RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

FAIRE CARRIÈRE(S) AUJOURD'HUI

RAPPORT ANNUEL 2026

HAUT COMITÉ
D'ÉVALUATION DE LA
CONDITION MILITAIRE

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

RAPPORT THÉMATIQUE 2026

1. Créé par l'article 1er de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L. 4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, « *d'éclairer* ***le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire*** *(…). Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations* ».

Les **dix personnalités indépendantes et bénévoles** qui le composent actuellement[1] ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République du 2 septembre 2022[2].

2. Le rapport annuel du Haut Comité est structuré en trois parties :

- un **rapport thématique**[3], objet du présent document ;
- un rapport statistique, appelé revue annuelle de la condition militaire ;
- un suivi des recommandations émises par le Haut Comité.

3. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui a été confiée par la loi. Il formule les appréciations que lui inspirent les situations observées, sans s'interdire d'émettre les recommandations qui lui paraissent découler de ces constats.

4. Pour disposer d'un état des lieux aussi large que possible, le Haut Comité a réalisé des études sur plusieurs points intéressant le thème du présent rapport. Ces travaux sont restitués dans le corps du rapport et dans ses annexes, et contribuent au rôle d'observatoire que tient le Haut Comité pour éclairer l'évolution de la condition militaire. Ces travaux ont bénéficié de l'appui et de l'expertise de l'Insee ainsi que des forces armées et des formations rattachées.

[1] Voir annexe 5.

[2] Complété des décrets du 18 décembre 2023 et du 16 mai 2024 portant nomination au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. La composition du Haut Comité a été modifiée par le décret 2023-1200 du 18 décembre 2023.

[3] La liste des rapports déjà publiés figure en annexe 7.

Au titre de l'année 2025, hors rémunérations et charges sociales, les dépenses de fonctionnement du Haut Comité se sont élevées à 26 123 €. Ces dépenses recouvrent pour l'essentiel le remboursement des frais de déplacement des membres et le financement des publications.

Les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont disponibles au format numérique sur :

- le site Internet du ministère des Armées :
  https://www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire ;



- le site Internet de La Documentation française :
  www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise ;



- les sites intranet du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale.

Les termes « ministère de la Défense » et « ministère des Armées » sont employés indifféremment dans le présent document.

Synthèse exécutive

« L'instruction militaire, plus rude et variée que jamais, exige une grande plasticité des muscles et de l'esprit, […] goût du risque et détachement facile. Rien ne doit peser aux troupes de carrière de ce qui rend l'arrachement douloureux […]. Il est nécessaire que les soldats professionnels servent assez longtemps pour que soit consommée leur formation technique et morale, mais non pas au-delà du moment où l'habileté devient routine […] six années suffiront pour parcourir le cycle. »

« La valeur du commandement est l'aboutissement d'un travail de longue haleine […] sur les champs de bataille, le jugement, l'attitude, l'autorité des chefs dépendent surtout des réflexes intellectuels et moraux qu'ils ont acquis pendant toute leur carrière. »

Charles de Gaulle « Vers l'armée de métier » (1934)

Devenues entièrement professionnelles à la fin du vingtième siècle, les forces armées françaises[4] ont besoin, d'une part, de militaires qui s'engagent sur un temps long pour constituer l'indispensable ossature capable de former, entraîner et conduire au combat leurs frères d'armes et, d'autre part, de militaires apportant, pour une période plus limitée, leur jeunesse ou leur expertise dans des domaines les plus divers.

Pour répondre à ces besoins, le statut général des militaires comporte une palette très vaste de possibilités juridiques de se mettre au service de la défense de la Nation pour une durée plus ou moins longue : du volontariat à l'engagement « de carrière » – qui requiert des sous-officiers et officiers d'effectuer respectivement 17 ans et 27 ans de service au sein des armées pour pouvoir bénéficier de la liquidation immédiate d'une pension – en passant par différents types de contrat.

Les forces armées sont parvenues en 2024 à atteindre leurs cibles de recrutement. Elles comptaient environ 300 000 militaires d'active et en ont recruté environ 30 000, soit 10 % de cet effectif. Parmi les militaires qui, dans une proportion très proche, ont définitivement quitté les forces armées en 2024, 55 % sont partis avant d'avoir effectué 15 ans de service et 34 % sont même partis sans avoir acquis de droit à pension militaire.

Cette même année, l'accès au premier grade d'officier général s'est fait pour les intéressés en moyenne à l'âge de 53 ans environ, soit après plus de trente années de service en général. Les chefs d'état-major et le directeur général de la gendarmerie nationale en fonction en 2026 sont quant à eux entrés au service il y a plus de 36 ans. Ces constats mettent en évidence l'extrême diversité des parcours de militaires, entre des

[4] Les termes « armées » et « forces armées » employés dans cette synthèse recouvrent toutes les forces armées et formations rattachées au sens du code de la défense (livre II de la partie 3, notamment les articles L. 3211-1, L. 3211-1-1 et R. 3211-2).

passages relativement rapides sous l'uniforme et les carrières très longues des officiers généraux.

La Nation continuera-t-elle, dans les années à venir, à disposer des militaires dont elle a besoin, alors que l'on peut anticiper des tensions liées à la baisse de la natalité depuis 2010 et aux difficultés d'ajustement entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail ? De plus, même si l'insertion des jeunes sur ce marché est actuellement plus difficile qu'elle ne l'était il y a encore deux ou trois ans, les employeurs, quels qu'ils soient, ne peuvent faire fi des attentes et de l'évolution de leur rapport au travail. Le Haut Comité a déjà eu l'occasion de le souligner dans ses récents rapports thématiques. Précisément, « Faire carrière » – au sens de travailler durablement pour le même employeur – n'est plus forcément l'objectif, car la recherche d'une succession d'expériences épanouissantes compte souvent davantage que la construction d'une carrière sur plusieurs décennies, semées aussi de contraintes et d'affectations parfois non choisies.

Au regard de ces évolutions, les forces armées disposent d'atouts que lui envient de nombreux employeurs civils. Y entrer, c'est souscrire un engagement au service de la Nation qui continue de faire particulièrement sens, au sein d'une communauté fraternelle, de vivre une vraie aventure humaine. Elles proposent une palette de métiers et de lieux pour les exercer, la possibilité d'évoluer et de se former, de gravir les différents échelons de la hiérarchie grâce à « l'escalier social ».

Pour autant, dès lors que « Faire carrière » ne se traduit plus par travailler durablement pour le même employeur, « Faire carrière dans les armées » doit être appréhendé différemment, d'autant plus que les évolutions s'accélèrent[5]. La réalisation dans le travail et l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle sont des enjeux essentiels pour lesquels les militaires ne font pas exception. Or, les évolutions sociétales comme la généralisation de l'emploi du conjoint ou encore la nette augmentation des familles monoparentales créent des tensions croissantes au regard des obligations de mobilité et de disponibilité de la carrière militaire, et peuvent susciter des réticences vis-à-vis de la prise de responsabilités.

Dans ce contexte, l'interrogation porte, en premier lieu, sur la capacité des forces armées à continuer de recruter chaque année un grand nombre de militaires et, parmi ceux-ci, des personnes maîtrisant des technologies nouvelles et de pointe dont les forces armées ont besoin. L'adéquation entre les besoins des armées et les aspirations des jeunes générations, hommes et femmes, soulève un défi de taille. Elle porte ensuite sur leur capacité à continuer de susciter l'envie, chez un nombre suffisant d'entre eux, de faire durablement carrière au sein des armées et, pour les meilleurs, d'accepter de prendre des responsabilités croissantes alors qu'une majorité de jeunes se déclarent désireux de faire le métier qui leur plaît, sans monter en grade[6]. Elle porte aussi sur la compatibilité de l'engagement durable d'un militaire au sein des forces armées avec son aspiration à connaître une vie de couple et de famille correspondant aux aspirations des générations montantes, qui prônent un plein épanouissement de chaque membre de la famille. Elle

[5] En 4 ans seulement, de 2019 à 2023, la part des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté (dans l'entreprise ou dans la fonction publique) est passée de 45 à 40 % (source : Insee, Enquête Emploi).

[6] Note d'analyse conduite par le cabinet d'études Elabe pour Le cercle des économistes, 16 février 2026.

porte enfin sur la possibilité, pour les très nombreux militaires qui quittent les armées bien avant l'âge légal de la retraite, de reprendre un emploi dans le civil et d'y mener ainsi une seconde carrière, possibilité que le statut s'engage à leur offrir[7], si possible en conservant un lien avec les armées notamment *via* les réserves**.**

Ainsi, dans un contexte de haute intensité et d'accélération technologique, la Nation ne continuera de disposer des militaires dont elle a besoin qu'au prix d'une adaptation de son modèle de ressources humaines, sans jamais sacrifier la finalité opérationnelle. Tel est l'objet des 12 recommandations du présent rapport, structurées en 4 axes. Ces recommandations sont principalement guidées par deux fils directeurs : donner plus de liberté et de transparence aux militaires en leur faisant confiance ainsi qu'à l'institution et mieux remercier ceux qui s'engagent durablement au service de la défense de la Nation, y compris les membres de leur famille. Sans être exhaustif, il s'agira de rendre plus lisibles les débuts de carrière, d'informer de façon réaliste sur les perspectives et les sujétions et de raccourcir les délais de recrutement (axe 1), de fidéliser de manière ciblée les profils à fort enjeu, notamment *via* des gains indiciaires significatifs dès le grade de sergent (axe 2), de valoriser et de soutenir l'environnement familial (axe 3) enfin d'améliorer l'accompagnement des fins de carrière comme de préserver le régime des pensions militaires (axe 4).

[7] 3e alinéa de l'article L. 4111-1 du code de la défense : *« Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile »*.

Synthèse des recommandations

Axe 1 : Rendre plus lisibles les débuts de carrière

Recommandation 1 : Le Haut Comité recommande de s'assurer que l'information délivrée aux candidats pour le recrutement dans les forces armées est suffisante pour leur présenter au plus tôt les perspectives d'emploi à long terme (au-delà de 10 ans de service) associées à leur voie de recrutement, notamment en termes de progression hiérarchique et d'accès au commandement.

De plus, il recommande de mieux informer les candidats, de façon positive mais réaliste, des sujétions associées à l'état militaire, notamment en termes de disponibilité et de mobilité géographique.

Recommandation 2 : Le Haut Comité recommande d'apporter deux ajustements au processus de recrutement en portant une attention particulière :

- aux délais parfois excessivement longs et décourageants avant l'intégration effective dans les forces armées, en envisageant, en complément de l'indispensable lien à maintenir avec le candidat, d'engager temporairement, sous statut de volontaire ou de réserviste, les recrues en attente d'intégration ;
- à l'accueil des recrues ultramarines pour améliorer leur prise en charge à leur arrivée sur le territoire métropolitain.

Axe 2 : Fidéliser de manière ciblée les profils à fort enjeu

Recommandation 3 : Afin d'améliorer l'attractivité des fonctions occupées en deuxième partie de carrière par les militaires, le Haut Comité recommande :

- de mettre en place de manière formalisée des dispositifs de mentorat, visant en priorité les militaires entre 10 et 15 ans de service, afin de les mettre en relation avec des militaires plus anciens ou plus expérimentés pour approfondir leur discernement quant aux opportunités offertes par l'institution militaire ;
- et, plus largement, d'engager une réflexion sur l'organisation du service en état-major et en administration centrale, les rythmes et les méthodes de travail associés (notamment la télé-activité ou le travail déporté), ainsi que la valorisation de ces fonctions, notamment en Île-de-France.

Recommandation 4 : Le Haut Comité recommande de permettre à des militaires du rang de servir au-delà de leur limite de durée de service actuelle (27 ans, 30 ans sur demande agréée), afin de conserver plus longtemps au sein des forces armées, selon leurs besoins spécifiques, certains soldats particulièrement expérimentés qui ne souhaitent ou ne peuvent pas changer de catégorie hiérarchique.

Recommandation 5 : Le Haut Comité recommande de mieux associer les militaires à la construction de leur parcours de carrière. Cela passe, en premier lieu, par un partage renforcé de l'information sur les postes et les filières accessibles, par exemple *via* une « bourse aux emplois », en lien avec les compétences requises.

Cela implique également la mise en place d'un référentiel élargi de compétences, permettant de mieux valoriser les acquis militaires et d'en faciliter la reconnaissance, qui pourrait également être mis à profit dans le cadre de la reconversion vers le secteur civil en fin de carrière.

La mise en œuvre de cette recommandation pourrait s'appuyer sur le potentiel de l'intelligence artificielle, dans un cadre souverain et conforme aux exigences de protection des données.

Recommandation 6 : Le Haut Comité recommande d'engager une réflexion globale pour fluidifier au mieux toutes les formes d'évolution professionnelle au sein des forces armées, afin de permettre à chaque militaire de développer au mieux tout son potentiel.

En premier lieu, il recommande de mettre en œuvre en priorité des mesures visant à garantir aux militaires du rang un gain indiciaire immédiat et significatif dès la promotion au grade de sergent.

Par ailleurs, le Haut Comité recommande de faire évoluer les politiques de gestion des ressources humaines des armées afin de répondre plus favorablement et dans des conditions mieux définies, aux demandes de démission des militaires de carrière, y compris avant qu'ils n'ouvrent droit à une pension à liquidation immédiate. Le Haut Comité souligne que cette évolution doit s'accompagner d'une information claire et accessible, notamment à destination des militaires les plus jeunes.

Enfin, le Haut Comité recommande de fluidifier les procédures de changement d'armée ou de service, dans une approche globale de la fonction militaire.

Axe 3 : Valoriser et soutenir l'environnement familial des militaires

Recommandation 7 : Le Haut Comité recommande de reconnaître formellement la situation spécifique des familles de militaires (conjoints et enfants) en prévoyant, au besoin dans les dispositions législatives et réglementaires, des dispositifs dédiés destinés à faciliter la continuité de leur parcours personnel et professionnel.

Ces dispositifs pourraient notamment porter sur l'accès à l'emploi des conjoints, l'accompagnement des mobilités géographiques (par exemple pour les ressortissants du ministère de l'Éducation nationale), l'attribution de trimestres de cotisation de retraite, ainsi que sur des aménagements adaptés en matière de scolarité et de poursuite d'études pour les enfants, afin de tenir compte des contraintes propres à la condition militaire.

Recommandation 8 : Pour favoriser l'accès à l'emploi des conjoints, le Haut Comité recommande de :

- mieux mesurer la réalisation effective des conventions, accords ou partenariats déjà mis en place entre les armées et les employeurs civils, notamment dans le secteur public, et de mieux les mettre en avant au profit des conjoints de militaires ;
- créer une bourse aux emplois dédiée à tous les conjoints de militaires, pour mettre en contact directement les employeurs avec les candidats à l'embauche, sur le modèle de la plateforme « Oryx » mise en œuvre par la Gendarmerie nationale.

Recommandation 9 : Le Haut Comité recommande de matérialiser la reconnaissance de la Nation envers les familles de militaires, qui contribuent pleinement à l'engagement des militaires, en instituant une forme de reconnaissance officielle, reposant sur des modalités concrètes et solennelles.

Axe 4 : Mieux accompagner les fins de carrière militaire

Recommandation 10 : Afin de mettre en place un dispositif plus individualisé à même de faciliter la transposition des compétences acquises dans les armées en compétences managériales civiles, le Haut Comité recommande d'améliorer l'accompagnement de la reconversion des cadres des forces armées en mobilisant activement le réseau des réservistes opérationnels et citoyens issus du secteur privé, en particulier au niveau local.

Recommandation 11 : Le Haut Comité recommande de mettre en place des droits à un « compte de formation individuel » à la disposition des militaires à compter de 11 ans de service, pour leur permettre, sous des modalités à valider par l'autorité militaire, de financer des formations de leur choix tout au long de leur carrière, en complément ou en remplacement de l'offre de formation proposée dans le cadre du processus de reconversion.

Recommandation 12 : Le Haut Comité réitère son appréciation concernant la singularité et la nécessité du régime des pensions militaires, qui vise tout à la fois à rémunérer des services accomplis au sein des armées, à marquer la reconnaissance de la Nation à ses militaires, et qui constitue également un levier de la gestion des ressources humaines militaires.

Considérant ces finalités du régime des pensions militaires, le Haut Comité recommande :

- de revoir, au vu de l'évolution du contexte stratégique et sociétal, la pertinence de certains de ses paramètres (tels que les décotes), qui peuvent avoir des effets contre-productifs vis-à-vis de la fidélisation de certains militaires dont les armées ont besoin ;
- d'élargir les conditions de perception intégrale d'une pension militaire parallèlement à un revenu d'activité civile, quel que soit le type d'employeur, afin d'encourager les anciens militaires à continuer à servir dans le secteur public.

Sommaire

Synthèse exécutive 5

Synthèse des recommandations 9

Préambule 17

Partie 1 - « Nous entrerons dans la carrière… » 19

1. L'engagement dans les armées : une offre « cousue main » 19

1.1. Le recrutement est fondamentalement structuré au niveau de chaque armée, au sein de laquelle se déroule la majorité des carrières 19

1.2. La principale structuration du recrutement est effectuée selon les catégories hiérarchiques 20

1.3. Une orientation plus ou moins spécialisée dès le recrutement 22

1.4. Un choix proposé uniquement au recrutement « officiers » : carrière ou contrat 23

1.5. Militaires de carrière ou sous contrat : quelles différences statutaires ? 24

1.6. Des parcours de carrière très variés dès le recrutement 25

2. Un appel inégal à une carrière longue 27

2.1. Du point de vue de l'institution : des perspectives différenciées pour des besoins différents 27

2.1.1. Les recrutements « directs », portes d'entrée pour des carrières longues 27

2.1.2. Des carrières plus flexibles pour les officiers et sous-officiers sous contrat 28

2.1.3. Un flux important de militaires du rang 29

2.1.4. Les militaires commissionnés : des experts recrutés « sur étagère » 30

2.1.5. Les volontaires dans les armées : une expérience « pour tester » 32

2.2. Du point de vue des militaires : une difficulté à se projeter dans la durée 35

2.2.1. Des militaires de carrière… qui ne font pas carrière 35

2.2.2. Les jeunes militaires ont des difficultés à envisager une carrière longue 36

3. Un recrutement performant qui peut encore être amélioré 38

3.1. Une information plus claire des recrues pourrait limiter l'écart avec la réalité du métier militaire 38

3.1.1. Des militaires qui n'hésitent plus à « bifurquer » rapidement s'ils sont déçus 38

3.1.2. Mieux informer sur les perspectives de carrières, sur l'option d'engagement choisie et sur les fondamentaux de l'état militaire 40

3.2. Fluidifier le processus d'intégration dans les armées 41

3.2.1. Des délais d'attente trop longs 41
3.2.2. Améliorer l'intégration des recrues en provenance d'outremer 42
Partie 2 - La carrière… Les carrières ? 45
1. Les carrières militaires : des parcours très balisés 45
1.1. La carrière des officiers : un parcours, plusieurs métiers 45
1.1.1. La première partie de carrière, ou pourquoi ils se sont engagés 46
1.1.2. La deuxième partie de carrière, ou pourquoi ils ont été recrutés 47
1.1.3. L'avancement en grade des officiers 50
1.2. Pour les militaires non officiers, des parcours de spécialistes 51
1.2.1. Les carrières de sous-officiers, plus linéaires, ne semblent pas poser les mêmes difficultés que chez les officiers 51
1.2.2. Le grade, un marqueur de carrière 53
1.2.3. Un socle de militaires du rang anciens qui répond au besoin des armées… 55
1.3. La carrière par le prisme de la solde 56
1.3.1. Les parcours indiciaires 56
1.3.2. Sur le plan indemnitaire, une valorisation différenciée des parcours 57
1.4. La carrière est principalement élaborée par les « gestionnaires » 60
1.4.1. Une gestion RH très centralisée 60
1.4.2. Un dialogue RH qui donne globalement satisfaction 60
1.4.3. Vers des parcours plus individualisés et responsabilisants 61
2. Les ajustements en cours de carrière 63
2.1. La réorientation : une reconversion interne « gagnant-gagnant » au sein de son armée d'origine 63
2.2. Continuer de servir après la blessure 65
2.3. Le changement d'armée : un choix individuel marginal et complexe à mettre en œuvre 66
3. Une réticence à la prise de responsabilités ? 68
3.1. L'« escalier social » au cœur du modèle RH des armées 68
3.2. Un escalier social qui présente des signes de fragilisation 72
3.3. La prise de responsabilités doit être mieux valorisée 73
3.4. L'accès à l'état de carrière souffre également d'un déficit d'attractivité 73
Partie 3 - La carrière, une affaire de famille 77
1. L'exigence de disponibilité, au cœur de la singularité militaire 77
1.1. Le poids important des sujétions opérationnelles 77

1.2. Des contraintes récurrentes liées à l'organisation du temps de service..... 78
1.3. La mobilité géographique, principal obstacle aux désirs de carrière longue... 79
1.3.1. Une contrainte qui concerne particulièrement les militaires..... 79
1.3.2. Le développement du célibat géographique..... 80
2. Des difficultés qui pèsent de plus en plus au fil de la carrière 81
2.1. Le poids croissant de la parentalité.....81
2.2. Des écarts particulièrement marquants en termes de pouvoir d'achat, qui ont des conséquences sur la constitution d'un patrimoine 82
2.3. La carrière des conjoints de militaires 84
2.3.1. Des renoncements professionnels de moins en moins bien acceptés 84
2.3.2. Un accompagnement en progression..... 84
3. Le rôle fondamental des conjoints et des familles dans la condition militaire doit être réaffirmé..... 85
3.1. La situation particulière des familles de militaires mérite des contreparties proportionnées..... 85
3.2. Accorder une priorité à l'emploi des conjoints 88
3.3. Prévoir des mesures de reconnaissance visant directement les conjoints et familles de militaires 89
4. La situation particulière des couples de militaires..... 89
4.1. Une « endogamie » en légère progression 89
4.2. Une contrainte de gestion prise en compte au cas par cas 91
4.3. La carrière des militaires féminins 92
Partie 4 - « Cap vers une nouvelle carrière »..... 97
1. L'importance de la reconversion dans la condition militaire 97
1.1. Même lorsqu'elles sont menées à leur terme statutaire, les carrières militaires sont structurellement courtes 97
1.2. La plupart des militaires quittent l'institution avant d'avoir atteint leur limite d'âge 97
1.3. Le manque de porosité entre les « mondes » civil et militaire est un frein à la reconversion des militaires..... 100
2. Un « droit à la reconversion » diversement décliné 102
2.1. Le statut général des militaires offre les moyens d'un retour à une activité professionnelle civile aux anciens militaires 102
2.2. La reconversion participe pleinement à la fidélisation 102
2.3. Certaines catégories de militaires bénéficient d'un accompagnement renforcé..... 104

2.4. Un accompagnement des cadres militaires à renforcer 105

2.5. Comment donner aux militaires eux-mêmes des leviers plus individualisés pour préparer leur reconversion ? 106

3. Les pensions militaires de retraite 108

3.1. Un modèle singulier à préserver 108

3.2. Certains paramètres à interroger au vu de l'évolution du contexte 109

3.3. Mieux inciter les anciens militaires à poursuivre leur engagement dans le service public 109

Annexe 1 - Comparaison des statuts « de carrière » et « sous contrat » 113

Annexe 2 - Les parcours indiciaires 117

Annexe 3 - Les pensions militaires de retraite 139

Annexe 4 - Parcours professionnels des conjoints de militaires 155

Annexe 5 - Cadre institutionnel du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire 165

Annexe 6 - Auditions, entretiens, visites et contributions 169

Annexe 7 - Liste des rapports thématiques publiés par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire 173

Glossaire 175

Préambule

Ce 20e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est publié dans un contexte marqué par des ruptures stratégiques majeures et une évolution brutale de la conflictualité, qui imposent aux forces armées de gérer leurs ressources humaines en tenant compte d'une forte incertitude quant aux compétences dont elles auront besoin à long terme. Ce constat a amené le Haut Comité à s'interroger sur la notion de « carrière » dans les armées, au sens d'une trajectoire professionnelle sur le long terme.

Le contexte actuel impose aux forces armées un changement de paradigme opérationnel. Tandis que les opérations extérieures connaissent une phase de reflux, les armées se préparent désormais à un engagement majeur dit de « haute intensité ». Ce durcissement, tant physique que psychique, s'accompagne d'une montée de la violence sur le territoire national, qui concerne tout particulièrement la Gendarmerie nationale. Dans le même temps, l'accélération technologique, illustrée notamment par la généralisation des drones et de l'intelligence artificielle générative, transforme non seulement la conduite des opérations mais aussi le fonctionnement quotidien de l'institution militaire.

De plus, la singularité militaire, indispensable pour l'efficacité opérationnelle, se trouve aujourd'hui mise en tension par des évolutions sociétales rapides. Nos concitoyens, et parmi eux les militaires, aspirent désormais à une multiplication de leurs expériences professionnelles et donc à une diversification de leurs parcours. Tracer sa propre voie, c'est non seulement avoir des expériences variées, juxtaposées ou successives, mais aussi une exigence croissante de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, qui mettent en cause frontalement le principe de disponibilité « en tout temps et en tout lieu ». Or, le métier des armes, par sa nature même, exige une loyauté et un engagement continu sur le long terme que la société civile ne valorise plus autant que par le passé.

Dans ce cadre, le choix de ce 20e rapport d'examiner l'engagement militaire sous l'angle du temps long prend tout son sens. Il s'agit d'analyser ce que signifie encore « faire carrière » pour ceux qui constituent la colonne vertébrale des armées : les officiers, les sous-officiers supérieurs et les militaires du rang anciens dont l'expérience est irremplaçable. Traditionnellement, l'idée de carrière renvoie à un engagement durable, fondé sur une progression graduelle des responsabilités et des compétences au sein d'une trajectoire structurée par des mécanismes de promotion hiérarchique. Or, le « temps long » n'a plus la même résonance pour un jeune engagé que pour ses aînés. Pour certains, la progression en grade n'est plus l'objectif ultime, le « métier passion » ou les carrières circulaires prenant le pas sur l'avancement classique. Pour d'autres, emprunter « l'escalier social » demeure la carrière par excellence, la possibilité de changer de catégorie hiérarchique permettant de satisfaire un besoin d'accomplissement personnel en prenant des responsabilités croissantes.

Le « pluriel optionnel » accolé au titre de ce rapport, « faire carrière(s) », veut traduire la diversité des modèles RH qui caractérisent l'institution militaire, dans chaque armée ou service, où un militaire peut exercer plusieurs métiers successifs. Ce pluriel englobe également la transition vers une carrière civile, qui n'est pas pour les militaires un simple changement d'employeur, mais souvent une véritable réorientation face à la transposition limitée de certaines compétences purement militaires. De plus, ce rapport

vise à prendre en compte l'environnement familial des militaires, où la carrière du conjoint, civil ou militaire lui-même, doit désormais s'articuler en parallèle de celle du soldat, ajoutant une complexité supplémentaire à la gestion des parcours.

Enfin, l'évolution du modèle d'armée vers un système « hybride » voire « triptyque », caractérisé par une ambition de doublement des réserves et le développement du service national volontaire, soulève des interrogations fondamentales. Alors que la réforme du statut général des militaires de 2005 visait à accompagner la professionnalisation des armées et à garantir l'attractivité de l'état militaire, se pose en 2026 la question des évolutions du modèle RH nécessaires pour accompagner cette nouvelle transformation des armées.

Pour le Haut Comité, l'enjeu de ce rapport est donc double. Du point de vue des militaires, il s'agit de s'assurer que l'engagement au service de la Nation conserve son sens, quelles que soient les formes que prend la carrière en 2026. Du point de vue des armées, il s'agit d'évaluer leur capacité à proposer des trajectoires attractives et lisibles, compatibles avec les aspirations contemporaines sans jamais sacrifier la finalité opérationnelle.

Partie 1

« Nous entrerons dans la carrière… »

« Nous entrerons dans la carrière,
Quand nos aînés n'y seront plus ;
Nous y trouverons leur poussière
Et la trace de leurs vertus. (Bis)

Bien moins jaloux de leur survivre
Que de partager leur cercueil
Nous aurons le sublime orgueil
De les venger ou de les suivre. »

La Marseillaise, « couplet des enfants »

1. L'engagement dans les armées : une offre « cousue main »

1.1. Le recrutement est fondamentalement structuré au niveau de chaque armée, au sein de laquelle se déroule la majorité des carrières

Si le recrutement dans les armées repose aujourd'hui sur une organisation largement mutualisée, dont la « vitrine » commune à toutes les armées et services relevant du ministère des Armées est constituée des centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA), **on s'engage toujours dans une armée ou dans un service donné**, choisi dès les premières étapes du processus qui mène un candidat à la signature d'un contrat.

Bien qu'elles partagent fondamentalement tous les constituants de la « militarité », chaque armée possède néanmoins des caractéristiques propres, certaines étant perceptibles par les candidats à l'engagement qui, généralement, privilégient l'une ou l'autre des « couleurs d'uniforme » qui leur sont accessibles. Cependant, certains candidats n'ont pas de préférence marquée et déposent des dossiers en parallèle dans plusieurs armées : le Haut Comité a pu ainsi rencontrer des jeunes militaires n'ayant, avant leur engagement, pas de préférence marquée et qui sont rentrés dans l'armée ayant répondu favorablement le plus vite à leur sollicitation.

Les chefs militaires auditionnés par le Haut Comité ont souligné l'importance de l'identité propre de chaque armée, qualifiée même d'« acte de foi ». En dépit des tendances structurelles qui ont rapproché les différentes armées dans un passé encore récent (interarmisation, mutualisation du soutien, développement de nouveaux champs de conflictualité), **l'état militaire reste profondément incarné dans une « couleur d'uniforme », reflet d'une culture propre**.

La transmission de cette culture, fondamentale pour créer un sentiment d'appartenance et développer une motivation, fait l'objet d'efforts importants dès les premières étapes de la formation initiale des militaires. Dans l'armée de Terre, par exemple, les nouvelles recrues militaires du rang débutent la plupart du temps leur parcours d'intégration au sein du régiment au titre duquel ils se sont engagés, avant de rejoindre le groupement d'instruction (ex-CFIM) de leur brigade. Ils y suivent quelques mois de formation initiale, dont les principaux jalons sont balisés par des marqueurs identitaires tels la marche au béret ou encore une veillée nocturne « à l'étendard » dans la salle de tradition de leur régiment avant la signature de leur contrat[8]. La Marine nationale, dont le format ne permet pas une telle intégration au niveau des bâtiments de combat, cherche également depuis quelques années à renforcer le sentiment d'appartenance qui est encouragé dès la formation initiale reçue dans l'un des centres d'instruction navals, par exemple à travers l'apprentissage du « code d'honneur du marin » qui met en avant les valeurs traditionnelles de la Marine nationale et l'identité de marin.

Si l'organisation actuelle des forces armées peut parfois être interrogée dans certains domaines (est parfois évoquée la création d'une « armée de la cyberdéfense » ou d'une « armée du soutien »), elle semble toutefois robuste et équilibrée entre une globalisation complète de la fonction militaire et son opposé, une « chapellisation » de la fonction militaire qui verrait chaque employeur devenir gestionnaire de militaires, en charge notamment de leur recrutement, de leur affectation et de leur formation.

Comme il sera précisé plus loin[9], à de rares exceptions près, **cet engagement initial au sein d'une armée ou d'un service est un choix qui engage le militaire pour la totalité de sa carrière sous l'uniforme**, car jusqu'à son départ de l'institution il sera soumis aux règles de gestion propres à son armée, ce qui n'empêche pas, bien entendu, d'être employé temporairement dans un milieu interarmées, voire, plus rarement, au sein d'une autre armée. La carrière se déroule donc pour la quasi-totalité des militaires au sein de l'armée qu'ils ont choisi lors de leur recrutement initial.

1.2. La principale structuration du recrutement est effectuée selon les catégories hiérarchiques

Au sein de chaque armée ou service, **le recrutement de personnel militaire est structuré autour des trois catégories hiérarchiques :** militaires du rang[10], sous-officiers ou officiers-mariniers, et officiers[11]. Le candidat, dès les premières phases du processus de recrutement, est invité à exprimer sa préférence sur ce point, sous réserve que les diplômes qu'il détient le lui permettent. En effet, si aucune condition de diplôme n'est requise pour s'engager comme militaire du rang, les sous-officiers sont généralement

8 Ces pratiques peuvent varier selon les coutumes en vigueur dans les unités.

9 Voir paragraphe 2.3 de la partie 2.

10 Dans la Gendarmerie nationale, les emplois qui correspondent aux militaires du rang des armées sont confiées exclusivement aux « gendarmes adjoints volontaires » (GAV), qui relèvent du statut de « volontaire dans les armées » et non de celui de militaires engagés (cf. paragraphe 2.1.5 de la partie 1).

11 Dans les armées ou services qui gèrent des corps de ces différentes catégories ; certains gestionnaires (comme le SCA ou la DGA) ne recrutent que des officiers.

recrutés avec un niveau supérieur au baccalauréat, et la plupart des voies d'engagement comme officiers requièrent au minimum un bac + 2[12].

Cependant, au-delà du cas le plus courant qui oriente les candidats « au plus haut » de leurs capacités selon le diplôme détenu, on peut rencontrer des militaires du rang ou sous-officiers très diplômés, qui ont choisi de commencer leur carrière militaire « par le bas » pour des raisons variées. Certains témoignent, par exemple, d'une certaine réticence pour l'exercice du commandement et ont préféré emprunter une voie plus technique afin de gagner en confiance et en légitimité perçue[13].

Cette décision de carrière commencée « par le bas » est facilitée par la conscience que des passerelles vers les catégories supérieures leur seront ouvertes ultérieurement (promotion interne, escalier social). En effet, contrairement au choix initial d'une armée (ou d'un service), l'engagement dans une certaine catégorie hiérarchique n'est pas forcément définitif puisque le militaire pourra, s'il le souhaite et « s'en donne les moyens », changer de catégorie hiérarchique en empruntant « l'escalier social » que proposent les armées[14].

Toutefois, comme il sera développé ultérieurement, même si ce choix initial d'une catégorie hiérarchique n'est pas définitif, il n'est pas neutre pour autant car les perspectives de carrière en dépendent dans une large mesure. En effet, pour des raisons largement dues à l'âge au recrutement et au rythme de la progression en grade, rejoindre la catégorie hiérarchique supérieure ne permet pas de disposer des mêmes opportunités que ses pairs recrutés par une voie plus directe, comme en témoigne la comparaison des parcours indiciaires moyens des militaires des armées présentés en annexe 2[15].

Il ressort par ailleurs des entretiens menés avec des militaires qu'un autre critère est fondamental dans le choix d'une catégorie hiérarchique par les candidats à l'engagement : **l'acceptation plus ou moins grande de la mobilité géographique**. En effet, comme le montre le graphique ci-dessous, l'intensité de la mobilité géographique augmente nettement avec le niveau hiérarchique, avec des nuances minimes selon les armées. Les militaires du rang, même au-delà de 11 ans de service, y sont généralement peu soumis. Les sous-officiers connaissent une mobilité plus marquée : un adjudant-chef effectue en moyenne quatre changements de résidence au cours de sa carrière. Cette tendance s'accentue encore pour les officiers : un colonel déménage environ dix fois au

[12] Voir paragraphe 1.6 de la partie 1. Des exceptions existent ; à titre illustratif, dans l'armée de Terre les filières EOFIA, OSC-P et VOA recrutent à un niveau baccalauréat.

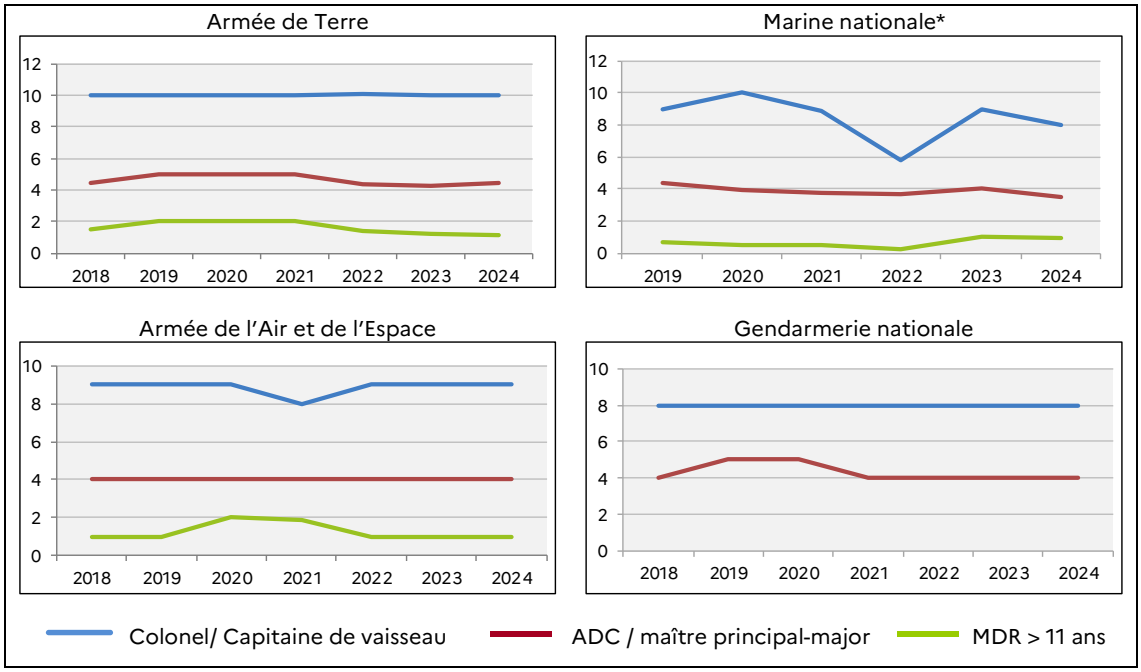
[13] Voir aussi paragraphe 3 de la partie 2.

