalement positif, en particulier s'agissant de la visibilité accrue des enjeux liés à la résilience nationale et de l'adhésion progressive à ce principe structurant.

Une majorité d'employeurs se déclare désormais favorable à une meilleure reconnaissance et à une plus grande visibilité des réservistes au sein de leurs effectifs, traduisant une évolution notable des représentations et des pratiques en matière d'engagement.

> *La communication Web*

Par ailleurs, une nouvelle dynamique de communication a été impulsée, notamment à travers la refonte du site internet de la Garde nationale. Désormais modernisé et plus ergonomique, le site <https://www.defense.gouv.fr/garde-nationale> constitue un point d'entrée structurant qui permet :

- de fournir des informations aux réservistes, notamment en les orientant vers les sites de recrutement des différentes composantes ;
- de mettre à disposition les éléments nécessaires à toute démarche de partenariat avec la Garde nationale ;
- de valoriser les partenaires signataires de conventions ;
- de relayer les actualités et les événements majeurs de la Garde nationale ;
- de contribuer à la promotion de la réserve et à la reconnaissance de l'engagement des réservistes.

Parallèlement, l'animation éditoriale des réseaux sociaux et du site internet de la Garde nationale, caractérisée par une réactivité accrue et une régularité soutenue dans la couverture de l'ensemble des événements de l'année, a permis d'accompagner une progression constante du nombre d'abonnés sur l'ensemble des plateformes.

Les principaux indicateurs d'audience et d'engagement sont les suivants :

- 756 464 impressions, correspondant au nombre de fois où les publications ont été affichées dans les fils d'actualité ;
- 17 994 réactions ;
- 605 commentaires ;
- 270 republications.

Sur Instagram, les données relatives aux trois premiers mois de l'année 2025 témoignent également d'une dynamique particulièrement favorable :

- 137 819 vues ;
- 14 186 comptes touchés, soit une progression de +142,9 %.

La publication la plus performante de l'année 2025 est le partage de l'article paru dans Le Figaro², lequel a généré une audience particulièrement significative et contribué à renforcer la notoriété ainsi que la crédibilité de la Garde nationale auprès d'un public élargi.


Enfin, une dynamique positive se confirme autour des contenus à dimension pédagogique, tels que la diffusion des chiffres clés issus de l'enquête CSA, ainsi que des publications valorisant l'engagement des réservistes et des partenaires. Les contenus photographiques apparaissent par ailleurs davantage relayés et appréciés que les contenus vidéo.

² Article Le Figaro du 5 mai 2025 « Les pistes de réflexion du ministère des Armées pour doubler les effectifs de la réserve en 2030 » par Nicolas Barotte. <https://www.lefigaro.fr/politique/les-pistes-de-reflexion-du-ministere-des-armees-pour-doubler-les-effectifs-de-la-reserve-en-2030-20250505>

> La création d'un jeu par le SGGN « **ENGAGÉS DE TOUTES VOS FORCES** » qui contribue à favoriser la prise de contact de façon ludique et instructive.

ENGAGÉS DE TOUTES VOS FORCES

Le jeu de stratégie
et de connaissances
sur la Défense



RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Question

Quel est le nombre de réservistes enregistrés à ce jour ?

- A. Environ 50 000 réservistes
- B. Environ 80 000 réservistes
- C. Environ 120 000 réservistes
- D. Environ 160 000 réservistes

Réponse

Environ 80 000 réservistes.
L'objectif fixé pour 2030 est d'atteindre 160 000 réservistes.

ENGAGÉS DE TOUTES VOS FORCES

RÈGLES DU JEU

Jeu de réflexion et de stratégie autour d'un quiz de culture sur les milieux de la Défense et sur la Garde nationale. Chaque joueur sélectionne sa composante :

Gendarmerie nationale
 Armée de Terre
 Armée de l'Air et de l'Espace
 Marine nationale
 Police nationale

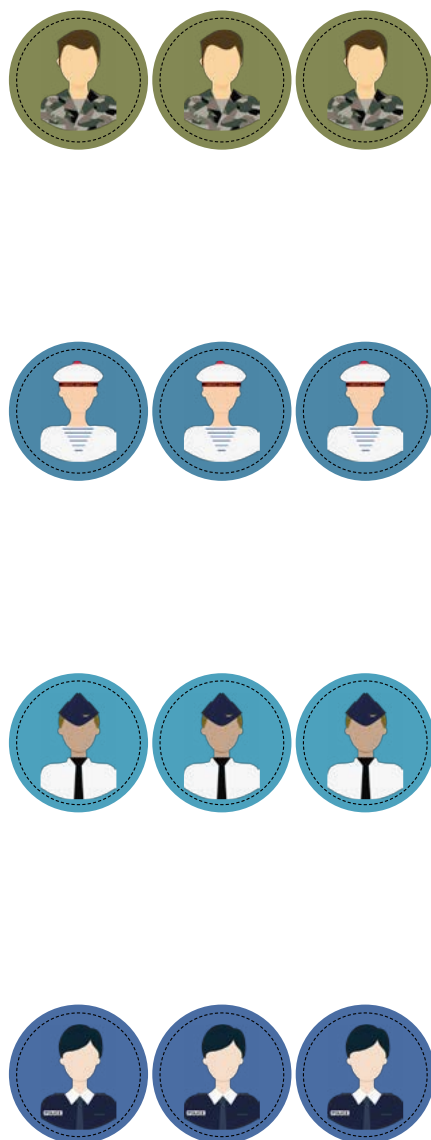
Chaque joueur débute le jeu avec 4 jetons troupes. À chaque question, les joueurs sont invités à déployer trois de leurs troupes sur les cases réponses du plateau.

Mauvaise réponse : perte des troupes jouées
Bonne réponse : les troupes jouées sont doublées

Les joueurs peuvent choisir une réponse, ou, en cas d'incertitude, déployer leurs troupes sur plusieurs cases réponses.

Le joueur avec le plus de troupes en fin de jeu remporte la partie.

ENGAGÉS DE TOUTES VOS FORCES



4.3 | Valorisation des partenaires

> La qualité de « Partenaire de la défense nationale » reconnue aux employeurs signataires de conventions

Les organismes employeurs signataires d'une convention de partenariat avec la Garde nationale se voient reconnaître la qualité de « partenaire de la défense nationale » ou, depuis 2023, celle de « partenaire de la police nationale », attestant de leur engagement en faveur de la Nation.

Cette reconnaissance constitue à la fois la valorisation de leur contribution au soutien de l'effort national, par la promotion de la réserve, et un levier de visibilité susceptible de renforcer leur attractivité en matière de recrutement.

L'adhésion des plus hauts niveaux de gouvernance, notamment au sein des comités exécutifs, apparaît à cet égard déterminante afin d'encourager les réservistes opérationnels à se déclarer auprès de leur hiérarchie et à faciliter leur disponibilité lorsque les forces armées ou de sécurité intérieure en expriment le besoin.

Dans le cadre du CODIR 2025, la décision n°4 entérine l'unification des dispositifs existants, en disposant que les qualités de « partenaire de la défense nationale » et de « partenaire de la police nationale » seront désormais regroupées et suivies par le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) sous l'appellation unique de « partenaire de la défense et de la sécurité nationale ».

Cette orientation est mise en œuvre par le SGGN, qui conduit les travaux de modification réglementaire de la dénomination ainsi que la création de la marque associée, en lien avec les services compétents. Un nouveau logotype est en cours d'élaboration et sera intégré aux futures conventions de partenariat.

> Prix de la Garde nationale

L'article 2 de l'arrêté de première référence dispose que le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) assure l'attribution du Prix de la Garde nationale.

Événement emblématique du calendrier du SGGN, ce prix distingue chaque année les entités (entreprises, collectivités et services publics, établissements d'enseignement) ayant conclu une convention de partenariat avec la Garde nationale et témoignant d'un engagement exemplaire en faveur du développement de la réserve opérationnelle, ainsi que d'un soutien concret et durable à leurs réservistes.

Depuis l'édition 2023, les entités candidates sont invitées à présenter et défendre leur dossier devant un jury dont la composition a été élargie à des personnalités qualifiées, reconnues pour leur expertise et leur connaissance approfondie des enjeux liés à la réserve.



En 2025, le Prix de la Garde nationale a été remis à l'occasion des Rencontres de la Garde nationale, le 13 octobre 2025, et a distingué cinq catégories d'employeurs :

- entreprises ou organismes d'intérêt collectif de 249 collaborateurs et moins : Société Whaller ;
- entreprises ou organismes d'intérêt collectif de 250 à 4 999 collaborateurs : Roche France ;
- entreprises ou organismes d'intérêt collectif de 5 000 collaborateurs et plus : Groupe Orange ;
- services et institutions publics : Conseil régional des Hauts-de-France ;
- établissements d'enseignement supérieur (publics ou privés) : Aix-Marseille Université.



> ***MRVDSI : une reconnaissance en voie d'élargissement***

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 d'attribution et des modalités d'octroi significativement élargis.

Cette décoration a pour objet de récompenser la fidélité de l'engagement ainsi que les services accomplis par les réservistes opérationnels des forces armées et des forces de sécurité intérieure, de même que par les réservistes citoyens de défense et de sécurité.

³ Décret n°2019-688 du 1er juillet 2019 relatif à la médaille des réservistes volontaires de défense et de sécurité intérieure.

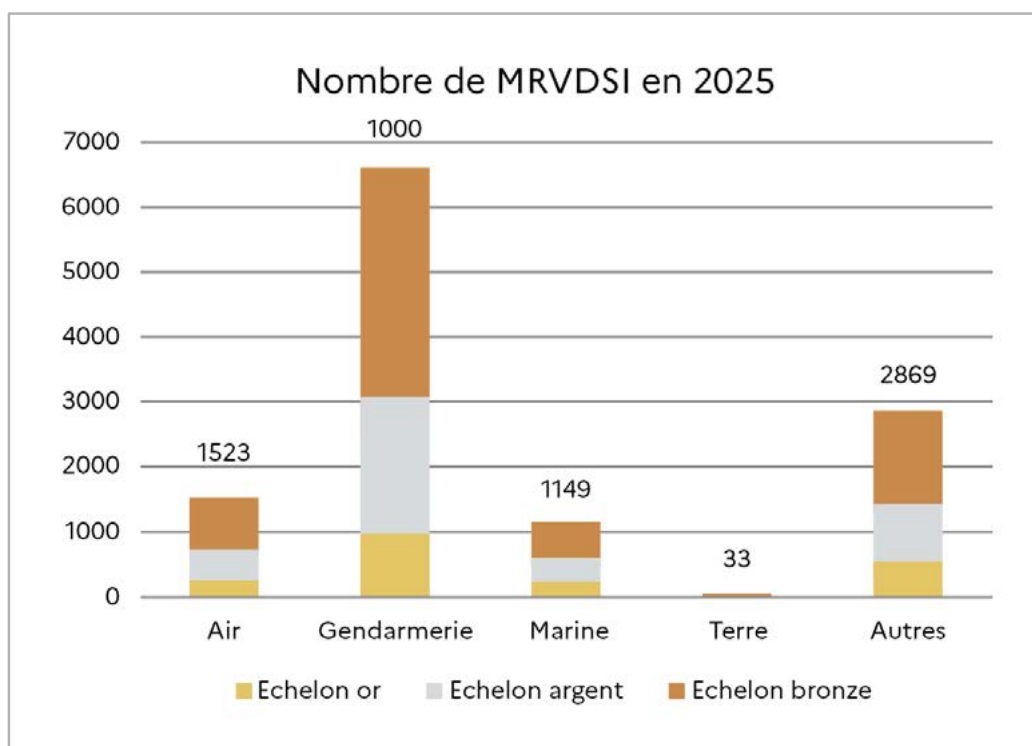
La MRVDSI valorise notamment :

- la reconnaissance de l'engagement, en mettant en lumière la contribution des intéressés au service de la Nation, tout en renforçant leur sentiment d'appartenance et de fierté ;
- l'ancienneté et l'activité opérationnelle, la médaille reposant, contrairement à la MSMV, sur des critères objectifs d'ancienneté (3, 10 et 15 ans) et de jours d'activité (37, 185 et 370 jours selon les échelons), favorisant ainsi une participation régulière et soutenue des réservistes ;
- l'association des partenaires de la Garde nationale, par l'introduction d'une reconnaissance spécifique des personnes physiques et morales contribuant au soutien et à la valorisation de l'engagement des réservistes ;
- la diversité des autorités d'attribution, la MRVDSI pouvant être décernée tant par le ministère des Armées que par le ministère de l'Intérieur.