[14] Cette image, couramment employée pour décrire la méritocratie militaire, omet cependant de préciser que cette évolution est à sens unique et ascendant : l'escalier social permet de passer dans la catégorie hiérarchique supérieure, mais pas de descendre à un niveau subalterne (sauf pour motif disciplinaire). Cette remarque qui paraît tellement évidente qu'elle n'est jamais formulée explicitement peut toutefois utilement être rappelée dans un contexte où il devient plus courant de voir des exemples de trajectoires professionnelles « à rebours » de la progression traditionnelle « vers le haut ». Par exemple, la presse se fait régulièrement l'écho de cadres supérieurs qui entament une transition professionnelle vers des métiers socialement moins valorisés (et surtout, moins bien rémunérés) : métiers manuels, artisanat, etc. Il n'a toutefois pas été possible au Haut Comité d'objectiver l'ampleur de cette tendance qui peut rester marginale quantitativement. Le Haut Comité n'a pas rencontré de telles aspirations chez des militaires, mais des cas peuvent se présenter dans le cadre d'une reconversion vers le secteur civil.

[15] Voir aussi paragraphe 1.3.1 de la partie 2.

cours de sa carrière. Ces ordres de grandeur demeurent globalement stables sur les six dernières années.

Graphique 1 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence intervenues au cours de la carrière, par armée, entre 2018 et 2024



Sources : réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : mutations avec changement de résidence, toutes causes. Militaires en activité au 31 décembre. Pour la Gendarmerie nationale seuls les adjudants-chefs sont pris en compte.
** Les données 2018 ne sont pas disponibles pour l'équipage.*
Lecture : les colonels en service au 31 décembre 2024 ont connu, en moyenne, entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence en moins de 30 ans de carrière.

1.3. Une orientation plus ou moins spécialisée dès le recrutement

> *« 1 seul métier, soldat.*
> *16 domaines d'activité.*
> *Plus de 100 spécialités. »*
> *www.sengager.fr*

Selon le type de recrutement envisagé, la jeune recrue pourra être amenée à faire très tôt un choix relatif au métier qu'elle souhaite exercer au sein des armées.

C'est principalement le cas pour l'ensemble du personnel non officier qui, dans toutes les armées, exerce des fonctions de spécialistes dans un domaine précis (tels l'infanterie, la mécanique ou encore le numérique). Mais certains recrutements officiers sont également concernés, notamment les filières qui, dans les trois armées, sont dédiées aux

pilotes d'aéronefs (EOPAN dans la Marine nationale, OSC-P dans l'armée de Terre, OSC-PN dans l'armée de l'Air et de l'Espace)[16].

Par contraste, les officiers recrutés par voie de concours dans les grandes écoles militaires s'engagent dans des filières plus généralistes, dans lesquelles le choix d'une expertise est généralement plus tardif, à l'issue de la formation initiale. Selon les armées, cependant, même ces officiers « directs » peuvent être amenés à faire des choix qui les engagent sur la durée de leur carrière. Par exemple, un jeune candidat au concours d'accès à l'école de l'Air et de l'Espace devra, dès son inscription, exprimer ses préférences concernant le corps d'officiers dans lequel il souhaite être intégré si ses résultats au concours le lui permettent[17].

Ces choix initiaux ne sont pas neutres du point de vue de la carrière. En effet, comme il sera précisé *infra*, ils entraînent des conséquences parfois sous-estimées par les recrues en termes d'affectation géographique, d'avancement ou encore de rémunération.

1.4. Un choix proposé uniquement au recrutement « officiers » : carrière ou contrat

Selon la catégorie visée, **les candidats au recrutement peuvent avoir un choix supplémentaire à exprimer quant au type de lien au service qu'ils veulent souscrire**. En effet, tous les militaires du rang servent en vertu d'un contrat et tous les sous-officiers ou officiers-mariniers sont également recrutés sous ce statut (avant d'envisager ultérieurement un éventuel passage de carrière), mais les officiers peuvent aussi bien être recrutés en tant que contractuels que directement sous le statut de carrière.

Dès l'engagement, les candidats officiers sont donc amenés à se placer dans une perspective de long terme, sous un statut de carrière, ou dans une perspective à échéance plus courte, sous un statut de contractuel. Or, ce choix très précoce recouvre des différences statutaires parfois importantes, notamment en ce qui concerne les conditions de départ de l'institution, qui sont présentées au paragraphe 1.5 de la présente partie et détaillées en annexe 1.

L'engagement officier présente donc, du point de vue de la carrière, une nuance importante par rapport aux autres catégories hiérarchiques, car il impose aux candidats, avant même de porter l'uniforme, de se projeter à très long terme et de poser un choix quant à leur engagement dans la durée.

Parmi les critères qui peuvent influencer les choix des candidats au recrutement vers les corps d'officier, figure notamment la possibilité de rejoindre des filières spécialisées ; c'est par exemple le cas pour celles qui permettent de devenir pilote d'aéronefs dans l'une des trois armées, mentionnées au paragraphe précédent. D'autres paramètres plus conjoncturels peuvent renforcer l'attractivité des filières contractuelles : en particulier, le contexte de tension RH qui prévaut depuis plusieurs années dans les armées induit un taux important de renouvellement des contrats, ce qui minimise grandement le sentiment de précarité qui a pu exister par le passé, et incitait fortement les candidats à

[16] Les officiers recrutés par d'autres voies, notamment les grandes écoles militaires, peuvent également servir en tant que pilotes d'aéronefs.

[17] Trois corps d'officiers existent dans l'armée de l'Air et de l'Espace : officiers de l'air, officiers mécaniciens de l'air, officiers des bases de l'air. Dans les autres armées et dans la Gendarmerie nationale, tous les officiers « directs » relèvent aujourd'hui du même corps statutaire : officiers de marine, officiers des armes (armée de Terre), officiers de gendarmerie.

s'orienter vers les grandes écoles d'officiers de carrière. Cependant, probablement en lien avec le constat précédent, les filières de recrutement contractuel sont très sélectives et n'en font donc pas des options faciles pour devenir officier en s'évitant les épreuves particulièrement exigeantes des concours d'accès aux grandes écoles d'officiers de carrière.

1.5. Militaires de carrière ou sous contrat : quelles différences statutaires ?

Dans le contexte de la condition militaire, le terme de « carrière » ne renvoie pas seulement à la notion de parcours professionnel. En effet, il évoque aussi la distinction statutaire entre deux grandes catégories de militaires : les « militaires de carrière » et les « militaires servant en vertu d'un contrat ».

Le statut général des militaires s'applique à l'ensemble des militaires, qu'ils soient de carrière ou sous contrat. Les obligations et sujétions liées à l'état militaire s'appliquent de la même manière à tous les militaires, quel que soit leur statut, de même que les exigences médicales ou physiques au recrutement, les règles générales de rémunération ou encore les modalités de calcul de la pension militaire de retraite (toutes choses égales par ailleurs, un militaire sous contrat et un militaire de carrière perçoivent la même solde et peuvent prétendre à la même pension). Les militaires de carrière et sous contrat sont ainsi soumis aux mêmes exigences opérationnelles, disciplinaires et de disponibilité.

Les différences entre ces deux formes de lien au service tiennent principalement à la nature et à la durée de l'engagement, ainsi qu'aux modalités de gestion des parcours professionnels et de cessation de l'état militaire[18].

Le militaire de carrière est inscrit dans une logique de continuité du service jusqu'à l'admission à la retraite. Les voies de recrutement des militaires de carrière sont définies aux articles L. 4132-3 et L. 4132-4 du code de la défense. Les officiers de carrière peuvent être recrutés par les écoles militaires, par concours ou examens, ou encore au choix parmi certaines catégories de militaires. Les sous-officiers de carrière, quant à eux, peuvent être admis à cet état, sous conditions, après une période de services accomplie sous contrat.

Par contraste, le militaire sous contrat est recruté pour une durée déterminée, renouvelable selon les besoins des armées et les profils concernés. Cette modalité offre davantage de souplesse dans les recrutements et les parcours, notamment pour certaines spécialités ou, plus marginalement, pour le recrutement de ressortissants étrangers (sous le statut de « militaires commissionnés », qui est présenté au paragraphe 2.1.4 de la présente partie).

Des écarts existent dans certaines protections statutaires, notamment en matière de congés de longue maladie et de longue durée pour maladie, dont les durées et les conditions de rémunération varient selon le statut et l'ancienneté de service.

Les différences statutaires apparaissent également dans les dispositifs de gestion des carrières et des fins de parcours. Certains mécanismes sont réservés au personnel de carrière, comme la position hors cadre, la disponibilité des officiers de carrière ou

[18] Voir annexe 1 pour une présentation détaillée de ces différences statutaires, qui sont résumées dans le présent paragraphe.

certains dispositifs d'aide au départ et de promotion fonctionnelle. Les militaires sous contrat, quant à eux, bénéficient de modalités spécifiques liées au renouvellement des contrats et à certaines primes de fin de service. Par ailleurs, les officiers sous contrat peuvent bénéficier d'une pension à liquidation immédiate à compter de 20 ans d'ancienneté (ce qui correspond à leur durée maximale de service), tandis que le droit à pension à liquidation immédiate n'est ouvert aux officiers de carrière qu'à partir de 27 ans de service[19].

Enfin, **les modalités de cessation de l'état militaire diffèrent sensiblement**. Pour les militaires de carrière, le départ s'inscrit dans un cadre statutaire fortement encadré : la démission reste subordonnée à l'agrément de l'autorité militaire jusqu'à l'ouverture des droits à pension à liquidation immédiate et la logique demeure celle d'un déroulement de carrière continu jusqu'à cette date. Pour les militaires sous contrat, la cessation de l'état militaire résulte le plus souvent de l'arrivée au terme du contrat, avec ou sans renouvellement. Ces différences produisent également des effets distincts en matière d'accès à l'indemnisation du chômage.

Les principales différences statutaires entre militaires de carrière et militaires sous contrat sont présentées de manière détaillée en annexe 1.

1.6. Des parcours de carrière très variés dès le recrutement

Cette diversité est particulièrement frappante pour le recrutement des officiers. Toutes les armées proposent en effet, pour ce niveau hiérarchique, des options statutaires très variées. Ces propositions multiples sont justifiées à la fois par l'adaptation à la jeunesse (proposer une palette d'options la plus large possible) et à l'évolution du modèle RH des armées.

À titre d'exemple, un candidat souhaitant devenir officier d'active[20] dans l'armée de Terre pourra ainsi choisir, sous réserve de satisfaire aux conditions d'âge et de diplôme associées (les autres armées proposent des options similaires) :

- d'**accéder directement au statut d'officier de carrière** (21 % du nombre total d'officiers recrutés en 2023) :
    - en entrant à l'école spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM) par concours après une classe préparatoire (CPGE),
    - ou bien en rejoignant l'ESM directement en 3e année « sur titre » une fois titulaire d'un master 2,

[19] Il n'y a pas de différence concernant l'ouverture des droits à pension des sous-officiers, qu'ils soient de carrière ou sous contrat, : ils peuvent tous bénéficier d'une pension à liquidation immédiate à compter de 17 ans d'ancienneté. Voir annexe 3 pour les règles d'ouverture des droits et de calcul des pensions, notamment les modalités de décote et la possibilité pour les officiers sous contrat d'être prolongés de 10 trimestres au-delà de la limite de 20 ans de service, sous conditions.

[20] Chaque armée présente des singularités dans la structure de ses corps d'officiers, qui ont été détaillées dans le 17e rapport du Haut Comité (annexe 5). Dans l'exemple de l'armée de Terre présenté ici, deux corps d'officiers sont encore ouverts au recrutement (les officiers des armes et les officiers du corps technique et administratif), et un corps a été mis en extinction (le corps des officiers experts). La Marine nationale gère 4 corps d'officiers (dont 1 a été mis en extinction), l'armée de l'Air et de l'Espace comporte 3 corps d'officiers, etc.

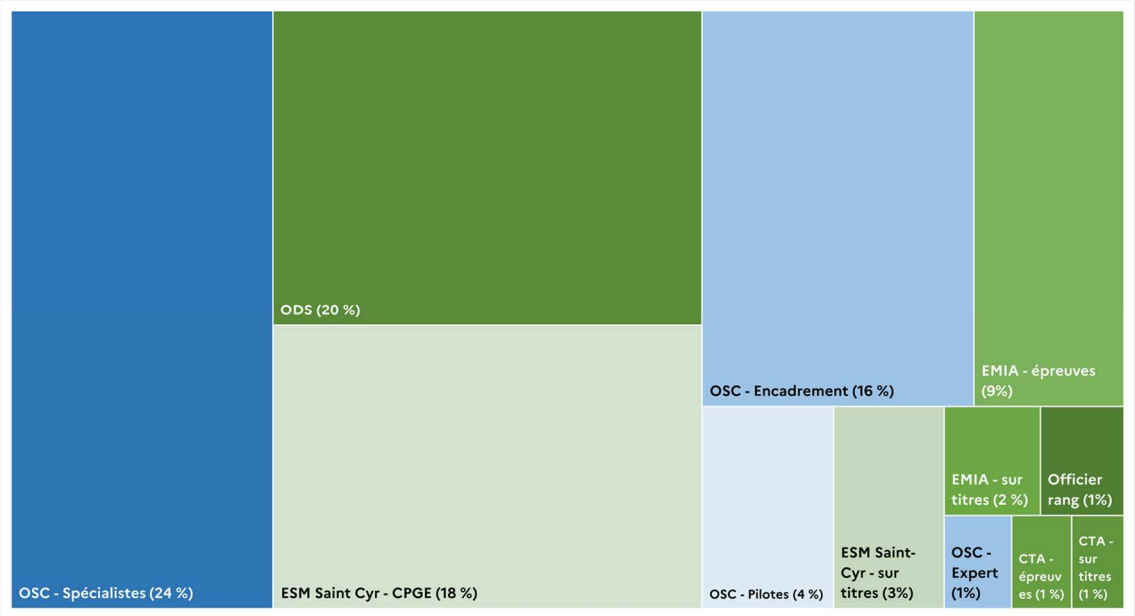
  - ou encore en intégrant l'école des élèves-officiers formation initiale en Allemagne (EOFIA), qui recrute des bacheliers sur dossier ;
- de **s'engager en tant qu'officier sous contrat**[21], avec diverses nuances (44 % du recrutement 2023) :
  - officier sous contrat « encadrement » (OSC-E), pour envisager un parcours de commandement, à partir de bac +2,
  - officier sous contrat « spécialiste » (OSC-S), pour un métier orienté vers une filière plus précise (RH, finances, etc.), avec un niveau bac+3 ou bac+5,
  - officier sous contrat « pilote » (OSC-P), pour un cursus de pilote d'aéronef, ce qui est possible avec un baccalauréat,
  - volontaire officier aspirant (VOA), statut qui relève du statut de « volontaire des armées » (voir paragraphe 2.1.5 de la présente partie) ;
- de **s'engager d'abord en tant que militaire du rang ou sous-officier**, par goût personnel ou s'il ne détient pas les diplômes requis pour entrer directement dans la voie « officier », **avec la possibilité d'emprunter ultérieurement l'une des passerelles qui constituent « l'escalier social »** (35 % du recrutement 2023) :
  - l'école militaire interarmes (EMIA), ouverte aux sous-officiers et militaires du rang, après 3 ans de service et ayant moins de 35 ans, sur épreuves (s'ils sont au moins bacheliers) ou sur titre (s'ils détiennent une licence ou un diplôme équivalent) ; l'EMIA peut donner accès aussi bien au corps des officiers des armes (COA) qu'à celui du corps technique et administratif (CTA), selon les préférences et les résultats des candidats,
  - le concours « officier domaine de spécialité » (ODS), qui valorise l'expérience professionnelle et permet à l'armée de Terre de combler ses besoins en compétences, parmi les sous-officiers et militaires du rang âgés de 45 ans au plus et ayant accompli au moins 10 ans de services militaires, par la voie du concours vers le COA et vers le CTA,
  - le recrutement « rang », qui permet aux sous-officiers de carrière expérimentés (majors ou adjudants-chefs) ayant un fort potentiel de commandement, de rejoindre le COA (avant 50 ans) ou le CTA (avant 53 ans), sélectionnés au choix ou sur examen[22],
  - enfin, le recrutement des « officiers sous contrat experts », qui permet de fidéliser les militaires qui détiennent une spécialité ou une qualification rare en les sélectionnant au choix pour rejoindre le COA ou le CTA.

Le graphique suivant présente la répartition quantitative entre ces différentes voies de recrutement. Il met en évidence que certaines d'entre elles représentent les principaux flux d'entrée vers les corps d'officiers de l'armée de Terre : OSC spécialistes et encadrement, ESM Saint-Cyr et les officiers du domaine de spécialité, tandis que d'autres sont bien plus marginales (par exemple, l'EOFIA et le recrutement « rang » ne concernent que quelques officiers chaque année).

[21] Le recrutement d'officiers commissionnés (voir paragraphe 2.1.4 de la présente partie) n'est pas mentionné ici, car il relève plutôt d'une démarche à l'initiative des armées, qui recrutent par ce biais des profils très spécifiques pour honorer des besoins précis, que d'une démarche de volontariat laissée à l'initiative des candidats.

[22] Cette voie de recrutement a été réactivée à 2023, et reste limitée à une quinzaine de postes par an.

Graphique 2 - Répartition quantitative des voies de recrutement officier au sein de l'armée de Terre en 2023



Source : questionnaire du Haut Comité à la DRHAT.
Champ : Recrutement interne et externe d'officiers au sein de l'armée de Terre en 2023.
Officiers de carrière (vert) : ESM Saint-Cyr – CPGE : École spéciale militaire Saint-Cyr, voies concours classes préparatoires aux grandes écoles et sur titres ; EMIA : école militaire interarmées sur titres et sur épreuves ; CTA : Corps technique et administratif semi-direct, sur épreuves et sur titres ; ODS : officiers domaine de spécialité et officiers rang.
Officiers sous contrat (bleu) : OSC : spécialistes, encadrement et pilotes. OSC expert : recrutement interne.
Note : la somme des pourcentages est supérieure à 100 % du fait des arrondis.

Cette grande diversité de statuts, de filières et de qualifications académiques illustre bien que la « carrière » militaire n'est pas monolithique. Même au sein d'une armée et d'une catégorie hiérarchique données, les parcours de carrière sont multiples, en cohérence avec la diversité des voies de recrutement, et répondent fondamentalement aux besoins variés des armées.

2. Un appel inégal à une carrière longue

2.1. Du point de vue de l'institution : des perspectives différenciées pour des besoins différents

2.1.1. Les recrutements « directs », portes d'entrée pour des carrières longues

Le modèle de ressources humaines des armées repose sur une singularité structurelle : contrairement aux organisations civiles qui bénéficient d'un marché du travail ouvert permettant des recrutements latéraux (ou tardifs) même à haut niveau, les armées fonctionnent en système quasi-fermé. La nécessité des militaires de carrière répond donc au besoin de constituer un corps de cadres dotés d'une expérience opérationnelle non substituable.

Comme l'a déjà souligné le Haut Comité dans son 17e rapport, la génération des cadres dirigeants des armées obéit à une temporalité longue : « il faut trente ans pour faire un général ». Cette sédimentation des compétences, acquise par une succession de postes de commandement et de responsabilités en état-major, interdit tout recours à une

« ressource externe » pour le *top management* des armées. L'institution doit donc faire croître son propre capital humain dès le recrutement initial.

En témoigne la place prépondérante des officiers de recrutement « direct » parmi les officiers généraux. En 2025, ceux-ci étaient issus des grandes écoles militaires à hauteur de 95 % dans l'armée de Terre, 88 % dans la Marine nationale, et 90 % dans l'armée de l'Air et de l'Espace. Dans la Gendarmerie nationale, la ventilation par origine de recrutement est plus large, avec seulement 68 % des officiers généraux issus du recrutement direct.

Ceci est également vrai pour le personnel non officier. Véritable « colonne vertébrale » des armées, le corps des sous-officiers occupe une place fondamentale dans la structure de toutes les unités militaires. En particulier, les sous-officiers supérieurs, forts d'une légitimité acquise sur le terrain et d'une technicité renforcée par l'expérience des années, sont les piliers qui permettent l'intégration efficace des flux importants de militaires du rang.

À cette fin, les sous-officiers de recrutement direct ont également vocation à mener une carrière longue. Ce parcours professionnel complet pourra soit s'effectuer intégralement en tant que sous-officier, soit, s'ils en démontrent le potentiel et l'envie, pour partie en tant qu'officier par une des voies de promotion interne.

Une fidélisation ciblée est le corollaire indispensable de ce modèle. Si un certain *turnover* est nécessaire pour maintenir la jeunesse des forces, la fidélisation d'un nombre suffisant de cadres expérimentés est vitale pour garantir l'efficacité opérationnelle des armées.

2.1.2. Des carrières plus flexibles pour les officiers et sous-officiers sous contrat

Les officiers sous contrat ont la possibilité de dérouler un parcours plus flexible, limité statutairement à 20 ans de service, par contraste avec les officiers de carrière qui peuvent servir jusqu'à la limite d'âge de leur grade (soit environ une vingtaine d'années supplémentaires). Ces perspectives différenciées expliquent en partie les différences d'investissement dans la formation initiale des officiers.

Le Haut Comité a déjà eu l'occasion de souligner la qualité de la formation initiale des officiers, tout en rappelant que cette formation est modulée selon la voie de recrutement. En effet, seuls les officiers de recrutement direct en grandes écoles militaires[23] bénéficient d'une formation initiale de deux ou trois ans visant non seulement à leur donner les connaissances et compétences en termes de savoir-faire, de savoir-être et de force morale pour leur permettre d'exercer leurs premières responsabilités en unités, mais aussi de poser les fondations pour se présenter dans les meilleures conditions possibles au concours d'accès à l'École de guerre. Cette formation longue leur permet également d'acquérir un diplôme correspondant au niveau de responsabilité qu'ils vont exercer, tandis que les officiers « sur titre » ou sous contrat, recrutés après une formation académique, peuvent bénéficier dans les armées d'une formation plus réduite, centrée sur leur premier emploi en unité.

[23] Élèves des grandes écoles militaires issus du recrutement direct par la voie des classes préparatoires : école spéciale militaire de Saint-Cyr, Académie militaire de la Gendarmerie nationale, École navale, école de l'Air et de l'Espace.

Comme il a déjà été rappelé, **les sous-officiers de recrutement « direct » servent tous sous statut contractuel au début de leur service,** et pourront par la suite rejoindre le statut de carrière. Cependant, contrairement aux officiers sous contrat, tous les sous-officiers (de carrière comme sous contrat) sont soumis à des limites d'âge dépendant du grade détenu.

Pour les sous-officiers comme pour les officiers, les armées s'appuient ainsi sur deux principaux viviers (militaires de carrière et sous contrat) offrant des perspectives différenciées et permettant aux gestionnaires d'adapter le modèle RH à l'évolution des besoins opérationnels. Avant une éventuelle carriérisation, le recours aux personnels sous contrat constitue un levier de flexibilité essentiel : il offre une visibilité fine sur la durée de service et facilite la maîtrise des flux de départ, grâce à des renouvellements ciblés vers les profils répondant aux besoins identifiés[24].

2.1.3. Un flux important de militaires du rang

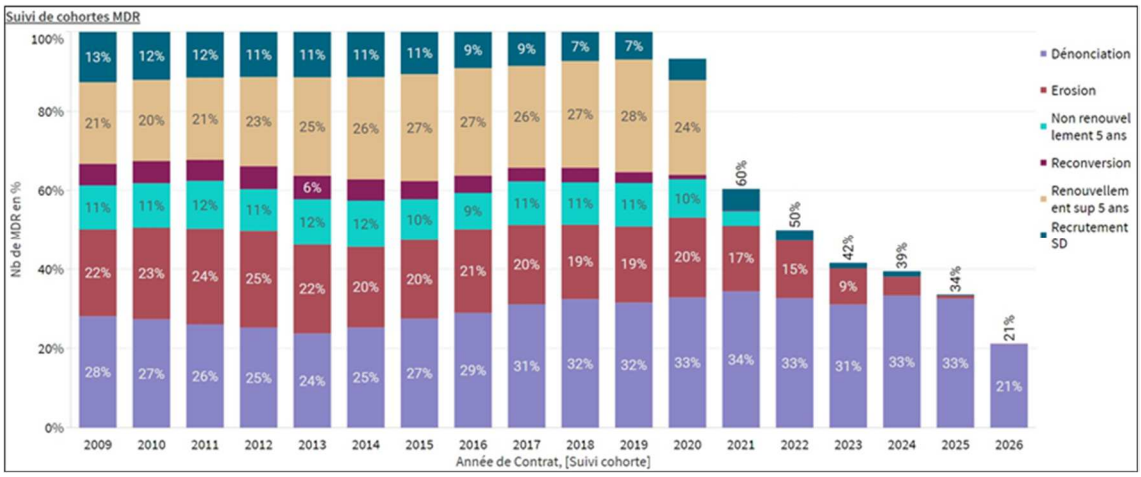
Le modèle d'armée professionnelle est structuré autour d'un flux important de militaires du rang qui ne restent que quelques années sous l'uniforme, agrégés par un nombre beaucoup plus restreint de militaires qui « font carrière » et constituent ainsi une « colonne vertébrale » structurante.

Comme évoqué plus haut, les militaires du rang constituent la seule catégorie hiérarchique qui ne peut statutairement accéder au statut de carrière comme les sous-officiers ou les officiers (ces derniers pouvant être directement recrutés sous ce statut, ou bien « carriérisés » ultérieurement).

Comme le montre le graphique suivant, sur la période qui s'étend de 2009 à 2026 **près des deux tiers des militaires du rang recrutés dans l'armée de Terre ne restent pas au service au-delà de 5 ans**.

[24] Par exemple, les OSC-E (« encadrement ») de l'armée de Terre sont recrutés pour un premier contrat de 7 ans, et peuvent ensuite bénéficier d'un deuxième contrat de 7 ans puis, en fonction des besoins de l'institution, servir jusqu'à 17 ans voire 20 ans (ce dernier jalon leur permettant d'obtenir le droit à une pension à liquidation immédiate). Le premier contrat des OSC-S (« spécialistes ») ne dure que 5 ans, tandis que les OSC-P (« pilotes ») servent pour une durée initiale de 10 ans.

Graphique 3 - Suivi des cohortes « militaires du rang » de l'armée de Terre à 5 ans, de 2009 à 2026



Source : DRHAT.
Dénonciation : départ pendant la période probatoire (pouvant aller jusqu'à 18 mois).
Érosion : départ après la période probatoire et avant l'échéance des 5 ans de service (inaptitude médicale, désertion, MDR qui a signé un contrat de 3 ans et qui décide de ne pas renouveler …).
Non renouvellement 5 ans : MDR dont le contrat arrive à échéance à 5 ans et qui ne renouvelle pas.
Renouvellement de contrat sup 5 ans : MDR dont le contrat arrive à échéance à 5 ans et qui renouvelle (hors reconversion).
Reconversion : renouvellement au-delà de 5 ans au « titre de la reconversion ».
Recrutement SD : tout MDR intégrant le corps des officiers/sous-officiers.

Ce constat est conforme au modèle de « flux » qui structure les armées et notamment la catégorie des militaires du rang. Le Haut Comité a déjà régulièrement souligné les tensions que connaissent les chaînes de recrutement et de formation des armées. Si les objectifs de recrutement ont été atteints durant les deux dernières années, après une période particulièrement difficile de 2020 à 2023, ils imposent un effort tout particulier pour l'intégration des nouvelles recrues (notamment en termes de recrutement, d'habillement, d'hébergement ou de formation initiale), qui sont nombreuses à dénoncer leur contrat durant la période probatoire[25]. En 2024, le taux de dénonciation de contrat des militaires du rang pendant la période probatoire se montait à 21,9 % dans l'armée de l'Air et de l'Espace, 25,0 % dans la Marine nationale et 30,0 % dans l'armée de Terre.

2.1.4. Les militaires commissionnés : des experts recrutés « sur étagère »

Le statut de militaires commissionnés, servant sous contrat, permet de recruter des experts déjà expérimentés dans des domaines ciblés sans qu'ils aient eu à entrer dans la fonction militaire par une école de formation initiale et les premiers grades de leur catégorie. Les particularités de leur recrutement ont toutefois conduit le législateur à les priver de toute compétence générale de commandement en limitant leurs responsabilités à la seule fonction pour laquelle ils ont été recrutés. Les flux annuels sont très faibles.

Les officiers commissionnés sont recrutés sur diplôme pour satisfaire aux besoins immédiats des armées et formations rattachées afin d'occuper des emplois de

[25] Le contrat d'engagement initial souscrit par les militaires du rang ne devient définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de six mois au cours de laquelle chacune des parties peut mettre fin à ce lien, unilatéralement. Cette période peut être renouvelée une fois par l'administration, soit pour inaptitude médicale, soit pour insuffisance de formation.

spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique faisant l'objet d'une vacance temporaire. Ils servent sous contrat.

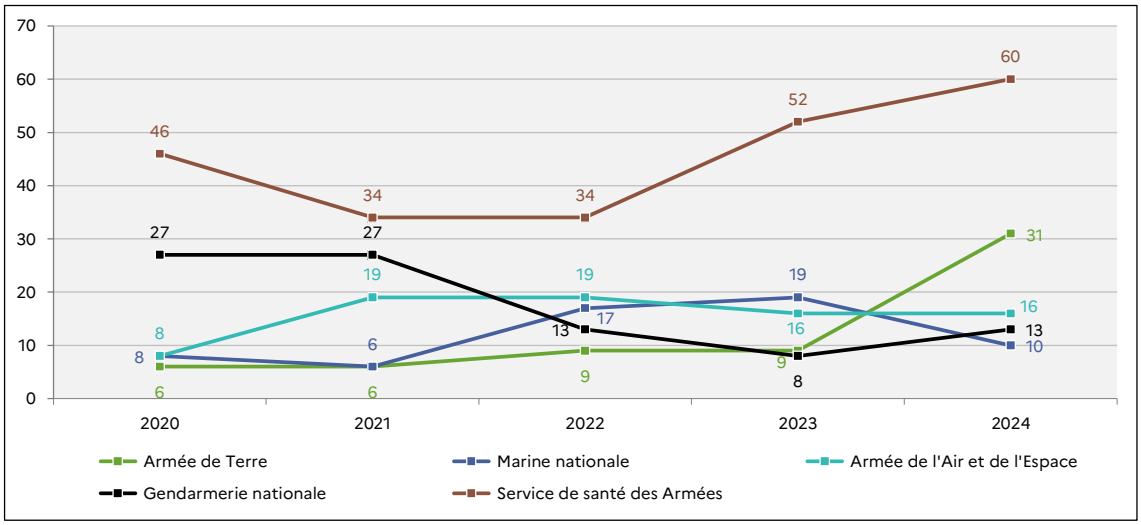
Le recrutement est ouvert aux citoyens français comme aux ressortissants étrangers.

Tandis que la limite de durée de service d'un officier sous contrat est fixée à 20 ans, celle d'un militaire commissionné est de 17 ans. Comme les autres officiers sous contrat, les militaires commissionnés peuvent être maintenus en service pour une durée supplémentaire maximum de 10 trimestres.

Les militaires commissionnés sont rattachés à un corps existant, dont ils relèvent pour l'application des dispositions statutaires, sauf dispositions contraires. Ils peuvent être recrutés du grade de sergent à celui de colonel, selon leur niveau de qualification et d'expérience. L'arrêté du 27 juillet 2023 fixe la liste des emplois ouverts à ce mode de recrutement, couvrant un spectre très large de domaines (par exemple : santé, cyber, juridique, ressources humaines, aéronautique, nucléaire).

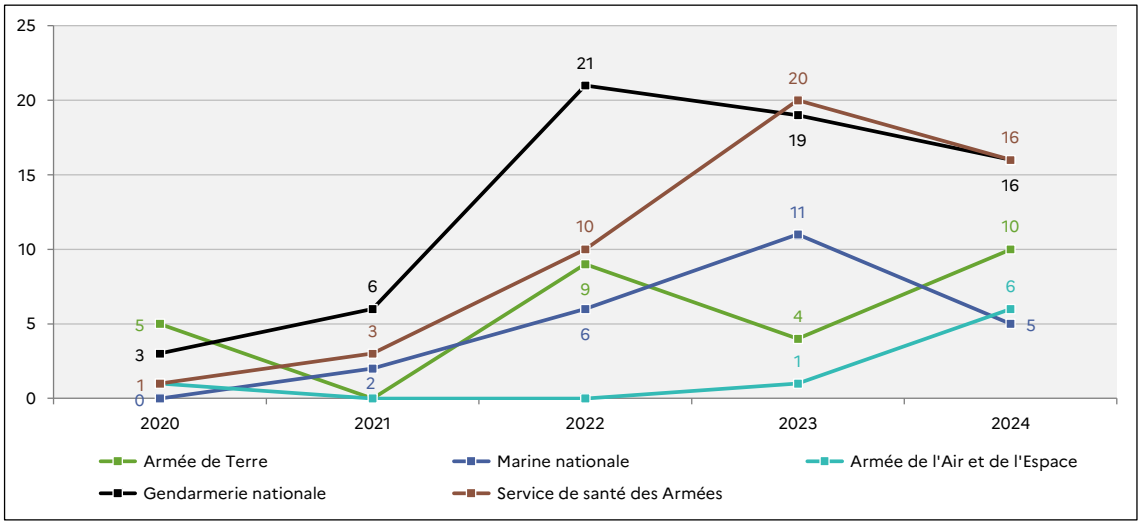
En pratique, ce type de recrutement reste très marginal dans les forces armées, comme le montrent les graphiques ci-dessous. Ils font notamment apparaître un besoin particulier pour le service de santé des Armées, qui a recruté à lui seul près de la moitié des officiers commissionnés en 2024.

Graphique 4 - Évolution du nombre de militaires commissionnés officiers recrutés dans les forces armées et le service de santé des Armées



Source : questionnaires aux forces armées et service de santé des Armées.
Champ : militaires commissionnés des forces armées et du service de santé des Armées.

Graphique 5 - Évolution du nombre de militaires commissionnés sous-officiers recrutés dans les forces armées et le service de santé des Armées



Source : questionnaires aux forces armées et service de santé des Armées.
Champ : militaires commissionnés des forces armées et du service de santé des Armées.

2.1.5. Les volontaires dans les armées : une expérience « pour tester »

Avertissement : les dispositions présentées ci-dessous ne prennent pas en compte les évolutions prévues par le projet de loi portant actualisation la programmation militaire pour les années 2024 à 2030, déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 8 avril 2026.

Le volontariat dans les armées, régi par les dispositions du code du service national (notamment les articles L. 121-1 et suivants et R. 121-1 et suivants) et du code de la défense (notamment les articles L. 4132-11 et R. 4132-9 à R. 4132-33), permet un engagement initial d'une durée de trois mois minimum, renouvelable dans la limite de cinq ans. Il s'adresse à de jeunes adultes souhaitant découvrir l'institution dans un cadre contractuel souple, sans s'inscrire d'emblée dans une trajectoire longue.

Ce statut particulier de militaires contractuels remonte à la suspension du service national sur décision de Jacques Chirac, alors président de la République.

Comme le Haut Comité l'a rappelé dans son 6e rapport, en 2012, le principal défi de la professionnalisation des armées aura été le remplacement de la « masse » des appelés par des jeunes contractuels pour constituer la base des armées[26]. En complément du développement de la réserve opérationnelle[27], deux statuts de militaires d'active ont alors été retenus : les engagés sous contrat et les volontaires des armées.

Si le premier statut, qui est celui des militaires du rang actuels, ne constituait pas une réelle nouveauté, le statut de volontaires dans les armées a été créé par la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national. Inspiré du « volontariat service long » (VSL, avec une variante spécifique au service outremer, le VSLO), qui permettait à des appelés du contingent de prolonger jusqu'à 12 mois leur service militaire, ce nouveau statut visait à donner aux jeunes Français une expérience et une formation

[26] Dans la gendarmerie, il s'agissait de remplacer les « gendarmes auxiliaires » appelés.

[27] Voir le 18e rapport du Haut Comité (2024) relatif aux réserves.

professionnelles dans des emplois utiles aux armées, sans pour autant faire le choix d'un engagement plus durable dans l'état militaire[28].

Les modalités de ce volontariat sont précisées dans le décret n° 98-782 du 1er septembre 1998 relatif aux volontaires dans les armées puis dans le décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires, qui concerne également d'autres catégories : les volontaires stagiaires du service militaire adapté (SMA) et ceux du service militaire volontaire (SMV).

Les principales nuances du statut de volontaire militaire par rapport à celui des militaires engagés sont les suivantes :

- la durée minimale du contrat de volontariat est de 3 mois, avec une période probatoire d'une durée modulée selon la durée totale du contrat[29] ;
- la durée de ce volontariat peut être fractionnée en périodes appelées « fractions d'activité » d'un mois minimum espacées de moins de 9 mois consécutifs[30] ;
- le contrat de volontariat peut être renouvelé dans la limite de 5 ans de service (contre 27 ans pour les militaires du rang engagés)[31] ;
- le volontariat est souscrit au premier grade de militaire du rang, mais permet d'accéder sous conditions aux premiers grades de sous-officiers (sergent ou second-maître) ou d'officiers (aspirant) ;
- les volontaires perçoivent mensuellement une solde forfaitaire[32] selon leur grade, fixée par arrêté[33]. Depuis le 1er janvier 2024, ces montants vont de 791,92 € pour un soldat ou matelot à 937,30 € pour un aspirant (montant brut, hors primes ou indemnités éventuelles).

L'évolution la plus récente apportée à ce statut est la réduction à seulement trois mois de la durée minimale de contrat, en 2024, dans le contexte des jeux olympiques et paralympiques de Paris. Cette évolution a permis à l'armée de Terre d'expérimenter une offre de « volontaires découvertes de l'armée de Terre » qui a rencontré un succès certain.

Par ailleurs, des ajustements à ce statut sont attendus dans le cadre du projet de loi actualisation la programmation militaire pour les années 2024 à 2030, pour y inclure les jeunes Français recrutés dans le cadre du service national mis en place à compter de 2026[34]. À cet égard, le Haut Comité appelle à maintenir une vigilance particulière quant

---

[28] Interview de M. Alain Richard, ministre de la Défense, dans "l'Étudiant" de février 1998, sur la réforme des armées, celle du service national et l'appel de préparation à la défense, prononcé le 1er février 1998. Prononcé le 1 février 1998 - Alain Richard, 01021998, réforme des armées service national | vie-publique.fr

[29] Articles 6 et 8 du décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires.

[30] Article 7 du décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires.

[31] Article L. 4139-16 du code de la défense.