La médaille se décline en trois échelons (bronze, argent et or) et peut comporter trois agrafes (« Garde nationale », « réserve citoyenne », « partenaire de la Garde nationale »).

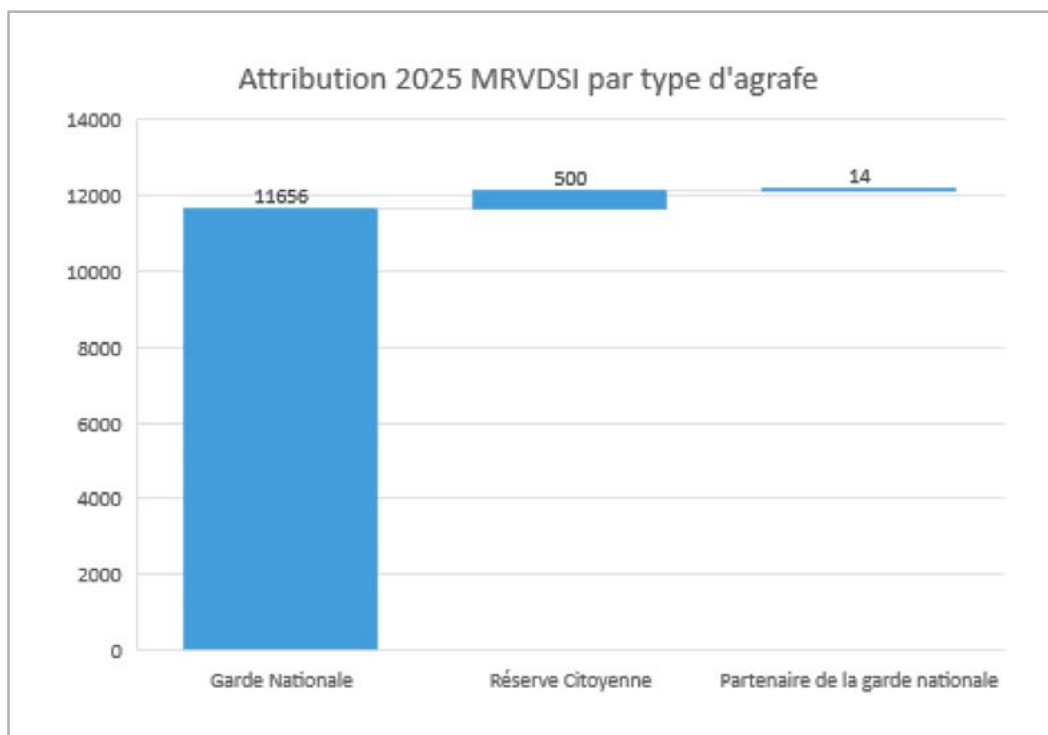
En 2025, près de 12 170 MRVDSI ont été attribuées (périmètre FAFR), récompensant principalement les réservistes opérationnels.

Enfin, depuis le décret n°2024-829 du 16 juillet 2024⁴ modifiant le décret n°2019-688 du 1er juillet 2019 relatif à la MRVDSI, cette décoration peut également être décernée aux réservistes opérationnels de la Police nationale.



NB : la ligne « Autres » englobe la DGA, le SSA, le SCA, le SEO et le SID.⁴

⁴ La direction de la police nationale lance la campagne de MRVDSI millésime 2026.



NB : Depuis sa création, l'échelon Or de la MRVDSI, assorti de l'agrafe « partenaire de la Garde nationale », a été attribué à neuf reprises jusqu'en 2023.

En 2025, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique volontariste et objectivée de reconnaissance, l'agrafe « partenaire de la défense nationale » a donné lieu à quatorze attributions, au bénéfice de dirigeants d'entreprises et de collectivités, ainsi que de référents « défense – Garde nationale ».

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
4	3	2	0	0	8	14

Afin de valoriser l'attribution de cette agrafe auprès des personnes ayant contribué au rayonnement de la réserve, notamment par leur engagement en faveur de la disponibilité des réservistes au sein de leurs organismes, tout en reconnaissant plus largement leur engagement citoyen, le SGGN a inscrit la remise de la MRVDSI parmi les temps forts de la Garde nationale (Journée nationale du réserviste, actions de promotion de l'engagement en réserve auprès des entreprises, etc.).



Physionomie des réserves opérationnelles couvertes par la Garde nationale en 2025

Présidé par M. Olivier Bouchery, directeur adjoint du cabinet civil et militaire du ministre des Armées, et par M. Philippe Bailbé, directeur adjoint du cabinet du ministre d'État, ministre de l'Intérieur, le comité directeur (CODIR) de la Garde nationale s'est réuni à l'Hôtel de Brienne le jeudi 13 mars 2025.

La Garde nationale « concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la Patrie et à la sécurité de la population et du territoire »⁵.

À ce titre, l'administration des douanes et droits indirects, disposant depuis la loi du 18 juillet 2023 d'une réserve opérationnelle, envisage de nouveau son intégration au sein du Secrétariat général de

la Garde nationale. Toutefois, plusieurs prérequis structurants demeurent à consolider, notamment la doctrine d'emploi, l'organisation de la formation, les modalités d'indemnisation ainsi que les garanties offertes aux services, aux encadrants et aux réservistes.

Dans cette perspective, le calendrier prévisionnel fait état d'un objectif de recrutement de 50 réservistes douaniers à l'horizon de fin 2026.

La décision n°3 du CODIR confirme que, si la réserve opérationnelle des douanes concourt pleinement à la mission de contrôle et de protection des frontières — qu'elles soient terrestres, maritimes, physiques ou numériques — et contribue ainsi à la protection du territoire, des citoyens ainsi que des intérêts économiques et financiers nationaux et européens, son intégration au sein du Secrétariat général de la Garde nationale apparaît, à ce stade, prématurée à court terme.

Dans ce contexte, l'intégration des douanes au sein du dispositif de la Garde nationale n'est pas actée. Il est toutefois proposé d'ouvrir la possibilité pour la réserve opérationnelle des douanes de rejoindre, dès à présent, le cadre de la réserve de sécurité nationale, conformément aux orientations évoquées par la Commission interministérielle de la défense nationale (CIDN).

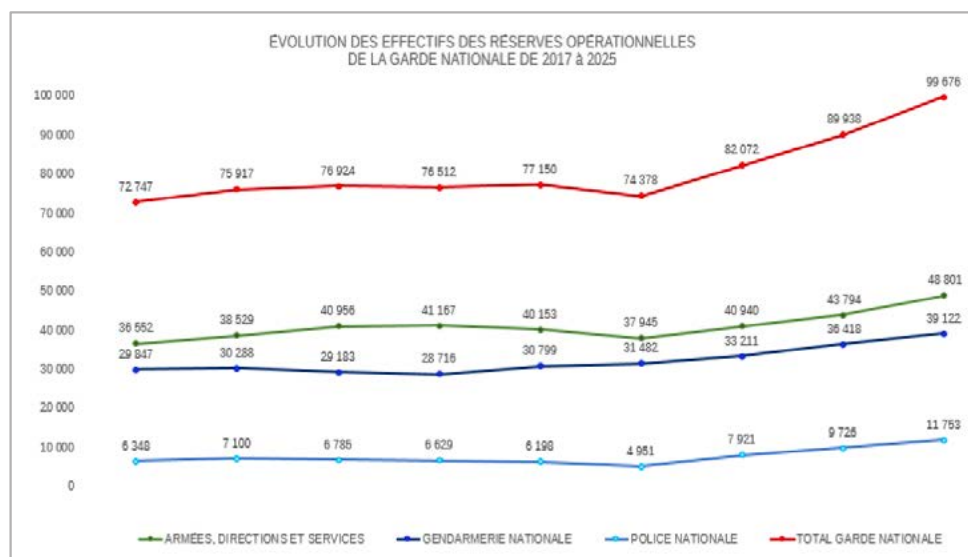
5.1 Des effectifs en croissance constante.

Force	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Réalisé 2025	Évolution sur l'année
TOTAL ministère des armées	40 153	37 945	40 940	43 794	48 801	+11.4
Gendarmerie nationale	30 799	31 482	33 211	36 418	39 122	+7.4%
Police nationale	6 198	4 951	7 921	9 726	11 753	+20.8%
TOTAL ministère de l'intérieur	36 997	36 433	41 132	46 144	50 875	+10.3%
TOTAL garde nationale	77 150	74 378	82 072	89 938	99 676	+10.8%

⁵ Article 1 du Décret du 13 novembre 2016

Si les années 2023 et 2024 ont été marquées par une progression soutenue des effectifs de la réserve, atteignant 89 938 réservistes opérationnels de la Garde nationale en 2024, l'année 2025 confirme cette dynamique avec un effectif porté à 99 676 réservistes opérationnels, soit une augmentation de plus de 10,8 %. Par ailleurs, la réserve opérationnelle de la Police nationale poursuit sa montée en puissance depuis sa création en 2022, avec une progression moyenne supérieure à 20 %.

Le graphique ci-après retrace l'évolution des effectifs de réservistes entre 2017 et 2025.



L'analyse des flux entrants et sortants met en évidence un solde positif en faveur des entrées au sein de la réserve opérationnelle, dans la majorité des composantes.

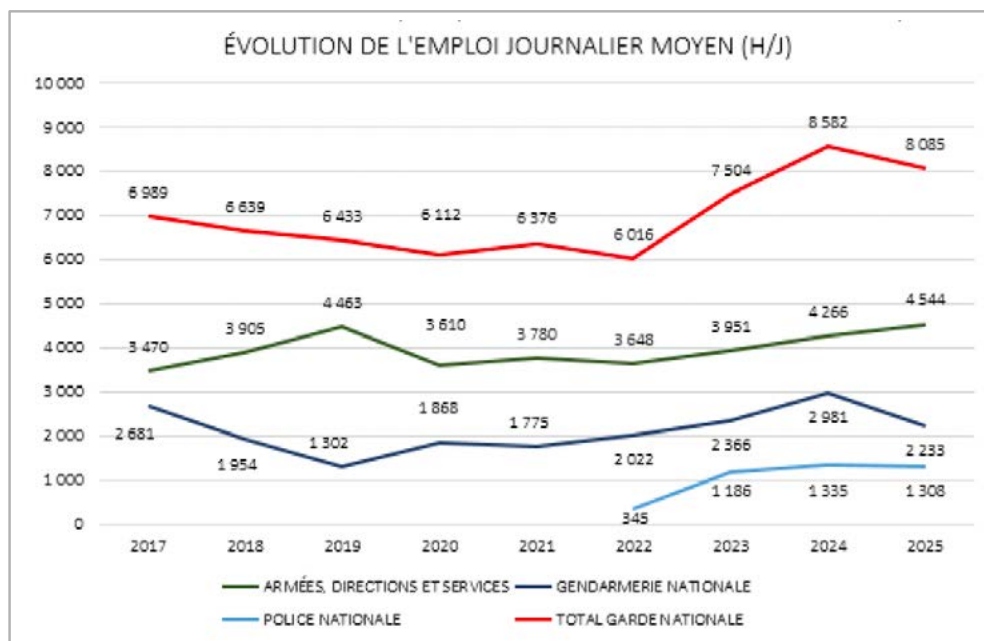
Face à l'évolution de la géostratégie mondiale et à la diversification des menaces sécuritaires, la France entend renforcer sa capacité de défense en accroissant le volume de ses réserves, avec l'objectif de doublement de la réserve opérationnelle, soit un effectif cible de 160 000 réservistes. Dans ce cadre, le Président de la République a confirmé, en mars 2025, son intention d'élargir la réserve, en évoquant un objectif intermédiaire de 100 000 réservistes à l'horizon 2035, ambition portée par le ministre des Armées.