[32] Le régime de solde des volontaires diffère donc du régime de la « solde mensuelle », au sens de l'article 2 du décret n°78-729 du 28 juin 1978 fixant les régimes de solde des militaires, qui est définie « *par référence à l'indice correspondant aux emploi, grade, classe, échelon et qualifications détenues par le militaire* ». Le montant de la solde des volontaires est fixé en valeur absolue.

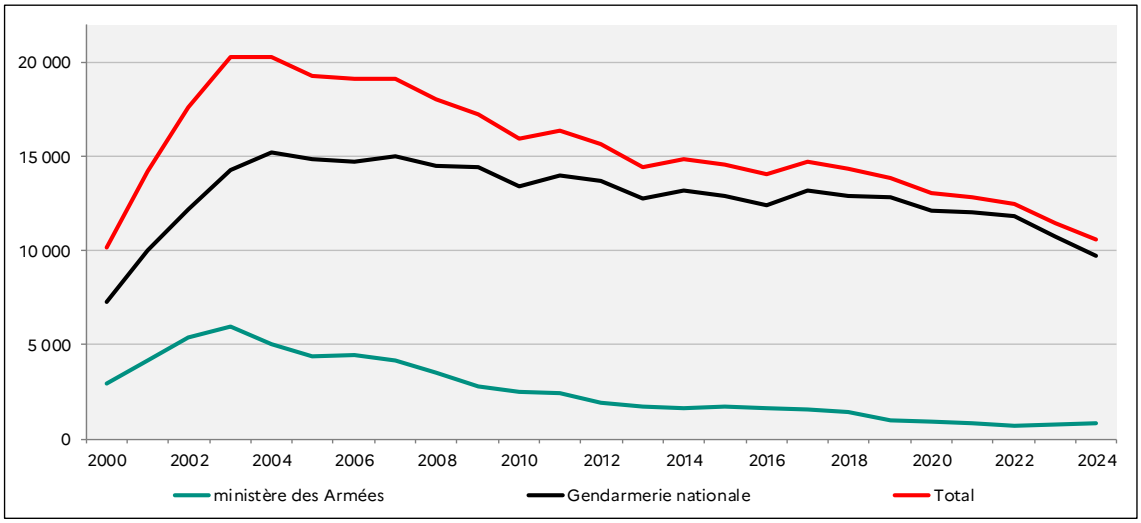
[33] Arrêté du 29 mars 2024 fixant les montants de la solde des volontaires.

[34] À titre de comparaison, le gouvernement britannique a annoncé en décembre 2025 la mise en œuvre dès 2026, à titre expérimental, d'un nouveau dispositif « *gap year scheme* », inspiré d'un modèle mis en œuvre par les forces armées australiennes, qui permettra à 150 jeunes de moins de 25 ans d'expérimenter

aux conditions d'accès à l'enseignement supérieur pour les jeunes optant pour le service national, afin de prévenir tout risque de décalage avec leurs pairs n'ayant pas fait ce choix d'engagement militaire.

Le graphique suivant présente les effectifs de volontaires dans les armées et la Gendarmerie nationale de 2000 à 2024.

Graphique 6 - Évolution des effectifs des volontaires de 2000 à 2024, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)



Sources : rapport social unique pour le ministère des Armées et questionnaire du Haut Comité pour la Gendarmerie nationale.
Champ : volontaires du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale, hors volontaires stagiaires du SMV.

Ce graphique appelle deux remarques.

D'une part, la Gendarmerie nationale a toujours eu recours de manière beaucoup plus massive que les autres forces armées à ce statut. En 2024, près de 10 000 gendarmes adjoints volontaires (GAV) sont dénombrés (soit environ 10 % des effectifs militaires de la Gendarmerie nationale), contre environ 2 000 volontaires pour l'ensemble du ministère des Armées (soit seulement 0,4 % des effectifs militaires relevant de ce ministère). Il s'agit donc d'une caractéristique majeure du modèle RH de la Gendarmerie nationale, dans laquelle le statut de GAV constitue une première étape pour un candidat désireux de postuler à un poste de sous-officier de gendarmerie mais ne remplissant pas les conditions de diplôme requises (baccalauréat) ou souhaitant dans un premier temps « tester » la réalité du métier de gendarme.

D'autre part, après une augmentation rapide de leurs effectifs au début des années 2000, cohérente avec la transition vers le modèle d'armée professionnelle, le recours aux volontaires décroît tendanciellement depuis 2004, aussi bien dans la Gendarmerie nationale qu'au sein du ministère des Armées.

l'engagement militaire dans l'esprit d'une « défense globale » (*whole of society*) insufflé par la dernière revue stratégique de défense (https://www.gov.uk/government/news/armed-forces-to-launch-gap-year-scheme-for-young-people-to-bolster-skills-and-leadership).

2.2. Du point de vue des militaires : une difficulté à se projeter dans la durée

2.2.1. Des militaires de carrière… qui ne font pas carrière

Le 17e rapport thématique du Haut Comité, consacré aux officiers, a analysé les départs précoces d'officiers de carrière et mis en évidence plusieurs tendances préoccupantes pour la fidélisation du corps des officiers.

Le premier constat de ce rapport est que les départs précoces existent mais restent minoritaires, la plupart des officiers quittant l'institution après avoir acquis des droits à pension. En 2022, 54 % des officiers de carrière ont quitté le service actif avant 55 ans, mais la majorité est partie après une durée de service suffisante pour bénéficier d'une pension militaire. Ainsi, près de 69 % des départs de ces officiers sont intervenus après environ 29,5 années de service[35], ce qui montre que le système de retraite constitue encore un puissant facteur de fidélisation.

Cependant, derrière cette stabilité apparente, ce rapport soulignait des fragilités croissantes dans certaines catégories d'officiers, en particulier chez les plus jeunes. On observe notamment une hausse des départs avant 40 ans depuis 2020, représentant environ 11 % des départs en 2022. Cette tendance concerne surtout les officiers de recrutement direct issus des grandes écoles militaires. Par ailleurs, les départs augmentent nettement dans certains grades intermédiaires : entre 2017 et 2022, les départs ont progressé d'environ 44 % chez les capitaines et 62 % chez les commandants, ce qui peut fragiliser la constitution du vivier destiné à alimenter les postes supérieurs.

Le Haut Comité constate également que la fidélisation est particulièrement critique autour du milieu de carrière, au moment où les officiers entrent dans la « deuxième partie de carrière », vers 30-35 ans et une douzaine d'années de service. Cette période correspond à la transition entre des fonctions opérationnelles attractives et des postes d'état-major plus éloignés du contact immédiat de la troupe, ce qui peut conduire certains officiers à envisager une reconversion.

Enfin, le 17e rapport du Haut Comité souligne que ces départs précoces résultent d'un ensemble de facteurs structurels : concurrence du secteur privé pour certains profils, difficultés liées à la mobilité géographique et à l'emploi des conjoints, recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ou encore sentiment de perte de sens lié aux conditions d'entraînement et d'activité opérationnelle.

Au total, le Haut Comité estime que le modèle global de fidélisation des officiers de carrière reste solide, mais qu'il présente désormais des signes d'érosion chez les jeunes générations, susceptibles de fragiliser à terme la pyramide des grades et le renouvellement du commandement si la tendance se confirmait.

Ces constats ne sont pas propres aux filières de commandement, mais touchent également des filières de spécialistes dans lesquelles les départs précoces sont problématiques.

[35] Voir partie 4, paragraphe 3 et annexe 3, pour les précisions concernant les droits à pension militaire de retraite et les jalons d'ancienneté associés. Pour les officiers de carrière, 29,5 années est le jalon qui permet de bénéficier d'une pension à liquidation immédiate sans éventuelle décote « carrière courte ».

Ce sujet revêt une importance particulière pour le service de santé des Armées (SSA), confronté à des défis structurels majeurs. En tant que service de soutien, le SSA est directement impacté par le retour de la guerre et la nécessité de disposer de soignants capables d'intervenir dans des conditions opérationnelles extrêmes. Par ailleurs, il fait face à des tensions spécifiques, liées à son modèle de gestion des ressources humaines.

La durée de formation, particulièrement élevée pour les praticiens, représente une part significative de la carrière totale. Ce constat peut compliquer le dialogue de gestion, notamment en raison de l'engagement prolongé imposé par les études. Historiquement un atout, la possibilité pour les membres du SSA de s'insérer dans le secteur civil devient aujourd'hui un défi en matière de fidélisation. La comparaison entre les carrières militaire et civile, facilitée par cette employabilité, peut inciter à des départs précoces. Une tension persiste également entre les attentes légitimes de qualité de vie et les impératifs opérationnels, qui exigent des soignants mobilisables et fiables.

Ces tensions se manifestent concrètement par des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, des demandes croissantes de temps partiel, un refus accru de la mobilité, et d'autres symptômes similaires.

2.2.2. Les jeunes militaires ont des difficultés à envisager une carrière longue

Il ressort des échanges menés par le Haut Comité que **la plupart des militaires rencontrés ne se projettent généralement pas dans un parcours à long terme au sein des armées.**

Cela ne signifie pas qu'ils souhaitent retourner rapidement à la vie civile, mais qu'ils ne préfèrent pas s'engager pour une durée trop longue et rester libres de partir. Ainsi, nombre de jeunes militaires du rang ont partagé leur réticence pour des contrats d'une durée supérieure à 5 ou 6 ans, et témoignent qu'ils ont sollicité au contraire un contrat court, de l'ordre de 3 ans, quitte à demander ultérieurement un renouvellement « si ça leur plaît ».

Ces témoignages font écho à certains traits des aspirations des jeunes générations, prêtes à s'engager dans le travail à condition d'y trouver du sens et un certain équilibre avec d'autres dimensions. Dans son enquête 2023 relative à la génération sortie du système scolaire en 2017, le Cereq[36] pointe l'importance des réorientations en début de carrière : pour cette génération, parmi les motifs de réorientation les plus fréquents, on retrouve en tête de liste l'attirance pour un autre domaine professionnel (84 %), suivie par la volonté de donner davantage de sens à son travail (77 %), de mieux concilier vies professionnelle et personnelle et d'améliorer ses conditions de travail (67 % dans les deux cas). Par ailleurs, 58 % des jeunes expriment aussi le désir d'augmenter leur rémunération[37]. Début 2026, une enquête menée auprès de jeunes de 15 à 29 ans pour le Cercle des économistes souligne que 2 jeunes sur 3 déclarent préférer une vie calme et sereine plutôt qu'une vie à mille à l'heure, et six sur dix préfèrent faire le métier qui leur plaît sans monter en grade[38].

[36] Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

[37] Cereq Bref n°467, Mars 2025.

[38] Enquête Elabe menée en ligne en janvier 2026 auprès de 5000 jeunes âgés de 15 à 29 ans, pour le Cercle des Economistes.

Ces constats généraux sur les jeunes actifs comme sur les militaires doivent bien entendu être nuancés. **Certains jeunes militaires, généralement attirés depuis leur plus jeune âge par les forces armées, témoignent d'une véritable « vocation » dans laquelle ils se projettent à long terme.** Dans certaines filières, en particulier, les jeunes militaires bénéficient d'une lisibilité des parcours qui est rassurante et fidélisante. C'est par exemple le cas de jeunes marins recrutés dans le « BTS nucléaire » mis en place par la Marine nationale, dont les perspectives d'emploi dans la filière nucléaire, essentiellement à bord de sous-marins ou du porte-avions « Charles de Gaulle », sont très claires.

De même, les officiers de recrutement « direct » sont pour la plupart rentrés dans les armées avec une perspective de long terme et peuvent compter sur un parcours bien balisé, pour autant qu'ils en valident les jalons indispensables, notamment les temps de commandement et l'École de guerre. Toutefois, même dans ce vivier, la carrière ne semble plus être considérée comme une fin en soi, mais plutôt une option préférentielle qui reste à confirmer à chaque étape du parcours, et qui requiert une validation notamment sur le plan familial (« je reste tant que mon conjoint tient le coup ») et même sur le plan professionnel (« je reste tant qu'on me propose des perspectives alignées avec mes ambitions »).

La Gendarmerie nationale présente sur ce point des différences importantes d'avec les armées. En complément des témoignages recueillis directement, le Haut Comité a pu profiter d'une « étude de cohorte » menée par la direction générale de la Gendarmerie nationale sur les gendarmes adjoints volontaires qui ont intégré la gendarmerie en 2023[39]. Les répondants témoignent de motivations à l'engagement avant tout pour se sentir utiles aux autres et pour faire carrière, la vocation de gendarme étant, comme pour les générations qui les ont précédés, le motif majeur de leur entrée en gendarmerie ; ils manifestent donc, quelques semaines seulement après leur incorporation, la volonté de s'inscrire durablement dans l'institution.

Les données à sa disposition n'ont pas permis au Haut Comité de mettre en évidence un rajeunissement très marqué des effectifs militaires au sein du ministère des Armées. Dans la Gendarmerie nationale, l'ancienneté moyenne de service du personnel militaire est passé de 16,5 ans en 2010 à 14,8 ans en 2024, ce qui semble confirmer une légère tendance à la baisse. Une analyse plus fine, par catégorie, par grade ou encore par spécialité, pourrait permettre de souligner d'éventuelles tendances plus marquées dans certains viviers de militaires.

Ces nuances étant rappelées, **l'impression générale du Haut Comité est celle de jeunes qui restent ouverts aux opportunités et sans idée préconçue sur leur parcours professionnel,** tant au sein des armées qu'à l'extérieur, plutôt que de plans de carrière bien tracés. Des volets importants de la condition militaire, comme la progression indiciaire ou encore la pension militaire de retraite, ne sont pas encore, pour ces jeunes

[39] Étude de cohorte GAV 2023, consultation à l'entrée en école « Gendarme sinon rien », DGGN/DRHGN/SDPRH/BAA/Section sociologie-démographie, avril 2025. On y trouve la définition suivante : « Une cohorte désigne un ensemble d'individus vivant un même événement au cours d'une même période. La notion de « cohorte » est plus générale que celle de « génération », qui ne fait référence qu'à un ensemble d'individus nés une année donnée. Ici, il s'agit des militaires qui ont incorporé les écoles de GAV en 2023 soit 5 929 recrutés. ».

militaires, des motifs de préoccupation ni même d'intérêt, et ils font régulièrement part de leur ignorance sur ces sujets.

3. Un recrutement performant qui peut encore être amélioré

Au cours des deux dernières années, les forces armées ont atteint les objectifs fixés par leur schéma d'emploi annuel, témoignant d'une capacité globale à répondre aux besoins de recrutement.

Pour autant, cette réussite ne saurait conduire à négliger l'enjeu que constitue la phase de recrutement, véritable porte d'entrée dans l'état militaire et déterminante pour la qualité des parcours ultérieurs.

Dans cette perspective, le Haut Comité formule deux recommandations visant à améliorer à la marge des processus qui, tout en étant globalement satisfaisants, peuvent encore gagner en efficacité.

3.1. Une information plus claire des recrues pourrait limiter l'écart avec la réalité du métier militaire

3.1.1. Des militaires qui n'hésitent plus à « bifurquer » rapidement s'ils sont déçus

Ce qui les pousse à s'engager

Les missions réalisées par les forces armées constituent le principal facteur d'attractivité auprès des jeunes recrues, qui recherchent de l'action, du « terrain », des engagements opérationnels de quelque nature que ce soit (les opérations extérieures constituant toutefois un but particulièrement recherché). Rentrés dans les armées, à tout grade, pour cet objectif principal de participer à une armée « de combat », les jeunes militaires sont manifestement réticents aux tâches administratives ou à toute activité routinière ; comme on le verra plus loin, cela explique en bonne part le défi que représente une carrière longue dans les armées, car ce niveau d'engagement opérationnel est d'autant plus important que les militaires sont à un stade précoce de leur carrière.

Si l'activité intense des armées françaises constitue donc de ce point de vue un facteur d'attractivité efficace, ce levier peut toutefois être fragilisé par les évolutions des opérations en cours, dans leur volume comme dans leur nature. Un effet « retard » est probable, les jeunes recrues ayant fondé leur volontariat sur les opérations passées (notamment les OPEX sur le théâtre africain), mais s'apprêtant à vivre en dehors du territoire national des opérations probablement différentes (par exemple sur le flanc est de l'Europe).

Un autre facteur d'attractivité majeur est la recherche, par certains jeunes, d'une militarité qui s'exprime de manière toute particulière dans la cohésion, ou, plus précisément, ce que les militaires appellent la « fraternité d'armes » ou « l'esprit de corps ».

Pourquoi partent-ils vite et « ne font pas carrière »

Comme rappelé précédemment, le taux de dénonciation de contrat des militaires du rang pendant la période probatoire se montait en 2024 à 21,9 % dans l'armée de l'Air et de l'Espace, 25,0 % dans la Marine nationale et 30,0 % dans l'armée de Terre.

L'analyse des départs au cours de la période probatoire ou des premières années de contrat met en lumière des motivations au départ spécifiques. Contrairement aux militaires plus anciens, les contraintes liées à la vie privée s'avèrent en effet minimes, voire inexistantes chez les jeunes militaires : l'absence fréquente de charges de famille, couplée à des modalités d'hébergement adaptées, qu'il s'agisse du logement en emprise militaire ou de colocations, préservent les jeunes recrues des pressions liées au logement[40]. Dotés d'une solde qu'ils jugent suffisante dans leurs premières années de contrat au regard de leurs charges fixes limitées, ces personnels bénéficient initialement d'un équilibre de vie jugé satisfaisant.

Le haut degré d'attrition constaté s'explique dès lors par la convergence de quatre « chocs » structurels inhérents à l'entrée dans l'état militaire, qui constituent autant de points de fragilité identifiés lors des premiers mois de service.

Quatre « chocs » chez les recrues : militarité, collectivité, éloignement et déconnexion

Le premier facteur d'attrition réside dans le « choc de militarité », lequel induit une rupture brutale avec les standards de la vie civile dès la phase d'incorporation. La transition vers l'institution exige l'assimilation rapide de contraintes physiques et comportementales strictes : l'acceptation de la subordination, l'adhésion à des rythmes de vie exigeants caractérisés notamment par des réveils aux aurores et des entraînements de nuit, et une confrontation directe à la rudesse des entraînements. Pour une partie des recrues, ce constat abrupt mène à la conclusion que cette spécificité « n'est pas faite pour tout le monde ».

Ce phénomène est accentué par trois autres facteurs de déstabilisation, à commencer par le « choc de la collectivité », car l'obligation de partager en permanence les espaces de vie et de travail s'avère insupportable pour certains profils peu habitués à la promiscuité des chambres communes. À cela s'ajoute l'éloignement géographique, puisque l'affectation loin du bassin de vie d'origine contribue à fragiliser les repères personnels de ces individus. Enfin, la déconnexion numérique constitue une épreuve psychologique majeure pour cette génération, qui peut être grandement affectée par la limitation de l'accès aux réseaux sociaux, renforçant ainsi la coupure avec leur cercle familial et amical.

Les limites des campagnes de recrutement et le « choc du réel »

Le Haut Comité relève chez les jeunes militaires une sensibilité aiguë au décalage entre les messages portés par les campagnes de recrutement et la réalité quotidienne des forces. Certains messages publicitaires valorisent surtout l'action d'éclat ou l'immédiateté des missions opérationnelles. Or, le quotidien des unités militaires se caractérise par une alternance de phases d'attente prolongée, d'exigences routinières et d'engagements fulgurants. Cet écart peut engendrer une déception profonde face à une institution parfois fantasmée.

Lors d'une visite réalisée dans un des groupement d'instruction de l'armée de Terre, les membres du Haut Comité ont pu constater les efforts déployés par le personnel qui y sert afin de contenir le taux d'attrition en période probatoire. Ces efforts reposent

[40] Les militaires du rang peuvent tous être hébergés en enceinte militaire, sans payer de loyer mais seulement une redevance modique, les sous-officiers et officiers pouvant bénéficier d'hébergement en emprise militaire dans la limite des places disponibles, pour un loyer très réduit.

notamment sur des mécanismes d'accompagnement individualisés, incluant des dispositifs de rattrapage en cas d'échec académique ou l'opportunité d'une seconde session de formation initiale.

En définitive, les constats du Haut Comité n'indiquent pas une moindre propension à la fidélité de la part des jeunes générations par rapport à leurs aînés. Il s'agit de l'émergence d'une génération mieux informée, plus volatile sur le marché de l'emploi et désinhibée face aux transitions professionnelles. Ces personnels ne se considèrent plus liés de manière inconditionnelle par un statut ou une vocation.

La fidélisation des jeunes recrues suppose donc d'amortir les « chocs » initiaux par une meilleure acculturation et de veiller à une meilleure adéquation entre les aspirations légitimes d'action et la réalité quotidienne de la vie militaire.

Ces constats amènent donc le Haut Comité à recommander de poursuivre les efforts visant à mieux informer les potentielles recrues des sujétions associées à l'état militaire, notamment en termes de disponibilité et de mobilité géographique (voir recommandation n° 2 ci-dessous).

3.1.2. Mieux informer sur les perspectives de carrières, sur l'option d'engagement choisie et sur les fondamentaux de l'état militaire

Comme il a été rappelé précédemment, les armées proposent de nombreuses options aux candidats à l'engagement. Si ces différentes voies d'accès à l'état militaire présentent indéniablement des avantages, notamment celui d'élargir au maximum le vivier de candidats potentiels, elles peuvent aussi apporter un certain degré de confusion ou de malentendu qui peut devenir préjudiciable à un stade ultérieur de la carrière.

En effet, ces différentes portes d'entrée ne sont pas équivalentes en termes de perspectives de carrière. Pour dérouler une carrière la plus complète possible au sein des armées, il faut pouvoir suivre un parcours bien balisé en termes de fonctions validantes et donc avoir le temps nécessaire, ce qui requiert mécaniquement d'être suffisamment jeune au moment de l'engagement pour avoir le temps nécessaire à ce *cursus honorum*.

Le Haut Comité a pu noter lors de ses échanges avec des militaires que l'existence d'un « plafond de verre » était perçue de manière très aiguë, notamment par les officiers de recrutement contractuel ou semi-direct. Par contraste avec leurs camarades recrutés directement dans les grandes écoles militaires, âgés de 20 ans environ, ces officiers ont en effet accédé au grade de lieutenant à un âge plus avancé, après des études secondaires éventuellement suivies d'une première expérience professionnelle dans le civil pour les contractuels, ou après un parcours de militaire non-officiers pour les semi-directs.

Or, après une première partie de carrière relativement uniforme pendant laquelle tous les lieutenants et jeunes capitaines occupent des fonctions très similaires quelle que soit leur origine, ils constatent que leurs parcours peuvent diverger très notablement dès qu'interviennent les premiers arbitrages de gestion portant notamment sur l'accès au commandement à l'issue du concours de l'École de guerre. Au fur et à mesure que les officiers avancent dans leur carrière, cet écart augmente : en 2025, parmi les 433 officiers généraux des trois armées et de la Gendarmerie nationale, seuls 36 ne sont pas issus des grandes écoles militaires qui forment les officiers de carrière.

La plupart des militaires rencontrés par le Haut Comité semblent accepter avec un certain réalisme le système tel qu'il est organisé aujourd'hui, tenant compte des principes qui le fondent : temps incompressible en unité ; progression linéaire dans la hiérarchie ; investissement différencié dans la formation initiale ; sélection par concours.

Par ailleurs, et comme il sera développé ci-dessous, le Haut Comité constate aussi que chez les officiers recrutés par la voie « grandes écoles », existe souvent une transition difficile vers la 2e partie de carrière, après un parcours très opérationnel souvent enthousiasmant.

Ainsi, le Haut Comité estime qu'il est indispensable de s'assurer que l'information présentée aux candidats dès leur recrutement est bien complète, afin de diminuer autant que possible l'écart entre les aspirations et la réalité de la gestion et ainsi minimiser les déceptions à un stade plus avancé des carrières.

Il a pu constater les initiatives que les armées ont déjà mises en place en ce sens, notamment grâce au dispositif *My Job Glasses*, qui met en relation depuis 2018 les candidats avec des militaires « ambassadeurs », hors de la chaîne de recrutement, qui témoignent de leur expérience personnelle. Sur le périmètre des trois armées, plus de 5 500 ont pu être mis en relation avec des militaires par ce vecteur en 2025.

Le Haut Comité invite donc les armées à poursuivre leurs efforts pour atténuer le « choc du réel » auquel les jeunes recrues sont confrontées, et les informer du mieux possible quant à leurs perspectives d'emploi immédiates comme à plus long terme.

Recommandation 1 : Le Haut Comité recommande de s'assurer que l'information délivrée aux candidats pour le recrutement dans les forces armées est suffisante pour leur présenter au plus tôt les perspectives d'emploi à long terme (au-delà de 10 ans de service) associées à leur voie de recrutement, notamment en termes de progression hiérarchique et d'accès au commandement.

De plus, il recommande de mieux informer les candidats, de façon positive mais réaliste, des sujétions associées à l'état militaire, notamment en termes de disponibilité et de mobilité géographique.

3.2. Fluidifier le processus d'intégration dans les armées

3.2.1. Des délais d'attente trop longs

La durée du processus de recrutement apparaît, dans certains cas, excessivement longue.

Ce constat doit toutefois être nuancé, dans la mesure où ces délais résultent de facteurs multiples. D'une part, les armées procèdent souvent à des incorporations par « cohorte », à des dates déterminées, plutôt qu'au fil de l'eau. D'autre part, les plans de recrutement sont calibrés pour compenser des départs prévus à des échéances précises. Enfin, les contraintes propres aux candidats eux-mêmes (par exemple, l'achèvement d'un cursus universitaire, ou encore le choix d'une spécialité ou d'une affectation géographique précise) peuvent également allonger les délais.

Les délais moyens observés dans les armées sont de l'ordre de trois à quatre mois. Un tel calendrier présente d'ailleurs certains avantages : il laisse au candidat le temps de mûrir

son projet, d'affiner son choix d'engagement et de se préparer, tant sur le plan physique que psychologique, aux exigences de la vie militaire. Ce temps constitue également une phase utile de sélection réciproque.

Surtout, la qualité de l'accompagnement durant cette période apparaît déterminante. Le maintien d'un lien régulier entre le recruteur ou le conseiller et le candidat joue un rôle essentiel pour entretenir la motivation, apporter des conseils adaptés et sécuriser le parcours jusqu'à l'incorporation. Cet accompagnement contribue ainsi à limiter le « choc » de l'entrée dans l'institution militaire, évoqué précédemment, en préparant plus progressivement les futurs engagés à leurs nouvelles conditions de vie et d'emploi.

Certaines situations demeurent néanmoins préoccupantes. Ainsi, les délais les plus élevés concernent les sous-officiers de gendarmerie, avec une moyenne de 15 mois depuis 2022, après avoir atteint 17 à 22 mois entre 2017 et 2021. Dans un contexte de concurrence accrue tant entre forces armées qu'avec un secteur privé plus réactif, ces délais constituent un facteur de risque. La saturation des centres de formation accentue cette difficulté, en prolongeant l'attente et en exposant les candidats à une précarité financière et à une incertitude professionnelle propices aux désistements.

Le Haut Comité préconise donc l'instauration d'un dispositif d'accueil immédiat post-admission, visant à sécuriser le parcours de la recrue dès la signature du contrat ou la réussite au concours. L'objectif est de maintenir le lien institutionnel et de prévenir l'attrition précoce par une immersion accélérée.

Ce dispositif pourrait s'appuyer sur un statut de réserviste de transition. Cette solution permettrait une activité rémunérée et une première acculturation militaire, comblant ainsi la vacance entre la décision d'engagement et l'ouverture des créneaux de formation initiale. C'est l'objet de la première partie de la recommandation n° 2.

3.2.2. Améliorer l'intégration des recrues en provenance d'outremer

Lors de ses derniers travaux annuels, le Haut Comité s'est efforcé de porter une attention particulière aux militaires originaires des territoires ultramarins, dont quelques représentants ont pu être entendus lors de tables rondes dédiées à leur situation, laquelle présente des spécificités.

D'une manière générale et dans toutes les forces armées visitées, ces militaires semblent bien intégrés et fiers de servir, leur situation présentant toutefois une difficulté particulière liée à l'éloignement important avec tout leur environnement familial et amical. Ils vivent donc avec une acuité très aiguë le « choc de l'éloignement » qui touche beaucoup de militaires affectés loin de leur famille.

Mais, contrairement à leurs camarades métropolitains qui peuvent généralement rejoindre leurs proches pendant les week-ends ou à chaque période de permissions, les ultramarins restent souvent isolés dans leurs unités. Les possibilités de rendre visite à leur famille sont en effet largement structurées par le système de « passages gratuits » qui leur permet de bénéficier d'une prise en charge financière d'un aller-retour vers la collectivité d'outre-mer dont ils sont issus à échéance régulière : après deux ans de service, puis tous les cinq ans. La durée de ces « séjours » dans leur territoire d'origine ne peut être inférieure à 60 jours, ce qui nécessite que les intéressés aient cumulé

suffisamment de droits à permissions annuels sur les années qui précèdent (pour mémoire, les militaires ont droit à 45 jours de permissions par année civile)[41].

Par ailleurs, le Haut Comité a noté que l'intégration des nouvelles recrues en provenance d'outremer présente des points perfectibles.

En effet, la plupart des jeunes militaires ultramarins rencontrés par le Haut Comité ont témoigné que l'arrivée sur le territoire métropolitain a constitué une étape difficile de leur parcours d'engagement. Après la signature de leur contrat dans le CIRFA du territoire concerné, ils n'ont parfois que très peu de préavis pour anticiper leur voyage vers Paris où leur transit entre l'aéroport et la gare est pris en charge par la cellule interarmées d'accueil des ultramarins (CUMS) pour poursuivre, le jour même (sauf exception) ce long voyage vers leur formation d'incorporation.

Cette étape de leur intégration dans les armées est également rendue difficile pour des raisons très prosaïques comme le changement de compte en banque et de carte SIM, le matériel qu'il leur est demandé d'apporter avec eux (notamment des effets de sport et des vêtements adaptés au climat métropolitain) ou encore, pour les recrues en provenance de certaines collectivités d'outremer disposant de systèmes de protection sociale autonomes[42], l'affiliation au régime de sécurité sociale métropolitain.

Les jeunes militaires que le Haut Comité a rencontrés estiment avoir été bien accueillis dans les armées, mais des améliorations pourraient être apportées à la transition délicate entre les outremers et le territoire métropolitain. Leur appréciation repose notamment sur l'accompagnement attentif, voire familial, dont bénéficient les militaires métropolitains affectés dans les territoires ultramarins. Ce contraste peut nourrir un sentiment de décalage, voire d'isolement, chez ces derniers, et interroge sur la capacité des dispositifs d'accompagnement métropolitains à prendre en compte les spécificités culturelles et humaines des parcours ultramarins.

Le Haut Comité estime que l'accueil des recrues ultramarines en Île-de-France pourrait donc être renforcé, par exemple en leur proposant un court séjour d'au moins une nuit avant de poursuivre le trajet vers leurs unités. Cette recommandation, qui serait de nature à améliorer grandement la qualité de l'incorporation de ces jeunes militaires qui subissent des contraintes toutes particulières, nécessiterait bien entendu d'allouer à la cellule en charge de cet accueil les moyens nécessaires à cette mission étendue.

---

[41] Voir notamment les instructions n° 140/DEF/CCC/SP relative aux passages gratuits du personnel militaire et de sa famille vers ou depuis la Corse, les collectivités d'outre-mer et l'étranger du 27 août 2007 et n°201187/ARM/SGA/DRH-MD/FM/1 relative aux permissions, aux congés de fin de campagne, aux autorisations d'absence, aux quartiers libres des militaires et aux autorisations d'absence des militaires candidats à une élection politique du 5 juillet 2018.

[42] Certains territoires ultramarins, notamment la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française, disposent de dispositifs de protection sociale distincts de ceux applicables en France métropolitaine. Une proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale le 11 juin 2026 prévoit des mesures destinées à faciliter les transitions entre ces régimes.

Recommandation 2 : Le Haut Comité recommande d'apporter deux ajustements au processus de recrutement en portant une attention particulière :

- aux délais parfois excessivement longs et décourageants avant l'intégration effective dans les forces armées, en envisageant, en complément de l'indispensable lien à maintenir avec le candidat, d'engager temporairement, sous statut de volontaire ou de réserviste, les recrues en attente d'intégration ;
- à l'accueil des recrues ultramarines pour améliorer leur prise en charge à leur arrivée sur le territoire métropolitain.

Partie 2

La carrière… Les carrières ?

1. Les carrières militaires : des parcours très balisés

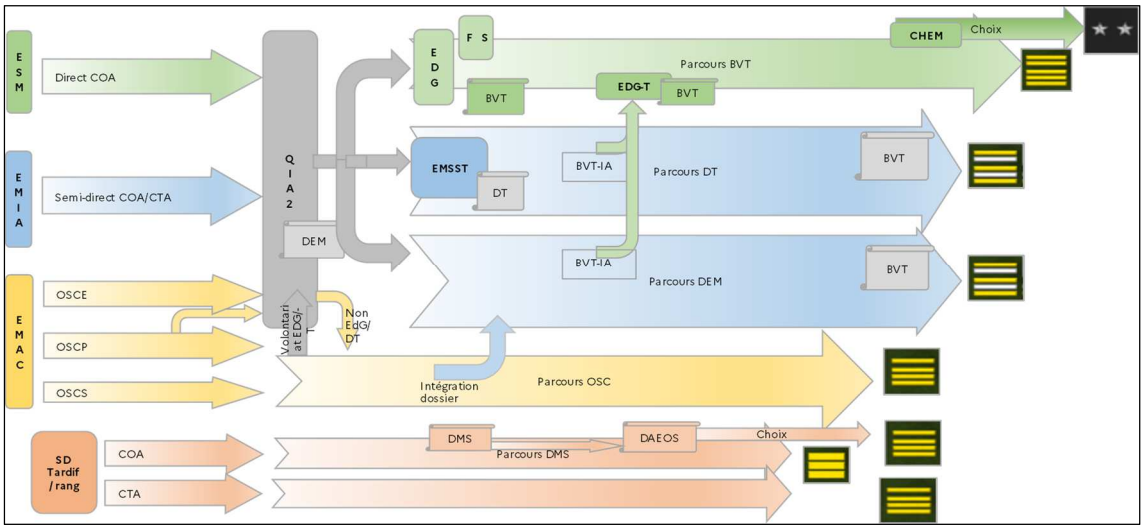
1.1. La carrière des officiers : un parcours, plusieurs métiers

Comme le Haut Comité l'a déjà exposé dans son 17e rapport thématique (2023) consacré aux officiers, **une carrière d'officier est généralement structurée en deux grandes parties** qui correspondent à des « parcours-type », lesquels peuvent être déclinés, selon les armées, par corps (dans l'armée de Terre, par exemple : officiers des armes ou du corps technique et administratif), par spécialité ou, plus généralement, par voie de recrutement (direct, semi-direct, semi-direct tardif, sous contrat).

Si des passerelles existent et permettent de décloisonner dans une certaine mesure ces « parcours-type » différenciés, des règles générales sont cependant appliquées et déterminent largement les perspectives d'accès aux postes à responsabilité et à un certain niveau de grade terminal. Le graphique suivant l'illustre bien, considérant l'exemple de l'armée de Terre : à chaque type de recrutement correspond un « parcours-type », qui détermine notamment le grade atteignable en fin de carrière, mais des embranchements permettent de les mettre en relation à certaines étapes clés, correspondant généralement à des formations de cursus (comme l'EMS 1 ou l'EMS 2)[43].

[43] Des « parcours-type » similaires sont également décrits, avec différents degrés de précision, dans les autres forces armées et formations rattachées.

Graphique 7 - Parcours-type des officiers de l'armée de Terre, selon la voie de recrutement



Source : traitement du Haut Comité à partir des données transmises par la DRHAT.
Commentaire : les « parcours de référence » correspondent aux parcours RH type. Ils n'excluent pas les exceptions et n'enferment donc pas dans un système déterministe. Cette infographie, pour conserver son caractère synthétique, présente une vision simplifiée des parcours de référence des officiers de l'armée de Terre.
Le DEM (diplôme d'état-major) sanctionne l'aptitude immédiate d'un officier à réaliser des travaux au sein d'états-majors opérationnels ou organiques. C'est un socle commun de connaissance et de compétences. Il est attribué sur contrôle continu à l'issue de la QIA2.
Le DMS (diplôme militaire supérieur) sanctionne l'expérience et les connaissances acquises en 1ère partie de carrière par les officiers de l'armée de Terre non titulaires d'un diplôme de l'EMS1 (ODS et rang), à l'exception du DQM.
L'admission EMS2 est prononcée par le CEMAT soit à l'issue d'un concours sur épreuves pour les officiers brevetés, soit sur proposition d'une commission pour les officiers BTIA, BTEMG ou brevetés tardifs BQMS.
Légende : BVT-IA : brevet interarmes.

Comme évoqué plus haut, l'essentiel de la carrière d'un officier est réalisé au sein de son armée d'origine, avec des passages sur des postes interarmées essentiellement en 2e partie de carrière. Mais si chaque armée possède la « taille critique » qui permet à un officier de dérouler une carrière complète en son sein, les évolutions fonctionnelles nécessitent une certaine mobilité géographique, ce qui pose des difficultés parfois ardues à l'environnement familial du militaire (voir plus bas, partie 3).

1.1.1. La première partie de carrière, ou pourquoi ils se sont engagés

La première partie de carrière, qui s'étend du grade de lieutenant jusqu'au grade de commandant inclus, correspond à l'exercice d'emplois technico-opérationnels, liés à la spécialité acquise lors de la formation initiale. Les officiers y occupent des fonctions d'un niveau de responsabilité et d'expertise croissant, généralement au sein de leur armée d'origine, relativement peu exposés à l'interarmées. Les officiers sous contrat (OSC) des filières « encadrement » sont employés pendant la durée de leur contrat selon les mêmes principes que les officiers de carrière.

Cette première partie de carrière, si elle concerne des échelons relativement modestes de l'organisation militaire, n'en demeure pas moins indispensable car, d'une part, elle permet aux officiers d'acquérir de nombreuses compétences techniques et savoir-être, ce qui nécessite du temps (à titre d'illustration : 6 ans pour un pilote opérationnel sur Rafale ou 8 ans pour un officier chef de service réacteur sur sous-marin nucléaire), et, d'autre part, elle fonde la légitimité des futurs cadres supérieurs des armées.