Par son action, le Secrétariat général de la Garde nationale (SGGN) a contribué en 2025 à une dynamique significative de progression des engagements au sein de la réserve nationale, en s'appuyant sur plusieurs leviers structurants :

- a valorisation de l'engagement citoyen, la réserve offrant une voie d'engagement sous les drapeaux, fondée sur le sens du devoir national et la volonté de contribuer à la sécurité et à la protection du pays ;
- l'amélioration de l'employabilité et de l'accompagnement des parcours, grâce aux efforts conduits pour faciliter l'intégration des réservistes dans le monde professionnel et reconnaître leur contribution, notamment au travers de partenariats avec les entreprises et les acteurs associatifs ;
- le développement d'une approche stratégique par les compétences, la réserve ayant élargi son spectre de missions, incluant la protection du territoire, l'appui aux forces d'active et la mobilisation de compétences spécialisées, favorisant ainsi la diversification des profils engagés ;
- le renforcement des liens avec les organisations patronales et syndicales, afin de promouvoir la reconnaissance et la fierté de l'engagement des réservistes au sein des entreprises, contribuant ainsi à encourager l'adhésion de nouveaux volontaires aux réserves opérationnelles.

5.2 | Malgré la fin de la mission spécifique JOP 2024, des réservistes employés de façon soutenue

Malgré une augmentation globale du nombre de réservistes observée ces dernières années, une légère baisse de l'effectif moyen mobilisé au quotidien est constatée, celui-ci passant de 8 582 en 2024 à 8 085 en 2025. Cette évolution s'explique notamment par l'effet exceptionnel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, qui ont entraîné une mobilisation accrue des réservistes non seulement durant les mois de juillet et août, mais également tout au long de l'année 2024, contribuant ainsi à un niveau d'emploi particulièrement élevé sur cette période de référence



La Police nationale a significativement renforcé la présence de ses réservistes opérationnels sur le terrain, leur effectif moyen quotidien passant de 345 en 2022 à 1 308 en 2025, niveau désormais stabilisé sur la dernière période considérée.

> L'effet de « pic » des JOP 2024 : Une mobilisation hors norme

Les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ont constitué un puissant facteur d'accélération de l'emploi des réservistes. Afin de contribuer à la sécurisation des sites — dans le cadre notamment du dispositif Sentinelle renforcé et de la mobilisation des forces de sécurité intérieure — les réservistes ont été engagés sur des durées nettement supérieures aux standards habituels, dépassant fréquemment 30 à 40 jours annuels pour une part significative d'entre eux. À cette fin, des enveloppes budgétaires spécifiques ont été mobilisées afin de permettre cet effort exceptionnel de présence sur le terrain. Par ailleurs, cet événement d'ampleur internationale a exercé un véritable effet d'attractivité, suscitant de nombreux engagements citoyens désireux de contribuer à la réussite et à la sécurité de cette échéance historique.

En 2025, la dynamique s'inscrit dans une phase de normalisation post-événementielle. Porté par le succès de la campagne « S'engager de toutes nos forces » et par l'élan généré en 2024, le nombre total de réservistes poursuit sa progression. Toutefois, en l'absence d'un événement exceptionnel de l'ampleur des JOP, et dans un contexte de retour à des équilibres budgétaires plus usuels, l'augmentation des effectifs s'accompagne mécaniquement d'une diminution du nombre moyen de jours d'activité par réserviste, l'enveloppe de financement ne pouvant être ajustée à la hausse de manière proportionnelle et illimitée.

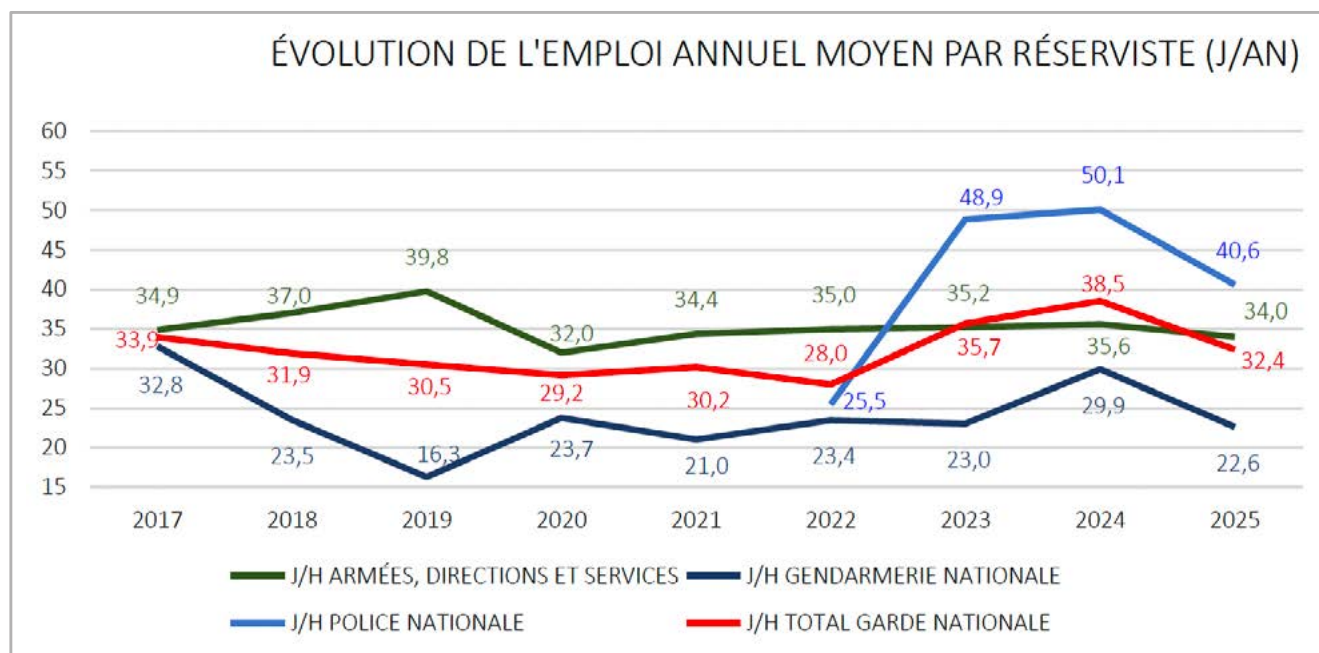
Enfin, une part des réservistes recrutés en 2025 étant encore en phase de formation initiale, ceux-ci contribuent progressivement à la capacité opérationnelle sans générer, à court terme, un volume d'activité pleinement mobilisable.

> *Contrairement à 2024 où l'on demandait de la « présence » (garde statique, patrouilles), 2025 est l'année du durcissement.*

L'activité des réservistes s'inscrit désormais dans une logique moins quantitative que qualitative, privilégiant des exercices de haute intensité, des entraînements interarmées et des actions d'aguerrissement. À cet égard, l'entretien régulier de la formation constitue un impératif essentiel : un réserviste insuffisamment entraîné est un réserviste dont l'engagement peut s'éroder. Il apparaît donc crucial de garantir un volume de jours d'activité suffisant afin de préserver la dynamique d'engagement et la fidélisation des personnels.

Comme rappelé lors du Salon des Maires 2025, les réservistes constituent des relais essentiels de l'esprit de défense au sein de la société civile. Même dans un contexte de réduction relative des missions de type « Sentinelle », leur présence au sein des unités, ainsi que la qualité du lien entretenu avec leurs employeurs civils, demeurent des piliers fondamentaux de la résilience nationale.

Ainsi, si l'année 2024 a illustré une capacité de mobilisation exceptionnelle, l'année 2025 s'inscrit davantage dans une logique de consolidation et de transformation de cet élan initial. La diminution apparente de l'activité ne traduit pas un désengagement, mais plutôt la transition d'un modèle centré sur la gestion de crise et les grands événements vers une montée en puissance durable et structurée, en cohérence avec les orientations de la Loi de programmation militaire.





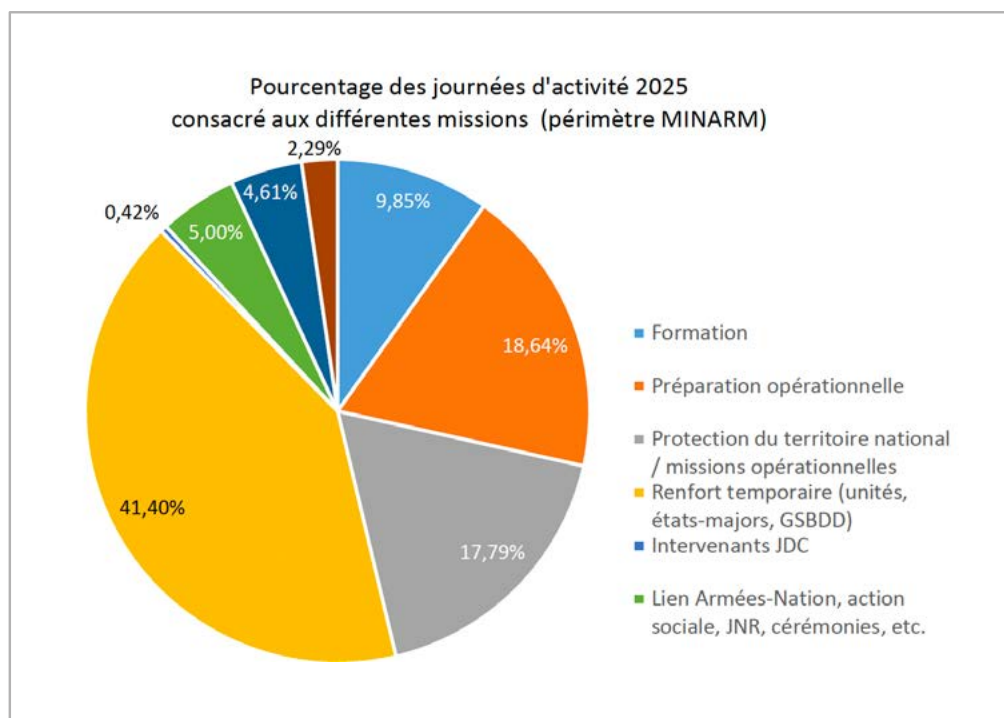
> **L'activité des réserves du MINARM**

Depuis 2023, les armées, directions et services du ministère des Armées ont engagé une évolution progressive de leur doctrine d'emploi de la réserve.

Dans le cadre de la Loi de programmation militaire 2024-2030, cette dynamique vise à renforcer significativement les capacités de la réserve, avec l'ambition de doubler les effectifs et d'élever leur niveau d'aptitude opérationnelle, y compris dans la perspective d'engagements en situation de combat réel. Cette orientation se traduit par une intensification des missions de renfort et de formation, afin de préparer les réservistes à répondre avec efficacité à des crises de nature diverse, qu'il s'agisse de menaces terroristes ou de catastrophes naturelles.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à une intégration plus étroite des réservistes au sein des unités d'active. Des expérimentations ont ainsi été conduites en vue de renforcer leur insertion au sein des régiments, escadrons ou compagnies, dans l'objectif de favoriser une meilleure synergie et une cohésion accrue avec les militaires d'active.

Enfin, dans un contexte de préparation à des engagements de haute intensité, les exercices et scénarios d'entraînement sont désormais davantage orientés vers la conduite d'opérations de grande envergure. Cette évolution implique un renforcement des exigences de formation, ciblant certains réservistes à travers des parcours plus intensifs, ainsi qu'un recours accru à des profils disposant de compétences transverses ou spécialisées dans des domaines critiques, notamment le cyberspace.



L'augmentation des missions de renfort au sein de la réserve en 2025 s'inscrit dans une stratégie délibérée visant à en consolider les capacités, à renforcer son intégration avec les forces d'active et à la préparer à des engagements toujours plus complexes et exigeants.

Dans cette perspective, les futurs exercices de grande ampleur, tels qu' « Orion 2026 », constitueront des jalons déterminants de cette dynamique, en offrant un cadre d'entraînement particulièrement adapté aux défis opérationnels contemporains et à venir.