Les cadres dirigeants des armées insistent tous sur cette nécessité : **« nul ne peut être général s'il n'a pas été lieutenant »**. Considérant ce principe, le parcours d'un officier appelé à rejoindre à terme le haut encadrement militaire contient nécessairement un « temps incompressible » en unité de combat. En corollaire, le vivier des « très hauts potentiels » des armées est donc restreint, n'admettant pas d'entrées latérales tardives, ce qui nécessite donc une fidélisation ciblée pour assurer une sélectivité de bon aloi en haut de la pyramide.

Dans les armées françaises, comme dans la plupart des armées occidentales de taille équivalente et tournées vers l'engagement opérationnel à l'extérieur du territoire national, un parcours comme celui de l'ancien chef de l'armée suisse, le commandant de corps Thomas Süssli, qui a rejoint tardivement le corps des officiers de carrière après une carrière civile dans le secteur bancaire, n'a pas d'équivalent.

Pour les autres types de recrutement, cette première partie de carrière est en réalité la seule. Par exemple, les officiers sous contrat « spécialistes », recruté sur fiche de poste pour exercer un emploi dans une filière d'expertise, ainsi que les officiers recrutés par la filière « EOPAN » pour exercer exclusivement des fonctions opérationnelles au sein des flottilles de l'aéronavale, n'ont pas vocation à occuper des postes d'état-major, conditions nécessaires à l'accès au haut encadrement militaire.

Les récents entretiens menés par le Haut Comité dans le cadre du présent rapport lui permettent de confirmer, comme il l'avait constaté dans son rapport 2023, que cette première partie de carrière est généralement motivante, bien qu'elle soit très exigeante, car elle correspond directement aux motivations à l'engagement qui peuvent être le pilotage, la navigation, ou encore le commandement direct. Ce parcours initial des officiers est très balisé et correspond à un modèle générique mis en œuvre avec très peu d'écart, permettant une grande prévisibilité des affectations successives. En cela, la suite du parcours des officiers présente une rupture nette.

1.1.2. La deuxième partie de carrière, ou pourquoi ils ont été recrutés

La deuxième partie de carrière des officiers débute entre 15 et 20 ans de service, lorsque leur situation est clarifiée vis-à-vis du concours de l'École de guerre. Si certains emplois à responsabilité dans les domaines opérationnels ou technico-opérationnels peuvent être tout autant assurés par des officiers « brevetés » que par des officiers « non brevetés », les « brevetés » évoluent vers des postes de conception puis de direction qui font autant appel à des connaissances précises qu'à une maîtrise des problématiques générales de la défense. Ces emplois s'exercent principalement au sein de l'échelon central de chacune des armées, d'organismes interarmées, interministériels ou internationaux.

Pour les officiers de recrutement direct, de carrière ou sous contrat, **l'accès à l'enseignement militaire de 2e niveau (EMS 2) marque un tournant**. Lié dans la plupart des cas à la réussite à un concours (certains officiers sont sélectionnés sur dossier, par exemple les ingénieurs des études et techniques de l'armement ou les ingénieurs militaires des essences), l'EMS 2 permet de clarifier les perspectives d'emploi à long terme, et notamment l'accès aux postes de commandement.

Pour la majorité des officiers, la scolarité de l'EMS 2 est réalisée dans le cadre de l'École de guerre, dont le cursus repose principalement sur une analyse géopolitique

approfondie, l'apprentissage de la planification d'opérations interarmées et multinationales ainsi que le développement des compétences nécessaires à l'occupation de postes de responsabilités supérieures à l'échelon central des armées. À l'issue de ce parcours exigeant, les stagiaires obtiennent le brevet d'études militaires supérieures (BEMS). **Certains officiers lauréats du concours de l'École de guerre effectuent leur scolarité au sein d'écoles de guerre étrangères alliées**, ce qui favorise l'interopérabilité internationale et leur donne droit au même niveau de qualification. Selon les armées, la scolarité à l'École de guerre peut être complétée par un cursus spécifique au sein de leur armée (par exemple, les officiers de l'armée de Terre suivent une formation complémentaire de 6 mois dans le cadre de l'École de guerre – Terre) ou à l'extérieur (par exemple, certains officiers suivent également une formation académique de type *master* ou au sein de l'institut national du service public – INSP).

Ce cursus d'officiers « brevetés » sera, pour un nombre réduit d'officiers soigneusement sélectionnés, complété ultérieurement par l'enseignement militaire supérieur de 3e niveau (EMS 3), principalement au sein du Centre des Hautes études militaires (CHEM).

Pour les officiers qui n'ont pas été sélectionnés pour l'École de guerre, il existe des alternatives qui confèrent des qualifications de niveau EMS 2. La voie du brevet technique (BT) s'articule notamment autour de l'enseignement militaire supérieur scientifique et technique (EMSST), qui permet à des officiers d'étudier dans de grandes écoles civiles pour y acquérir des expertises en ingénierie, en finances ou en cybersécurité, tandis que le brevet technique option état-major (BTEM) forme des spécialistes de l'administration organique des armées. Enfin, le ministère des Armées valorise l'expérience pratique grâce au brevet de qualification militaire supérieure (BQMS), attribué sur dossier aux officiers supérieurs ayant démontré une vision stratégique remarquable lors de leurs affectations sur le terrain.

Le 17e rapport du Haut Comité a largement commenté les difficultés qui peuvent apparaître en début de cette deuxième partie de carrière chez les officiers, et les récents travaux du Haut Comité ne peuvent que renforcer ce constat d'une moindre motivation qui est partagée par nombre d'officiers.

Outre les facteurs déjà identifiés, qui conservent toute leur pertinence (notamment le mode d'organisation du travail en état-major, le sentiment d'une perte de sens, une moindre visibilité sur les affectations, ou un centre de gravité parisien), **il faut souligner la rupture que constitue cette 2e partie de carrière qui est en réalité le début d'une nouvelle carrière**, certes dans la même institution et – par certains aspects - dans le prolongement de la 1ère partie de carrière, mais dans des domaines d'activité qui peuvent être très éloignés des raisons qui ont motivé l'engagement initial.

Certes, pour certains officiers qui en ont le potentiel, cette 2e partie de carrière offre encore des opportunités de responsabilités de commandement, en alternance avec des affectations en état-major. Mais pour ceux-ci, comme pour les autres, **il s'agit généralement de découvrir et de se former à une nouvelle « dominante », qui va structurer la suite de leur parcours** (par exemple : finances, ressources humaines, renseignement, soutien). Ce « nouveau métier » pourra faire l'objet d'une formation *ad*

hoc, par exemple dans le prolongement de l'École de guerre (par exemple MBA ou master spécialisé).

Les échanges menés avec les officiers arrivés à ce stade de leur carrière amènent au constat qu'il s'agit pour eux d'une véritable « reconversion interne », certes sans changement d'uniforme et dans le prolongement de leurs premières années de service, mais qui constitue cependant une rupture franche vers des fonctions radicalement différentes.

Pour donner de la visibilité aux officiers sur la deuxième partie de leur parcours professionnel, les armées ont formalisé des « parcours génériques », adaptés aux différents statuts et aux filières d'emploi. Il apparaît néanmoins que les officiers continuent d'exprimer une incertitude persistante quant à leurs perspectives d'avenir, laquelle affecte leur motivation et contribue sans doute aux départs plus précoces constatés ces dernières années.

Considérant que cette transition professionnelle requiert un discernement qui n'est pas sans rappeler l'intégration au sein des armées, ou encore la reconversion vers le civil, il pourrait être profitable de s'inspirer des pratiques déjà en place à ces étapes structurantes de la carrière. Par exemple, le dispositif « *My Job Glasses* » évoqué plus haut, permet à des jeunes candidats d'être mis en relation avec des militaires hors chaîne de recrutement, afin de disposer d'un point de vue concret et personnalisé sur la carrière militaire.

Dans le cadre des parcours professionnels de militaires déjà anciens qui ont besoin d'un accompagnement personnalisé pour discerner les possibilités qui s'offrent à eux au sein des armées, un système similaire de mentorat pourrait utilement être généralisé. C'est d'ailleurs le cas dans la Marine nationale, qui a mis en place depuis 2022 un programme de mentorat intitulé « La Passerelle », qui s'adresse non seulement aux marins d'active mais aussi aux réservistes et permet même des connexions avec le monde civil. L'objectif principal de cette plateforme interne de partage d'expérience reste toutefois de permettre à chaque marin de développer son réseau professionnel et sa connaissance des métiers et spécialités offerts par l'institution, en bénéficiant d'échanges avec des marins plus anciens ou plus expérimentés[44].

Enfin, comme durant les travaux menés dans le cadre de son 17e rapport, le Haut Comité constate que les postes en état-major et en administration centrale, qui constituent l'essentiel des fonctions occupées par les officiers supérieurs et par beaucoup de sous-officiers en deuxième partie de carrière, exercent un effet répulsif très fort et peinent à motiver la plupart d'entre eux.

Plus éloignés des réalités concrètes du terrain, ces postes sont pourtant essentiels pour le fonctionnement des armées et constituent un parcours obligé vers le haut encadrement militaire. Cependant, les militaires évoquent aussi, les concernant, une charge de travail importante, des méthodes d'organisation du service difficilement compatibles avec une vie de famille, et une valorisation insuffisante.

De plus, les militaires affectés en état-major en région parisienne font face à des contraintes spécifiques : coût et rareté du logement, temps de transport élevés,

[44] https://www.myjobglasses.com/blog/entreprises/passerelle-marine-nationale/

éloignement des emprises, et pression sur la vie familiale. Ces facteurs pèsent sur l'attractivité, la fidélisation et l'équilibre personnel des intéressés.

Le Haut Comité recommande donc d'engager une réflexion sur l'organisation du service en état-major et en administration centrale, les rythmes et les méthodes de travail associés (notamment la télé-activité ou le travail déporté), ainsi que la valorisation de ces fonctions.

Recommandation 3 : Afin d'améliorer l'attractivité des fonctions occupées en deuxième partie de carrière par les militaires, le Haut Comité recommande :

- de mettre en place de manière formalisée des dispositifs de mentorat, visant en priorité les militaires entre 10 et 15 ans de service, afin de les mettre en relation avec des militaires plus anciens ou plus expérimentés pour approfondir leur discernement quant aux opportunités offertes par l'institution militaire ;
- et, plus largement, d'engager une réflexion sur l'organisation du service en état-major et en administration centrale, les rythmes et les méthodes de travail associés (notamment la télé-activité ou le travail déporté), ainsi que la valorisation de ces fonctions, notamment en Île-de-France.

1.1.3. L'avancement en grade des officiers

L'avancement en grade des militaires constitue un puissant levier de gestion des ressources humaines, tout en revêtant une dimension symbolique forte, car les galons correspondent à la matérialisation visible des responsabilités exercées et des compétences acquises.

La principale finalité de l'avancement des militaires est de répondre aux besoins des armées, en quantité et en qualité, à chaque niveau de responsabilité. En ce qui concerne plus particulièrement les officiers, une attention particulière est portée à la constitution du « haut encadrement militaire », c'est-à-dire les officiers qui ont vocation à occuper les postes sommitaux au sein des armées.

Régie par des dispositions statutaires communes[45], cette dynamique s'inscrit dans un cadre réglementaire rigide et linéaire, imposant le passage successif par chaque échelon de la hiérarchie. En début de carrière, l'avancement des officiers repose principalement sur l'ancienneté, avant d'évoluer vers des modalités mixtes combinant ancienneté et choix, puis, aux grades les plus élevés, vers une sélection fondée essentiellement sur le mérite. Ce *continuum* est structuré par un nombre limité de « créneaux » statutaires, généralement au nombre de six ou sept selon les grades, qui encadrent les possibilités de promotion[46]. Ces bornes peuvent toutefois être ajustées par les politiques de ressources humaines propres à chaque armée. À titre d'exemple, un officier du grade de commandant peut généralement accéder au grade de lieutenant-colonel dans une plage comprise entre trois et huit années d'ancienneté. Des différences existent entre corps statutaires, à l'image des officiers de l'air, promus capitaines plus précocement que leurs

[45] Statut général des militaires et statuts particuliers propres à chaque corps d'officier.

[46] Ces chiffres peuvent évoluer, chaque armée ajustant régulièrement, dans la limite des possibilités statutaires, ses politiques RH en fonction de ses besoins propres.

homologues au grade de capitaine (après 3 ans au grade de lieutenant, contre 4 ans pour les autres corps).

Parallèlement, des échelons exceptionnels peuvent être attribués dans certains grades afin de reconnaître la qualité des services rendus et la prise de responsabilités, en particulier pour les officiers n'ayant plus vocation à être promus au grade supérieur.

Des règles générales encadrent dans une large mesure la progression de carrière des officiers, en fonction de leur voie de recrutement mais surtout des jalons validés au cours de leur carrière. Ainsi, les officiers brevetés de l'enseignement militaire supérieur du deuxième niveau ont vocation à atteindre le grade de colonel, voire le généralat pour les plus performants, tandis que d'autres parcours (comme le « diplôme technique ») culminent généralement au grade de lieutenant-colonel. Aucun parcours n'est donc strictement déterminé, mais la méritocratie s'exerce dans le respect de critères exigeants. Rien n'interdit donc à un officier issu du recrutement interne d'accéder au généralat, tout comme, à l'inverse, un officier « direct » issu d'une grande école militaire peut voir sa carrière plafonner au grade de capitaine en cas d'échec au diplôme d'accès aux emplois d'officier supérieur (DAEOS)[47].

La progression hiérarchique peut toutefois dépendre étroitement de l'âge, en raison des exigences de jeunesse associées à certaines fonctions, notamment de commandement, et de la durée d'employabilité restante. Cette contrainte s'accentue avec l'élévation dans la hiérarchie, la notion de « millésime » (année de naissance) tendant à supplanter celle d'ancienneté dans le grade.

Par ailleurs, le Haut Comité note un effort de communication et de transparence en matière de perspectives de promotion, mis en œuvre sous des modalités variées dans les différentes forces armées. Les officiers peuvent ainsi généralement être informés à échéance régulière, notamment à l'occasion des entretiens de carrière menés par leur gestionnaire, de leur classement relatif par rapport à leur pair et de leurs perspectives de promotion au grade supérieur.

En fin de carrière, la « promotion fonctionnelle » permet à certains officiers d'être promu au grade supérieur, pour leur permettre d'occuper, pendant une durée limitée, une fonction déterminée avant leur départ de l'institution, ce qui s'apparentent à une forme de contractualisation des dernières années de service[48].

1.2. Pour les militaires non officiers, des parcours de spécialistes

1.2.1. Les carrières de sous-officiers, plus linéaires, ne semblent pas poser les mêmes difficultés que chez les officiers

Des parcours de spécialistes

[47] Le DAEOS a été créé en 2008 par l'arrêté fixant la liste des diplômes nécessaires pour l'avancement au grade de commandant ou dénomination correspondante du 28 octobre 2008. L'arrêté du 8 avril 2026 fixe les modalités d'attribution du diplôme d'aptitude aux emplois d'officier supérieur, généralement par une commission et – pour certaines armées – après un examen. L'exemple présenté ici d'un officier « hors créneau » n'ayant plus de perspective d'avancement fait partie des cas d'usage du « pécule statutaire des officiers de carrière » (PECA).

[48] La promotion fonctionnelle concerne les officiers de carrière mais aussi les sous-officiers et officiers-mariniers de carrière.

Par contraste avec la carrière des officiers, **les parcours professionnels des sous-officiers présentent une plus grande continuité**. En effet, les sous-officiers sont essentiellement caractérisés par leur spécialité ou filière professionnelle, dans laquelle ils ont été directement recrutés et ont vocation à servir pendant l'intégralité de leur temps sous l'uniforme.

Au sein de cette filière, les sous-officiers peuvent connaître des transitions vers des postes à responsabilité ou des fonctions d'expertise, sans la rupture que constitue, pour la plupart des officiers, la deuxième partie de carrière.

Le parcours « classique » d'un sous-officier l'amènera généralement, après plusieurs affectations dans des fonctions opérationnelles, vers d'autres fonctions plus « sédentaires ». Il s'agira par exemple, une fois l'expérience et la légitimité acquises, de transmettre l'expertise aux plus jeunes dans des rôles de formation ou d'entraînement, ou bien de partager cette expertise au sein d'un état-major organique ou opérationnel.

La mobilité géographique, un frein potentiel

Comme mentionné plus haut, des réorientations plus ou moins tardives sont toutefois possibles, notamment vers la filière « recrutement » qui permet à des sous-officiers anciens de partager leur connaissance de l'institution avec des jeunes candidats et, par ailleurs, leur permet éventuellement de terminer leur carrière dans une affectation proche de leur bassin géographique de repli, les centres de recrutement étant souvent la seule emprise militaire dans nombre de départements.

À l'instar de beaucoup de militaires, la mobilité géographique peut représenter une contrainte importante pour les sous-officiers. En moyenne, un sous-officier des armées connaît environ 4 mutations avec changement de résidence sur l'ensemble de sa carrière. Certes, ce rythme est moins contraignant que pour les officiers, mais les sous-officiers sont 2 à 3 fois plus mobiles que les fonctionnaires de l'État de catégorie B. Or, toute mutation géographique peut entraîner des difficultés pour les conjoints et les enfants du militaire (voir partie 3).

Un équilibre est donc à trouver entre les nécessités du service et les aspirations et contraintes personnelles. Les armées s'y efforcent chacune selon ses spécificités. Par exemple, l'armée de l'Air et de l'Espace a mis en place des créneaux de mutation qui correspondent à certaines anciennetés de service (6, 9 et 12 ans), ce qui permet une forte prévisibilité[49]. Dans la Gendarmerie nationale, où la gestion de la mobilité des sous-officiers repose sur une gestion régionalisée et fait la plus grande place au volontariat, un lien direct est désormais établi entre l'avancement en grade et la mobilité.

Dans les autres forces armées, si le lien entre avancement et mobilité peut être moins explicite, il n'en demeure pas moins que la mobilité géographique est souvent une nécessité pour la construction d'un parcours de carrière cohérent et une progression dans la hiérarchie.

[49] Ces créneaux ne sont pas limitatifs, car les sous-officiers de l'armée de l'air et de l'espace peuvent demander à être étudiés à la mobilité à tout moment. Les sous-officiers à partir de 12 ans de présence dans une garnison sont étudiés chaque année. Par ailleurs, ne sont pas étudiés à la mobilité : les majors et adjudants-chefs à moins de 5 ans de leur limite d'âge, les autres sous-officiers de carrière à moins de 3 ans de leur limite d'âge, les sous-officiers sous contrat à plus de 24 ans de service, et les sous-officiers issus de la passerelle « expérience ».

1.2.2. Le grade, un marqueur de carrière

L'avancement répond à plusieurs finalités

Comme pour les officiers, l'avancement en grade constitue un volet important dans les parcours de carrière des militaires sous-officiers ou militaires du rang, et répond aux mêmes principes fondamentaux. Toutefois, la mise en œuvre de ces principes est déclinée par chaque armée selon des politiques de gestion propres, introduisant une différenciation marquée dans les rythmes de progression.

Ces politiques s'efforcent de concilier plusieurs objectifs qui peuvent induire des tensions. En effet, l'avancement vise principalement à distinguer les militaires disposant du potentiel et des aptitudes requises pour exercer des responsabilités de niveau supérieur. De plus, les armées doivent arbitrer en permanence entre la reconnaissance du mérite et la valorisation de l'ancienneté, le tout sous la contrainte stricte du contingentement budgétaire. Enfin, l'avancement présente un lien direct avec l'évolution de la rémunération[50], et doit impérativement préserver la cohérence avec les responsabilités réellement exercées, sous peine de fragiliser des cadres promus trop rapidement.

Une accélération à maîtriser

Durant les travaux menés dans le cadre de ce rapport annuel, l'accélération récente de l'avancement des sous-officiers a régulièrement été portée à la connaissance du Haut Comité. Les données disponibles permettent de confirmer ce phénomène.

À titre illustratif, entre 2015 et 2024, l'ancienneté moyenne a nettement reculé dans plusieurs grades : chez les officiers-mariniers du grade de maître, elle est passée de 8,1 à 5,9 ans ; chez les adjudants-chefs de l'armée de Terre, de 6,8 à 5,8 ans ; et, dans l'armée de l'Air et de l'Espace, les sergents-chefs comptaient en moyenne 8,1 ans d'ancienneté en 2015 contre 5,5 ans en 2024.

Dans la Gendarmerie nationale, après une hausse tendancielle jusqu'en 2022, l'ancienneté moyenne des majors, adjudants-chefs et adjudants amorce une légère baisse. Celle des maréchaux des logis-chefs recule en revanche beaucoup plus fortement, de 10,7 ans en 2015 à 6,3 ans en 2024.

Un des facteurs expliquant cette accélération relative est la recherche d'une adéquation entre la pyramide des grades « idéale » propre au modèle RH de chaque armée, et le « stock » de militaires en service. Or, les armées sont encore aujourd'hui confrontées aux conséquences des nombreuses années de déflation des effectifs, initiée au début des années 2000 et accélérée pendant la période de mise en œuvre de la réforme générale des politiques publiques (RGPP). L'incitation massive au départ et le sous-recrutement de militaires qui ont caractérisé cette période ont généré des « classes creuses » (décalage entre les effectifs cibles et constatés) pour certains grades qui correspondent aujourd'hui aux cadres supérieurs, notamment sous-officiers.

Pour combler ces écarts constatés à des niveaux de grade et responsabilité déjà avancés, les armées ont peu de possibilité d'intégrer directement des jeunes recrues. Comme

[50] Voir paragraphe 1.3.1 de la présente partie et annexe 2.

rappelé précédemment, la particularité du métier des armes impose une progression depuis les fonctions les plus subalternes et interdit généralement des entrées latérales (tardives) à des échelons supérieurs[51]. En complément de l'incitation des militaires plus anciens à prolonger leur service (notamment grâce aux dispositions récentes permettant de prolonger les militaires de carrière jusqu'à 3 ans au-delà de leur limite d'âge ou de service – loi de programmation militaire 2024-2030 (LPM), ou encore grâce à des leviers indemnitaires – prime de lien au service), un levier consiste à accélérer les parcours des militaires les plus jeunes, afin qu'ils rejoignent plus rapidement les niveaux de responsabilité déficitaires.

Un équilibre délicat

Dans ce contexte, il est donc particulièrement délicat pour les armées d'atteindre un équilibre entre la reconnaissance des mérites, la valorisation de l'ancienneté et l'adéquation entre grade détenu et responsabilités exercées.

La récente réforme de l'avancement du personnel non officier de la Marine nationale, mise en œuvre entre 2021 et 2026, l'illustre bien. Elle associe une dynamisation des parcours, qui permet la promotion d'un second maître entre un à neuf mois après l'obtention de son brevet supérieur, à une exigence de consolidation de l'expérience professionnelle concrétisée par l'instauration d'une durée minimale de trois ans dans chaque grade.

Cette recherche de cohérence se retrouve également dans le nouveau parcours des sous-officiers développé par l'armée de Terre. Ce dispositif vise à restaurer une adéquation stricte entre la formation, l'emploi, le grade et la rémunération, grâce à une accélération de la première partie de carrière et à un lien quasi-automatique entre la formation et la promotion. Ce schéma s'appuie sur la « prime de parcours professionnels » (3PM) mise en œuvre dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), associant systématiquement un brevet militaire (BM 1 à BM 4), une fonction générique, un grade et une balise indemnitaire.

La valorisation concrète de l'expérience acquise par les militaires, qui peut ne pas être directement liée au grade, peut aussi passer par d'autres signes distinctifs. Ainsi, les sergents-chefs de l'armée de Terre titulaires du BM 2 portent, depuis 2022, un insigne de grade avec un 4e chevron[52]. Dans l'armée de l'Air et de l'Espace, depuis 2024, les militaires du rang titulaires du brevet supérieur technique sont distingués par une soutache dorée et des brisques d'ancienneté sur leurs fourreaux de galons.

L'accès au grade de major, aboutissement d'une carrière de sous-officier

Le grade de major occupe une place singulière dans la hiérarchie militaire française, héritée d'une histoire marquée par des évolutions profondes. À l'origine, le « major » désignait une fonction d'encadrement exercée par un officier au sein des régiments, avant de disparaître au début du 20e siècle. Il a été réintroduit en 1972 sous la forme d'un

---

[51] Par exemple sous le statut de militaires commissionnés, ou par exemple dans la Marine nationale *via* le dispositif de « brevet supérieur *ab initio* », qui permet d'intégrer directement des nouvelles recrues sur des postes correspondant à un niveau de responsabilité intermédiaire, généralement atteint après environ 12 années de service.

[52] Ce 4e chevron des sergents-chefs de l'armée de Terre est présenté dans la vidéo en lien : https://www.youtube.com/shorts/EtE1s4poxpo

grade, accompagné de la création d'un corps spécifique, supprimé en 2008 lors de la réforme des statuts particuliers.

Aujourd'hui, il constitue le grade le plus élevé du corps des sous-officiers, destiné à reconnaître une expérience professionnelle exceptionnelle et à valoriser des parcours longs et exemplaires. Les majors occupent des fonctions de haute responsabilité, qu'il s'agisse d'expertise technique, d'encadrement de haut niveau ou de conseil direct auprès des officiers.

La proximité de leurs attributions avec celles des jeunes officiers est d'ailleurs objectivée par le « tuilage » des grilles indiciaires : dans les armées, l'indice sommital du grade de major (indice majoré 640) se situe entre le 3e et le 4e échelon du grade de capitaine. Cette convergence est encore accentuée au sein de la Gendarmerie nationale, où la création en 2024 d'une classe fonctionnelle des majors, par le décret n° 2023-675 du 28 juillet 2023, permet à certains d'entre eux, occupant des fonctions à très forte responsabilité, d'atteindre l'indice sommital de 690, équivalent au 2e échelon du grade de commandant.

L'accès à ce grade est particulièrement sélectif : il s'effectue exclusivement au choix, le plus souvent à l'issue des « épreuves de sélection professionnelle » (ESP) exigeantes, de l'obtention du brevet militaire de niveau 4 (BM 4) ou, dans la gendarmerie, du brevet d'aptitude à l'encadrement supérieur. Ces conditions traduisent la volonté de réserver ce grade à des militaires présentant un haut niveau de compétence, d'expérience et de potentiel.

1.2.3. Un socle de militaires du rang anciens qui répond au besoin des armées

Comme évoqué précédemment, la catégorie des militaires du rang dans les armées est caractérisée par un flux très important, près des deux tiers d'entre eux ne restant pas en service au-delà de 5 ans. Cependant, les armées ont aussi besoin, à des degrés divers, de militaires du rang anciens pour transmettre l'expérience opérationnelle aux plus jeunes et participer à leur encadrement. Or ces « vieux soldats » n'ont pas nécessairement l'envie ou les moyens de devenir sous-officiers, même par une voie de promotion tardive.

Depuis 2023, les militaires engagés peuvent être maintenus au service pendant une période qui ne peut excéder 3 ans au-delà de leur limite de durée de service, donc jusqu'à 30 ans d'ancienneté[53]. Dans l'armée de Terre, 23 militaires du rang ont bénéficié de cette mesure en 2024, et 60 en 2025. Dans l'armée de l'Air et de l'Espace, 7 militaires du rang ont également été prolongés en 2024 et en 2025[54].

Mais certains militaires du rang pourraient utilement se voir proposer par leur gestionnaire, si le besoin pour l'institution est avéré, de prolonger leur engagement au-delà, sur une durée qui pourrait même être assez longue pour envisager une carrière complète sous l'uniforme.

---

[53] Article L. 4139-17 du code de la défense.

[54] Le modèle RH de la Marine nationale ne prévoit pas de renouveler les contrats des quartiers-maîtres et matelots jusqu'à leur limite statutaire de durée de service. La Gendarmerie nationale n'emploie pas de militaires du rang engagés.

Considérant que cette possibilité ne serait ouverte qu'en cas de besoin avéré pour l'institution, elle ne nuirait pas à l'impératif de jeunesse qui reste primordial. Il est d'ailleurs instructif de constater que ces « carrières longues » de militaires du rang sont déjà possibles dans la Légion étrangère, le code de la défense ne prévoyant pas de limite d'âge ou de service pour le personnel y servant à titre étranger, hors officiers[55].

Recommandation 4 : Le Haut Comité recommande de permettre à des militaires du rang de servir au-delà de leur limite de durée de service actuelle (27 ans, 30 ans sur demande agréée), afin de conserver plus longtemps au sein des forces armées, selon leurs besoins spécifiques, certains soldats particulièrement expérimentés qui ne souhaitent ou ne peuvent pas changer de catégorie hiérarchique.

1.3. La carrière par le prisme de la solde

1.3.1. Les parcours indiciaires

Dans le cadre de cette étude relative aux carrières des militaires, le Haut Comité a souhaité analyser la transcription indiciaire de parcours professionnels génériques, retracés à partir des règles statutaires en vigueur. Le détail de ces analyses figure en annexe 2.

Les données transmises par les armées au Haut Comité prennent en compte, pour chaque catégorie hiérarchique et selon les différentes voies de recrutement, les modalités d'avancement en grade ainsi que les durées passées dans chaque échelon. Ces parcours ont été établis sur la base des décrets les plus récents issus du chantier indiciaire conduit entre 2023 et 2025. Toutefois, pour les officiers relevant du ministère des Armées, ces textes n'ont pas encore été traduits en solde, leur mise en œuvre étant attendue au cours de l'année 2026. Dès lors, leurs effets concrets demeurent limités à ce stade, en dehors d'anticipations observées chez les militaires les mieux informés.

L'analyse des parcours met en évidence une relative homogénéité entre les trois armées, sous réserve de certaines nuances, ce qui a justifié une présentation commune. Des écarts plus significatifs apparaissent s'agissant de la Gendarmerie nationale, tant pour les officiers que pour les sous-officiers : la progression indiciaire y est plus régulière et systématique, reposant sur des mécanismes d'avancement plus linéaire.

Les « bas de grille » rattrapés par le Smic

L'observation de ces parcours indiciaires met en lumière des limites structurelles, en particulier pour les militaires du rang des armées. En effet, la première partie de leur parcours, jusqu'à environ treize années de service, se caractérise par une quasi-stagnation indiciaire, avec un différentiel très limité (14 points d'indice majoré entre un soldat et un caporal-chef avec 8 ans d'ancienneté de grade).

À la date de publication de ce rapport, cette stagnation est renforcée par la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) intervenue au

[55] Cette dérogation statutaire ne s'applique pas aux militaires commissionnés, qui peuvent aussi être de nationalité étrangère (voir paragraphe 2.1.4 de la partie 1).

1er juin 2026. En effet, le niveau actuel du Smic équivaut à un traitement indiciaire calculé pour un indice majoré de 379, correspondant à l'échelon détenu par un caporal-chef avec 13 ans d'ancienneté de service. Tous les militaires du rang qui n'ont pas encore atteint cette ancienneté percevront donc, jusqu'aux prochaines évolutions réglementaires, une solde indiciaire équivalente au Smic grâce à l'indemnité différentielle prévue à l'article 1 du décret n°91-769 du 2 août 1991.

Les sous-officiers des armées de moins de 4 ans d'ancienneté sont dans une situation similaire.

Une incitation variable à la promotion interne

Enfin, l'analyse des parcours indiciaires correspondant à des transitions entre catégories hiérarchiques met en évidence des incitations contrastées.

Le passage vers le corps des officiers par la voie semi-directe, intervenant précocement, s'accompagne d'un différentiel indiciaire marqué, de nature à constituer un levier incitatif efficace. En revanche, les parcours d'officiers issus du rang, caractérisés par une transition plus tardive, offrent des gains plus limités en cours de carrière, bien qu'ils présentent un intérêt en fin de parcours, notamment au regard des droits à pension.

S'agissant du passage de militaire du rang à sous-officier, l'incitation indiciaire apparaît particulièrement faible dans les premières années (seulement 5 points d'indice), le différentiel de rémunération étant marginal (de l'ordre de 25 €). Considérant la très faible progression indiciaire des différents échelons du grade de sergent (6 points d'indice majoré entre le bas et le haut de l'échelle 3) et sa grande proximité avec la grille des militaires du rang, ce n'est qu'environ 5 ans après le changement de catégorie qu'une réelle différenciation intervient, avec le passage au grade de sergent-chef et l'accès à l'échelle 4.

Une telle configuration suppose une projection dans la durée de la part des intéressés et pourrait justifier une revalorisation des premiers échelons des sous-officiers afin de renforcer l'attractivité de cette transition.

1.3.2. Sur le plan indemnitaire, une valorisation différenciée des parcours

En complément des parcours indiciaires, les parcours de carrière des militaires sont jalonnés par des primes et des indemnités qui permettent d'en valoriser différentes étapes, du recrutement au départ de l'institution, notamment au regard de compétences acquises.

En complément de son volet indiciaire, la partie indemnitaire de la solde, profondément rénovée par la mise en œuvre de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), s'articule de manière étroite autour de la valorisation des parcours professionnels. Elle intègre en effet un ensemble de primes et d'indemnités dynamiques qui accompagnent le militaire tout au long de sa progression de carrière, de son recrutement jusqu'à son départ du service actif.

Par contraste avec la solde indiciaire, qui, par nature, répond à une logique de corps statutaire, la part indemnitaire permet de décliner les politiques RH de manière bien plus nuancée, en fonction des priorités en termes d'attractivité et de fidélisation. Elle permet donc une approche plus ciblée, permettant des mesures différenciées en fonction des viviers ou des spécialités prioritaires.

Dans le cadre de ce rapport thématique, le Haut Comité s'est plus particulièrement intéressé aux primes et indemnités directement liées aux parcours de carrière des militaires[56]. À cet égard, le système indemnitaire vise un triple objectif : reconnaître l'acquisition des compétences, valoriser l'exercice effectif des responsabilités et accompagner les fins de carrière.

La valorisation des compétences acquises tout au long du parcours professionnel

Depuis le déploiement de la troisième vague de la NPRM en octobre 2023, **la prime de parcours professionnels (3PM) constitue le vecteur principal de la valorisation des compétences**, bénéficiant à 69 % des militaires des trois armées et de la Gendarmerie nationale en 2024. Pour les officiers, cette prime comporte deux niveaux indemnitaires non cumulables. Le premier niveau, fixé à 16 % de la solde de base brute plafonnée, récompense l'obtention du diplôme d'école d'officiers ou l'enseignement militaire supérieur du premier degré. Le troisième niveau, qui s'élève à 28 % de la solde brute plafonnée, correspond à la réussite aux concours de l'enseignement militaire supérieur du deuxième degré, tandis que le deuxième niveau demeure non employé. Pour la population des sous-officiers et des militaires non-officiers de la gendarmerie, le dispositif repose sur quatre balises indemnitaires indépendantes. Ces balises évoluent de manière cumulative depuis l'obtention d'un brevet élémentaire de spécialiste, ouvrant droit à un complément de 5 % de la solde de base, jusqu'à l'attribution d'un montant forfaitaire de 200 euros mensuels au profit des majors et sous-officiers détenant une qualification de haut niveau, en passant par des niveaux intermédiaires récompensant les brevets supérieurs et les diplômes de qualification supérieure.

Par ailleurs, **la politique indemnitaire cible des compétences techniques hautement spécialisées par la prime de compétences spécifiques des militaires (PCSMIL),** versée à 38 % des militaires des trois armées et de la gendarmerie en 2024. Son versement est conditionné à la détention et à la mise en œuvre effective d'expertises reconnues au sein d'unités spécifiques. Ses 14 volets couvrent l'ensemble des milieux de conflictualité, distinguant le domaine terrestre, le milieu maritime et la sphère aérienne, tout en intégrant des compétences transversales à forte technicité telles que le dépiégeage militaire ou la mise en œuvre du nucléaire. Le domaine du numérique représente à cet égard une évolution majeure et attendue, conçue pour transposer aux militaires les référentiels de rémunération appliqués depuis 2019 aux agents civils de la filière. Enfin, cette valorisation des savoir-faire s'étend aux **expertises du domaine de santé** à travers la prime de qualification des praticiens, la prime spécifique des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées ou encore la prime d'exercice en soins critiques, complétées par les indemnités récompensant la détention et l'usage de compétences linguistiques particulières tant dans les forces que dans la gendarmerie.

La reconnaissance des responsabilités exercées

Le deuxième axe de structuration de la rémunération indemnitaire liée aux parcours professionnels concerne l'exercice effectif de fonctions d'autorité, de commandement ou de responsabilités spécifiques. Cette logique se manifeste de façon particulièrement nette au sein de la Gendarmerie nationale, où **l'indemnité de sujétions spéciales de**

[56] Ne sont donc pas mentionnées dans le présent rapport les primes et indemnités qui ne sont pas directement relatives aux parcours professionnels, par exemple les primes liées à la situation de famille ou aux sujétions opérationnelles.

police valorise de manière directe l'exercice des missions de sécurité publique. Cette indemnité est réservée aux corps des officiers et sous-officiers de gendarmerie de carrière ou engagés. Afin de maintenir une cohérence globale d'attractivité et de reconnaître l'engagement de l'ensemble des acteurs, des mécanismes financiers équivalents sont mis en œuvre pour les gendarmes adjoints volontaires ainsi que pour les personnels militaires des corps techniques et administratifs de l'institution[57]. Dans le même sens, **la prise de responsabilité judiciaire est encouragée par la prime d'officier de police judiciaire**, explicitement conditionnée à l'habilitation effective délivrée par les autorités judiciaires et à l'affectation sur un emploi de direction ou d'enquête au sein des unités territoriales ou de recherches.

L'accompagnement de la fin de carrière

Les dernières années des parcours professionnels des militaires peuvent occasionner, sur le plan indemnitaire, deux mouvements inverses : d'une part, une incitation à prolonger le service de certains militaires qui répondent particulièrement bien aux besoins des armées et, d'autre part, l'incitation au départ d'autres militaires qui doivent être accompagnés dans leur transition vers le secteur civil.