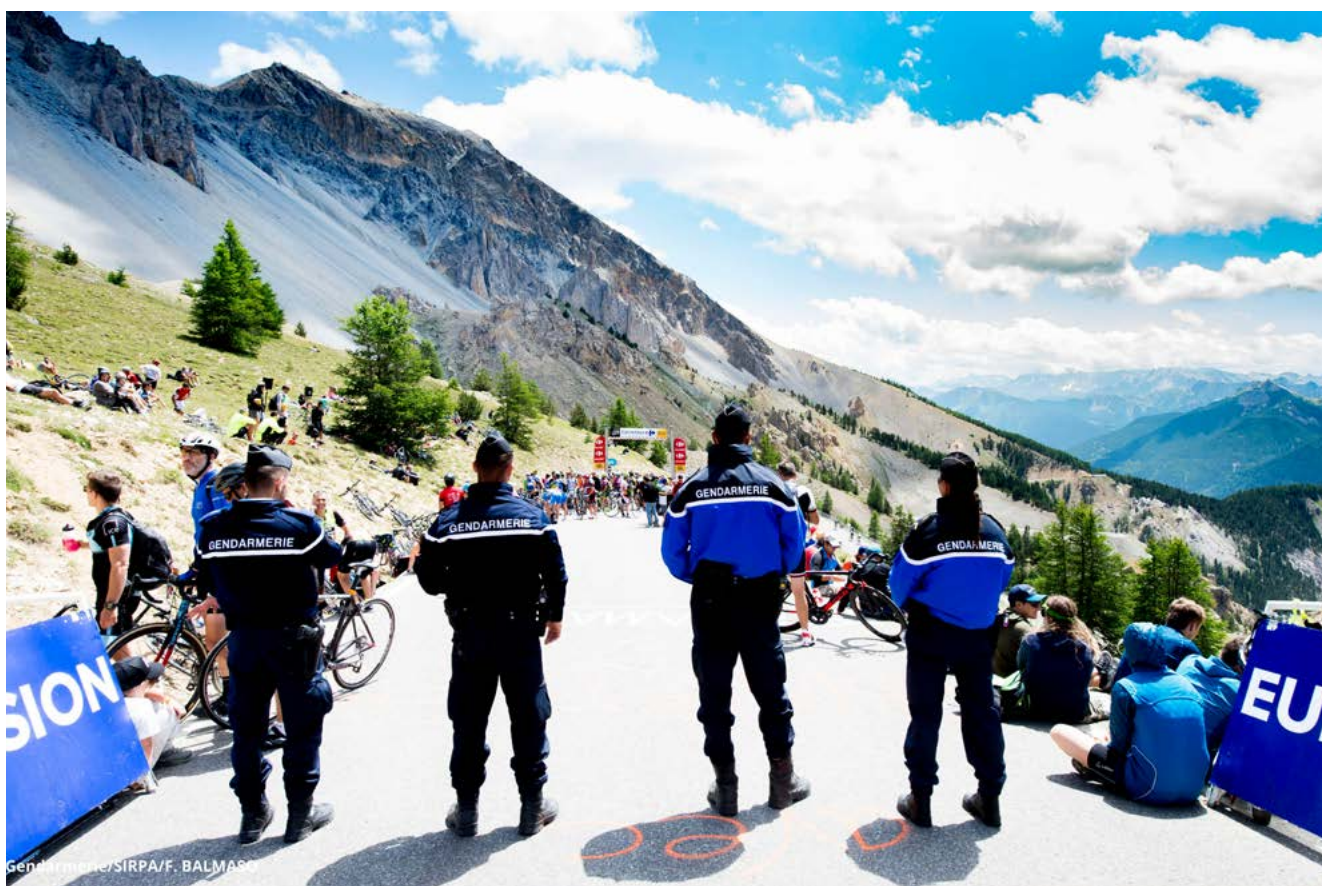
> *L'activité des réserves du MININT*



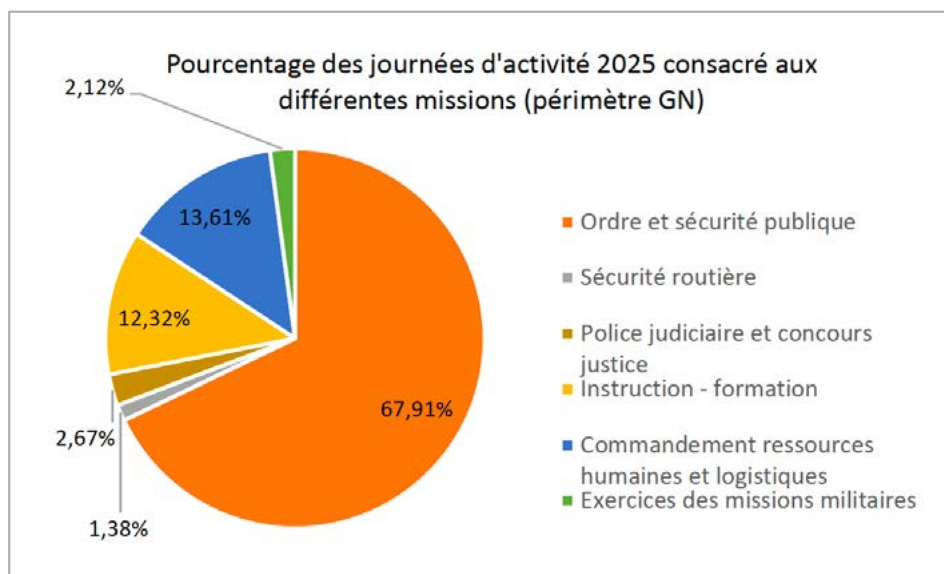
La réserve de la Gendarmerie nationale et de la Police nationale a poursuivi son renforcement en 2025, consolidant les acquis des années précédentes tout en répondant à une exigence soutenue de sécurité exprimée par la population. Cette dynamique s'inscrit dans le prolongement de la mobilisation exceptionnelle liée aux Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, qui a contribué à accroître les capacités opérationnelles et à renforcer durablement l'engagement des réservistes.

Dans ce contexte, l'engagement citoyen au sein des réserves a continué de progresser, porté notamment par l'élan suscité depuis la création de la Garde nationale. Cette évolution rend d'autant plus essentielle une politique exigeante et structurée de formation et d'instruction, condition indispensable à l'intégration efficace des nouveaux arrivants et au maintien d'un haut niveau de professionnalisme.

Si les missions de sécurité et de maintien de l'ordre demeurent au cœur des priorités, elles impliquent une anticipation accrue des besoins en formation, indispensable au renforcement des capacités opérationnelles des réservistes. Les menaces contemporaines — qu'elles soient de nature terroriste, cyber, criminelle ou liées à des phénomènes de subversion violente — appellent en effet une préparation adaptée et diversifiée. Celle-ci inclut notamment l'aptitude à remplir des fonctions spécifiques lors de grands événements, telles que la surveillance, le recueil de renseignement ou la protection de points sensibles.



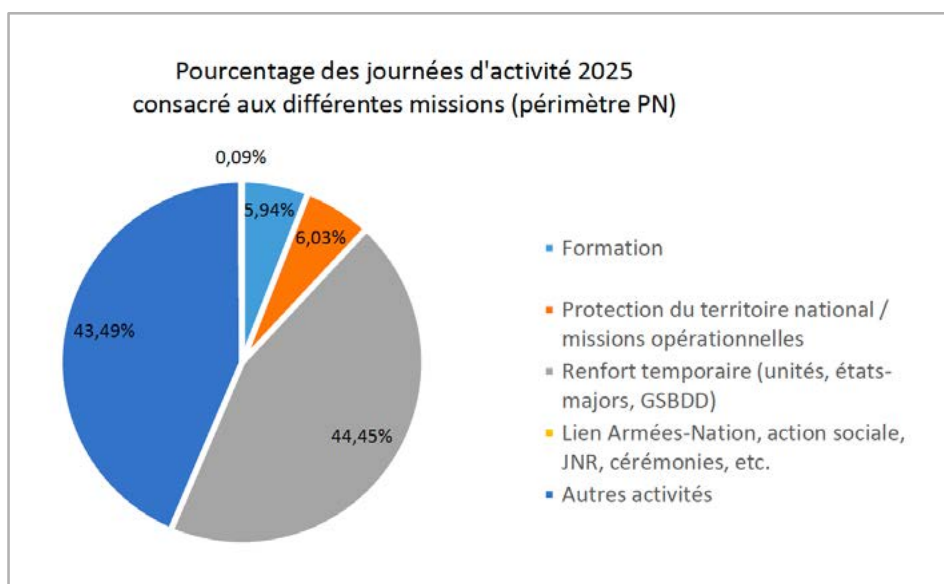
À cet égard, les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ont constitué un événement d'une ampleur inédite, nécessitant une mobilisation exceptionnelle des forces de sécurité intérieure. Dès 2023, un effort renforcé de formation et d'instruction a été engagé afin de préparer les réservistes à cette échéance majeure et de garantir la sécurité des spectateurs comme des athlètes.



Le renforcement des missions de formation et d'instruction au sein de la réserve de la Gendarmerie nationale et de la Police nationale s'inscrit dans une réponse stratégique globale, articulant montée en puissance capacitaire, élargissement de l'engagement citoyen, adaptation aux menaces contemporaines et préparation aux grands événements nationaux et internationaux.

Cette évolution témoigne de la volonté de la Gendarmerie de disposer d'une réserve opérationnelle solidement formée, pleinement adaptable et en permanence apte à répondre aux enjeux de sécurité contemporains. Pour la réserve opérationnelle de la Police nationale si la formation est essentielle pour intégrer efficacement ces nouveaux membres, le recrutement d'ancien actives facilite l'emploi rapide vers les missions de renfort tout en maintenant 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 anticiper pour renforcer les capacités opérationnelles des réservistes.



> Les accidents en services

La protection sociale complémentaire (PSC) constitue un instrument central de la politique sociale du Secrétariat général pour l'administration du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (SGAMI/SGGN selon le périmètre), visant à compléter les garanties offertes par le régime obligatoire, en matière de santé comme, de manière facultative, de prévoyance.

Dans cette dynamique, le ministère des Armées s'est inscrit parmi les précurseurs en mettant en place un contrat collectif à adhésion obligatoire à compter du 1er janvier 2025. À la suite de la mise en œuvre de la PSC « santé » pour l'ensemble des agents civils et militaires, un contrat de PSC « prévoyance » sera déployé à compter du 1er janvier 2026 au bénéfice de l'ensemble des personnels publics, civils et militaires, relevant tant du ministère des Armées que du ministère de l'Intérieur.

Le dispositif de protection sociale applicable aux réservistes constitue un levier essentiel de compensation des sujétions et contraintes inhérentes à l'exercice des fonctions de militaire, de gendarme ou de policier. En effet, les réservistes, lorsqu'ils concourent aux mêmes missions que les personnels d'active, sont exposés à des risques professionnels comparables, sous réserve de certaines spécificités liées à leur statut.

Depuis 2020, ce régime a été renforcé par la Loi de programmation militaire, qui a instauré un régime de responsabilité sans faute de l'État, incluant notamment la prise en charge des frais de santé en cas d'imputabilité au service.

Deux régimes de prise en charge coexistent ainsi, selon que la blessure ou la maladie est ou non imputable au service. En dehors de leurs périodes d'activité au titre de la réserve, les réservistes demeurent affiliés à leur régime de sécurité sociale de droit commun, leur statut militaire n'étant effectif que durant les périodes de convocation. L'accès aux dispositifs spécifiques de réparation est donc strictement conditionné à l'imputabilité au service.

Durant leurs périodes d'engagement, les réservistes sont pleinement soumis au statut militaire ou policier d'active, tant en termes d'obligations disciplinaires que d'exposition aux risques opérationnels et de participation aux missions. Toutefois, en matière de protection sociale complémentaire, ils demeurent majoritairement rattachés à leur régime civil, sans intégration systématique aux dispositifs ministériels existants.

Dans ce contexte, l'objectif poursuivi est de garantir aux réservistes une réparation intégrale du préjudice subi, conformément aux dispositions de l'article L. 4251-7 du code de la défense. Cette exigence est d'autant plus essentielle que de nombreux contrats de mutuelles civiles excluent les dommages liés à des activités spécifiques aux forces armées et de sécurité, telles que le maniement des armes ou les opérations extérieures.

En l'état, il est donc fortement recommandé aux réservistes de vérifier la portée de leur couverture civile, voire de souscrire des garanties complémentaires adaptées auprès d'organismes spécialisés. Dans la mesure où l'adhésion à une protection sociale complémentaire relève d'un choix individuel, une information plus claire, homogène et largement diffusée apparaît indispensable afin de permettre aux intéressés de mesurer pleinement les conséquences qu'un accident ou une maladie survenue en service peut avoir sur leur situation personnelle, professionnelle, financière et familiale.