La fidélisation des cadres sur des postes à haute responsabilité ou au sein de spécialités déficitaires repose également sur des leviers financiers incitatifs. **La prime de lien au service (PLS) s'inscrit dans cette dynamique** en subordonnant son versement, pouvant atteindre 50 000 euros, à un engagement de rester en service actif pour une durée déterminée[58]. Cet outil RH est modulé par les armées, selon leurs besoins spécifiques, pour consolider l'encadrement des filières techniques ou des unités prioritaires, soit dès le recrutement initial, soit lors des renouvellements de contrat des cadres sous contrat. Pour les forces sous-marines, l'exercice prolongé de responsabilités spécifiques et exigeantes par les personnels non officiers fait de surcroît l'objet d'une prime de fidélisation dédiée, destinée à stabiliser l'encadrement intermédiaire indispensable à la permanence de la dissuasion.

En ce qui concerne les dispositifs indemnitaires incitatifs au départ, ils dépendent principalement du statut de l'administré.

Pour les officiers servant sous contrat, la rupture du lien au service après une durée minimale de quatre années d'activité est financièrement accompagnée par la **prime des officiers sous contrat** (PRIOSC), à condition que le départ ne revête pas un caractère disciplinaire. Le dispositif de « l'**indemnité de départ allouée à certaines militaires non officiers** » (IDPNO) sécurise la transition des sous-officiers et caporaux-chefs engagés ou de carrière qui comptent entre neuf et onze ans de services militaires et à qui un renouvellement de contrat n'est pas proposé, matérialisant ainsi un droit à la reconversion proportionné à l'engagement consenti.

---

[57] L'indemnité de sujétion spécifique de gendarmerie, créée par le décret n° 2024-378 du 25 avril 2024, pour les OCTA et CSTAGN.

[58] L'arrêté du 20 mai 2019 pris en application du décret n° 2019-470 du 20 mai 2019 relatif à la prime de lien au service attribuée aux militaires placés sous l'autorité du ministre de la défense fixe un montant individuel maximum de 50 000 € pour les primes de lien au service attribuées au titre d'un engagement à servir général ou spécifique, visant certaines familles professionnelles. En pratique, les forces armées peuvent moduler selon leurs priorités spécifiques les montants alloués selon les situations (durée du réengagement, réorientation, etc.).

Pour les officiers de carrière, la gestion des flux de fin de parcours répond à une logique d'aide au départ anticipé par le versement d'un « **pécule statutaire** » (PECA). Ce mécanisme s'adresse aux officiers de carrière admis à la retraite avant la limite d'âge avec pension à liquidation différée. Il s'applique soit sur demande agréée dans la limite d'un contingent annuel fixé par arrêté interministériel pour ceux qui réunissent moins de dix-sept ans de service, soit de plein droit pour les cadres ayant dépassé le niveau d'ancienneté maximal fixé dans leur grade. Ce second volet vise spécifiquement les officiers se trouvant bloqués dans leur avancement et n'ayant plus de perspectives d'évolution professionnelle au sein des armées.

Le Haut Comité souligne à cet égard que l'efficacité de cette mesure de gestion des âges et des grades repose entièrement sur une information précoce, transparente et de qualité délivrée aux bénéficiaires potentiels, afin de leur permettre d'anticiper au mieux leur projet de seconde carrière.

1.4. La carrière est principalement élaborée par les « gestionnaires »

1.4.1. Une gestion RH très centralisée

Les politiques de gestion des forces armées visent deux objectifs à la temporalité distincte : honorer les postes du temps présent (notamment par la voie des mobilités géographiques et fonctionnelles) et préparer l'avenir (au travers du parcours de carrière et des dispositifs qui l'accompagnent tels que, par exemple, l'orientation, la formation continue, l'évaluation et la sélection ou l'aide au départ).

Les parcours de carrière ne sont donc pas tracés par les militaires eux-mêmes, mais sont principalement de la responsabilité des gestionnaires au sein de chacune des directions des ressources humaines, avec, à des degrés divers selon les armées, une place importante accordée au commandement de proximité, souvent qualifié de « premier gestionnaire » (dans la Gendarmerie nationale, le commandant de région exerce par exemple un rôle important et propose une « manœuvre RH » globale qui sera validée au niveau central).

Le rôle le plus visible attribué à ces gestionnaires est de prononcer les mutations, généralement à l'occasion du « plan annuel de mutation » qui a lieu à chaque période estivale. Les parcours de carrière des militaires sont ainsi structurés selon une logique descendante, destinée à garantir qu'ils franchissent l'ensemble des étapes requises pour répondre aux besoins immédiats comme futurs de l'institution.

1.4.2. Un dialogue RH qui donne globalement satisfaction

Toutefois, ce processus laisse aux militaires l'opportunité d'exprimer leurs souhaits concernant leur parcours à plus ou moins court terme, à travers un « dialogue de gestion » très structuré.

Dans les trois armées, par exemple, les militaires expriment à échéance régulière, et au minimum l'année précédent une potentielle mutation, leurs souhaits en terme d'évolution professionnelle et les éventuelles contraintes personnelles qu'ils jugent nécessaires de porter à la connaissance de leur gestionnaire.

Ainsi, les officiers de marine remplissent un « formulaire unique de gestion des officiers » avant chaque plan annuel de mutation et peuvent y exprimer la priorité qu'ils accordent

à différents critères : « avancement et valorisation de la carrière », « intérêt des fonctions exercées » et « environnement personnel ». Les militaires relevant de l'armée de Terre, pour leur part, expriment dans un « formulaire de mobilité » leurs préférences pour leur prochaine mutation (notamment en termes de domaine d'emploi ou de zone géographique) ; leur commandant de formation y a aussi l'opportunité d'exprimer son avis sur ces souhaits. Enfin, de manière similaire, tous les militaires de l'armée de l'Air et de l'Espace remplissent à échéance régulière une « fiche individuelle de souhaits d'affectation » tout comme les officiers de gendarmerie qui peuvent s'exprimer dans une fiche de vœux.

Dans toutes les forces armées, mais à des degrés divers, le chef militaire direct est le « premier gestionnaire », car ses fonctions de commandement lui donnent au quotidien une connaissance fine de chacun de ses subordonnés, qu'il est amené à formaliser lors du processus de notation annuelle. Cependant, le rôle laissé au commandement de proximité dans le processus de mutation et la construction des carrières diffère sensiblement selon la force armée considérée.

De plus, dans certaines armées, il peut être proposé un entretien en tête-à-tête à chaque militaire muté au prochain plan annuel de mutation, ce qui représente mécaniquement une charge importante pour les gestionnaires.

Par ailleurs, les officiers ont l'opportunité de rencontrer leur gestionnaire pour un dialogue à plus long terme lors de plusieurs « entretiens de gestion » ou « entretiens de carrière » visant à faire le point sur la globalité de leur parcours, et non plus seulement sur leur prochaine affectation. Certaines armées transmettent aussi à leurs administrés des informations visant à les renseigner sur leurs perspectives d'avancement, ce qui répond à une demande de transparence de la part des militaires.

Il ressort des échanges menés par le Haut Comité que ce processus donne globalement satisfaction aux militaires, qui reconnaissent de manière unanimes les efforts importants consentis par l'institution pour leur donner la possibilité de s'exprimer et pour prendre en compte du mieux possible leurs contraintes, si les besoins du service le permettent.

1.4.3. Vers des parcours plus individualisés et responsabilisants

Le Haut Comité constate que la gestion des parcours de carrière des militaires donne globalement satisfaction. Elle repose principalement sur l'action des gestionnaires RH, tout en laissant une place importante au dialogue avec les militaires eux-mêmes. Le recueil de leurs aspirations et l'implication du commandement de proximité contribuent à la prise en compte des besoins individuels. Ce modèle, qui nécessite des moyens humains importants, est adapté aux spécificités des armées.

De plus, **des démarches ont été engagées pour améliorer l'accès à l'information dans la perspective de leur prochaine mutation**. Par exemple, certaines directions des ressources humaines d'armées publient sur leur site intranet la liste des postes libérables au prochain plan annuel de mutation, classés par niveau de grade requis. Dans plusieurs armées, les ordres de mutation qui formalisent les décisions de gestion sont également consultables par toute la communauté militaire. Malheureusement, tous les militaires ne disposent pas du même niveau d'information. Certains découvrent les décisions qui les concernent sans avoir pu les anticiper.

Les entretiens conduits par le Haut Comité montrent à la fois une évolution des attentes des militaires et une évolution des modèles RH notamment dans le secteur civil. **Les militaires souhaitent être davantage acteurs de la construction de leur parcours professionnel.** Ils souhaiteraient disposer des moyens de se projeter à plus long terme afin de mieux contribuer à construire leur trajectoire professionnelle. C'est particulièrement vrai pour les officiers, essentiellement en 2e partie de carrière, et pour les sous-officiers supérieurs.

Des outils fondés sur l'intelligence artificielle, déjà déployés au sein de multinationales françaises, pourraient les accompagner dans cette démarche. La création de tels outils nécessite de bien identifier les compétences acquises par le militaire dans toutes leurs dimensions. Cela comprend, entre autres, les capacités cognitives (c'est-à-dire la manière dont chacun apprend et raisonne), les connaissances acquises ou la capacité à réagir face à certaines situations. Il faut ensuite définir des profils de compétences souhaitées par poste et les confronter aux profils de compétences des militaires en tenant compte de leurs préférences et de leurs aptitudes. L'objectif est d'identifier les conditions dans lesquelles chacun peut développer son potentiel et de suggérer les différents parcours possibles pour y parvenir.

Les directions des ressources humaines des armées pourraient notamment s'inspirer du concept de « jumeau numérique » appliqué aux parcours professionnels. Un jumeau numérique de carrière consiste à créer une représentation numérique évolutive du parcours d'un militaire. Cette représentation s'appuie sur différentes données : expériences, compétences, formations et aspirations professionnelles. Il permettrait de représenter différents scénarios de carrière possibles à partir de la situation et du profil de chaque militaire. Associé à l'intelligence artificielle, cet outil pourrait identifier des opportunités de postes, suggérer des parcours envisageables et faciliter les choix d'orientation. Il devrait être adapté pour tenir compte de ce que les décisions d'affectation sont à la main de l'institution. Il ne s'agirait donc pas d'un dispositif qui déciderait à la place de l'institution militaire ni du militaire, mais d'un outil d'aide à la décision. Son objectif serait d'améliorer la connaissance des possibilités offertes, de rendre les trajectoires plus lisibles et de permettre à chacun de mieux préparer son avenir professionnel.

Complété par une table de correspondance avec les compétences recherchées dans le secteur civil, ce dispositif pourrait également contribuer à faciliter la reconversion des militaires, dont les compétences acquises dans le milieu militaire sont souvent difficiles à transposer directement (voir paragraphe 1.3 de la partie 4).

Recommandation 5 : Le Haut Comité recommande de mieux associer les militaires à la construction de leur parcours de carrière. Cela passe, en premier lieu, par un partage renforcé de l'information sur les postes et les filières accessibles, par exemple *via* une « bourse aux emplois », en lien avec les compétences requises.

Cela implique également la mise en place d'un référentiel élargi de compétences, permettant de mieux valoriser les acquis militaires et d'en faciliter la reconnaissance, qui pourrait également être mis à profit dans le cadre de la reconversion vers le secteur civil en fin de carrière.

La mise en œuvre de cette recommandation pourrait s'appuyer sur le potentiel de l'intelligence artificielle, dans un cadre souverain et conforme aux exigences de protection des données.

2. Les ajustements en cours de carrière

Comme évoqué précédemment, une carrière militaire présente généralement plusieurs phases successives qui sont autant d'opportunités d'exercer un « métier » différent, tout en conservant la spécialité choisie lors de la phase initiale de la carrière (dès le recrutement ou après une formation initiale, ou encore suite à un changement de catégorie hiérarchique).

Pour autant, certains militaires peuvent aussi solliciter ou se voir proposer des options plus radicales, en changeant de spécialité voire en changeant d'armée.

2.1. La réorientation : une reconversion interne « gagnant-gagnant » au sein de son armée d'origine

La grande majorité des militaires conserve tout au long de sa carrière la spécialité choisie initialement[59], qui sera donc un « marquant » fort utilisé en gestion et caractérise essentiellement chaque militaire[60].

Cependant, cette vision de la carrière généralement associée à un unique métier s'est récemment élargie[61], les armées et services proposant tous, selon des modalités diverses, la possibilité de changer de spécialité en cours de carrière[62].

---

[59] Les armées et services emploient des termes différents pour caractériser la spécialité de chaque militaire, par exemple « emploi intrinsèque principal » (EIP) dans l'armée de Terre.

[60] Le modèle RH de la Marine nationale présente à ce titre des singularités en ce qui concerne la gestion des « quartiers-maîtres de la Flotte », recrutés au titre d'un « métier » et qui devront ultérieurement se porter candidat au brevet d'aptitude technique (BAT) au titre d'une ou plusieurs « spécialités », sans qu'il n'y ait de limitation liée au métier exercé initialement.

[61] Plus précisément, la plupart des armées et services caractérisent généralement leurs ressortissants selon deux « métiers » exercés successivement ou alternativement. Dans l'armée de Terre, l'emploi intrinsèque secondaire (EIS) complète l'EIP ; les officiers se voient généralement attribuer une deuxième dominante de carrière (RH, finances, etc.) à l'issue de leur scolarité EMS 2.

[62] En particulier, selon les nuances statutaires entre les armées et services. Ainsi, une réorientation d'un officier de l'armée de l'Air et de l'Espace pourra donc nécessiter un changement de corps (par exemple, depuis le corps des personnels navigants vers le corps des officiers mécaniciens), ce qui n'est généralement pas nécessaire dans l'armée de Terre ou la Marine nationale, dont la structure statutaire est plus resserrée.

Ces réorientations obéissent à différentes logiques.

Du point de vue de l'individu, elles peuvent être motivées par un souhait de varier son domaine d'emploi définitivement, la spécialité initiale ayant perdu de son attrait, ou temporairement (dans la Gendarmerie nationale, c'est généralement le cas des gendarmes mobiles qui bénéficient d'une « oxygénation » en gendarmerie départementale grâce à un « changement de subdivision d'arme », depuis peu ouvert en miroir aux autres gendarmes désireux d'expérimenter la gendarmerie mobile). Par ailleurs, ces changements peuvent aussi être plus contraints, par exemple suite à une inaptitude physique (pour cause de blessure ou de maladie)[63] ou à l'échec à un concours ou examen qui interdit de poursuivre une progression naturelle dans sa spécialité.

Du point de vue de l'institution, les réorientations peuvent également être contraintes, notamment lors des phases de restructuration, particulièrement nombreuses pendant les années de RGPP. Mais, plus fréquemment, elles sont proposées sur la base du volontariat aux militaires à des moments « charnières » de leur parcours[64], dans une logique d'équilibre entre des spécialités excédentaires et déficitaires.

Deux raisons principales peuvent expliquer ces distorsions entre « l'offre et la demande » : l'attractivité variable des domaines d'emploi (par exemple, les armes de « mêlée » - infanterie, cavalerie – attirent beaucoup plus de candidats que le domaine du soutien), mais aussi les évolutions des modèles RH des armées, qui répondent aux évolutions de la conflictualité. Comme l'a affirmé un chef d'état-major devant le Haut Comité, « on ne connaît pas aujourd'hui les compétences qui seront nécessaires au combat de demain ». Ainsi, la montée en puissance du domaine cyber a requis au sein des armées la création d'une filière de spécialistes, dans un premier temps par des réorientations internes, puis désormais principalement par recrutement direct dans cette filière.

Dans cette logique, certaines armées accompagnent désormais ces réorientations, qui peuvent même s'inscrire dans un modèle RH. C'est par exemple le cas dans l'armée de Terre, où sont mises en œuvre depuis 2025 des campagnes d'incitation au changement de spécialité qui peuvent utiliser des leviers financiers *ad hoc* (PLS). Pour des filières très spécifiques, notamment dans le domaine du renseignement (DGSE ou DRSD), de telles campagnes de recrutement sont déjà mises en œuvre annuellement, de manière habituelle depuis de nombreuses années.

Ces dispositifs illustrent le fait qu'on peut déjà faire plusieurs « métiers » au sein de son armée d'appartenance.

Les données transmises par les armées au Haut Comité (graphique ci-dessous) montrent une légère tendance à la hausse des demandes de réorientation parmi le personnel non-officier[65]. Ces demandes sont très largement agréées, à hauteur de 75 % pour les sous-officiers, le taux d'agrément atteignant même près de 95 % pour les militaires du rang.

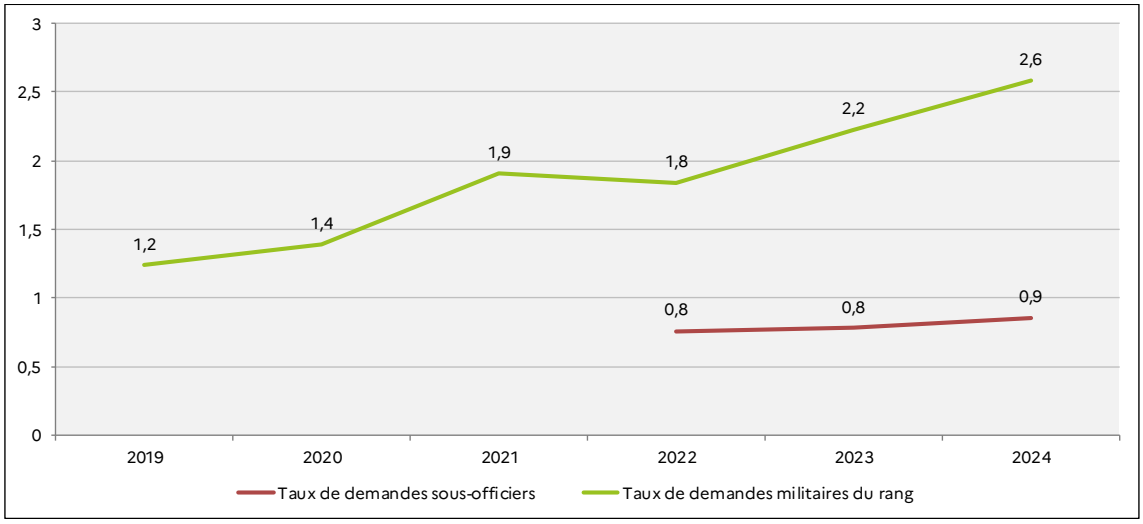
[63] Voir aussi le paragraphe 2.3 en partie 4 (la carrière après la blessure).

[64] Pour les sous-officiers de l'armée de Terre, au moment du BM 2, et pour les militaires du rang lors des créneaux prioritaires de la formation initiale, du renouvellement de contrat ou après 7 ans de service.

[65] La gestion plus individualisée des officiers ne permet pas de réaliser une analyse similaire concernant leurs demandes de réorientations.

Enfin, certaines armées ont indiqué au Haut Comité que des demandes de réorientation sont désormais effectuées de plus en plus tôt dans la carrière des militaires.

Graphique 8 – Évolution du taux de demandes de réorientation, sous-officiers et militaires du rang, de 2019 à 2024



Sources : rapport social unique ; réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : ensemble du personnel non officier de l'armée de Terre, de la Marine nationale et de l'armée de l'Air et de l'Espace.
Données sous-officier non disponibles avant 2022.

2.2. Continuer de servir après la blessure

Les réorientations ou évolutions de carrière consécutives à une blessure constituent une problématique particulière, régulièrement mise en évidence lors des échanges conduits par le Haut Comité.

La question de l'aptitude physique y occupe une place centrale, dans la mesure où elle conditionne directement l'accès et le maintien dans certaines filières particulièrement exigeantes, telles que celles de plongeur ou de personnel navigant. Dès lors, toute atteinte significative à l'intégrité physique ou psychique est susceptible de remettre en cause un parcours professionnel et de contraindre le militaire à envisager un changement de spécialité, voire une réorientation plus profonde.

Le système actuel permet néanmoins, dans certains cas, le maintien en activité de militaires gravement blessés, sous réserve d'une décision du commandement et de l'aménagement des conditions d'emploi. Ces situations demeurent toutefois peu nombreuses. Les blessures psychiques, dont la prévalence apparaît en augmentation, posent des difficultés spécifiques, tant pour les intéressés que pour leur environnement professionnel, en raison notamment des enjeux liés à leur employabilité au sein de l'institution.

Des dispositifs existent pour accompagner ces situations, à l'image du temps partiel thérapeutique, qui permet, sur prescription médicale d'un praticien du SSA, d'adapter temporairement la durée et les modalités de travail de militaires blessés ou malades placés dans certaines positions statutaires, afin de favoriser leur guérison.

Par ailleurs, des travaux sont actuellement conduits au sein du ministère des Armées afin de mieux appréhender et améliorer les conditions d'employabilité des militaires blessés.

2.3. Le changement d'armée : un choix individuel marginal et complexe à mettre en œuvre

Plus rarement, les militaires peuvent aussi emprunter une voie plus radicale en sollicitant un changement d'armée[66]. Comme évoqué précédemment, le choix d'une armée ou d'un service donné est effectué dès les premières phases du processus de recrutement par les jeunes candidats issus de la société civile. L'armée ou le service choisi sera alors le « gestionnaire » de référence du militaire, dont le choix initial place ordinairement l'ensemble de la carrière militaire dans le cadre d'une « couleur d'uniforme » donnée, ce qui ne l'empêche évidemment pas de servir sous les ordres d'un autre « employeur », en milieu interarmées voire dans une autre armée.

Un changement d'armée est plus radical qu'une réorientation, car il s'accompagne nécessairement d'un changement statutaire et constitue pour les militaires concernés une véritable transition professionnelle vers un milieu qui partage certes la militarité mais qui peut cependant présenter des différences culturelles importantes.

Les données relatives aux « flux » entre armées et services qui ont été transmises au Haut Comité confirment que cette bifurcation radicale ne concerne qu'un nombre très restreint de militaires.

Tableau 1 – Évolution du nombre de changements d'armée « entrants », de 2016 à 2025

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Armée de Terre	6	12	11	5	10	5	7	4	9	7
Marine nationale	5	3	2	3	0	2	2	3	5	6
Armée de l'Air et Espace	12	6	5	8	16	23	21	21	19	15
Gendarmerie nationale	78	85	73	45	45	39	72	134	127	106

Source : réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : ensemble du personnel de l'armée de Terre, de la Marine nationale, de l'armée de l'Air et de l'Espace et de la Gendarmerie nationale.
Lecture : en 2024, 127 militaires ont intégré la Gendarmerie nationale par voie de changement d'armée.

Comme le montre le tableau ci-dessus, la très grande majorité des changements d'armée concerne le départ de militaires des armées vers la Gendarmerie nationale, qui reste cependant limité à 82 par an en moyenne de 2016 à 2025.

Le Haut Comité avait pu remarquer lors de ses travaux sur les réserves (18e rapport, 2024) que la Gendarmerie nationale était également attractive pour recruter, en tant que réservistes, d'anciens militaires des armées. Il peut également constater que la Gendarmerie nationale a mieux structuré les modalités d'admission de militaires des forces armées et formations rattachées en son sein par « voie de changement d'armée »[67].

---

66 Code de la défense, articles L. 4133-1 et R. 4133-1 à R. 4133-5.

67 Notamment dans la circulaire n°56010/ARM/GEND/DPMGN/SDC/BRCE du 11 septembre 2018 relative à l'admission et à la formation des sous-officiers et officiers mariniers des forces armées intégrant le corps des sous-officiers de gendarmerie en tant que gradés. Par ailleurs, le décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie prévoit (article 2) que les officiers de gendarmerie peuvent notamment être recrutés par un concours ouverts aux capitaines ou officiers de grade équivalent, issus d'un corps des officiers des armes de l'armée de Terre, des corps des officiers de marine ou des officiers spécialisés de la marine ou des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air. En 2026, 10 officiers de l'armée de Terre, tous issus de l'École spéciale militaire St-Cyr, ont été admis par cette voie dans le corps des officiers de gendarmerie.

Le Haut Comité observe que les processus en place pour organiser ces transitions présentent un degré de complexité important, qui en fait presque l'équivalent d'un engagement initial. Selon les textes de référence, les dossiers demandés aux candidats doivent ainsi comporter l'ensemble de leurs documents d'état-civil et administratifs, un bilan complet de leurs services militaires passés, voire même un justificatif de visite dans un CIRFA, soit l'équivalent du processus de recrutement depuis la société civile.

Plusieurs témoignages portés à l'attention du Haut Comité renforcent cette appréciation, certains militaires ayant dû démissionner pour recommencer un processus complet de recrutement, n'ayant pas pu obtenir un changement d'armée directement. La condition posée au candidat par l'armée « perdante » d'avoir dépassé un éventuel engagement à rester au service pour pouvoir obtenir un changement d'armée conforte l'image d'une vision en « silo » de la ressource humaine des armées et services, et non d'une vision globale de la population militaire (car après un changement d'armée, on continue à servir… sous un autre uniforme).

Le métier des armes est singulier à plus d'un titre, et interdit donc d'y appliquer les mêmes logiques que dans la plupart des autres branches d'activité. En particulier, le changement fréquent d'employeurs, qui peut être caractéristique du marché de l'emploi qui est en profonde transformation, est exclu dans les armées, où l'expertise se construit progressivement et dans la durée, quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée.

Cependant, le Haut Comité estime qu'une vision globale de la fonction militaire permet de considérer que le changement de couleur d'uniforme n'est pas contraire à ces principes. Comme il a été mentionné précédemment, le recrutement est profondément structuré par armée ou par service, mais il ne correspond pas toujours à une vocation précoce et ferme, et ce choix peut être reconsidéré à un stade ultérieur de la carrière pour des raisons légitimes. Par ailleurs, d'autres considérations très personnelles peuvent motiver certains militaires à solliciter un changement d'armée, comme par exemple le souhait de certains couples « mixtes » de faciliter leur parcours de carrière en rejoignant la même force armée.

Sans chercher à multiplier ces transitions, le Haut Comité estime qu'elles représentent une alternative pertinente à un départ définitif de l'institution pour certains militaires. Il recommande donc de ne pas décourager ce type de demandes en fluidifiant les procédures associées. C'est l'objet de la dernière partie de la recommandation n° 6 (voir paragraphe 3.4).

3. Une réticence à la prise de responsabilités ?

3.1. L'« escalier social » au cœur du modèle RH des armées

> *« Les portes s'ouvrent si on veut monter, si on est volontaire. »*
> Un sous-officier

Comme exposé précédemment, le modèle de gestion des ressources humaines des armées se caractérise par une structuration forte des parcours professionnels, qui repose notamment sur une progression hiérarchique largement partagée et valorisée.

Celle-ci s'inscrit dans une logique dynamique de promotion interne, souvent décrite comme un « escalier social », et constitue un principe structurant commun à l'ensemble des armées, bien que ses modalités d'application présentent des variations notables selon les milieux. Des différences existent notamment en matière de volontariat pour l'accès au corps des sous-officiers, de gestion des militaires du rang anciens (qui n'ont pas forcément vocation à être maintenu au service s'ils ne progressent pas vers la catégorie supérieure), ou encore de temporalité.

La promotion interne peut être très précoce grâce à des dispositifs ciblés, à l'image de la filière de « recrutement anticipé » des militaires du rang de l'armée de Terre pérennisé depuis 2023, qui permet à chaque major de promotion de formation initiale de passer directement sous-officier (il sera alors considéré comme étant issu du « recrutement direct »).

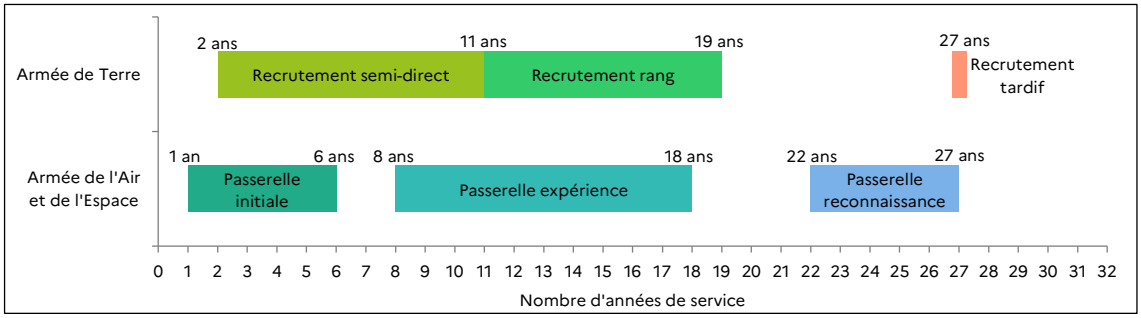
Plus généralement, concernant les promotions à un stade plus avancé de la carrière, les armées appliquent toutes des règles de gestion qui limitent les possibilités de promotion interne à certaines « fenêtres » temporelles. Ces règles visent notamment à s'assurer de la cohérence de la promotion visée avec le potentiel du militaire concerné (ce qui nécessite une ancienneté minimale dans le dernier grade détenu) tout en préservant son employabilité (ce qui impose un âge maximal ajusté selon la limite d'âge du corps visé).

Par exemple, les militaires du rang de l'armée de l'Air et de l'Espace peuvent envisager un changement de statut vers la catégorie des sous-officiers lors de trois « passerelles » (« initiale », « expérience », « reconnaissance ») ouvertes respectivement entre 1 et 6 ans de service, entre 8 et 18 ans, et après 22 ans de service. Dans certains cas, le Haut Comité a constaté que ces contraintes temporelles pouvaient dissuader des projets de promotion interne et qu'elles pourraient donc gagner à être assouplies.

Cette méritocratie, largement reconnue par les militaires eux-mêmes, constitue un facteur essentiel de motivation, de cohésion et d'efficacité opérationnelle, tout en renforçant la diversité des parcours et des origines au sein des corps de sous-officiers et d'officiers.

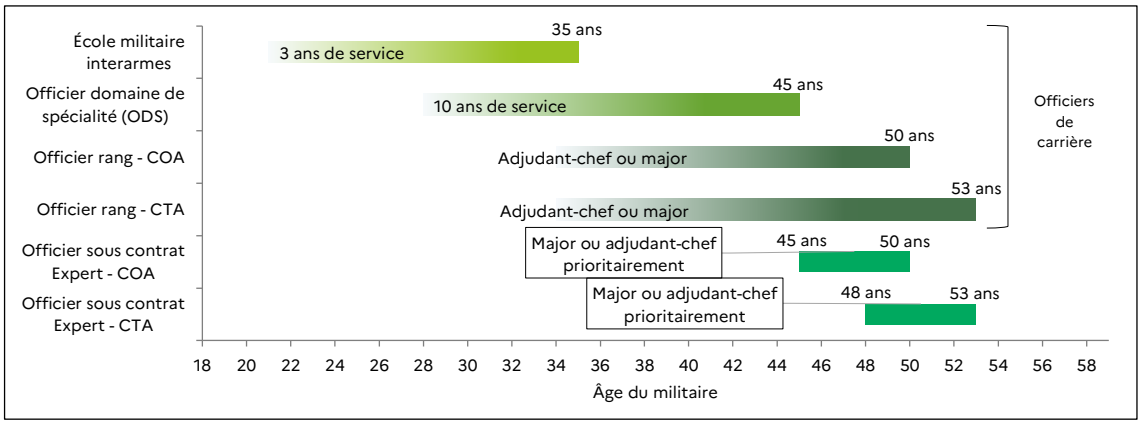
Les illustrations suivantes présentent les créneaux d'ancienneté durant lesquels les militaires peuvent, dans les différentes armées, se porter volontaires pour un changement de catégorie.

Illustration 1 - Créneaux possibles de changement de catégorie de militaire du rang vers sous-officier, pour l'armée de Terre et l'armée de l'Air et de l'Espace, en fonction de l'ancienneté de service, au 1er juin 2026



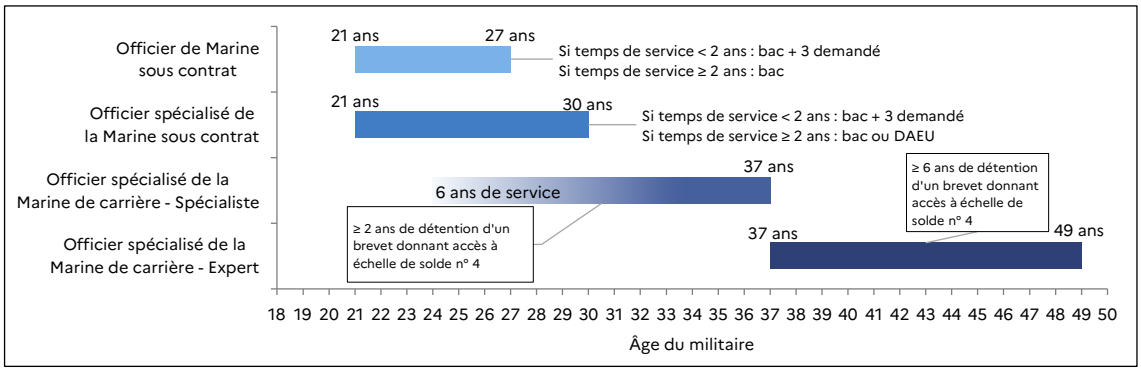
Source : questionnaires du Haut Comité aux DRH d'armées.
Champ : militaires du rang de l'armée de Terre et de l'armée de l'Air et de l'Espace. Il n'existe pas de créneaux fixés pour la Marine nationale, tout quartier-maître remplissant les conditions pour devenir officier marinier étant promu.

Illustration 2 – Créneaux possibles pour devenir officier de carrière ou sous contrat par voie interne dans l'armée de Terre, au 1er juin 2026



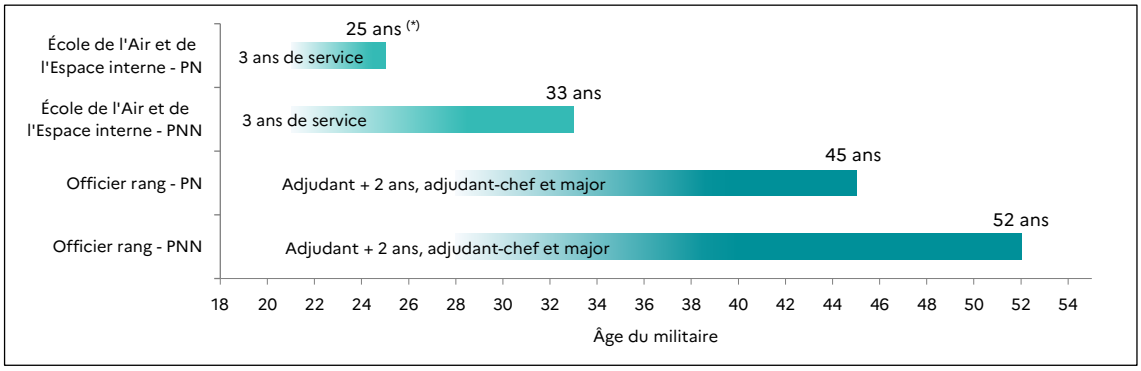
Source : questionnaires du Haut Comité à la DRHAT.
Note : COA : corps des officiers des armes, CTA : corps technique et administratif.

Illustration 3 - Créneaux possibles pour devenir officier de carrière ou sous contrat par voie interne dans la Marine nationale, au 1er juin 2026



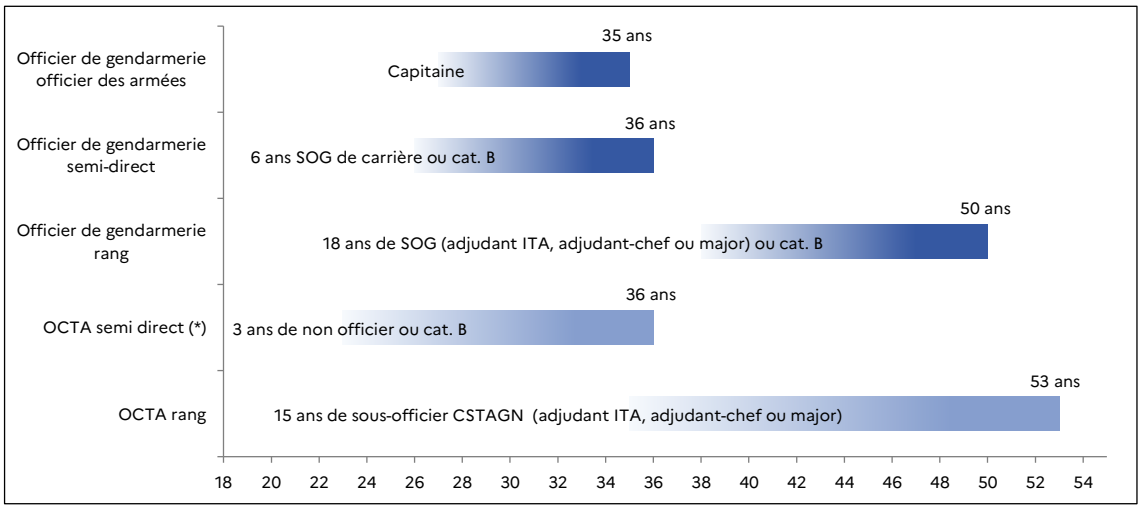
Source : questionnaires du Haut Comité à la DPM.
Note : DAEU : diplôme d'accès aux études universitaires.

Illustration 4 - Créneaux possibles pour devenir officier de carrière par voie interne dans l'armée de l'Air et de l'Espace, au 1er juin 2026



Source : questionnaires du Haut Comité à la DRHAAE.
Note : PN : corps des officiers de l'air ; PNN : corps des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.
(*) ou 27 ans si titulaire du brevet militaire de pilote de 2e degré ou titulaire du brevet militaire de navigateur (uniquement si demande pour servir dans la spécialité de navigateur officier système d'armes).

Illustration 5 - Créneaux possibles pour devenir officier de carrière ou sous contrat par voie interne dans la Gendarmerie nationale, au 1er juin 2026



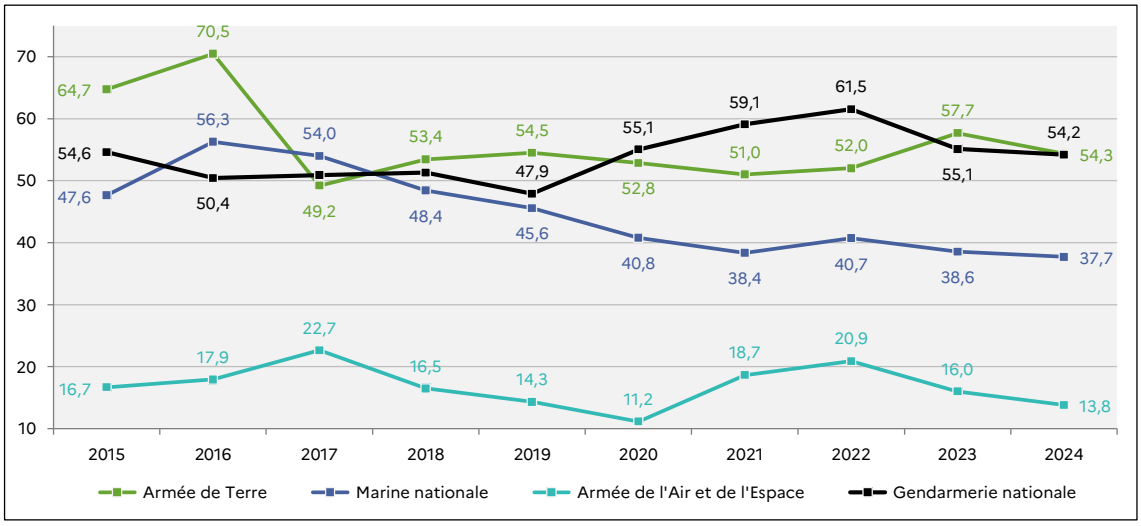
Source : site internet de la Gendarmerie nationale : https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/recrutement/parcours-de-candidature. .
Note : OCTA : officier du corps technique et administratif ; SOG : sous-officier de gendarmerie ; adjudant ITA : adjudant inscrit au tableau d'avancement pour le grade d'adjudant-chef.
(*) Lorsque le statut d'origine de l'OCTA semi-direct est fonctionnaire de catégorie B, sous-officier sous contrat ou militaire du rang, il reste sous contrat le temps de la formation et est ensuite nommé lieutenant de carrière à l'issue de la formation.

Les graphiques suivants mettent en évidence le caractère structurant de la promotion interne dans le modèle RH des forces armées.

Les militaires du rang (ou les gendarmes adjoints volontaires) représentent en effet plus de la moitié des sous-officiers recrutés chaque année au sein de l'armée de Terre et de la Gendarmerie nationale (graphique 9). Cette proportion est plus basse dans la Marine nationale et l'armée de l'Air et de l'Espace, dont les sous-officiers doivent disposer de compétences souvent plus techniques, exigeant un niveau de diplôme plus élevé.

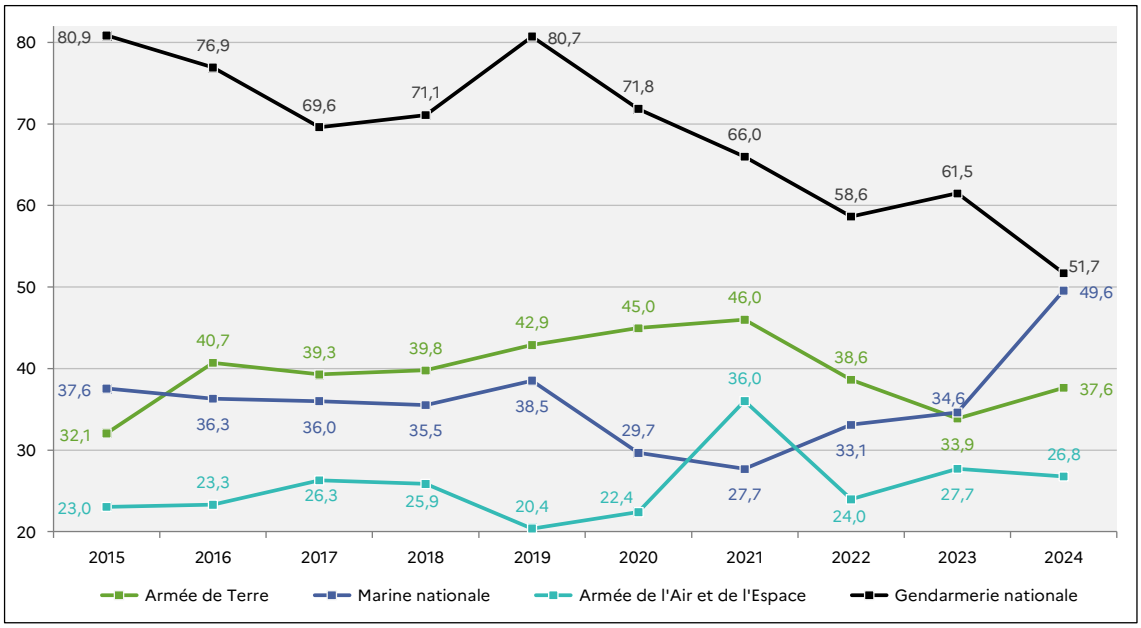
De même, la proportion des officiers issus du rang est également importante au sein des forces armées, représentant en 2024 entre 26,8 % (armée de l'Air et de l'Espace) et 51,7 % (Gendarmerie nationale) des flux entrant (graphique 10).

Graphique 9 - Évolution de la proportion (%) des militaires du rang et volontaires dans les entrées dans la catégorie sous-officier dans les forces armées, de 2015 à 2024



Sources : ministère des Armées : bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; Gendarmerie nationale : réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : armée de Terre, Marine nationale, armée de l'Air et de l'Espace et Gendarmerie nationale.

Graphique 10 - Évolution de la proportion (%) des sous-officiers et militaires du rang dans le flux total des entrées dans la catégorie officier, dans les forces armées, de 2015 à 2024



Sources : ministère des Armées : bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; Gendarmerie nationale : réponses à un questionnaire du Haut Comité. Données révisées par la DPM pour l'année 2018.
Champ : armée de Terre, Marine nationale, armée de l'Air et de l'Espace et Gendarmerie nationale (hors changement de catégorie de volontaire à officier jusqu'en 2017 ; uniquement avec changement de catégorie de volontaire de la classe préparatoire intégrée à officier à compter de 2018).

Cependant, le graphique 10 présenté ci-dessus fait aussi apparaître, dans la Gendarmerie nationale, une forte tendance à la baisse des volumes de recrutement interne vers le corps des officiers de la gendarmerie, conséquence d'une diminution importante de l'attractivité de cette transition professionnelle, en particulier pour les recrutements des officiers « rang ».

Ce phénomène n'épargne pas les autres forces armées, à des degrés divers.

3.2. Un escalier social qui présente des signes de fragilisation

En effet, les entretiens menés par le Haut Comité ont fait apparaître, chez les militaires rencontrés, une réticence qui semble croissante vis-à-vis de la prise de responsabilités par la promotion interne, ce qui peut constituer un facteur de fragilisation du modèle RH des armées.

Ce constat peut s'expliquer par certains facteurs liés à la construction des carrières des différentes catégories hiérarchiques. En particulier, il apparaît que de nombreux sous-officiers ne souhaitent pas devenir officier par crainte de quitter leur domaine de spécialité, dans lequel ils sont devenus des experts reconnus, ce qui leur assure une forte légitimité auprès de leurs subordonnées mais aussi vis-à-vis de leurs supérieurs.

Par ailleurs, la mobilité géographique, qui touche de manière plus marquée les officiers, est régulièrement évoquée comme un facteur très démotivant pour des militaires du rang ou des sous-officiers qui envisageraient l'accès à l'épaulette. En effet, comme il sera rappelé dans la 3e partie de ce rapport, cette mobilité géographique est une contrainte particulièrement forte pour les militaires qui la subissent, qui a des conséquences sur l'ensemble de leur environnement familial.

Enfin, nombre de cadres rencontrés par le Haut Comité attribuent cette relative désaffection pour le changement de catégorie à la pression importante qu'ils subissent dans l'exercice de leurs responsabilités au quotidien. Le manque de moyens humains, les complexités administratives, ou encore les pressions subies par la chaîne hiérarchique, sont durement ressenties par les cadres eux-mêmes, mais sont aussi très visibles par leurs subordonnés.

Ces constats ne semblent pas propres aux armées, mais au contraire rejoindre des tendances qui pourraient être caractéristiques de plusieurs générations actuellement présentes sur le marché du travail. Une étude récente de l'APEC souligne l'attractivité en recul des responsabilités de cadres « managers », en charge d'une équipe[68]. Selon cette étude, la part de cadres non-managers souhaitant accéder à des responsabilités hiérarchiques est passée de 42 % à 34 % entre 2022 et 2025, soit une baisse notable de 8 points. Ce recul s'observe dans toutes les tranches d'âge, mais il est particulièrement marqué chez les plus jeunes (- 16 points).

Les raisons invoquées pour expliquer ce phénomène incluent la complexification des fonctions de management, la réticence à gérer des individualités et les problèmes associés, ou encore des conditions de travail jugées trop difficiles, de fortes amplitudes horaires et moins de possibilité de recourir au télétravail.

Il est bien entendu délicat d'étendre directement aux forces armées ces analyses, qui peuvent toutefois permettre de cerner des tendances générationnelles n'épargnant pas les militaires.

[68] Étude « Cadres et management », Janvier 2026, APEC, https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/cadres-et-management.html

3.3. La prise de responsabilités doit être mieux valorisée

Le dynamisme de l'escalier social constitue un des piliers traditionnels du modèle de gestion des ressources humaines des armées françaises, garantissant la valorisation des mérites individuels. Toutefois, le Haut Comité constate une érosion progressive des incitations à la prise de responsabilités, les contreparties offertes étant jugées de plus en plus insuffisantes au regard des lourdes contraintes inhérentes aux changements de statut ou de corps. C'est notamment le cas sur le plan de la rémunération, et plus particulièrement de son volet indiciaire.

En effet, sur le plan indemnitaire, plusieurs outils sont destinés à amortir ou à valoriser les transitions de carrière, à l'instar de « l'indemnité différentielle », qui compense les éventuels écarts de solde subis par les sous-officiers nommés officiers, ciblant principalement ceux qui bénéficiaient de la balise 3 de la prime de parcours professionnels (3PM) au moment de leur promotion. L'existence même de cette prime met en exergue le chevauchement des rémunérations entre les catégories hiérarchiques, et tend plus à compenser des préjudices financiers potentiels liés au changement de statut plutôt qu'à stimuler activement l'ambition d'une progression verticale.

En ce qui concerne le volet indiciaire de la solde, de fortes disparités existent selon les voies d'accès à la catégorie supérieure empruntées par les militaires.

Si le recrutement des officiers par la voie « semi-directe » offre une transition précoce et un différentiel de solde rapide et attractif, la voie du « rang », plus tardive, affiche un gain modéré à court terme, même si la conservation stricte de l'échelon garantit l'absence de régression et préserve un intérêt pour le calcul de la pension de retraite, matérialisé par un gain final d'environ 76 points d'indice entre un major ayant accédé à l'échelon exceptionnel de son grade et un capitaine « semi-direct » en fin de carrière.

Le Haut Comité estime donc que le dysfonctionnement le plus critique de l'escalier social réside dans la transition entre la catégorie des militaires du rang et celle des sous-officiers. La récente revalorisation du Smic, intervenue au 1er juin 2026, conjuguée à des grilles particulièrement peu progressives pour les anciennetés considérées, annule tout différentiel de solde indiciaire associé au passage vers la catégorie des sous-officiers. Un jeune caporal promu au grade de sergent doit attendre environ 5 ans pour constater les premiers gains indiciaires liés à son changement de catégorie, lors de l'accès au grade de sergent-chef.

Cette stagnation initiale exige des jeunes militaires une capacité à se projeter à très long terme dans leur parcours, capacité dont ils font preuve dans une mesure très limitée.

Le Haut Comité recommande donc de mettre en œuvre en priorité des mesures visant à garantir aux militaires du rang un gain indiciaire immédiat et significatif dès la promotion au grade de sergent, redonnant ainsi tout son sens à la promotion sociale au sein des armées.

C'est l'objet de la première partie de la recommandation n° 6.

3.4. L'accès à l'état de carrière souffre également d'un déficit d'attractivité

La carriérisation, passage de l'état de contractuel à celui de militaire de carrière, constitue une autre transition qui témoigne d'une volonté pour les militaires de s'investir

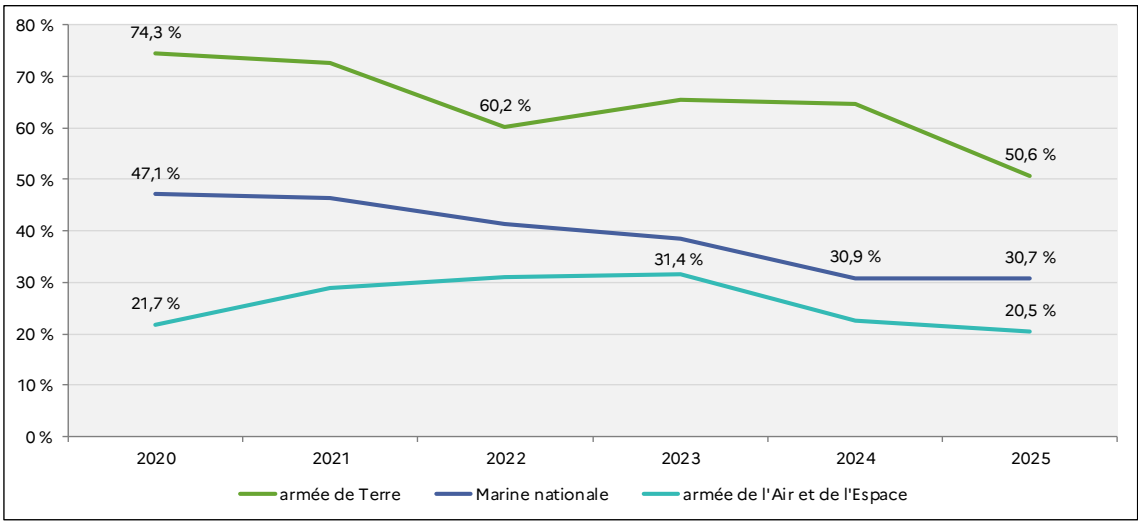
plus longtemps dans leur armée de rattachement et, du point de vue de celle-ci, d'une reconnaissance de la qualité des services rendus et du potentiel de l'individu.

Or, **les armées constatent, à des degrés variables, un moindre intérêt des militaires pour cette évolution de carrière.**

Dans l'armée de l'Air et de l'Espace, notamment, les demandes d'activation d'officiers sous contrat sont en baisse constante depuis 2015 (187 en 2015, 74 en 2022, 36 en 2025). Cette baisse s'explique en partie par une volonté moindre de s'inscrire dans une carrière longue notamment pour les OSC PN qui, après 15 à 20 ans dans les armées, envisagent généralement une reconversion vers le secteur aérien civil. Dans d'autres armées ou services, l'activation qui accompagne une réussite au concours de l'École de guerre a entraîné une baisse des candidatures à ce concours.

En ce qui concerne les sous-officiers, l'accès au statut « de carrière » est un jalon d'autant plus important que cette catégorie de personnel est entièrement recrutée sous contrat. Les « sous-officiers de carrière » sont ceux qui, reconnus pour leur qualité par leur armée, souhaitent s'y investir dans la durée. Or, comme pour les officiers, une relative désaffection des sous-officiers éligibles à cette « carriérisation » est observée.

Graphique 11 – Évolution du taux de candidature au statut de sous-officier de carrière (SOC) parmi les militaires éligibles, dans les trois armées, de 2020 à 2025



Source : questionnaires du Haut Comité aux DRH d'armées.
Champ : population des sous-officiers éligibles au statut de sous-officier de carrière dans les armées.

Plusieurs actions ont déjà été engagées par les armées pour encourager les candidatures à la carriérisation. Par exemple, la direction des ressources humaines de l'armée de l'Air et de l'Espace met en œuvre depuis quelques années une campagne d'information ciblée vers les « conditionnants » (ceux qui remplissent les conditions), avec communication spécifique par les acteurs RH locaux et un échange avec tous les candidats présélectionnés par la DRHAAE afin de leur exposer la teneur de cet engagement et d'encourager leur candidature. En ce qui concerne l'armée de Terre, les critères d'accès dans le corps des sous-officiers de carrière ont été allégés depuis 2023 : ouverture dès 1 an après l'obtention du brevet militaire de 2e niveau (BM 2), qui constitue le brevet de qualification professionnelle des sous-officiers ; suppression du critère d'habilitation ; retrait du niveau seuil pour le critère des épreuves physiques ; abaissement du critère de

notation. En conséquence, une hausse relative des candidatures a été observée en 2023 et 2024, avant de reprendre une tendance à la baisse en 2025.

Parmi les facteurs qui peuvent expliquer cette relative désaffection pour le statut de carrière, sont couramment mentionnés par les militaires un marché de l'emploi dynamique qui rassure quant aux perspectives de reconversion dans l'hypothèse d'un non-renouvellement de contrat, ou encore la réticence croissante pour un statut de carrière estimé trop rigide, notamment en ce qui concerne les conditions de départ de l'institution.

S'agissant de ce dernier point, les règles statutaires prévoient que la démission des militaires de carrière doit être agréée par l'autorité militaire lorsqu'elle intervient avant l'ouverture de leur droit à pension à liquidation immédiate (soit 27 ans pour les officiers et 17 ans pour les sous-officiers). Avant qu'ils aient atteint ce seuil, les demandes de départ des militaires de carrière sont étudiées au cas par cas par les DRH d'armées, et ne sont pas agréées systématiquement[69]. Surtout, les indications données - dans un louable souci de transparence - par les gestionnaires au moment de l'entrée dans la carrière sur la possibilité de la quitter sont interprétées par les militaires concernés comme signifiant qu'ils ne seront pas autorisés à partir avant d'avoir effectué le temps de service ouvrant droit à la liquidation immédiate de la pension.

Après l'atteinte de ces jalons, hors circonstances exceptionnelles qui peuvent justifier un maintien d'office en position d'activité, le militaire peut librement mettre fin à son engagement, sous réserve d'un préavis de deux mois.

Le Haut Comité constate que, dans le contexte actuel, ces contraintes juridiques, qui ne sont pas propres aux militaires[70], et surtout la communication qui s'y rapporte, constituent un frein pour des militaires sous contrat qui remplissent les conditions pour passer de carrière, mais qui préfèrent « rester libres de partir » à la fin de leur contrat et ne sont pas certains de vouloir rester au service jusqu'aux jalons d'ancienneté mentionnés. De plus, les officiers sous contrat peuvent bénéficier dès 20 ans de service d'une pension à liquidation immédiate, et leur départ peut être accompagné d'une indemnité *ad hoc*. Dans ces conditions, sans garantie quant à leurs perspectives de carrière et à un âge où la reconversion vers le civil est relativement aisée, ces militaires font ainsi plutôt le choix de conserver leur statut de contractuel.

Le Haut Comité estime que retenir, durablement et contre son gré, un militaire qui souhaite démissionner est foncièrement contre-productif. Pour le militaire considéré, cela constitue un facteur de démotivation important et, surtout, cela représente pour ses pairs un signal très négatif. Au contraire, la conviction qu'il est possible de démissionner constitue un signal rassurant susceptible de contribuer paradoxalement à la fidélisation des militaires de carrière.

---

[69] Articles L. 4139-13 et R. 4139-46 du code de la défense. Ces règles concernent également les résiliations de contrat. En outre, certains statuts particuliers prévoient des mécanismes autorisant un certain nombre de démissions « de droit » avant les seuils mentionnés. À titre d'exemple, l'article 37 du décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air prévoit que le ministre est tenu de faire droit aux demandes de démission tant que leur nombre total demeure inférieur à 5 %, arrondi à l'unité supérieure, du nombre des nominations effectuées chaque année au premier grade du corps.

[70] Article L. 551-1 du code général de la fonction publique.

Ces constats amènent donc le Haut Comité à recommander aux forces armées de faire évoluer leurs politiques de gestion des ressources humaines afin de répondre plus favorablement et dans des conditions mieux définies, aux demandes de démission des militaires de carrière, y compris avant qu'ils n'ouvrent droit à une pension à liquidation immédiate. Le Haut Comité souligne que cette évolution doit s'accompagner d'une information claire et accessible, notamment à destination des militaires les plus jeunes.

La recommandation n°6 regroupe, d'une manière globale, les différentes conclusions du Haut Comité visant à fluidifier les différentes voies de transition professionnelle au sein des armées (promotion interne, carriérisation, changement d'armée), en utilisant pour ce faire les leviers adéquats sur les plan indiciaire, statutaire ou dans les processus en vigueur.

Recommandation 6 : Le Haut Comité recommande d'engager une réflexion globale pour fluidifier au mieux toutes les formes d'évolution professionnelle au sein des forces armées, afin de permettre à chaque militaire de développer au mieux tout son potentiel.

En premier lieu, il recommande de mettre en œuvre en priorité des mesures visant à garantir aux militaires du rang un gain indiciaire immédiat et significatif dès la promotion au grade de sergent.

Par ailleurs, le Haut Comité recommande de faire évoluer les politiques de gestion des ressources humaines des armées afin de répondre plus favorablement et dans des conditions mieux définies, aux demandes de démission des militaires de carrière, y compris avant qu'ils n'ouvrent droit à une pension à liquidation immédiate. Le Haut Comité souligne que cette évolution doit s'accompagner d'une information claire et accessible, notamment à destination des militaires les plus jeunes.

Enfin, le Haut Comité recommande de fluidifier les procédures de changement d'armée ou de service, dans une approche globale de la fonction militaire.

Partie 3

La carrière, une affaire de famille

1. L'exigence de disponibilité, au cœur de la singularité militaire

Le Haut Comité a déjà eu l'occasion à de multiples reprises de rappeler l'exigence fondamentale de disponibilité des militaires, qui découle directement de la mission de l'armée de la République énoncée à l'article L. 4111-1 du code de la défense. Ce principe s'applique en premier lieu aux déploiements opérationnels, manifestation la plus évidente de cette mission, mais imprègne également toute l'activité des militaires, même hors opérations, et légitime, selon les armées, un modèle RH qui fait une large place aux mutations géographiques.

1.1. Le poids important des sujétions opérationnelles

Les opérations militaires, quelle que soit la classification administrative dont elles relèvent, sont bien la concrétisation la plus évidente de la mission des armées.

Le Haut Comité mesure chaque année la charge que représentent, pour les militaires, les engagements opérationnels de la France, à l'extérieur de ses frontières comme sur le territoire national.

Les données disponibles pour l'année 2024 témoignent de la persistance d'un haut niveau d'engagement des forces armées, caractérisé par une simultanéité des projections extérieures et des missions de protection sur le territoire national. Ainsi, plus de 15 000 militaires du ministère des Armées ont servi hors de France métropolitaine, un volume significatif qui englobe à la fois les forces prépositionnées, les forces de présence et les déploiements opérationnels. Cette forte activité hors métropole s'est doublée d'une sollicitation majeure sur le territoire national en cohérence avec le durcissement du contexte sécuritaire, puisque plus de 7 000 militaires ont été déployés en moyenne au titre des missions intérieures, notamment dans le cadre de l'opération Sentinelle et des dispositifs de sécurisation associés.

Cette sollicitation opérationnelle soutenue se traduit de manière concrète par une augmentation du nombre de jours d'absence du domicile. Au sein de l'armée de Terre, en 2024, les militaires de la Force opérationnelle terrestre ont enregistré en moyenne 137 jours d'absence du domicile. Cette charge globale, qui combine les exigences de la préparation opérationnelle, des exercices interarmées et des déploiements effectifs, pèse lourdement sur l'équilibre familial.

Dans le même temps, la Gendarmerie nationale subit des tensions analogues, exacerbées par les besoins croissants de maintien de l'ordre public et de sécurisation sur l'ensemble du territoire. En 2024, les personnels des escadrons de gendarmerie mobile ont ainsi cumulé une moyenne particulièrement élevée de 199 jours d'absence de leur domicile. Ce seuil proche des deux cents jours confirme la suractivité chronique de cette composante et constitue, pour le Haut Comité, un point de vigilance majeur.

Si ces engagements opérationnels sont naturellement une source de fierté pour les militaires, car ils donnent du sens à l'ensemble de leur vie professionnelle, ils représentent également des contraintes importantes pour leur famille.

Comme l'a résumé Mathilde Tiberghien, psychologue clinicienne et elle-même épouse de militaire, dans son ouvrage « Famille de militaires : le défi de la mission » : « *Lorsqu'un militaire est envoyé en opération et s'absente pendant de longs mois, c'est toute la famille qui est en mission* »[71]. Elle met en lumière, au-delà des conséquences les plus concrètes de l'absence des militaires, les défis que représentent ces phases d'éloignement sur l'équilibre psychologique de toute la famille : le militaire lui-même, son conjoint et leurs enfants.

1.2. Des contraintes récurrentes liées à l'organisation du temps de service

Les implications concrètes du principe de disponibilité ne se limitent pourtant pas aux seules missions opérationnelles, mais imprègnent en réalité toute l'organisation du temps de service des militaires. Les opérations ne sont en effet que la mise en œuvre finale de toute une série d'activités qui leur sont subordonnées et justifient un modèle d'emploi des forces armées françaises reposant sur un continuum « formation - entraînement - opérations ».

Toute la carrière des militaires, au sein des unités, tout au long de l'année, est donc structurée en vue de garantir leur disponibilité opérationnelle, ce qui interdit de distinguer certaines activités qui auraient un caractère opérationnel de celles qui ne seraient que des activités administratives ou « organiques » (comme la maintenance, les services divers, ou encore les gardes et permanences).

En pratique, la vie quotidienne des militaires « au quartier », même en dehors d'un cycle de préparation ou d'accomplissement d'une mission opérationnelle, repose donc sur un principe de disponibilité « en tout temps et en tout lieu ». C'est pourquoi la plupart des modalités d'aménagement du temps de travail qui peuvent exister dans le milieu civil (par exemple, le recours au temps partiel, la « semaine de 4 jours » ou le télétravail) ne peuvent être transposées directement dans les armées.

Certes, les unités s'efforcent néanmoins d'appliquer autant que possible des horaires de service stables et prévisibles : dans toutes les armées, les « tableaux de service » qui structurent le quotidien des unités sont généralement organisés sur une base de 38 h de présence hebdomadaire (hors gardes et astreintes). Certaines unités ont mis en place des horaires décalés permettant à une partie des militaires de commencer leur journée plus tôt que d'autres, pour leur permettre en retour de terminer leur service plus tôt. La télé-activité[72] ou, plus marginalement, le travail déporté[73], sont aussi des options possibles, à la main du commandement local. Enfin, certains militaires en situation de célibat géographique peuvent bénéficier d'une « semaine de 4 jours et demi », leur permettant

---

[71] TIBERGHIEN Mathilde, *Familles de militaires : le défi de la mission*, Mame, France, 2024, 160p.

[72] Le ministère des Armées préfère cette expression à celle de « télétravail », pour le personnel militaire, et une instruction *ad hoc* précise ses principes de mise en œuvre pour le personnel militaire.

[73] Le travail déporté consiste à être présent sur une emprise militaire différente de son lieu d'affectation pendant les heures de service. Le ministère des Armées a mis en place depuis 2024 un dispositif de réservation de bureaux intitulé « Nomad » pour permettre à ses ressortissants d'organiser leur activité à distance de leur affectation, par exemple à proximité de leur domicile.

de rejoindre leur famille plus aisément avant la fin de semaine. Cependant, cette organisation théorique est, en pratique, souvent mise à mal par les inévitables adaptations nécessaires pour réaliser les missions confiées, dans un contexte de tension importante tant pour les ressources humaines que dans le domaine financier.

Les militaires et leurs familles doivent donc faire face à des sollicitations fréquentes en horaires atypiques, en heures non ouvrables ou pendant des périodes de permissions planifiées. Ils partagent tous leur fierté devant cette disponibilité dont ils font régulièrement preuve, parfois pour des missions très médiatisées (par exemple, l'intervention à la suite du cyclone Chido, qui a frappé Mayotte en décembre 2024).

Cependant, les militaires et leurs familles sont tout à fait conscients de la nécessité de trouver un compromis durable entre, d'une part, leur désir de servir et leurs choix professionnels et, d'autre part, leur équilibre familial. Pour les militaires d'aujourd'hui, la carrière ne peut plus se construire au détriment durable de la vie de famille.

1.3. La mobilité géographique, principal obstacle aux désirs de carrière longue

1.3.1. Une contrainte qui concerne particulièrement les militaires

La mobilité géographique constitue un élément structurant de la condition militaire, régulièrement analysé par le Haut Comité, notamment dans son rapport thématique de 2022.

Les données à la disposition du Haut Comité confirment son ampleur. Entre 2015 et 2024, le taux de mobilité, c'est-à-dire le nombre de militaires mutés avec changement de résidence pendant l'année rapporté à l'effectif total, a augmenté de 1,2 points passant de 13,1 % à 14,3 %. Ce taux global masque des différences entre catégories hiérarchiques. Ainsi, en 2024, 20,6 % des officiers des forces armées ont été mutés avec changement de résidence contre 16,5 % des sous-officiers et 6,3 % des militaires du rang des armées.

En comparaison, tous ministères réunis, seuls 3,8 % des agents de catégorie A, 5,4 % des agents de catégorie B et 4,7 % des agents de catégorie C ont connu une mobilité géographique en 2024[74].

La durée des affectations, variable selon les fonctions exercées, traduit un équilibre recherché entre continuité opérationnelle et renouvellement des compétences. La mobilité répond en effet à des nécessités fonctionnelles et organiques. Elle favorise l'acquisition d'expériences diversifiées, la montée en responsabilité, ainsi que la diffusion des savoir-faire entre unités et organismes. Elle contribue également à l'entretien d'une culture commune et interarmées. À cet égard, elle apparaît comme une condition essentielle de la progression de carrière, en particulier pour les officiers, dont les parcours impliquent, par nature, des changements réguliers d'environnement.

Toutefois, le Haut Comité observe une évolution des déterminants de la mobilité. Les choix d'affectation tendent de plus en plus à s'inscrire dans une logique familiale, intégrant les contraintes professionnelles du conjoint civil. Par exemple, certaines professions, comme l'enseignement, limitent les possibilités de mobilité vers des

[74] Source : Revue annuelle de la condition militaire 2025. Hors catégorie A+.

territoires attractifs mais saturés, ce qui influe sur les choix des familles et donc sur les parcours de carrière des militaires.

Les affectations outre-mer et à l'étranger présentent des spécificités marquées. Les restrictions d'accès à l'emploi local, les barrières linguistiques et culturelles, ou encore certaines règles indemnitaires, peuvent constituer des freins à l'emploi des conjoints.

Enfin, plusieurs facteurs conditionnent l'acceptabilité de la mobilité, au-delà du rythme des mutations, notamment la visibilité offerte aux militaires (le préavis avec lequel les mutations sont annoncées aux intéressés), ou encore la familiarité avec les garnisons et leur attractivité intrinsèque. Ces éléments appellent une vigilance particulière afin de concilier exigences opérationnelles et soutenabilité des parcours de vie.

1.3.2. Le développement du célibat géographique

Le sujet du célibat géographique est régulièrement évoqué par les militaires, qui y voient un symptôme de l'écart croissant entre les contraintes liées à la vie militaire et celles liées à leur vie de famille. Quand cet écart devient trop important, le choix de stabiliser la famille dans un environnement connu et de ne pas lui faire suivre le militaire dans son lieu d'affectation peut être une réponse.

Les données à la disposition du Haut Comité ne permettent pas de chiffrer précisément la progression réelle de ce phénomène, ce qui l'a régulièrement amené à recommander aux armées de poursuivre leurs efforts afin de disposer d'une vision plus précise de ce volet important de la condition militaire. Ces difficultés pourraient être liées à la définition plus nuancée des situations matrimoniales au sein de la population militaire, représentative à cet égard des évolutions sociétales. Tenant compte de ces précautions, l'armée de Terre évalue entre 8 % et 15 % le nombre des militaires qui vivent dans cette situation en 2025.

Une comparaison avec les armées britanniques montre que cette situation y est encore plus développée qu'en France, mais n'y est pas pour autant bien acceptée. D'après le sondage annuel mené auprès de leurs conjoints, 23 % des militaires britanniques sont en situation de célibat géographique, un taux qui monte même à 38 % au sein de la *Royal Navy* (incluant les *Royal Marines*). Mais le ressenti par les familles est globalement très négatif à plus de 65 %, ce qui laisse penser que les familles et les militaires subissent cette situation plutôt que la choisissent de bonne grâce[75].

Des évolutions sociales qui peuvent fragiliser la cohésion

L'évolution des structures familiales et l'affirmation des trajectoires professionnelles des conjoints de militaires ont pour conséquence une transformation profonde des modes de vie au sein de la communauté de défense. L'augmentation du célibat géographique, largement subi pour préserver l'emploi du conjoint ou la scolarité des enfants, engendre une déconnexion croissante entre l'environnement professionnel du militaire et son ancrage familial. Cette dualité spatiale fragilise la cohésion d'ensemble de l'institution en distendant les liens traditionnels qui unissaient autrefois les familles au sein d'une même garnison.

[75] *Tri-service results from the annual families continuous attitude survey* (FAMCAS), édition 2025, https://www.gov.uk/government/statistics/tri-service-families-continuous-attitude-survey-2025.

Par le passé, la vie de garnison reposait sur un écosystème de proximité immédiate, indispensable à la résilience collective. Le rôle social des épouses de chefs de corps, bien qu'en net déclin sous l'effet de l'activité professionnelle des conjointes et de l'individualisation des modes de vie, demeure encore réel dans certaines unités[76]. Ce rôle, informel mais structurant, assurait une fonction de régulation, d'écoute et de cohésion au profit des familles de l'unité, agissant comme un relais direct de l'institution ; il repose aussi très largement sur les structures locales de l'association nationale des femmes de militaires (ANFEM).

Or, l'atomisation géographique des foyers hors des emprises militaires directes prive les familles du besoin de proximité physique, pourtant indispensable pour organiser l'entraide mutuelle, en particulier lors des phases critiques de déploiement opérationnel. L'absence de voisinages militaires immédiats complique le soutien logistique et psychologique direct (pour la garde d'enfants, le soutien moral face à l'angoisse de la séparation, ou l'entraide matérielle) que les familles isolées ne trouvent plus auprès de leurs pairs. Pour le Haut Comité, cet éclatement territorial et social constitue un risque majeur de fragilisation du moral des forces, la solitude des familles à l'arrière pesant directement sur la sérénité du militaire projeté.

2. Des difficultés qui pèsent de plus en plus au fil de la carrière

2.1. Le poids croissant de la parentalité

Le Haut Comité constate que les préoccupations liées à la famille et notamment à la parentalité prennent une importance croissante au fil de la carrière des militaires. Les tables rondes qu'il mène dans toutes les armées le montrent : si ces contraintes ne touchent que peu de militaires du rang, les sous-officiers et les officiers, plus avancés dans leur vie personnelle, y sont très directement confrontés.

Ces constats reposent sur le fait que, dans les armées, les échelons les plus subalternes sont structurellement plus jeunes et donc moins souvent en couple et moins souvent parents que les plus gradés. Si environ la moitié des militaires vivent en couple, cette proportion atteint environ 70 % chez les officiers et près de 60 % chez les sous-officiers, contre seulement 30 % parmi les militaires du rang. Par ailleurs, 70 % des militaires du rang n'ont pas d'enfants, tandis que cette situation concerne environ 30 % des officiers et 44 % des sous-officiers.

Les contraintes inhérentes à la parentalité évoluent en parallèle de la carrière militaire. Les jeunes parents sont généralement confrontés à des difficultés de garde de leurs enfants en horaires atypiques et doivent également assumer les trajets scolaires, dans un contexte marqué par une répartition plus équilibrée des tâches familiales entre les parents. Cette évolution n'est pas sans conséquence sur l'organisation du temps de service des militaires.

Le « choc de la parentalité » peut ainsi entraîner chez les militaires une réticence, voire un refus, d'accepter les contraintes opérationnelles, conduisant à des choix

[76] Le chef d'état-major de l'armée de Terre reçoit chaque année les conjoints des futurs chefs de corps de l'armée de Terre, appelés à prendre un commandement. À titre de comparaison, cette organisation qui reste largement informelle est encore plus structurée dans l'*US Army*, avec des *« Family Readiness Group (FRG)* » qui ont pour vocation l'entraide entre familles et la participation à la cohésion de l'unité.

d'affectations moins exposées. Par exemple, des marins font part de leur priorité accordée à une affectation à terre pour pouvoir envisager d'accueillir un enfant d'une manière compatible avec les attentes de leur conjoint. Pour d'autres, il est même inconcevable d'envisager un projet parental tout en menant une carrière militaire, et la reconversion vers le secteur civil devient alors un prérequis.

> *« J'adore la vie embarquée, mais c'est moins cohérent depuis que j'ai une famille. »*
> Un officier marinier

Les militaires plus anciens témoignent plutôt des difficultés concernant la continuité des études de leurs enfants, qui est mise à mal par les mutations. Dès le lycée, par exemple, les choix des spécialités au sein de la filière générale, à partir de la classe de 1ère, peuvent être contraints lors d'une transition d'un établissement à l'autre. Par ailleurs, la prise en charge financière des études supérieures de leurs enfants est un critère régulièrement évoqué par les militaires en fin de carrière, qui rentre en considération pour les choix liés à la reconversion vers le secteur civil ou à une éventuelle poursuite de la carrière militaire jusqu'à son terme statutaire (limite d'âge ou, éventuellement, 3 ans au-delà[77]).

Par ailleurs, certains militaires rencontrent des difficultés spécifiques en cas de séparation conjugale. Les dispositifs de garde alternée se heurtent aux contraintes de disponibilité et de mobilité, générant des tensions familiales et logistiques importantes. Ces contraintes sont bien entendu encore accrues dans les cas de familles monoparentales[78]. Enfin, la prise en charge d'un enfant en situation de handicap accentue ces contraintes, en raison de besoins de suivi médical, éducatif et social difficilement compatibles avec les exigences du service. Or, si les droits ouverts au titre du handicap sont définis dans un cadre national, leur mise en œuvre repose sur des dispositifs et des acteurs organisés à l'échelle départementale. Les changements d'affectation peuvent ainsi conduire les familles à devoir reconstituer des parcours de prise en charge ou à faire face à des délais de réorientation.

Ces situations peuvent entraîner un isolement accru, une fatigue durable et, à terme, des arbitrages défavorables à la poursuite de la carrière militaire car elles fragilisent l'équilibre global entre l'engagement militaire et leur vie personnelle.