Une telle démarche permettrait également de mieux expliciter l'articulation entre statut civil et statut militaire, en clarifiant les droits ouverts durant les périodes d'activité, les zones de moindre couverture hors service, ainsi que le rôle que peut jouer une protection complémentaire.

En définitive, le renforcement de l'information des réservistes sur les enjeux et bénéfices de la protection sociale complémentaire constitue un levier majeur de sécurisation des parcours d'engagement et d'amélioration de l'attractivité de la réserve opérationnelle.

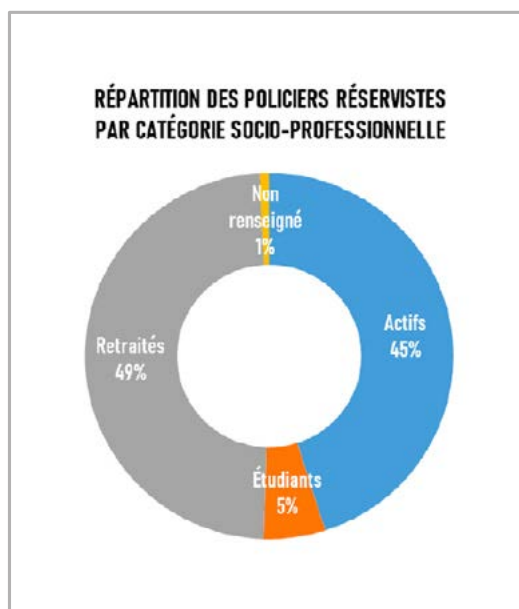
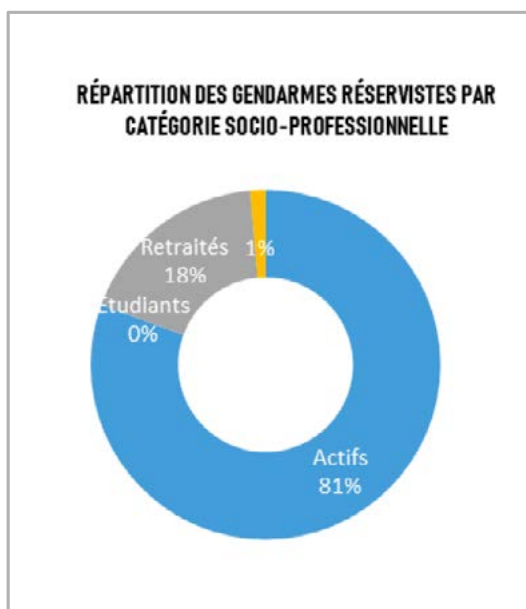
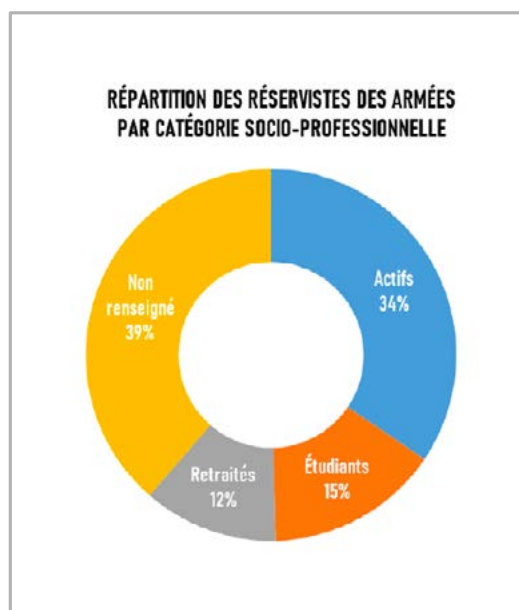
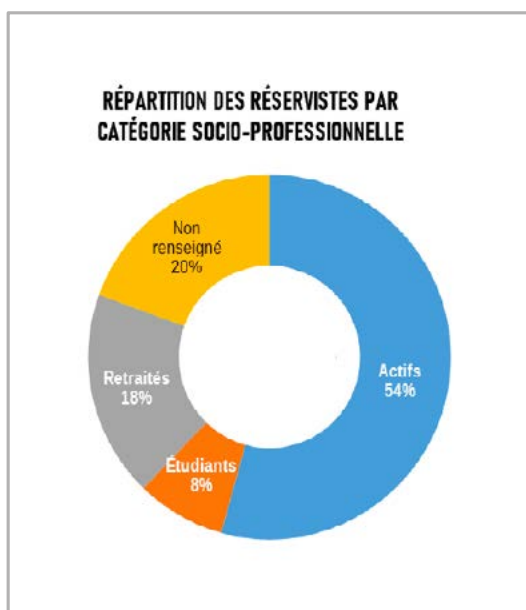
ACCIDENTOLOGIE (2025)				
	ITT inférieure ou égale à 10 jours	ITT comprise entre 11 et 45 jours	ITT supérieure à 45 jours	Décès
EMA	6	3	1	22*
GEN	191	8	0	0
PN	60	8	4	2*
Total	257	19	5	0

ACCIDENTOLOGIE (2024)				
	ITT inférieure ou égale à 10 jours	ITT comprise entre 11 et 45 jours	ITT supérieure à 45 jours	Décès
EMA	3	0	2	13*
GEN	150	3	1	0
PN	45	8	3	0*
Total	198	11	6	0

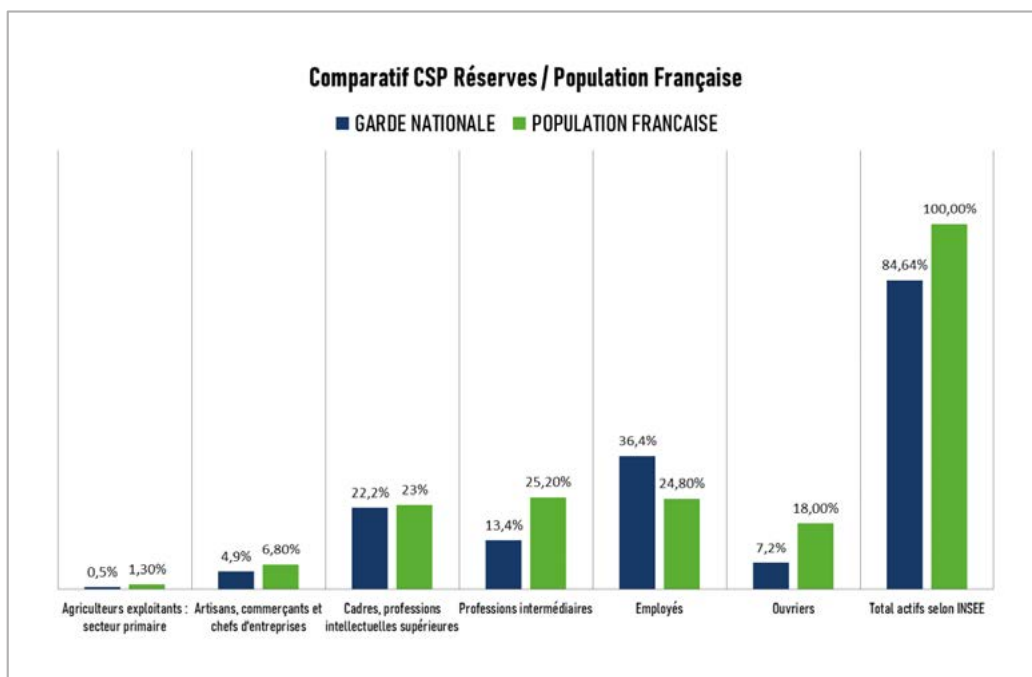
*Hors services

5.3 | Une diversité de la répartition socio-professionnelle

L'analyse de la répartition socioprofessionnelle des réservistes met en évidence des différences significatives selon les composantes, caractérisées notamment par une proportion plus élevée de retraités parmi les réservistes de la Police nationale, ainsi que par une présence marquée d'anciens personnels d'active au sein des réserves de la Gendarmerie et des ADS.



La part significative de la catégorie « non renseignée » au sein des armées, directions et services révèle néanmoins les limites actuelles du pilotage fin des effectifs de réservistes, ainsi que la difficulté à identifier avec précision les leviers d'action les plus pertinents sur les différentes familles professionnelles, au regard des compétences opérationnelles recherchées par les armées.



En dépit de cette marge d'incertitude, il convient de relever qu'au sein de la population active, les cadres, les professions intermédiaires ainsi que les employés constituent la très large majorité des catégories socioprofessionnelles représentées parmi les réservistes de la Garde nationale.

L'analyse de la composition socioprofessionnelle des réservistes en France, qui met en évidence une prédominance des cadres, des employés et des professions intermédiaires, peut être appréhendée à travers plusieurs dimensions complémentaires.

Sur le plan socio-économique, les cadres et professions intermédiaires disposent fréquemment d'un niveau de formation plus élevé et d'une meilleure connaissance des dispositifs d'engagement, ce qui peut favoriser leur orientation vers la réserve. Ils bénéficient également, dans certains cas, de marges de flexibilité accrues dans l'organisation de leur activité professionnelle, facilitant ainsi leur disponibilité. Les agents issus de la fonction publique, sensibles aux missions d'intérêt général, peuvent par ailleurs disposer de conditions plus favorables à la conciliation entre activité civile et engagement dans la réserve.

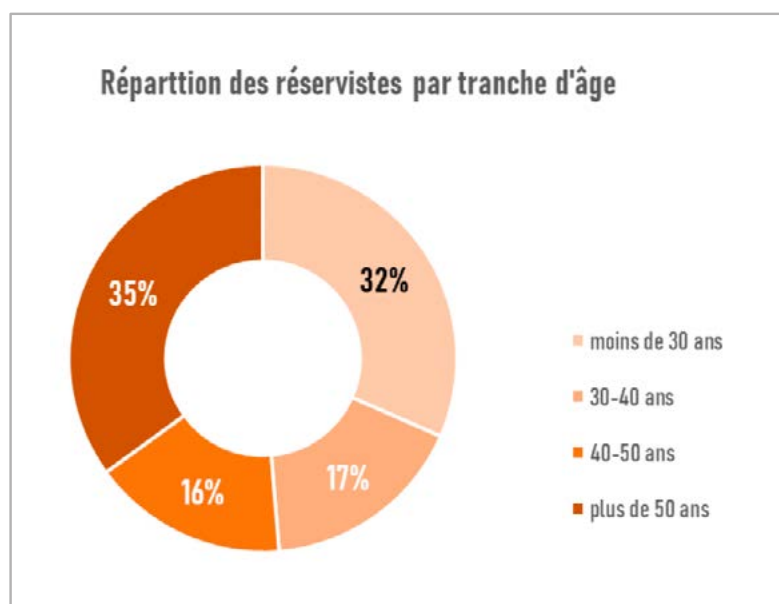
Sur le plan culturel, certaines trajectoires professionnelles peuvent s'inscrire dans des traditions d'engagement ou des dispositions collectives au service de l'intérêt général, nourries par des valeurs transmises, des parcours familiaux ou l'influence de l'environnement social et professionnel.

Enfin, la dimension individuelle demeure déterminante. Les motivations personnelles des réservistes peuvent relever du sens du devoir, de la volonté de contribuer à la sécurité nationale ou encore de la recherche d'un cadre d'engagement structurant, offrant des opportunités de développement personnel et professionnel.