2.2. Des écarts particulièrement marquants en termes de pouvoir d'achat, qui ont des conséquences sur la constitution d'un patrimoine

L'instabilité résidentielle que connaissent les militaires, en conséquence des mutations géographiques, rend difficile l'inscription dans un projet immobilier classique d'accession à la propriété de la résidence principale, qui suppose en général une certaine durée d'occupation pour être rentable.

---

[77] Voir partie 4, paragraphe 1.2.

[78] Selon l'Insee, en France, en 2023, 23 % des enfants mineurs vivent dans une famille monoparentale et 10 % dans une famille recomposée. Au total, 30 % des enfants résident avec un seul de leurs parents. (Source : Insee Première n°2032, janvier 2025).

En conséquence, à niveau de revenus comparable, les militaires accèdent moins souvent à la propriété que l'ensemble des actifs, comme l'a mis en évidence une récente étude conduite par le service statistique du ministère des Armées[79]. Selon cette étude, l'écart est particulièrement marqué pour les revenus les plus modestes : parmi les 10 % de militaires percevant les revenus d'activité les plus faibles, seuls 25 % sont propriétaires, contre 45 % pour les actifs disposant de revenus équivalents, soit un différentiel de 20 points. Cet écart se réduit pour les revenus les plus élevés, mais demeure significatif : parmi les 10 % de militaires les mieux rémunérés, 76 % sont propriétaires, contre 85 % dans la population active comparable.

Cette étude souligne également qu'au-delà de ce moindre accès à la propriété de la résidence principale, les militaires développent des stratégies patrimoniales spécifiques, directement liées à leur mobilité. Plutôt que d'acquérir un logement sur leur lieu d'affectation, ce qui peut être hors de leur portée financièrement, ils privilégient fréquemment l'investissement dans un autre bien immobilier, situé dans une zone jugée plus stable ou plus attractive. Ce bien peut être destiné à un usage futur (résidence de retraite ou de reconversion) ou constituer un investissement locatif. Ce phénomène est particulièrement marqué chez les hauts revenus : parmi les 10 % de militaires les mieux rémunérés, 20 % sont locataires de leur résidence principale tout en étant propriétaires d'un autre bien, contre seulement 5 % des actifs comparables.

Cette dissociation entre lieu de vie et lieu de propriété illustre une adaptation rationnelle aux contraintes du métier militaire, tentant difficilement de concilier mobilité professionnelle et constitution d'un patrimoine.

Prenant en compte cette préoccupation importante des militaires, et, plus largement, les difficultés relatives au logement, le ministère des Armées a mis en place plusieurs mesures visant à faciliter leur accès à la propriété. Une offre de prêt immobilier ou pour des travaux est proposée par l'action sociale des armées[80], mais le budget limité alloué à cette mesure en restreint drastiquement l'accès : ces dernières années, seuls les dossiers déposés avant le mois d'avril ont pu être pris en compte. Par ailleurs, deux partenariats bancaires permettent à des militaires de compléter une offre de prêt classique, avec le crédit social des fonctionnaires (CSF) depuis 2025, et avec le Crédit Agricole depuis 2026[81].

Considérant ces difficultés patrimoniales, le Haut Comité a proposé dans son 16e rapport consacré à la mobilité (publié en 2022) une mesure visant à prendre en compte fiscalement la situation particulière des militaires propriétaires d'un bien immobilier ne pouvant l'occuper comme résidence principale pour des raisons liées à des contraintes

---

79 EcoDef n° 274, *Les logements des militaires*, Février 2026.

80 L'action sociale des armées propose, par l'intermédiaire de l'IGeSA, deux dispositifs de prêt à taux préférentiel, sans condition de ressources sous réserve d'un taux d'endettement admissible : un prêt d'accession à la propriété pouvant atteindre 25 000 € sur une durée maximale de 156 mois ; et un prêt travaux pouvant atteindre 10 000 € sur 96 mois lorsque les travaux sont réalisés avec l'intervention d'un professionnel, ou 5 000 € sur 48 mois lorsqu'ils sont réalisés intégralement par le ressortissant.

81 À titre de comparaison, seulement 46 % des militaires britanniques sont propriétaire d'un bien immobilier. Le MoD a mis en place depuis 2014 un dispositif de prêt à taux réduit pour faciliter l'accès à la propriété (*Forces Help to Buy (FHTB) scheme*), qui n'a pas amélioré significativement la situation générale depuis lors (source : AFCAS 2025, https://www.gov.uk/government/statistics/armed-forces-continuous-attitude-survey-2025).

de mobilité, qui serait de nature à améliorer significativement la condition militaire en apportant une compensation équilibrée aux sujétions opérationnelles.

2.3. La carrière des conjoints de militaires

2.3.1. Des renoncements professionnels de moins en moins bien acceptés

> *« Mon épouse n'a pas eu de carrière professionnelle, elle a enchaîné les petits boulots pendant 35 ans. Je lui dois ma carrière. »*
> Un officier supérieur, 57 ans, 37 ans de carrière

Comme il est rappelé dans le 19e rapport thématique du Haut Comité, le taux d'emploi des conjoints de militaires a rejoint, avec beaucoup de retard, le niveau de la société française. Cette évolution a été particulièrement nette au cours des 15 dernières années, la part accrue des conjoints en emploi étant principalement portée par les femmes d'officiers : seulement 56 % en 2009 (ce qui correspond au taux d'activité des femmes françaises entre 25 et 49 ans en 1975), contre 78 % en 2017 (niveau atteint dès 1993 dans la population française)[82]. Ce « rattrapage » générationnel, qui peut être expliqué par le besoin d'une source de revenus supplémentaires pour la famille tout comme par un besoin de socialisation et d'émancipation des conjoints eux-mêmes, interroge le modèle « historique » dans lequel les conjointes de militaires étaient généralement plus disponibles pour suivre les mutations géographiques et pour participer activement à la vie des unités.

Or la mobilité géographique, les absences opérationnelles et d'autres caractéristiques de l'activité militaire (disponibilité, gardes et permanences, horaires atypiques, ou encore le faible taux de télé-activité) font peser des contraintes fortes qui peuvent contrarier ces aspirations. En découlent des pertes de chance professionnelle, des carrières hachées ou ralenties, ce qui a des conséquences notamment au plan financier (revenu des ménages, patrimoine, trimestres de cotisation manquants).

2.3.2. Un accompagnement en progression

L'accompagnement des conjoints de militaires ressortissants du ministère des Armées a significativement évolué à la hausse depuis le lancement, en 2017, du premier « Plan Famille ». Poursuivi par le « Plan Famille 2 » depuis 2023, puis dans le cadre du plan « Fidélisation 360° » à compter de 2024, cet accompagnement se décline en plusieurs volets tels l'aide au déménagement (plateforme multi-déménageurs, service de conciergerie « Mut'actions ») ou encore la garde des enfants (création de crèches gérées par l'Igesa, conventionnement de crèches privées, aide financière pour les assistantes maternelles exerçant au profit d'enfants de militaires), avec une attention particulière sur l'accès et le maintien dans l'emploi.

[82] L'annexe 4 propose des données détaillées relatives aux parcours professionnels des conjoints de militaires.

Cet accompagnement vers l'emploi est réalisé sous le pilotage de Défense mobilité, service à compétence nationale chargé de la politique ministérielle des mobilités de carrière et des transitions professionnelles[83]. L'offre de services désormais proposée par Défense mobilité à tous les conjoints[84], et qui bénéficie actuellement à environ 2 600 d'entre eux, comprend notamment des informations et des dispositifs d'orientation professionnelle (par exemple, des entretiens diagnostics ou des bilans de compétences), des formations, des dispositifs de préparation et des aides à la création ou à la reprise d'entreprise et à une préparation à l'emploi, incluant des techniques de recherche d'emploi, une mise en relation avec des employeurs potentiels et un accompagnement à l'intégration dans le nouvel emploi.

Défense mobilité agit en complémentarité avec France Travail, des employeurs publics et privés, des fédérations professionnelles et avec des associations de conjoints (ANFEM, *Women Forces*), qui participent notamment à un « observatoire des conjoints » organisé annuellement par la DRH-MD et qui rassemble les principaux acteurs de l'accompagnement social au ministère des Armées : les DRH d'armées, Défense mobilité, le service du commissariat des armées, l'Igesa, et aussi la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS)[85].

Les conjoints de gendarmes peuvent également être accompagnés par Défense mobilité, mais bénéficient aussi d'une plateforme d'emploi conçue et développée par la Gendarmerie nationale, appelée « Oryx »[86]. Accessible au niveau national depuis janvier 2024, cette plateforme propose plus de 2 000 offres d'emploi d'entreprises partenaires, sensibilisées à la situation et aux atouts des conjoints de militaires. Elle permet aussi de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par un conseiller en transition professionnelle, incluant par exemple la préparation d'un CV ou d'un entretien d'embauche.

3. Le rôle fondamental des conjoints et des familles dans la condition militaire doit être réaffirmé

3.1. La situation particulière des familles de militaires mérite des contreparties proportionnées

Le soutien aux familles et les conditions de vie des ayants droits de militaires sont recouverts par la notion de condition militaire (L. 4111-1 du code de la défense).

Mais si les familles partagent largement les « contraintes et exigences de la vie dans les forces armées », et notamment la disponibilité exigée par l'état militaire, elles ne bénéficient pas directement des garanties et compensations prévues par ce même statut, mais seulement indirectement, *via* leur conjoint qui relève seul de l'état militaire.

---

83 Voir annexe 4.

84 L'accompagnement proposé aux conjoints de militaires au lancement du « Plan famille » ne concernait que ceux qui étaient demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

85 Cet « observatoire des conjoints » n'a pas été réuni en 2023.

86 https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/reconversion/actualites/decouvrez-oryx-notre-plateforme-d-emploi

Le Haut Comité constate que dans le domaine de l'accompagnement des familles de militaires, et plus particulièrement en ce qui concerne l'accès à l'emploi des conjoints ou d'autres domaines tels que l'accès à la santé ou aux écoles, les mesures mises en place font appel à la bonne volonté des parties prenantes, sans que la situation particulière des familles de militaires, conjoints comme enfants, ne soit prise en compte officiellement.

Un exemple concerne plus particulièrement les conjoints de militaires qui dépendent du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports. Ces fonctionnaires rencontrent des problèmes récurrents pour bénéficier de mutations afin d'accompagner la mutation de leur conjoint militaire. Une convention prévoit en ce domaine, depuis 2022, un appui spécifique par les services du ministère des Armées (Défense mobilité) afin d'accompagner les demandes de mutations liées à une mobilité géographique du conjoint militaire.

Cette convention précise que cet accompagnement reste limité aux règles de droit commun concernant les mutations de professeurs et d'enseignants, notamment en ce qui concerne les barèmes de points alloués aux fonctionnaires, qui sont pris en compte pour prioriser les demandes de mutation, conformément aux dispositions du code de la fonction publique et des lignes directrices de gestion ministérielles.

Il apparaît que ce dispositif ne permet pas, en l'état, d'accorder une quelconque priorité aux conjoints de militaires, dont la situation particulière, comportant des mutations fréquentes, est au contraire un handicap pour l'octroi de points liés à l'ancienneté. Au mieux, les conjoints concernés témoignent d'un accompagnement qui se limite à franchir avec succès le mouvement inter-académique, mais ne permet que trop rarement d'obtenir un poste compatible avec l'affectation du militaire lors du mouvement intra-académique.

Considérant que la situation particulière des conjoints de militaires leur fait porter une part importante des sujétions propres à l'état militaire, dont elles relèvent de fait sinon en droit, le Haut Comité estime justifiée une mesure qui permettrait de compenser ces sujétions, par exemple une bonification de points dont les modalités pourraient prendre en compte de manière croissante les mobilités subies au cours de leur carrière.

La mise en œuvre d'une telle mesure, qui devrait être étendue à toutes les situations similaires dans les différents versants de la fonction publique, imposera de recenser et d'ajuster autant que de besoin les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Selon le même principe, **il serait souhaitable de faire bénéficier également les enfants de militaires d'une forme de bonification, par exemple dans le cadre de la poursuite de leurs études, fréquemment perturbées par les mutations de leur parent militaire**.

Il est par exemple difficile pour un lycéen de formuler des vœux géographiques lors de la procédure « Parcoursup » quand son parent militaire doit être muté à l'été qui suit l'obtention de son baccalauréat. En effet, le préavis de mutation des militaires ne permet que rarement de connaître le prochain lieu de vie familial avant les échéances de ce processus de formulation de vœux, qui doivent être finalisés au plus tard début avril. Pour mémoire, en 2024, 28 % des militaires relevant du ministère des Armées mutés avec changement de résidence ont eu un préavis inférieur à 5 mois ; ce taux s'élevait à 40 % dans l'armée de Terre.

Il pourrait donc être envisagé d'accorder aux lycéens enfants de militaires un système de bonification ou de priorisation dans l'examen de leur vœux « Parcoursup », ou du moins prévoir qu'ils puissent faire partie des candidats pouvant bénéficier d'un réexamen de leur dossier dès l'ouverture de la phase d'admission auprès de la commission d'accès à l'enseignement supérieur, comme il est déjà prévu dans d'autres situations, par exemple pour les sportifs de haut niveau. Dans ce cas précis, il s'agirait de compléter l'énumération des dérogations possibles qui figure au IX de l'article L. 612-3 du code de l'éducation pour en faire bénéficier les enfants de militaires.

Enfin, en contrepartie des sujétions que subissent les conjoints de militaires en terme de déroulement de carrière, le Haut Comité estime que l'attribution de trimestres de cotisation ou une majoration de retraite au bénéfice des conjoints de militaires apparaît justifiée. En effet, les mobilités fréquentes, les ruptures de carrière ou les renoncements professionnels, directement liés à l'état militaire de leur conjoint, affectent durablement leurs droits à retraite. Ces désavantages ne résultent pas de choix individuels, mais de nécessités de service. Dès lors, une compensation contributive constituerait une mesure d'équité, reconnaissant l'engagement direct des conjoints dans la mission militaire et contribuant à une meilleure soutenabilité des parcours familiaux.

Les exemples précédemment évoqués ne recouvrent pas toutes les difficultés rencontrées par les familles de militaires. Le Haut Comité souligne donc la nécessité d'adopter une approche globale, consistant à recenser de manière systématique l'ensemble des points de friction susceptibles d'affecter la situation personnelle et professionnelle des conjoints et des enfants de militaires. Une telle démarche doit permettre d'identifier précisément les obstacles rencontrés et d'y apporter des réponses formalisées, pérennes et adaptées, à la hauteur des contraintes propres à la condition militaire.

Recommandation 7 : Le Haut Comité recommande de reconnaître formellement la situation spécifique des familles de militaires (conjoints et enfants) en prévoyant, au besoin dans les dispositions législatives et réglementaires, des dispositifs dédiés destinés à faciliter la continuité de leur parcours personnel et professionnel.

Ces dispositifs pourraient notamment porter sur l'accès à l'emploi des conjoints, l'accompagnement des mobilités géographiques (par exemple pour les ressortissants du ministère de l'Éducation nationale), l'attribution de trimestres de cotisation de retraite, ainsi que sur des aménagements adaptés en matière de scolarité et de poursuite d'études pour les enfants, afin de tenir compte des contraintes propres à la condition militaire.

3.2. Accorder une priorité à l'emploi des conjoints

La diversité des situations individuelles des conjoints de militaires ne permet pas d'apporter une solution unique aux problèmes qu'ils rencontrent dans le déroulement de leurs carrières professionnelles.

Le Haut Comité constate que les solutions actuellement proposées reflètent bien cette difficulté. Il s'agit principalement de dispositifs visant à encourager ou accompagner l'emploi des conjoints, reposant sur la bonne volonté des employeurs publics ou privés, dont l'effectivité reste difficilement mesurable.

Par exemple, les manifestes *Pro Miles* qui sont régulièrement signés par des employeurs publics comme privés depuis 2022, comportent systématiquement un engagement à soutenir, dans la mesure du possible, l'emploi des conjoints de militaires.

Il n'est cependant pas possible en l'état de faire un bilan de ces dispositifs incitatifs, qui demeurent encore très méconnus des conjoints eux-mêmes. Le Haut Comité estime que leur effectivité pourrait être mieux mesurée, et que ces dispositifs gagneraient à être mieux connus des conjoints par une communication ciblée. Le développement d'une « bourse aux emplois » dédiée à tous les conjoints de militaires pourrait constituer un moyen adapté pour une telle mise en valeur de ces partenariats.

Il n'est pas rare, dans les pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni, de trouver des offres d'emploi visant spécifiquement des conjoints de militaires, par exemple sur des postes qui peuvent s'exercer entièrement à distance (« *full remote* ») qui leur permettent donc de s'affranchir de la contrainte de mobilité géographique. Des propositions de ce type pourraient utilement être proposées sur la bourse aux emplois recommandée par le Haut Comité.

Recommandation 8 : Pour favoriser l'accès à l'emploi des conjoints, le Haut Comité recommande de :

- mieux mesurer la réalisation effective des conventions, accords ou partenariats déjà mis en place entre les armées et les employeurs civils, notamment dans le secteur public, et de mieux les mettre en avant au profit des conjoints de militaires ;
- créer une bourse aux emplois dédiée à tous les conjoints de militaires, pour mettre en contact directement les employeurs avec les candidats à l'embauche, sur le modèle de la plateforme « Oryx » mise en œuvre par la Gendarmerie nationale.

3.3. Prévoir des mesures de reconnaissance visant directement les conjoints et familles de militaires

Au-delà des mesures formelles proposées précédemment, le Haut Comité estime que la reconnaissance de la Nation envers les familles de militaires (conjoints et enfants) doit également se traduire par des actions à forte portée symbolique.

À l'instar de la valorisation de l'engagement des militaires eux-mêmes, qui s'exprime notamment à travers des cérémonies, des distinctions et des récompenses, cette reconnaissance gagnerait à être rendue visible et incarnée.

L'initiative récente de l'ANFEM, avec l'organisation le 2 juin 2026 de la première « journée de reconnaissance des conjoints de militaires » sous le patronage du ministre des Armées, en constitue une première illustration.

Dans cette perspective, le Haut Comité recommande d'instituer une forme de reconnaissance officielle, reposant sur des modalités concrètes et solennelles, afin de matérialiser la reconnaissance de la Nation envers les familles de militaires, qui contribuent pleinement à l'engagement des militaires.

Recommandation 9 : Le Haut Comité recommande de matérialiser la reconnaissance de la Nation envers les familles de militaires, qui contribuent pleinement à l'engagement des militaires, en instituant une forme de reconnaissance officielle, reposant sur des modalités concrètes et solennelles.

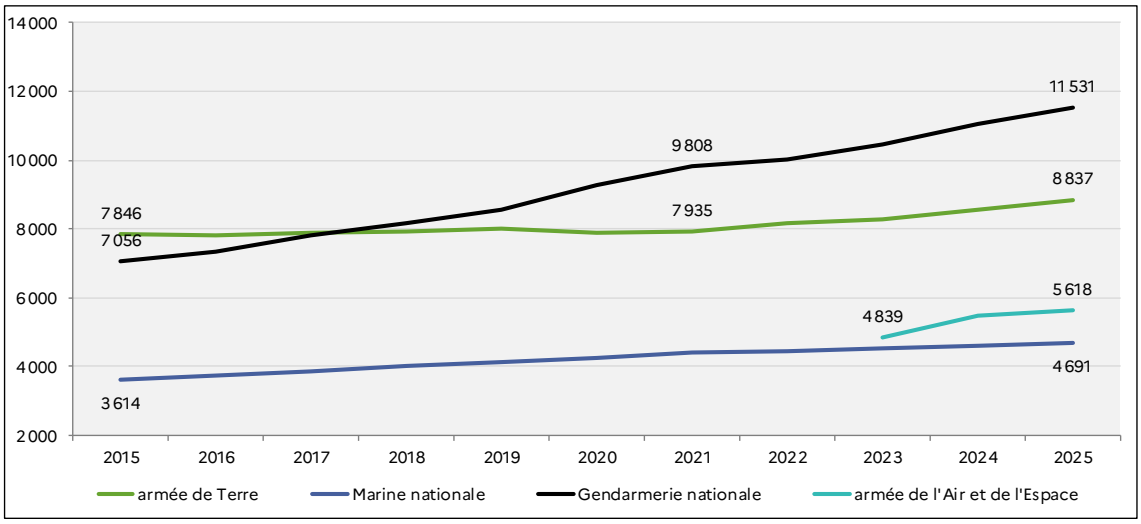
4. La situation particulière des couples de militaires

4.1. Une « endogamie » en légère progression

La proportion de couples de militaires connaît une augmentation sensible, tendance particulièrement marquée au sein de la Gendarmerie nationale. Ce phénomène « d'endogamie » n'est toutefois pas nouveau. Dès 2013, le Haut Comité relevait une augmentation significative de ces situations, la part des militaires vivant avec un conjoint militaire étant passée de 14 % en 2001 à 23 % en 2009. Cette évolution s'accompagnait d'une prévalence plus marquée dans certains corps, notamment au sein du service de santé des armées.

Les données les plus récentes font état, en 2025, d'environ 30 600 militaires des trois armées et de la Gendarmerie nationale en couple avec un autre militaire (graphique 12). L'absence de données relatives à l'armée de l'Air et de l'Espace avant 2023 ne permet pas une comparaison directe avec la situation en 2015, mais sur le périmètre restreint aux deux autres armées et à la Gendarmerie nationale **le nombre de militaires en couple avec un autre militaire a augmenté de 35 % entre 2015 et 2025**. Cette hausse est particulièrement portée par la Gendarmerie nationale, où elle atteint plus de 63 % en 10 ans.

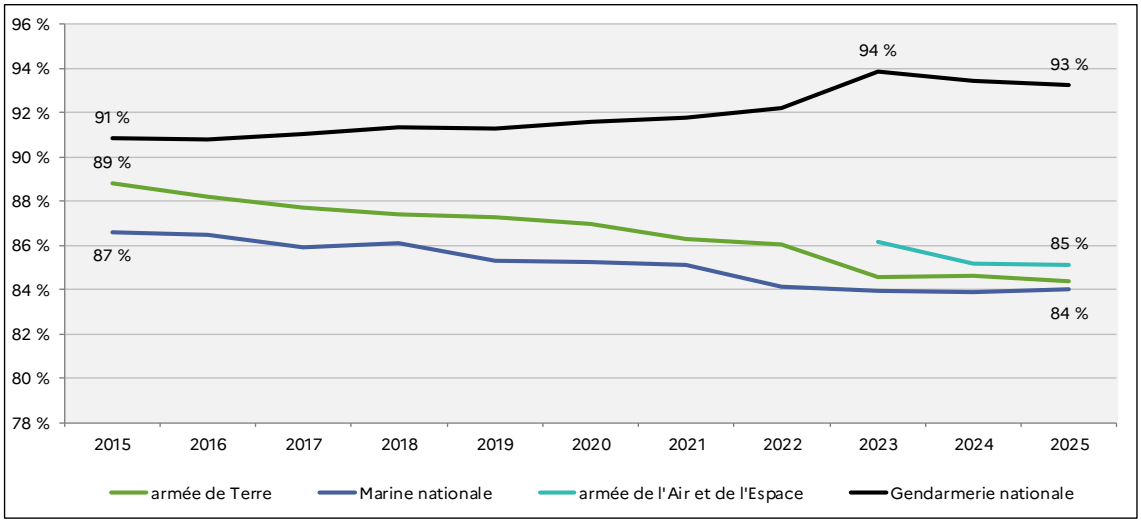
Graphique 12 – Évolution du nombre de militaires des armées et de la Gendarmerie nationale en couple avec un militaire des forces armées, de 2015 à 2025



Source : questionnaires du Haut Comité aux DRH d'armées.
Champ : militaires de l'armée de Terre, de la Marine nationale, de l'armée de l'Air et de l'Espace et de la Gendarmerie nationale mariés ou pacsés avec un militaire des forces armées.

Parmi ces militaires, la très grande majorité est en couple avec un conjoint appartenant à la même armée : environ 85 % dans les trois armées et 93 % dans la Gendarmerie nationale (graphique 13). La tendance depuis 2015 n'est cependant pas homogène, avec un renforcement modéré des couples « internes » dans la Gendarmerie et une baisse générale dans les trois armées.

Graphique 13 - Évolution de la proportion de militaires des armées et de la Gendarmerie nationale en couple avec un militaire de la même force armée, parmi les militaires en couple avec un autre militaire, de 2015 à 2025



Source : questionnaires du Haut Comité aux DRH d'armées.
Champ : militaires de l'armée de Terre, de la Marine nationale, de l'armée de l'Air et de l'Espace et de la Gendarmerie nationale mariés ou pacsés avec un militaire de la même force armée.
Lecture : en 2025, parmi les militaires de la Gendarmerie nationale en couple avec un autre militaire, ce dernier exerce également dans la Gendarmerie dans 93 % des cas.

4.2. Une contrainte de gestion prise en compte au cas par cas

La gestion des carrières des couples de militaires constitue un enjeu structurant pour les ressources humaines des armées, en particulier à travers la question des mobilités géographiques. Celles-ci supposent de pouvoir proposer des affectations simultanées, dans une même zone géographique, compatibles avec les grades, les spécialités et les parcours professionnels de chacun. Si, dans certains cas spécifiques, notamment au sein de la Gendarmerie nationale, l'affectation d'un couple peut représenter un avantage dans des territoires peu attractifs pour l'emploi des conjoints civils, la situation demeure globalement complexe et contraignante.

Les directions des ressources humaines des différentes armées ont intégré cette problématique, désormais fréquente, et prévoient des dispositifs de gestion spécifiques. Toutefois, les difficultés sont sensiblement accrues pour les couples dits « mixtes », composés de militaires relevant d'armées ou de services différents. Malgré l'existence d'un dialogue structuré entre gestionnaires, la coordination interarmées se révèle mécaniquement plus lente et moins fluide que dans le cas d'un gestionnaire unique, ce qui peut limiter les marges de manœuvre. L'augmentation précédemment décrite des couples « mixtes » implique une complexité croissante pour les gestionnaires.

Lorsque les mutations concertées ne peuvent être obtenues, le recours au célibat géographique constitue une réponse, mais elle déplace la contrainte vers la sphère familiale. La présence d'enfants rend alors l'organisation du quotidien particulièrement exigeante, impliquant souvent qu'un des deux conjoints réduise sa disponibilité opérationnelle. Les DRH d'armées évoquent un traitement « bienveillant » de ces situations, tout en soulignant la nécessité d'une anticipation renforcée, pouvant atteindre 18 mois avant l'échéance des mutations. En pratique, des arbitrages sont fréquents : le conjoint le plus gradé reste généralement prioritaire dans le cycle d'affectation, ce qui limite la progression simultanée des deux carrières. Il n'y a cependant pas de règle absolue en la matière, et les difficultés de gestion de certaines filières en tension peuvent primer les considérations liées au grade.

Dans les faits, il est courant que l'un des deux conjoints mette sa carrière en retrait, au moins temporairement. Cette situation semble concerner encore majoritairement les militaires féminins, qui peuvent être conduits à solliciter des congés sans solde ou à accepter des affectations moins favorables, qui ne correspondent pas à leur expérience ou à leurs qualifications.

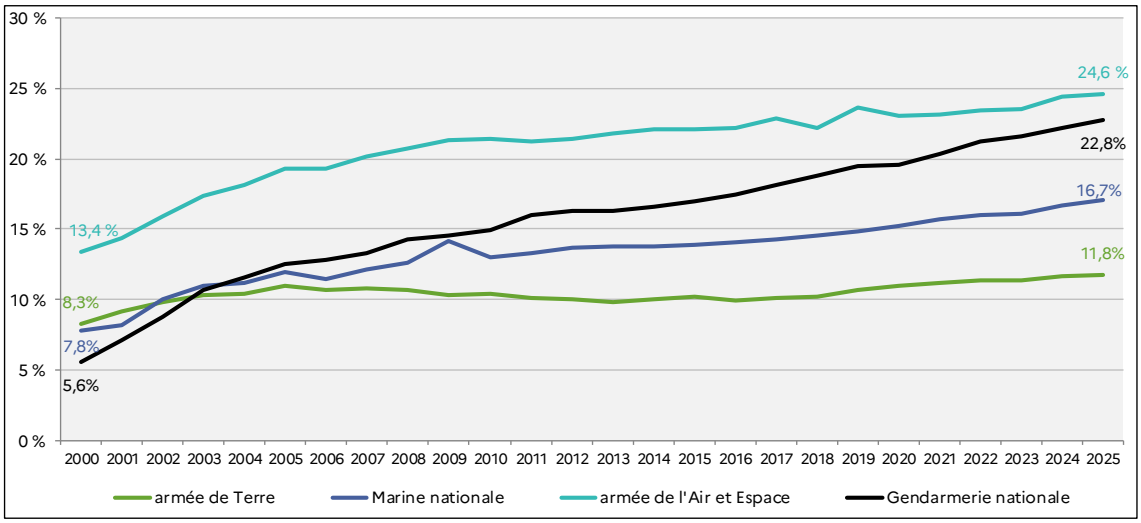
Ce constat, s'il traduit un progrès en matière d'égalité, souligne néanmoins une limite structurelle : la difficulté à concilier pleinement deux carrières militaires dynamiques au sein d'un même couple. Dans ce contexte, l'amélioration de la coordination entre armées et services apparaît comme un levier essentiel. Une plus grande fluidité des processus, associée à une meilleure anticipation et à des outils de gestion partagés, permettrait de mieux prendre en compte ces situations et de limiter les renoncements professionnels qu'elles impliquent.

4.3. La carrière des militaires féminins

Les carrières des militaires féminins se situent à la confluence de toutes les problématiques de gestion des ressources humaines de l'institution, et sont soumises à une forte tension structurelle entre les contraintes de la parentalité et le principe de disponibilité, constitutif de l'état militaire. Si l'égalité statutaire et de rémunération entre hommes et femmes à situation égale est un principe absolu et garanti dans les armées, la réalité des parcours professionnels témoigne de freins persistants à l'accès aux responsabilités supérieures.

L'analyse des données relatives à la place des femmes dans les armées met en évidence une mutation profonde de la physionomie des forces depuis un quart de siècle. Le taux de féminisation global dans les forces armées a connu une progression continue à la hausse, passant de 9,1 % en 2000 à 18,9 % en 2024. Comme l'illustre le graphique suivant, cette augmentation concerne les trois armées et la Gendarmerie nationale, à des degrés divers.

Graphique 14 - Évolution du taux de féminisation dans l'armée de Terre, la Marine nationale, l'armée de l'Air et de l'Espace et la Gendarmerie nationale, de 2000 à 2025



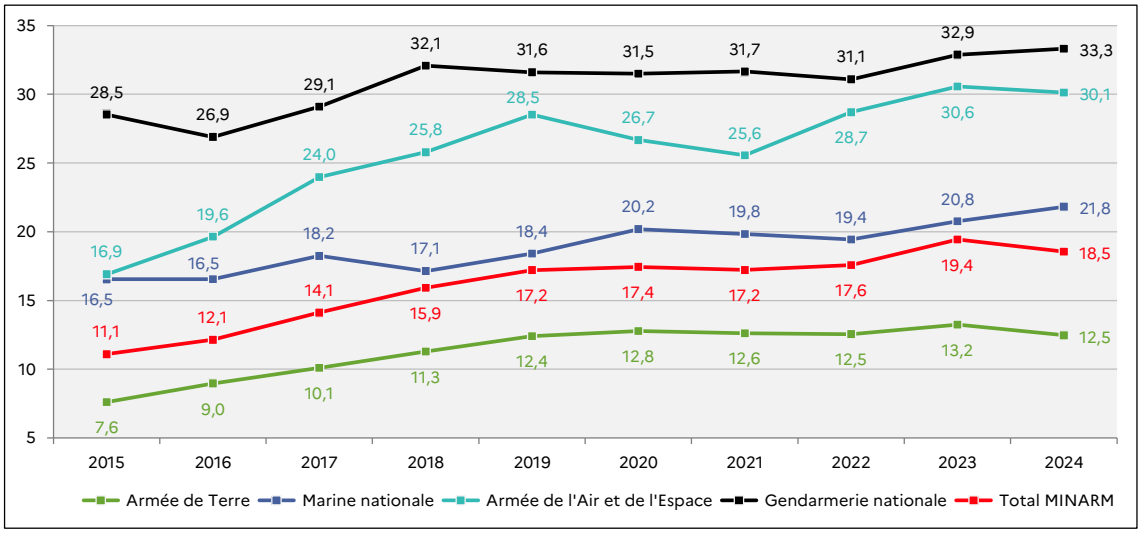
Sources : ministère des Armées, bilan social, rapport social unique à partir de 2024 ; ministère de l'Intérieur, direction générale de la Gendarmerie nationale.
Champ : ensemble des femmes militaires de l'armée de Terre, de la Marine nationale, de l'armée de l'Air et de l'Espace et de la Gendarmerie nationale.

Les différentes filières professionnelles des armées sont très diversement féminisées. Les femmes sont par exemple particulièrement sous-représentées dans la spécialité « combat de l'infanterie » (armée de Terre), chez les fusiliers marins (Marine nationale) et parmi le personnel navigant de l'armée de l'Air et de l'Espace.

D'autres filières, comme la « gestion des ressources humaines » dans les trois armées ou encore les corps qui relèvent du statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ou des praticiens des armées, présentent un très fort taux de féminisation.

La proportion de femmes parmi les nouvelles recrues est également en hausse tendancielle, étant passé entre 2015 et 2024 de 11,1 % à 18,5 % au ministère des Armées, et de 28,5 % à 33,3 % dans la Gendarmerie nationale.

Graphique 15 - Évolution de la proportion (%) des femmes dans le recrutement annuel au sein de la société civile, dans les forces armées et les formations rattachées, de 2015 à 2024



Sources :: ministère des Armées : bilan social puis rapport social unique à partir de 2021 ; Gendarmerie nationale : réponses à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : ensemble du personnel militaire féminin recruté au sein de la société civile (c'est-à-dire les recrutements externes, hors promotion interne), sous PMEA du ministère des Armées et dans la Gendarmerie nationale. Pour l'armée de l'Air et de l'Espace : y compris SIAé depuis 2017. Autres (SSA, SEO, DGA, SCA, SID, CGA et APM) sont inclus dans le total MINARM.
Note de lecture : les données de la promotion interne ne sont pas prises en compte dans ce graphique.

Cependant, si la part des femmes est plus élevée parmi les jeunes militaires, le Haut Comité fait le constat que leur engagement dans la durée reste difficile, ce qui est particulièrement visible dans les parcours d'officiers.

Ce constat n'est pas récent et a fait l'objet à plusieurs reprises d'orientations politiques visant à promouvoir l'intégration des femmes au sein des armées.

En 2019, le plan « mixité » déployé au ministère des Armées prévoyait notamment des mesures portant sur le renforcement de la féminisation du haut encadrement en fixant des objectifs chiffrés : 10 % de femmes chaque année parmi les lauréats du concours de l'École de guerre ; 10 % de femmes parmi les officiers généraux d'ici 2022 ; doublement de la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025[87].

Plus récemment, le rapport annexé à la loi de programmation militaire pour les années 2024 à 2030 affiche l'objectif d'atteindre « *une part de femmes parmi les militaires d'active située à 20 % d'ici 2030* », en portant une attention particulière aux dispositifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la défense, aux dispositifs facilitant la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, et à l'accompagnement des femmes dans leur parcours pour accéder aux postes sommitaux[88].

Or, si l'attrition initiale des militaires féminins obéit à des déterminants globalement similaires à ceux de leurs homologues masculins (voir paragraphe 3.3.1 de la 1ère partie), la divergence s'observe plus tard dans le déroulement de la carrière, au moment où se rejoignent l'accélération des parcours professionnels et les exigences de la parentalité.

[87] Le taux de femmes parmi les officiers généraux atteignait 7 % en 2019, 10 % en 2022, et 11,3 % en 2025.

[88] Rapport annexé à la loi de programmation militaire 2024-2030, paragraphe 2.2.1.

Dans son 17e rapport relatif aux officiers, le Haut Comité relevait, en observant la pyramide des âges des officiers, tant de carrière que sous contrat, relevant du ministère des Armées ou de la Gendarmerie nationale, que les femmes quittent le service plus tôt que les hommes. Ce phénomène d'érosion des effectifs féminins en milieu de carrière est particulièrement marqué pour la pyramide des officiers de carrière, précisément au moment où s'opère l'accès aux responsabilités de commandement et au statut d'officier supérieur.

La répartition par grade montre également une proportion décroissante de femmes à mesure que l'on s'élève dans la chaîne hiérarchique des corps d'officiers relevant du ministère des Armées[89]. Chez les officiers subalternes, les femmes représentent 27 % des sous-lieutenants, mais cette proportion chute à 18 % au grade de capitaine. La rupture est encore plus visible au niveau des officiers supérieurs et généraux : les femmes constituent 24 % des commandants, 10 % des colonels, et seulement 8 % des officiers généraux. Une tendance similaire affecte la Gendarmerie nationale, où la proportion de femmes colonels et officiers généraux est seulement de 3 %.

L'accès des femmes aux sommets de la hiérarchie militaire reste tributaire de l'ouverture historique des grandes écoles d'officiers, dont les effets se font ressentir avec le décalage temporel propre aux carrières militaires. Ainsi, en janvier 2026, la promotion au grade de contre-amiral de la première femme officier général issue de l'École navale, issue de la promotion 1993 (qui fut la toute première promotion de cette école à accueillir la mixité) constitue un jalon historique et incarne parfaitement l'adage, qui s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes : « il faut (au moins) 30 ans pour faire un(e) général(e) ».

De même, les avancées récentes, symbolisées par la nomination de la première femme « cinq étoiles » des armées françaises en 2019, au sein du corps des ingénieurs de l'armement, ou l'accession en 2020 d'une femme au grade de général de corps d'armée (« quatre étoiles ») dans la Gendarmerie nationale, démontrent que les sommets institutionnels commencent à s'ouvrir, bien que de manière encore très restreinte. Même au sein du service de santé des Armées, majoritairement féminisé au stade du recrutement initial, on observe moins de 25 % de femmes parmi les officiers qui accèdent au généralat.

Pour lever ces freins structurels, se pose la question de l'organisation du temps de service et des ajustements qui pourraient être trouvés au principe de disponibilité « en tout temps et en tout lieu » dont le corollaire est que les militaires d'active servent, sans exception, à temps plein. À titre de comparaison, le modèle RH du service de santé des armées allemandes intègre le recours au temps partiel comme modalité de service plus souple, mais au prix d'une surcompensation structurelle significative du nombre de soignants pour maintenir la capacité opérationnelle.