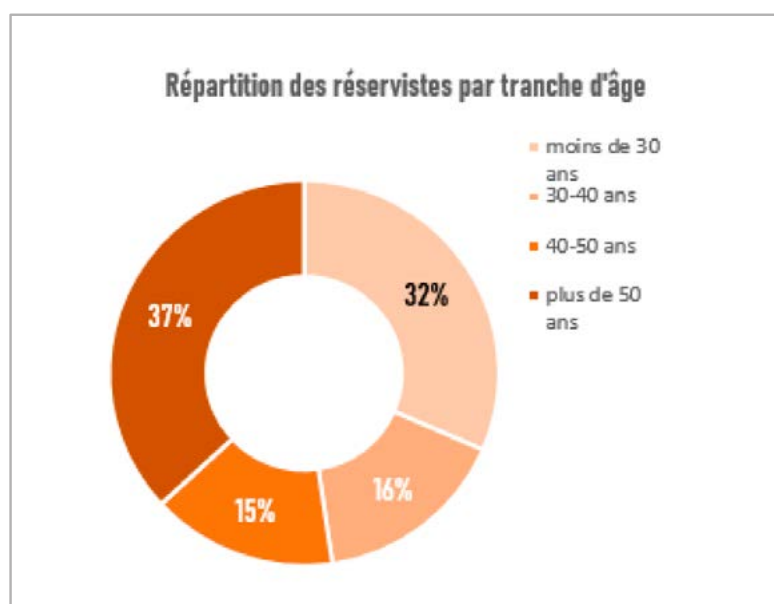
5.4 | Une répartition homogène des classes d'âges

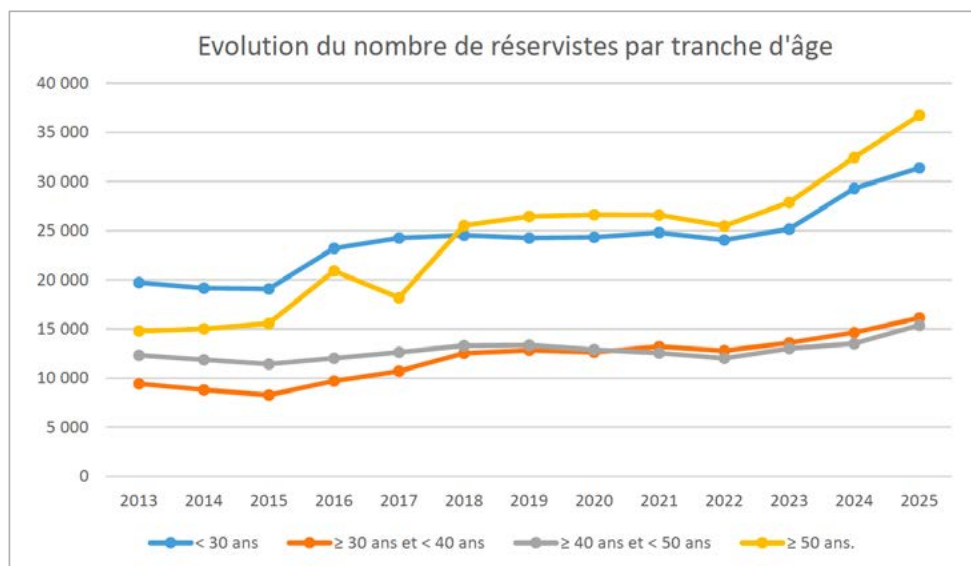
L'analyse de la répartition par tranches d'âge de l'ensemble des réservistes met en évidence une structure globalement stable depuis 2018. À ce jour, la distribution apparaît relativement équilibrée, avec une répartition approximative en trois tiers entre les catégories suivantes : moins de 30 ans, 30 à 50 ans et plus de 50 ans.

La réserve opérationnelle de la Police nationale se distingue toutefois de cette tendance générale, dans la mesure où elle est composée à plus de 60 % de réservistes âgés de plus de 50 ans.



2025 →





Globalement les besoins en terme d'âge de réserviste n'a que peu évolué en 10 ans⁶

L'analyse de la répartition par âge des réservistes fait apparaître deux tendances principales, marquées par une présence significative des moins de 30 ans et des plus de 50 ans. Cette configuration résulte d'un ensemble de facteurs complémentaires.

S'agissant des moins de 30 ans, leur engagement s'explique notamment par une forte sensibilité à l'engagement civique, la réserve constituant pour eux un vecteur d'engagement au service du pays, compatible avec la poursuite d'études ou d'une activité professionnelle. Elle représente également une opportunité d'acquisition d'expérience valorisable sur le marché du travail, ainsi qu'un cadre de développement de compétences et de formation complémentaire.

Cette dynamique est par ailleurs soutenue par une politique partenariale active avec l'enseignement supérieur. Le Secrétariat général de la Garde nationale a ainsi développé des conventions avec des établissements d'enseignement supérieur, des grandes écoles et des universités, visant à sécuriser le statut des étudiants-réservistes. Ces dispositifs permettent notamment des aménagements dans l'organisation des études, des dispenses partielles ou totales de certains enseignements ou stages, ainsi que l'attribution de crédits ECTS au titre de l'engagement dans la réserve.

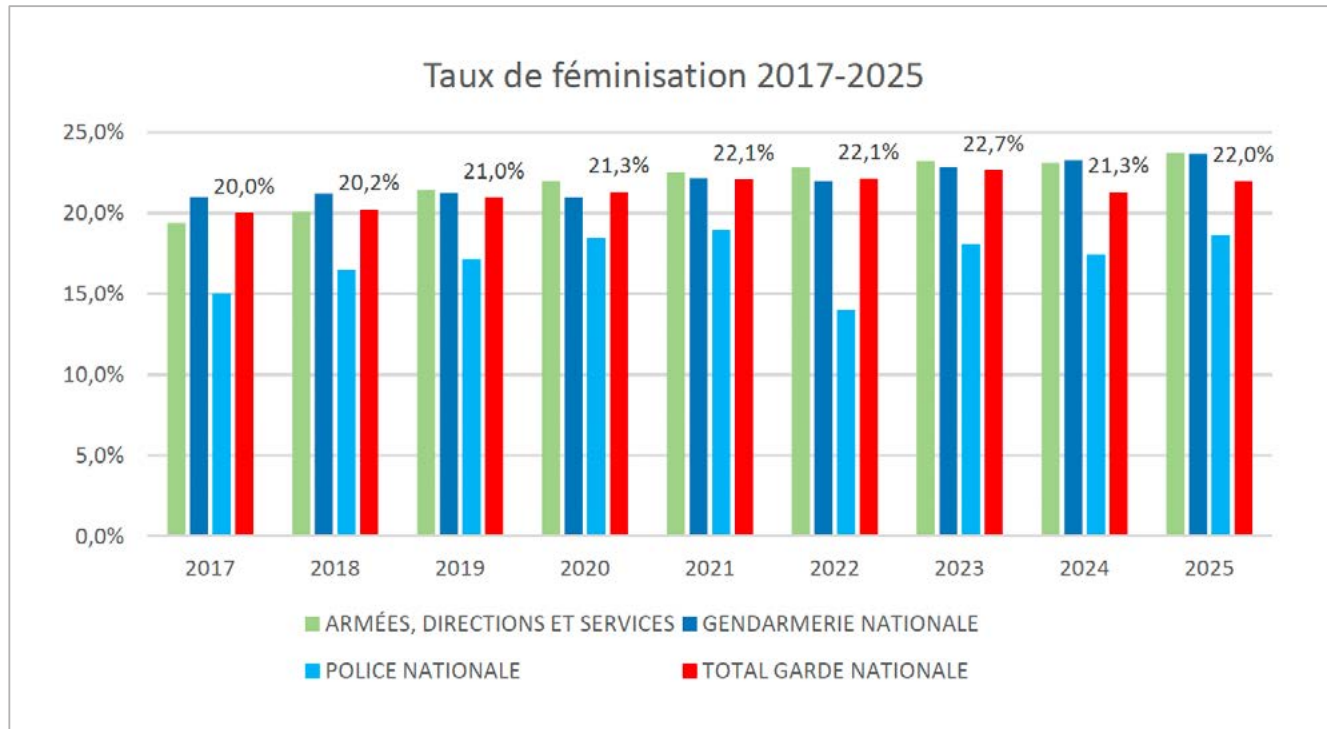
S'agissant des plus de 50 ans, leur présence s'explique par plusieurs facteurs structurants. Ils apportent une expérience professionnelle et une expertise souvent approfondies, ainsi que des compétences de leadership acquises au cours de leur parcours. Leur disponibilité peut également être facilitée par une moindre contrainte familiale et une plus grande stabilité de leur situation professionnelle. Enfin, l'évolution du cadre réglementaire, avec le relèvement progressif de la limite d'âge des réservistes (portée à 70 ans en 2018 puis à 72 ans en 2023), a permis d'élargir significativement le vivier de personnels pouvant poursuivre leur engagement.

En définitive, la répartition par âge des réservistes traduit la convergence de facteurs civiques, professionnels et réglementaires, contribuant à la constitution d'une force de réserve à la fois diversifiée et complémentaire, en mesure de répondre aux besoins opérationnels de la défense nationale.

⁶ 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.

5.5 | Une stabilisation du taux de féminisation :

Le taux de féminisation des réserves opérationnelles de la Garde nationale s'établit en 2025 à 22,0 %, confirmant une stabilité par rapport à l'année précédente.



Cette stabilité relative s'explique par la mise en œuvre continue de politiques volontaristes en matière de mixité et d'égalité professionnelle, portées tant par le ministère des Armées que par le ministère de l'Intérieur.

En 2025, le taux de féminisation s'établit à 23,7 % au sein du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale, et à 18,6 % au sein de la réserve opérationnelle de la Police nationale (ROPN), en progression par rapport à l'exercice 2024.

Le niveau de féminisation des réserves opérationnelles résulte ainsi d'initiatives ciblées et d'une orientation politique affirmée en faveur de la promotion de la mixité au sein des forces armées et de sécurité intérieure. Il apparaît dès lors essentiel de poursuivre et de consolider ces efforts afin de renforcer l'intégration, la visibilité et la représentation des femmes au sein de ces composantes.

À cet égard, la mise en valeur de parcours féminins dans des métiers à forte technicité et à responsabilités constitue un levier d'influence important, susceptible d'encourager l'engagement des femmes dans la réserve, notamment vers des fonctions d'encadrement et de leadership, tout en contribuant à susciter des vocations auprès des nouvelles générations disposant des qualifications recherchées.

5.6 | Une répartition territoriale des réservistes en adéquation avec le maillage des forces armées et de sécurité intérieure

Les réservistes opérationnels présentent une répartition inégale sur le territoire national, leur effectif variant également selon les principales composantes.



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

La répartition géographique des réservistes est étroitement liée aux principales implantations du ministère des Armées, avec une concentration notable dans certaines régions telles que le Grand Est (notamment la Moselle), la Bretagne (Finistère), la Nouvelle-Aquitaine (Gironde), la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Bouches-du-Rhône et Var), ainsi qu'en Île-de-France (principalement Paris).

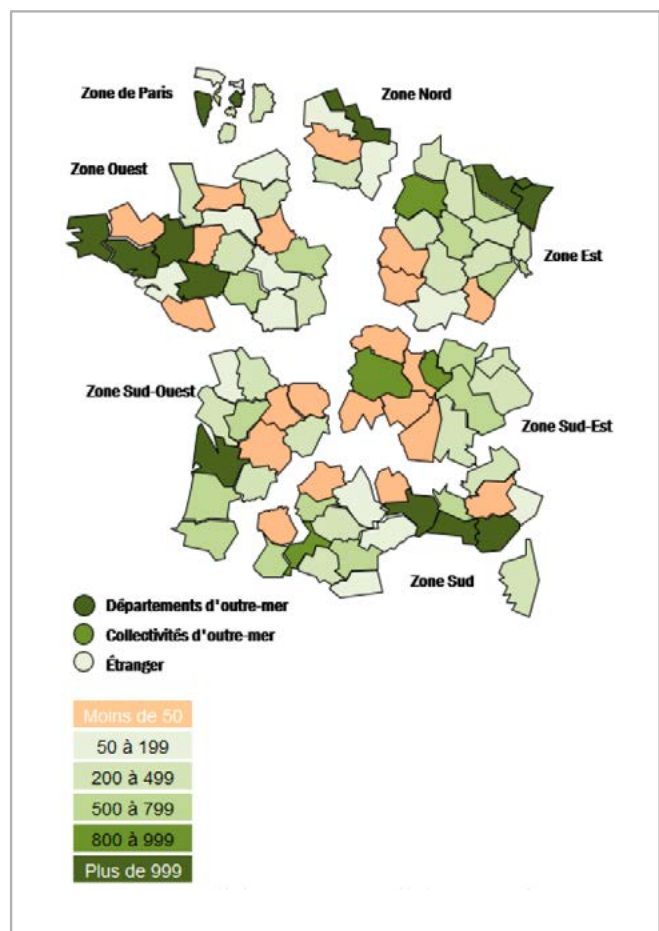
L'analyse des données disponibles confirme que la distribution territoriale des réservistes est significativement influencée par la présence des infrastructures militaires. Les territoires fortement dotés en implantations militaires tendent en effet à concentrer un volume plus important de réservistes, ce phénomène pouvant s'expliquer par plusieurs facteurs convergents.

En premier lieu, la proximité des emprises militaires favorise une plus grande exposition à la culture de défense et contribue à renforcer la propension à s'engager dans la réserve. Elle constitue également un facteur facilitant sur le plan opérationnel, en réduisant les contraintes de déplacement et en améliorant la disponibilité des réservistes au regard de leur lieu de résidence ou d'activité professionnelle.

En second lieu, cette proximité facilite l'organisation des activités de formation et d'entraînement, rendant la participation plus aisée et plus régulière. Elle s'inscrit également dans une logique de recrutement de proximité, les forces armées étant davantage en mesure de s'appuyer sur des bassins d'emploi et des territoires déjà sensibilisés à leur action, ce qui favorise l'attractivité de la réserve.

À l'inverse, les régions moins dotées en implantations militaires présentent généralement une densité de réservistes plus faible. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs, parmi lesquels une moindre visibilité des opportunités d'engagement, un accès plus limité à l'information et aux dispositifs de recrutement, ainsi que des contraintes logistiques accrues liées à l'éloignement des centres de formation et des unités d'emploi.

Enfin, il convient de souligner que ces tendances demeurent sensibles aux politiques de recrutement et aux efforts spécifiques conduits par les armées pour renforcer l'attractivité de la réserve sur l'ensemble du territoire. À cet égard, les initiatives portées par la Garde nationale contribuent à consolider le lien entre la Nation et ses forces armées, et sont susceptibles de favoriser une diffusion plus homogène de l'engagement dans la réserve opérationnelle à l'échelle nationale.



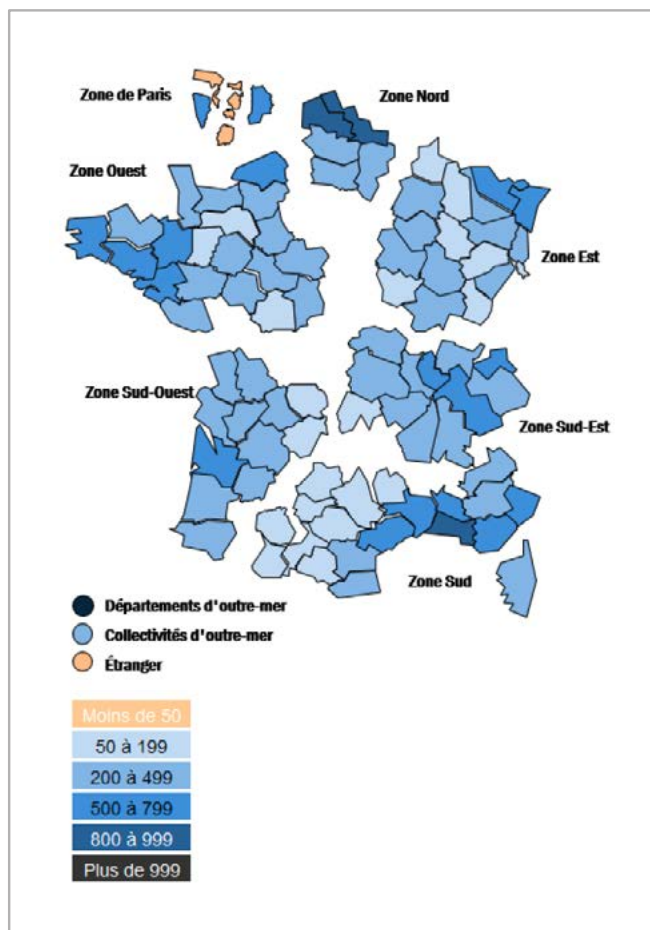
> Pour le périmètre gendarmerie nationale :

En premier lieu, la proximité des emprises militaires favorise une plus grande exposition à la culture de défense et contribue à renforcer la propension à s'engager dans la réserve. Elle constitue également un facteur facilitant sur le plan opérationnel, en réduisant les contraintes de déplacement et en améliorant la disponibilité des réservistes au regard de leur lieu de résidence ou d'activité professionnelle.

En second lieu, cette proximité facilite l'organisation des activités de formation et d'entraînement, rendant la participation plus aisée et plus régulière. Elle s'inscrit également dans une logique de recrutement de proximité, les forces armées étant davantage en mesure de s'appuyer sur des bassins d'emploi et des territoires déjà sensibilisés à leur action, ce qui favorise l'attractivité de la réserve.

À l'inverse, les régions moins dotées en implantations militaires présentent généralement une densité de réservistes plus faible. Cette situation peut s'expliquer par plusieurs facteurs, parmi lesquels une moindre visibilité des opportunités d'engagement, un accès plus limité à l'information et aux dispositifs de recrutement, ainsi que des contraintes logistiques accrues liées à l'éloignement des centres de formation et des unités d'emploi.

Enfin, il convient de souligner que ces tendances demeurent sensibles aux politiques de recrutement et aux efforts spécifiques conduits par les armées pour renforcer l'attractivité de la réserve sur l'ensemble du territoire. À cet égard, les initiatives portées par la Garde nationale contribuent à consolider le lien entre la Nation et ses forces armées, et sont susceptibles de favoriser une diffusion plus homogène de l'engagement dans la réserve opérationnelle à l'échelle nationale.

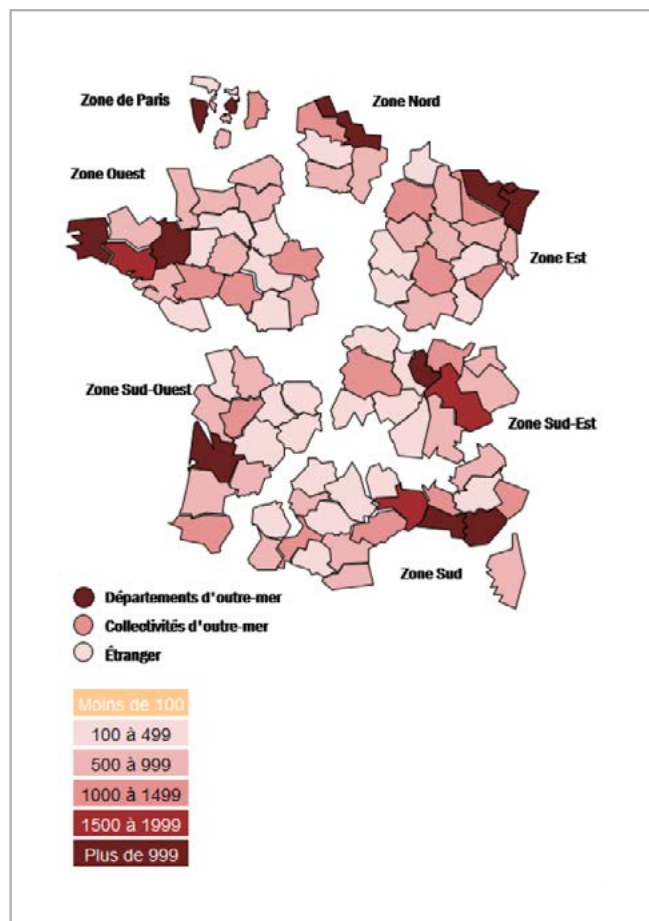
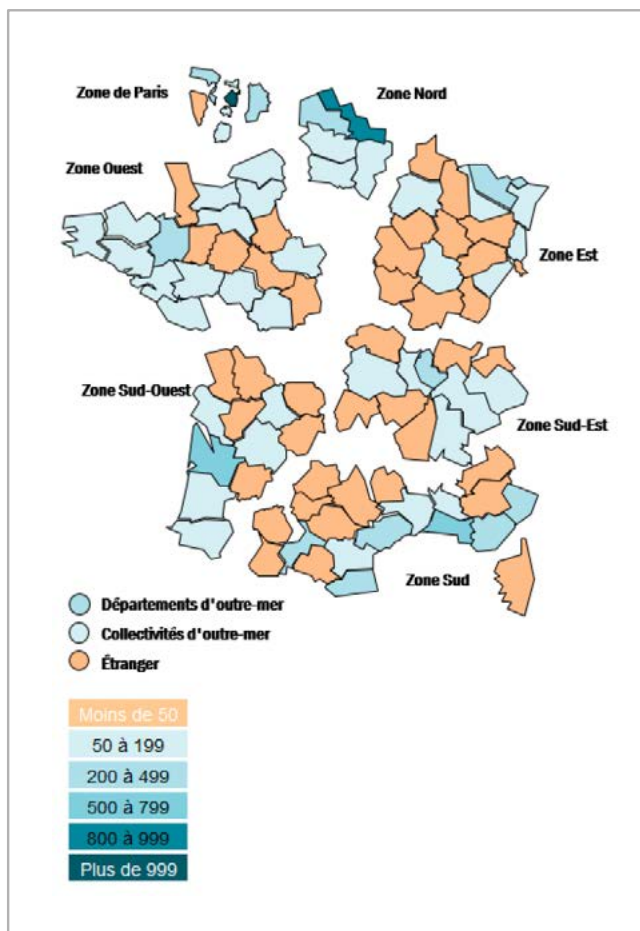


> Pour le périmètre gendarmerie nationale :

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

Les réservistes de la Police nationale constituent un appui essentiel aux forces d'active, en apportant un renfort opérationnel temporaire et ciblé. Ils sont issus d'horizons variés, incluant des citoyens engagés, des retraités de la Police nationale ainsi que d'anciens policiers adjoints.

La concentration significative de réservistes dans les départements du Nord, de Paris, ainsi que dans les métropoles de Lyon, Marseille, Toulouse et Bordeaux reflète à la fois la diversité des bassins de recrutement et les besoins spécifiques liés à ces territoires. Ces grandes agglomérations, caractérisées par une forte densité de population et leur rôle de pôles économiques, culturels et sociaux majeurs, requièrent en effet une présence policière renforcée. Dans ce contexte, les réservistes peuvent bénéficier de formations adaptées aux enjeux urbains contemporains, tels que la gestion des grands événements, la sécurisation des transports en commun ou encore la surveillance des zones à forte fréquentation touristique.



En résumé, la Garde nationale assure une présence sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin, en fonction des besoins opérationnels propres à chacune de ses composantes.

Dans cette perspective, un effort particulier de ciblage et de renforcement au profit des territoires les moins dotés apparaît néanmoins souhaitable.

5.7 | La complémentarité des autres types de réserves des ministères des Armées et de l'Intérieur

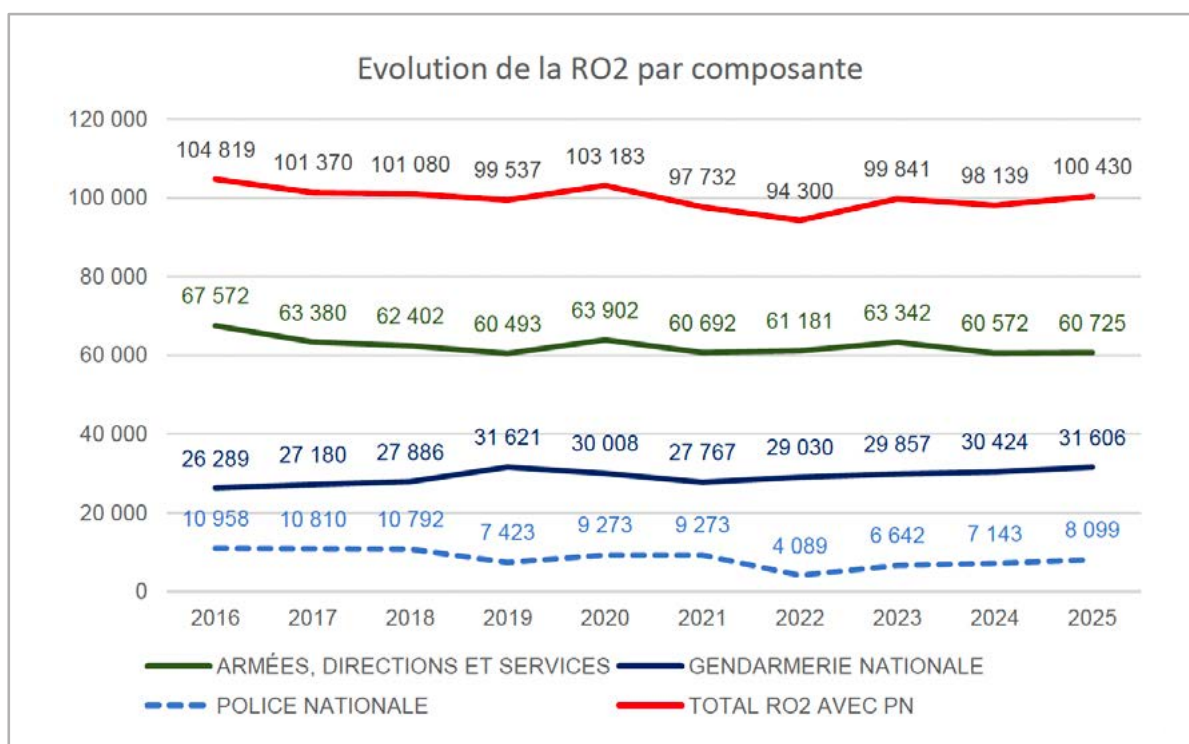
> La RO2 : une réserve de disponibilité

La réserve opérationnelle de niveau 2 (RO2) est composée des anciens militaires soumis, à l'issue de leur radiation des cadres ou des contrôles, à une obligation de disponibilité d'une durée de cinq ans⁷.

Dans ce cadre, ces personnels peuvent être convoqués pour une durée cumulée n'excédant pas cinq jours sur l'ensemble de cette période quinquennale.

En cas de menace, l'appel de tout ou partie des réservistes assujettis à cette obligation de disponibilité peut être décidé par décret en Conseil des ministres.

Par ailleurs, ce vivier d'anciens militaires peut être mobilisé, dans des circonstances exceptionnelles, au titre du dispositif de réserve de sécurité nationale⁸, pour une durée d'un mois renouvelable une fois, notamment en situation de crise majeure nécessitant un renforcement temporaire des capacités des forces armées.



La réserve opérationnelle de niveau 2 (RO2) est étroitement corrélée aux flux de départs des militaires d'active. Selon le 17^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), une hausse significative des départs anticipés d'officiers est constatée, ces derniers quittant l'institution à des stades de carrière de plus en plus précoces.

⁷ Article L. 4231-1 du code de la défense.

⁸ 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.

Dans ce contexte, la RO2 s'inscrit pleinement dans la stratégie de massification de la réserve opérationnelle, en contribuant à la prise en compte des enjeux de résilience et de volumétrie des forces, conformément à la vision stratégique exprimée en octobre 2021⁹ par le Chef d'état-major des armées, le général Thierry Burkhard.

En 2025, la maîtrise de la RO2 constitue un enjeu structurant. La priorité porte sur la fiabilisation des données et la consolidation du lien avec les militaires retraités, notamment par le rappel de l'obligation de mise à jour des coordonnées et des compétences sur les plateformes dédiées lors du départ de l'active.

La même année, la systématisation des exercices de convocation est engagée afin d'évaluer et de renforcer la réactivité de ce vivier. Des vagues de réservistes RO2 sont ainsi convoquées pour des périodes courtes, destinées à vérifier leur aptitude médicale et à actualiser leur situation administrative.

Par ailleurs, l'assouplissement et la simplification des passerelles entre RO2 et RO1 permettent, pour les anciens militaires intégrant la réserve opérationnelle de premier niveau, de bénéficier de procédures administratives allégées ainsi que de la conservation de leur progression indiciare.

L'un des principaux freins identifiés à une gestion pleinement efficace de la RO2 résidait dans les incertitudes juridiques relatives à la couverture des personnels en cas de rappel.

La clarification progressive de ce cadre contribue désormais à en renforcer la lisibilité et l'opérationnalité.

Dans cette perspective, la RO2 n'est plus appréhendée comme une force de réserve statique, mais comme un vivier stratégique mobilisable, notamment au profit des fonctions de soutien et de logistique. L'enjeu pour les années à venir consiste à maintenir un lien opérationnel étroit, structuré et durable avec cette population hautement qualifiée et déjà formée.

S'agissant de la réserve opérationnelle de la Police nationale (ROPN), l'article L.411-8 du code de la sécurité intérieure prévoit une obligation de disponibilité de cinq ans pour les anciens personnels des corps actifs. Cette disposition contribue au renforcement de la ROPN en garantissant la possibilité d'une mobilisation rapide de personnels expérimentés en cas de besoin, renforçant ainsi la réactivité et la capacité d'adaptation des forces de sécurité intérieure face aux situations exceptionnelles.

En 2025, ce dispositif a été maintenu sans évolution législative majeure. Des réflexions ont néanmoins été engagées concernant l'élargissement des conditions d'emploi de certains profils spécialisés, notamment par un assouplissement des limites d'âge, afin de mieux valoriser et mobiliser les 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) constitue un complément essentiel à la réserve opérationnelle militaire.

Les réservistes citoyens de défense et de sécurité, en tant que collaborateurs occasionnels du service public, exercent leurs missions à titre bénévole. Ils contribuent au rayonnement de l'esprit de défense et au renforcement du lien entre les armées et la Nation¹⁰. Leur action se traduit notamment par des activités de communication et de relations publiques, ainsi que par des actions de sensibilisation et d'information sur les enjeux de défense. Ils peuvent également intervenir en appui de dispositifs d'aide à la reconversion des militaires ou participer à des actions d'accompagnement et d'ouverture citoyenne, notamment en direction de publics jeunes issus de territoires prioritaires.

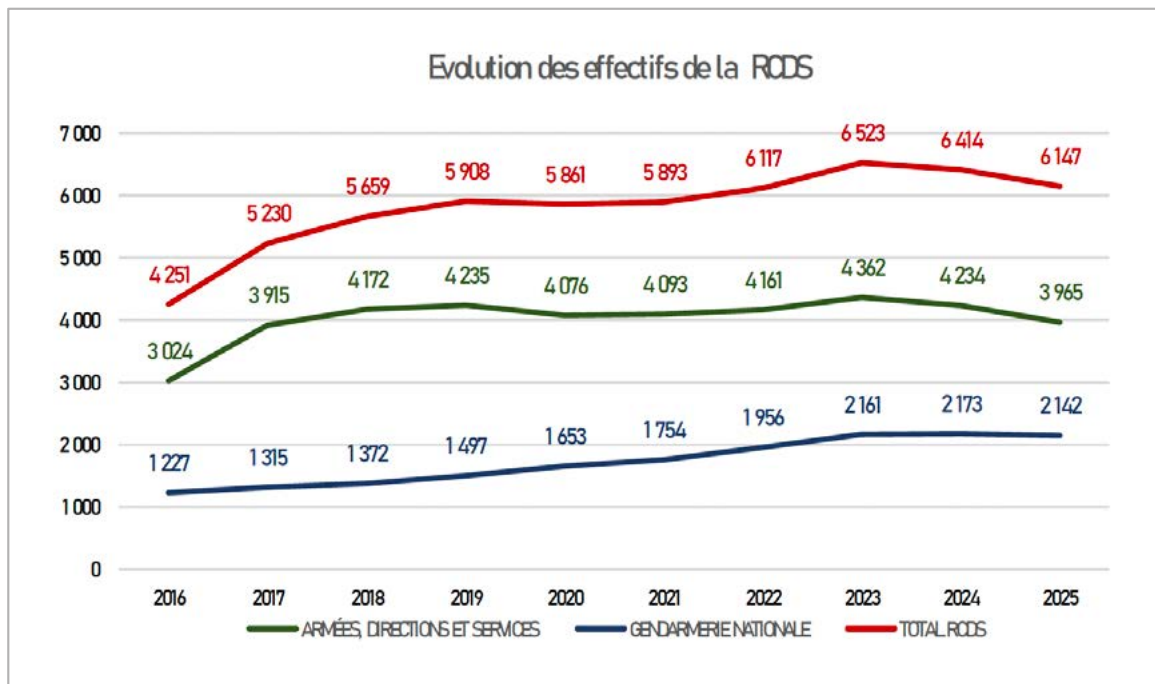
Agréés par l'autorité militaire en considération de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions de défense, les réservistes citoyens constituent un premier niveau d'engagement au service de la défense nationale, pouvant, le cas échéant, ouvrir la voie à une intégration ultérieure dans la réserve opérationnelle, voire dans les forces d'active.

⁹ Vision stratégique du CEMA (octobre 2021)

¹⁰ Article L. 4241-1 du code de la défense.

En fonction des besoins, l'autorité militaire peut également proposer à certains réservistes citoyens, avec leur accord, une orientation vers la réserve opérationnelle, ces derniers souscrivant alors un engagement à servir dans la réserve opérationnelle.

La Loi de programmation militaire 2024-2030 consacre par ailleurs une attention renforcée à la réserve citoyenne. Elle prévoit notamment une meilleure intégration de ses membres dans les dispositifs de formation de l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) et de l'École de guerre, ainsi qu'une participation accrue aux exercices et aux travaux de réflexion stratégique conduits par les armées.



En 2025, les effectifs de la réserve citoyenne de défense et de sécurité (RCDS) enregistrent un recul par rapport à la dynamique observée au cours des années précédentes.

Ce vivier demeure néanmoins un levier important de partenariats avec un large éventail d'acteurs institutionnels et socio-économiques, incluant notamment le monde de l'entreprise et de la recherche. Il permet ainsi de conduire des actions conjointes plus ciblées, plus cohérentes et mieux adaptées aux besoins exprimés.

En 2025, la Garde nationale a développé une stratégie partenariale ambitieuse avec les employeurs publics et privés pour accroître et fidéliser les réservistes. Les filières énergie, eau et alimentation ont été prioritaires pour assurer la résilience opérationnelle, avec des référents spécialisés coordonnant les partenariats avec les acteurs clés.

Pour 2026, les perspectives d'évolution visent à améliorer la flexibilité des conventions et à renforcer les incitations financières. La digitalisation des processus et l'innovation dans la formation sont des axes prioritaires, tout comme une meilleure reconnaissance des compétences acquises en réserve. Ces évolutions s'inscrivent dans une logique de renforcement durable de la réserve opérationnelle, consolidant les partenariats et garantissant une protection sociale et une sécurité renforcées pour les réservistes. La Garde nationale continue ainsi de jouer un rôle clé dans la défense et la sécurité nationale, tout en promouvant l'engagement citoyen et la résilience du pays.



ALAIN MIMOUN



Version du 24/3001 JUN/24



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





Édition 2026 du rapport annuel 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, 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 (2S) François-Xavier POISBEAU
Secrétaire général de la garde nationale
Secrétaire générale du conseil supérieur de la réserve militaire

Chargée de projet :

Commissaire principale Vinciane FAUDEMÉR

Contributeurs :

Général de brigade Antoine BRÉART DE BOISANGER, Général de division Guillaume LE SEGRETAÏN DU PATIS, Général de division Jean-Pierre GESNOT, Général de corps d'armée Bruno ARVISET, Général de brigade Christophe PASSERAT DE LA CHAPELLE, Commissaire divisionnaire Michel-Yves UGUEN, Général de brigade aérienne Valérie GODIN, Capitaine de vaisseau Géraud CAZENAVE, Commissaire en chef de 1ère classe Gilles RAMANITRA, Ingénieur en chef de l'armement Patrick GRELIER, Médecin-chef des services de classe normale Romain DUPONT, Colonel Ghislain DE SARS, Ingénieur en chef de 1ère classe Cyrille FOULON, Lieutenant-colonel Delphine-Caroline BESSI, Commissaire en chef de 2nde classe Alexandre ANGELOFRANCHI, M. Xavier GALLAIS de CHATEAUCROC, Colonel (R) Jackie MARIE, Lieutenant de vaisseau LAIGNELET, Enseigne de vaisseau Dany DELEUSE, M. Alain DREYER, Mme Anne Sophie LARUE, Mme Stella LOHNER, Mme Sophie MONTAUDOUIN.

Photos :

DICOD, SGGN
Ministère des armées, Ministère de l'intérieur
Ecole militaire- 1 place Joffre, case n°55, 75007 PARIS SP 07 – contact@garde-nationale.gouv.fr