Dans les armées françaises, en l'état actuel des règles statutaires, la seule possibilité pour un militaire de servir à temps partiel est d'intégrer la réserve opérationnelle de 1er niveau. Dans son 18e rapport consacré aux réserves, le Haut Comité avait d'ailleurs souligné le cas original de militaires d'active qui, placés dans certaines positions statutaires de non-activité, peuvent souscrire un engagement à servir dans la réserve. En effet, cette

[89] Données 2021 publiées dans le 17e rapport du Haut Comité (2023).

possibilité ouverte par la loi de programmation militaire 2019-2025 aux militaires placés en congé pour convenances personnelles pour élever un enfant de moins de huit ans, est, depuis la loi de programmation militaire 2024-2030, proposée aux militaires d'active en congé parental, en congé pour convenances personnelles ou en disponibilité[90]. Cette disposition constitue à ce jour le seul assouplissement de la logique qui oppose, pour les militaires d'active, l'activité à temps plein et la non-activité.

[90] Articles L. 4211-1-1, L. 4138-14, L. 4138-16 et L. 4139-9 du code de la défense.

Partie 4

« Cap vers une nouvelle carrière »

1. L'importance de la reconversion dans la condition militaire

1.1. Même lorsqu'elles sont menées à leur terme statutaire, les carrières militaires sont structurellement courtes

Le modèle de ressources humaines des armées est structuré par l'exigence de disponibilité opérationnelle et par les spécificités du métier militaire, qui impliquent le maintien de personnels jeunes et pleinement aptes au combat. Ce principe de jeunesse constitue un déterminant central, induisant un flux soutenu de départs à un âge relativement précoce.

Si les mobilités professionnelles sont aujourd'hui courantes, elles relèvent généralement d'un choix individuel. À l'inverse, la reconversion des militaires s'inscrit davantage dans une contrainte structurelle liée à la brièveté des carrières.

Les officiers sous contrat et les militaires engagés sont ainsi soumis à des limites de durée de service, respectivement fixées à 20 et 27 ans[91]. En conséquence, un militaire du rang, sous réserve que son contrat soit suffisamment renouvelé, devra quitter l'institution au plus tard entre 45 et 52 ans, selon son âge d'engagement.

Pour les officiers de carrière et les sous-officiers, les limites d'âge varient en fonction du statut et du grade, permettant d'ajuster ce principe aux responsabilités exercées. Les officiers des armes voient ainsi leur limite d'âge fixée à 59 ans, tandis que les corps de soutien bénéficient de bornes plus élevées : 62 ans pour les commissaires des armées et les praticiens du service de santé, et jusqu'à 66 ans pour les ingénieurs de l'armement.

S'agissant des officiers généraux, l'âge maximal de maintien en première section est également différencié : 63 ans pour les officiers des armes et jusqu'à 67 ans pour certains corps spécialisés.

En comparaison, la Gendarmerie nationale se distingue par une homogénéité plus marquée : les sous-officiers de carrière peuvent y servir jusqu'à 58 ans, y compris au grade de gendarme, soit un écart pouvant atteindre 11 ans avec certains sous-officiers subalternes des armées, dont la limite est fixée à 47 ans.

Ces bornes, définies par le statut général des militaires, peuvent toutefois faire l'objet d'aménagements, notamment par le biais de prolongations d'activité, en fonction des besoins des armées.

1.2. La plupart des militaires quittent l'institution avant d'avoir atteint leur limite d'âge

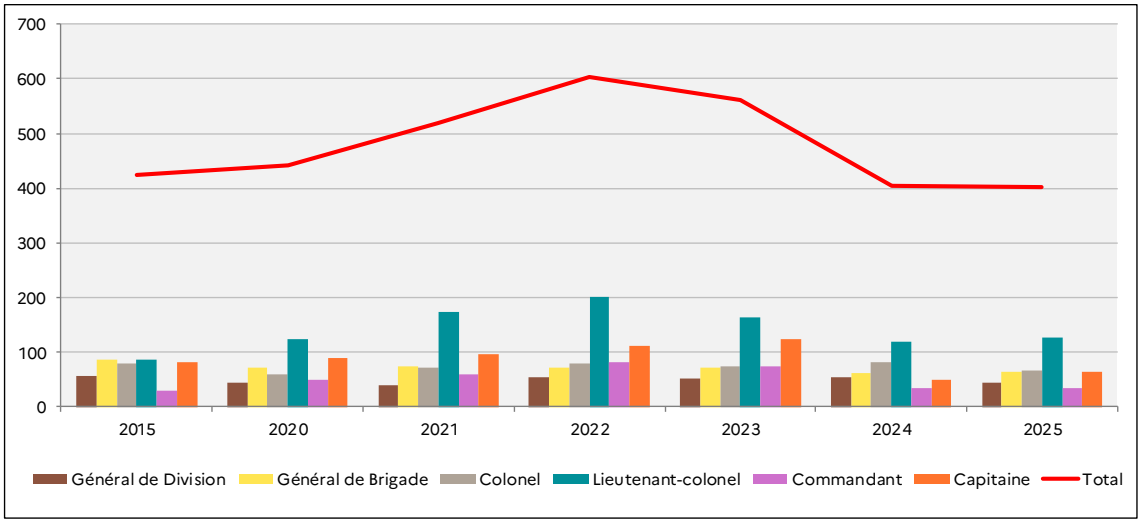
Le Haut Comité constate que le nombre de militaires quittant les armées par atteinte de la limite d'âge correspondant à leur grade est très faible par rapport au total des départs.

[91] Elle est seulement de 17 ans pour les militaires commissionnés.

En 2025, pour l'ensemble du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale, 1 117 militaires ont quitté le service dans ces conditions.

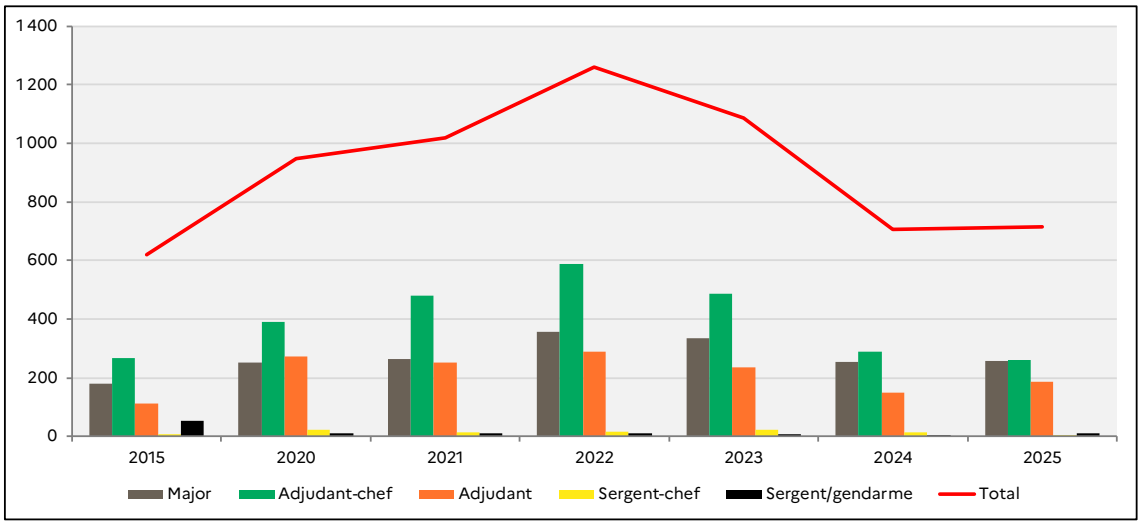
Comparé aux quelque 25 000 départs du service actif recensés annuellement, ce nombre est donc relativement faible, et concerne essentiellement des officiers ou des sous-officiers arrivés au terme de leur parcours de carrière et n'envisageant pas de reprise d'activité dans le secteur civil. La très grande majorité des militaires n'attend pas d'avoir atteint cette limite statutaire pour retourner à la vie civile.

Graphique 16 – Évolution du nombre d'officiers ayant quitté les forces armées à la limite d'âge, par grade, en 2015 et de 2020 à 2025



Source : service des retraites de l'État.
Champ : ensemble des officiers du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale ayant quitté par limite d'âge.

Graphique 17 - Évolution du nombre de sous-officiers ayant quitté les forces armées à la limite d'âge, par grade, en 2015 et de 2020 à 2025



Source : service des retraites de l'État.
Champ : ensemble des sous-officiers du ministère des Armées et de la Gendarmerie nationale ayant quitté par limite d'âge.

Le maintien en service au-delà de la limite d'âge : un dispositif marginal mais très positif

L'article L. 4139-17 du code de la défense, créé par la loi n° 2023-703 du 1er août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030, permet de maintenir certains militaires en activité jusqu'à trois ans au-delà de leur limite d'âge ou de durée de service, afin de préserver les compétences critiques et de soutenir la fidélisation.

Ces prolongations restent dérogatoires et sont accordées selon les besoins des armées, l'aptitude physique et l'intérêt du service. Elles concernent principalement des profils expérimentés ou spécialisés, dans un contexte de tensions sur les effectifs et de montée en puissance des réserves.

Après deux années de mise en pratique, les DRH d'armées évaluent de manière très positive cette possibilité de prolongation. En effet, le maintien en service permet de conserver une expérience terrain solide, acquise au fil des années. Cette mesure s'inscrit dans la politique de préservation des effectifs, et permet donc de compenser les sous-effectifs dans certaines filières en tension.

Du point de vue des militaires, cette disposition récente permet à ceux qui sont encore aptes et volontaires de poursuivre leur engagement au profit du métier des armes au-delà de la limite d'âge réglementaire, et leur évite d'engager un éventuel processus de reconversion vers le civil avec un potentiel désormais limité. Cette possibilité rencontre donc un succès certain auprès des militaires concernés. Dans l'armée de Terre, par exemple, 70 % des lieutenants-colonels ayant atteint leur limite d'âge en 2025 ont demandé un maintien en service, ainsi que 50 % des capitaines et des commandants dans une situation similaire.

Les militaires « boomerangs » qui se réengagent

La loi de programmation militaire 2024-2030 a également instauré un dispositif pérenne de réengagement des anciens militaires de carrière, leur permettant de revenir en service après un départ. Inspirée de mesures exceptionnelles prises en 2020 durant la crise sanitaire (qui autorisaient leur réintégration dans un délai de trois ans, jusqu'au 1er février 2023) cette faculté est désormais inscrite à l'article L. 4132-4-1 du code de la défense, avec un délai porté à cinq ans après la radiation des cadres.

En pratique, ce dispositif récent demeure encore marginal, avec 68 réintégrations en 2024 (pour 154 demandes) et 77 en 2025 (pour 130 demandes), mais pourrait se développer comme cela semble le cas dans marché de l'emploi civil où le phénomène des « salariés boomerangs » serait en nette progression [92].

Les militaires qui poursuivent leur carrière dans la réserve opérationnelle

Pour certains anciens militaires d'active, l'engagement dans la réserve opérationnelle de premier niveau constitue une forme de prolongement de la carrière militaire, sous un format plus souple. Ce dispositif permet de maintenir un lien avec l'institution tout en adaptant le niveau d'engagement aux contraintes personnelles ou professionnelles.

---

[92] L'expression « salarié boomerang » est régulièrement employée pour désigner les salariés qui démissionnent et quittent leur entreprise, puis y reviennent quelques mois ou quelques années après leur départ (source : Pourquoi le phénomène des « salariés boomerang » est en pleine croissance - Les Echos).

Pour les réservistes issus de l'active, cette modalité s'apparente en pratique à un passage à temps partiel. Elle répond notamment à des situations où le service à temps plein devient difficilement conciliable, en particulier pour des raisons de parentalité ou d'équilibre de vie. Des profils observés, comme certains sous-officiers, illustrent ce choix d'un engagement allégé mais durable.

La réserve peut également offrir une continuité financière partielle. Lorsqu'elle complète une pension militaire de retraite ou le salaire correspondant à une reprise d'activité par un volume suffisant de jours d'activité, elle limite la baisse de revenus consécutive au départ de l'active. Toutefois, cette stabilité dépend de la garantie effective des jours d'emploi, qui reste variable selon les besoins des armées.

1.3. Le manque de porosité entre les « mondes » civil et militaire est un frein à la reconversion des militaires

Les anciens militaires : une opportunité pour renforcer la cohésion nationale

Chaque année, les armées « restituent » à la société civile des milliers de militaires formés, expérimentés et porteurs de valeurs solides. Cette dynamique constitue une véritable opportunité pour la Nation : ces anciens militaires irriguent les entreprises, les administrations et le tissu associatif, où ils poursuivent des carrières utiles. Leurs compétences en management, en organisation, en gestion de crise ou en technique renforcent la performance collective. Au-delà des savoir-faire, ils diffusent un sens de l'engagement, du service et de l'intérêt général. Ainsi, la reconversion ne marque pas une rupture, mais la continuité d'un engagement au service de la collectivité sous d'autres formes.

Des compétences difficilement transposables dans le milieu civil

Pour de nombreux métiers militaires, la transposition directe dans le secteur civil demeure limitée, faute d'équivalences strictes. Les spécialités opérationnelles, en particulier, reposent sur des compétences difficilement valorisables en l'état sur le marché du travail.

C'est l'enjeu principal de la certification professionnelle, dont Défense mobilité est le pilote au sein du ministère des Armées, qui a permis l'enregistrement de 140 titres au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) au 31 décembre 2025, permettant permis de certifier 13 710 personnels en 2025[93].

Par exemple, les compétences des officiers des forces armées en termes de commandement, qui sont délicates à expliciter auprès d'un public civil souvent peu au fait des modalités de fonctionnement des armées, peuvent être certifiées depuis 2017 au titre de la qualification de « manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle » (MUFO), enregistrée au RNCP au niveau 7 (équivalent au niveau de *master*)[94]. L'obtention de cette certification est généralement possible, avec des nuances selon les armées, par la réussite au diplôme d'aptitude à l'emploi d'officier supérieur (DAEOS). L'enregistrement au RNCP de cette certification permet de mettre en regard des fonctions exercées au sein des

[93] La certification professionnelle est évaluée par la voie formative ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

[94] Fiche RNCP42091 - Manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle

armées (chef de service ou chef de bureau, par exemple) avec des emplois accessibles dans le secteur privé (comme directeur d'unité opérationnelle ou de *business unit*).

Malgré cet effort de valorisation des compétences acquises par les militaires par une « traduction » dans un langage compréhensible par le monde civil, la reconversion implique fréquemment l'acquisition de nouvelles qualifications et l'intégration de réseaux professionnels civils, constituant un véritable changement de trajectoire.

Pour autant, les militaires disposent d'atouts solides. Leur savoir-être (discipline, sens de l'engagement, capacité à travailler en équipe, gestion du stress) est particulièrement recherché par les employeurs. À cela s'ajoutent des compétences transversales (management, logistique, conduite de projet) ainsi qu'un réseau professionnel, notamment *via* les associations d'anciens militaires, qui jouent un rôle clé dans l'insertion.

Ce processus prend du temps. Les préconisations des acteurs de la transition professionnelle des militaires (Défense mobilité, MIRVOG) sont d'anticiper un projet de reconversion d'environ 1 an et demi à 2 ans pour permettre aux militaires de mûrir leur projet et éventuellement d'acquérir de nouvelles compétences pour le rendre réalisable.

Si certains militaires semblent tout à fait conscients de la durée nécessaire pour concrétiser un projet de reconversion, voire l'anticipent de beaucoup (notamment dans une démarche de préparer un « plan B » à activer le cas échéant très rapidement si leurs perspectives au sein de l'institution se réduisent), d'autres rencontrent des difficultés quand ces délais importants ne sont pas respectés.

Le faible nombre de mobilités externes ne permet pas aux militaires de réellement s'ouvrir au monde civil avant leur départ de l'armée

Le Haut Comité considère que les parcours croisés entre les sphères militaire et civile présentent des bénéfices significatifs pour l'ensemble des acteurs concernés, en favorisant le partage d'expériences, la confrontation des points de vue et l'émergence d'une culture commune. À cet égard, plusieurs dispositifs permettent d'exposer des publics civils aux réalités militaires, tels que les sessions de l'IHEDN, la participation d'auditeurs civils à l'École de guerre ou encore l'engagement de réservistes citoyens, contribuant ainsi à une meilleure compréhension des enjeux de défense.

En revanche, les opportunités offertes aux militaires pour découvrir le monde civil demeurent limitées. Si certains officiers peuvent suivre des formations dans des institutions civiles, notamment dans le cadre de l'enseignement militaire supérieur de deuxième niveau (EMS 2) ou de l'enseignement militaire supérieur scientifique et technique (EMSST), ces parcours restent peu nombreux. De même, les possibilités de détachement, prévues notamment par l'article L. 4138-8 du code de la défense, ou de mise à disposition, ne concernent qu'un nombre restreint de personnels.

À titre d'exemple, l'armée de Terre propose chaque année à 9 officiers une mobilité extérieure au sein d'autres ministères et a mis en place plus ponctuellement quelques expériences d'affectations dans le secteur privé, non reconduites à ce jour. De son côté, l'armée de l'Air et de l'Espace développe des mises à disposition auprès d'entreprises de la base industrielle et technologique de défense, notamment dans le cadre de réponses à des appels d'offres ou de contrats à l'export.

Malgré les efforts récents engagés autour des parcours d'officiers dits « 4 i » (interarmées, interministériel, international, immersion dans le secteur civil), ces dispositifs ne

permettent pas encore d'assurer une porosité suffisante entre les deux sphères. En effet, les armées consentent ces efforts dans un contexte de forte tension sur les effectifs, et doivent avant tout armer les postes indispensables en interne.

Il en résulte une acculturation encore limitée des militaires au secteur civil, susceptible de constituer un frein à leur reconversion.

2. Un « droit à la reconversion » diversement décliné

2.1. Le statut général des militaires offre les moyens d'un retour à une activité professionnelle civile aux anciens militaires

La reconversion des militaires constitue à la fois un devoir de l'État et une marque de reconnaissance de la Nation envers ceux qui se sont engagés à son service, parfois au péril de leur vie. Elle répond à une exigence morale liée aux contraintes spécifiques du métier militaire : mobilité fréquente, intensité de l'engagement, fragilisation de la vie familiale et carrières souvent courtes. Dès lors, l'État ne peut se désintéresser du devenir professionnel des militaires quittant l'institution, souvent encore jeunes et sans revenus.

Consacrée par l'article L. 4111-1 du code de la défense, l'aide au retour à la vie civile est pleinement intégrée à la condition militaire : « *Le statut énoncé au présent livre […] offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile […]* ». Elle constitue une compensation essentielle, d'autant plus nécessaire que les intéressés ont été durablement éloignés du monde professionnel civil, ce qui complique leur réinsertion.

Les conditions de départ des forces armées et formations rattachées ainsi que les conditions d'emploi après l'exercice du métier militaire font partie intégrante de la définition de la condition militaire, inscrite dans la loi depuis 2005 : *« La condition militaire […] inclut les conditions de départ des forces armées et formations rattachées ainsi que les conditions d'emploi après l'exercice du métier militaire. »*[95].

2.2. La reconversion participe pleinement à la fidélisation

Les dispositifs de reconversion font partie intégrante des politiques RH des armées

Les « moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile » mentionnés dans le premier article du statut général des militaires sont variés et leurs modalités peuvent évoluer selon le contexte.

Les militaires peuvent, sous conditions, bénéficier « de droit » de certains de ces dispositifs. C'est par exemple le cas du pécule des officiers de carrière (PECA), qui peut notamment être attribué de plein droit aux officiers de carrière ayant dépassé dans son grade le niveau d'ancienneté fixé par le statut particulier de son corps d'appartenance en application des dispositions du 1° du II de l'article L. 4136-4 du code de la défense.

Toutefois, la plupart des dispositifs d'aide au départ sont accessibles sur demande agréée par l'autorité militaire : dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle,

[95] Article L. 4111-1 du code de la défense.

formation professionnelle, accompagnement vers l'emploi, congé de reconversion[96], congé pour création ou reprise d'entreprise[97], période de reconversion et période complémentaire de reconversion[98], ou encore la procédure de « détachement-intégration » vers la fonction publique[99].

En période de déflation des effectifs, comme ce fut le cas entre 2008 et 2015, les départs sont encouragés et les agréments sont donc largement accordés aux militaires qui en font la demande ; dans le contexte actuel de fidélisation du personnel militaire, au contraire, les conditions d'accès à ces dispositifs peuvent être bien plus restrictives, les armées pouvant les moduler en fonction de leurs besoins en gestion, du profil du militaire demandeur ou de la filière concernée.

Par exemple, les seules conditions d'ancienneté posées par le code de la défense pour le bénéfice d'un accès à la fonction publique par la procédure de « détachement-intégration » sont les suivantes[100] :

- pour un emploi de catégorie A :
  - soit 10 ans de service en qualité d'officier ;
  - soit 15 ans de service, dont 5 ans comme officier[101] ;
- pour un emploi de catégorie B : 5 ans de services militaires ;
- pour un emploi de catégorie C : 4 ans de services militaires.

La nécessité supplémentaire d'un agrément du ministère des Armées permet aux DRH d'armées de poser des conditions différenciées selon leurs politiques des départs et des règles de gestion, qui peuvent durcir les exigences légales et réglementaires en termes de durée de service et déterminer des publics cibles.

À titre d'exemple, un militaire du rang pourra solliciter un agrément pour l'accès à ce dispositif à partir de 20 ans de service s'il appartient à l'armée de l'Air et de l'Espace, dès 9 ans de service dans la Marine nationale, et à partir de 9 ans également dans l'armée de Terre, qui applique toutefois une priorité aux militaires du rang ayant plus de 15 ans d'ancienneté. Pour les officiers et sous-officiers, des critères supplémentaires liés à la spécialité détenue et au statut (contrat/carrière) sont également prévus et ajustés chaque année dans des directives de gestion propres à chaque armée.

Expression de la reconnaissance de la Nation à l'égard des militaires qui ont pour vocation de la défendre, la reconversion constitue donc également un outil de gestion

---

96 Article L. 4139-5 du code de la défense.

97 Article L. 4139-5-1 du code de la défense.

98 Article R. 4138-54 du code de la défense.

99 Article L. 4139-2 du code de la défense.

100 Article R. 4139-11 du code de la défense. Des conditions complémentaires existent également :
- avoir achevé les éventuels liens au service liés à une formation spécialisée ou à une prime de fidélisation ;
- pour les militaires de carrière, être à plus de deux ans de la limite d'âge du grade au moment du détachement.

101 L'accès aux postes de catégorie A grâce à cette procédure est donc réservé aux seuls officiers. Depuis son rapport thématique 2021, le Haut Comité recommande que l'accès aux postes de catégorie A soit également ouvert, sous conditions, aux sous-officiers. C'est également une recommandation de la Commission nationale d'orientation et d'intégration (cf. rapport d'activité 2025 de la CNOI, page 6).

des ressources humaines militaires et participe à la fidélisation en tant que levier de régulation des flux de départ.

La garantie d'une bonne reconversion permet de fidéliser

Paradoxalement, la qualité de l'accompagnement à la reconversion constitue un levier de fidélisation des militaires. En sécurisant les perspectives de retour à la vie civile, l'institution réduit l'incertitude liée à l'après-carrière et renforce la confiance des personnels dans leur engagement. Savoir que des dispositifs efficaces existent pour valoriser leurs compétences et faciliter leur insertion ultérieure apaise les inquiétudes et permet de se projeter plus sereinement dans la durée. Ainsi, loin d'encourager les départs, une politique de reconversion ambitieuse contribue à stabiliser les effectifs en rendant l'engagement militaire plus attractif et compatible avec des trajectoires professionnelles évolutives.

2.3. Certaines catégories de militaires bénéficient d'un accompagnement renforcé

En outre, certains militaires font l'objet d'une attention particulière, au regard tant de la reconnaissance due à leur engagement que des enjeux spécifiques liés à leur reconversion.

Tel est notamment le cas des militaires blessés, pour lesquels la solidarité nationale s'exprime de manière renforcée. Ceux-ci bénéficient d'un accès sans limitation de durée aux services de Défense mobilité, afin de favoriser leur accompagnement dans la durée. Par ailleurs, le dispositif des emplois réservés, prévu à l'article L. 4139-3 du code de la défense, bénéficie depuis le 1er janvier 2020 aux blessés en service, aux titulaires d'une pension militaire d'invalidité radiés des cadres ainsi qu'aux blessés en opérations extérieures. Les services départementaux de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre sont chargés, à cet égard, de l'établissement des passeports professionnels. En 2026, plus de 2 400 militaires blessés sont ainsi engagés dans un parcours d'accompagnement.

Une attention spécifique est également portée aux militaires du rang, dont le niveau de qualification initial, en moyenne plus faible, peut rendre plus délicate la transposition des compétences acquises en service vers le marché du travail civil. Au-delà d'un impératif de reconnaissance, cet accompagnement répond également à une logique de bonne gestion, les éventuels droits à l'assurance chômage des anciens militaires étant supportés par le budget des armées. Dans ce contexte, l'offre de formation professionnelle en milieu militaire constitue un levier déterminant. Dispensée notamment au sein du Centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte et de son antenne de Saint-Mandrier, elle est prioritairement proposée aux militaires du rang et aux sous-officiers sous contrat bénéficiant d'un congé de reconversion, soit après au moins quatre années de service. En 2025, ce dispositif a concerné 1 577 stagiaires, dont 201 militaires blessés, avec un taux de réussite supérieur à 98 % aux certifications professionnelles, traduisant l'efficacité de cet outil au service de la transition vers l'emploi civil.

Par ailleurs, au-delà des militaires eux-mêmes, leurs conjoints peuvent également être accompagnés vers l'emploi (principalement sous la forme de bilan de compétences, de coaching, d'information voire aussi de financement de formations « réalistes et

réalisables »). En 2025, 3 500 conjoints de militaires ont été accompagnés par Défense mobilité, dont près de 800 ont accédé à un emploi.

Enfin, les veufs et veuves de militaires décédés peuvent également bénéficier des « emplois réservés », dispositif auquel le projet de loi actualisant la programmation militaire en cours d'examen parlementaire prévoit d'apporter des évolutions.

2.4. Un accompagnement des cadres militaires à renforcer

Le dispositif actuel d'accompagnement à la reconversion des militaires, piloté par Défense Mobilité, affiche des résultats globalement très positifs. Sa force réside principalement dans sa capacité à orienter les militaires du rang ainsi que les autres profils spécialistes vers des métiers techniques du secteur privé, où l'adéquation entre les compétences opérationnelles acquises et les besoins immédiats du marché de l'emploi est quasi immédiate. Pour autant, ce modèle, pensé pour une employabilité technique directe, montre ses limites lorsqu'il s'agit d'accompagner la population des cadres militaires, en particulier les officiers. Ces profils, dotés d'une solide expérience en commandement, en planification stratégique et en gestion humaine de haut niveau, font face à un défi de transposition de leurs compétences. Le passage d'une culture de commandement vertical à celle de gouvernance et de management dans le secteur privé exige un changement de paradigme. Dès lors, le Haut Comité considère comme une nécessité stratégique de faire évoluer ce dispositif pour l'adapter aux exigences spécifiques des postes de cadres supérieurs civils.

Pour combler ce fossé, **la transition professionnelle des officiers ne peut plus reposer sur de simples mécanismes d'équivalence de diplômes ou de techniques de recherche d'emploi standardisées**. Elle doit s'articuler autour d'une acculturation profonde aux codes économiques, financiers et managériaux de l'entreprise. Cette ambition requiert l'animation d'une collaboration civilo-militaire renouvelée et décloisonnée. À ce titre, le vivier de la réserve militaire constitue un levier d'action sous-exploité mais hautement qualifié. Qu'ils appartiennent à la réserve opérationnelle ou à la réserve citoyenne, les réservistes possèdent une double identité précieuse, car ils maîtrisent la culture militaire tout en évoluant quotidiennement au cœur du tissu économique privé, souvent à des postes de direction.

Intégrer activement ces réservistes dans le parcours de reconversion des cadres d'active permettrait par exemple de déployer des dispositifs de mentorat sur mesure, des simulations de comités de direction ou des partages de réseaux professionnels. En agissant comme des traducteurs de compétences et des facilitateurs de transition, les réservistes offriraient aux officiers en reconversion une immersion pragmatique et un accompagnement de pair à pair. Le Haut Comité estime que l'évolution du dispositif d'accompagnement à la reconversion vers une approche individualisée, capitalisant sur la richesse des réserves, permettrait non seulement de valoriser le capital humain d'excellence que représentent les cadres d'active, mais aussi de garantir au secteur privé un apport de cadres dirigeants immédiatement opérationnels.

Enfin, le Haut Comité estime que cet accompagnement doit en priorité être renforcé au niveau local, à proximité des lieux d'affectation des militaires, là où les convergences avec les employeurs civils sont les plus concrètes. Des sources d'inspiration peuvent être trouvées dans des expérimentations déjà mises en œuvre par plusieurs bases aériennes,

comme le dispositif « Rapace » développé par la base aérienne 125 à Istres, ou « Optima » par la base aérienne 105 à Évreux.

Recommandation 10 : Afin de mettre en place un dispositif plus individualisé à même de faciliter la transposition des compétences acquises dans les armées en compétences managériales civiles, le Haut Comité recommande d'améliorer l'accompagnement de la reconversion des cadres des forces armées en mobilisant activement le réseau des réservistes opérationnels et citoyens issus du secteur privé, en particulier au niveau local.

2.5. Comment donner aux militaires eux-mêmes des leviers plus individualisés pour préparer leur reconversion ?

La reconversion constitue donc un droit reconnu aux militaires, en tant que contrepartie des sujétions propres à leur état (mobilité géographique, disponibilité permanente, intensité de l'engagement et contraintes pesant sur la vie familiale). À ce titre, l'institution militaire a développé des dispositifs d'accompagnement spécifiques visant à faciliter la transition vers la vie civile. Toutefois, ces mécanismes doivent être analysés à l'aune des dispositifs existants dans le secteur civil, tant privé que public, afin d'en mesurer les avantages et les éventuelles lacunes.

Dans le secteur privé, les salariés disposent d'un ensemble structuré d'outils pour accompagner leur transition professionnelle. Le projet de transition professionnelle, qui a succédé au congé individuel de formation, permet de financer des formations longues en vue d'une reconversion, avec maintien partiel de la rémunération. Le conseil en évolution professionnelle offre un accompagnement gratuit pour élaborer un projet professionnel cohérent, tandis que la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au cours de la carrière. D'autres dispositifs complètent cet ensemble, tels que le bilan de compétences, qui aide à identifier les aptitudes et motivations, ou encore les mesures d'accompagnement mises en place dans le cadre des restructurations (plans de sauvegarde de l'emploi, ruptures conventionnelles collectives). Les entreprises peuvent également s'appuyer sur des accords de gestion des emplois et des parcours professionnels pour anticiper les évolutions des métiers et accompagner les mobilités internes.

Les agents de la fonction publique bénéficient de dispositifs comparables, adaptés à leur statut. Ils ont accès au congé de formation professionnelle, au bilan de compétences et à la VAE, ainsi qu'à des dispositifs spécifiques tels que la période de professionnalisation. Les centres de gestion et les services des ressources humaines ministériels jouent un rôle clé dans l'accompagnement des mobilités et des reconversions. Ainsi, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique, la transition professionnelle repose sur une combinaison de droits individuels, d'accompagnement personnalisé et d'anticipation des évolutions professionnelles.

Ces dispositifs présentent de nombreuses similitudes avec ceux proposés aux militaires. Néanmoins, une différence majeure réside dans l'existence, dans le monde civil, du compte personnel de formation (CPF), qui constitue le socle des politiques de formation tout au long de la vie. Le CPF permet à chaque actif d'accumuler des droits à la formation,

mobilisables de manière autonome, à tout moment de la carrière. Il favorise ainsi l'anticipation des transitions professionnelles et renforce l'autonomie des individus dans la construction de leur parcours.

Or, les militaires ne disposent pas d'un dispositif équivalent. Si l'institution peut financer des formations, entièrement ou en partie, celles-ci interviennent le plus souvent en fin de parcours, dans une temporalité proche du départ des armées[102]. Cette organisation limite la capacité d'anticipation des intéressés et peut accentuer le caractère contraint de la reconversion, en concentrant les démarches sur une période courte. Pourtant, l'importance de la formation dans la réussite des transitions professionnelles est largement reconnue, en particulier pour des profils dont les compétences doivent être partiellement requalifiées pour être pleinement valorisées dans le secteur civil.

La comparaison avec le système britannique met en lumière une approche différente. Le *Ministry of Defence* a mis en place l'*Enhanced Learning Credits (ELC) Scheme*, qui permet aux militaires de disposer d'un budget pouvant atteindre environ 6 000 £ pour financer des formations de leur choix[103]. Ce dispositif est mobilisable dès lors que certaines conditions d'ancienneté sont remplies (6 ans de service), et surtout, il peut être utilisé en cours de carrière, sans attendre la phase de départ. Il offre ainsi une plus grande liberté individuelle et favorise une préparation progressive de la reconversion.

Un dispositif comparable, adapté au contexte français, pourrait présenter plusieurs avantages. En permettant aux militaires d'accéder à des droits à la formation mobilisables en amont de leur départ, il renforcerait leur capacité à anticiper leur transition professionnelle et à diversifier leurs compétences. Il contribuerait également à réduire l'incertitude liée à l'après-carrière, en offrant des perspectives plus lisibles et plus sécurisées. Enfin, un tel mécanisme pourrait constituer un levier de fidélisation, en rassurant les militaires sur leurs possibilités de reconversion et en rendant l'engagement militaire plus attractif.

Ainsi, en complément des dispositifs d'accompagnement déjà en place, l'introduction d'un outil inspiré du CPF ou du modèle britannique pourrait renforcer leur efficacité. Elle permettrait de mieux articuler formation, anticipation et liberté individuelle, dans une logique de sécurisation des parcours et d'adaptation aux évolutions du marché du travail.

Recommandation 11 : Le Haut Comité recommande de mettre en place des droits à un « compte de formation individuel » à la disposition des militaires à compter de 11 ans de service, pour leur permettre, sous des modalités à valider par l'autorité militaire, de financer des formations de leur choix tout au long de leur carrière, en complément ou en remplacement de l'offre de formation proposée dans le cadre du processus de reconversion.

[102] Dans certains cas, et surtout lorsqu'il s'agit de compétences directement utiles aux armées, des formations peuvent être également financée bien avant d'entamer un processus de reconversion.

[103] *ELCAS - Enhanced Learning Credits Administration Services*

3. Les pensions militaires de retraite

3.1. Un modèle singulier à préserver

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a fréquemment mis en lumière le caractère singulier du régime des pensions militaires de retraite. Cette position constante traverse ses différents travaux, depuis ses 4e et 14e rapports publiés respectivement en 2010 et 2020, jusqu'à son récent bilan thématique de 2025 consacré aux perspectives à 10 ans de la condition militaire.

À l'inverse des mécanismes en vigueur dans le secteur civil, le système des pensions de retraite militaires répond toujours aux objectifs stratégiques qui ont présidé à sa création : les pensions militaires de retraite sont accordées en rémunération des services accomplis, marquent la reconnaissance de la Nation à ses militaires et participent également à la gestion des ressources humaines des armées.

En effet, il s'agit d'un levier d'attractivité pour recruter des soldats de métier, mais aussi d'un outil de gestion des ressources humaines permettant de structurer les carrières. Ce dispositif garantit un encadrement suffisant des troupes par des officiers et sous-officiers, assurant ainsi la solidité humaine des forces armées. Cette structure pérennise la transmission des savoirs, de l'expérience et des valeurs partagées, tout en préservant la jeunesse des effectifs, une condition indispensable à la réactivité opérationnelle et à la résilience des troupes.

Bien que ce modèle ait connu des évolutions pour se rapprocher des règles de la fonction publique ou du régime général, il conserve des spécificités fondamentales qui le distinguent. La plus marquante demeure la possibilité de liquider immédiatement sa pension bien avant l'âge légal de droit commun, dès 17 ans de service pour les militaires du rang et les sous-officiers, 20 ans pour les officiers sous contrat, et 27 ans pour les officiers de carrière. Cette pension peut par ailleurs se cumuler, sous certaines conditions, avec les revenus d'une nouvelle activité civile. En outre, le système valorise les services accomplis par un mécanisme de bonifications, prévoit des pensions spécifiques en cas d'infirmité, et accorde au conjoint survivant une pension de réversion sans condition d'âge ni de de durée de service, cette pension étant majorée lorsque le décès est consécutif à des opérations militaires ou à des missions particulières[104].

La pension militaire n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite[105]. Au-delà de cette mission de couverture du risque vieillesse qu'il partage avec l'ensemble des régimes, **le système des pensions militaires s'inscrit pleinement dans la politique de défense en participant activement à la régulation des flux de personnels.** Il représente de ce fait une composante essentielle de la condition militaire, que l'article L. 4111-1-1 du code de la défense définit comme le cadre des garanties et des compensations octroyées par la Nation à ses forces armées.

Le Haut Comité estime que les fondements de ce système restent parfaitement en adéquation avec les défis actuels de l'engagement militaire. Face à la singularité du métier des armes, ces principes spécifiques doivent être préservés puisqu'ils constituent un facteur clé pour attirer et fidéliser les compétences nécessaires à la défense du pays.

---

[104] Voir annexe 3 pour une présentation détaillée des pensions militaires de retraite.

[105] Article L. 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

3.2. Certains paramètres à interroger au vu de l'évolution du contexte

Dans un contexte marqué par le durcissement de l'environnement stratégique, la multiplication des engagements opérationnels et des tensions croissantes en matière d'attractivité et de fidélisation, la question de l'adaptation du régime des pensions militaires de retraite revêt une acuité particulière. Comme l'a déjà suggéré le Haut Comité dans son rapport annuel 2025, certains paramètres de calcul de la pension pourraient utilement faire l'objet d'une réflexion afin de mieux soutenir l'engagement dans la durée des militaires dont les armées ont besoin.

En effet, le départ de l'institution militaire apparaît étroitement corrélé aux règles d'ouverture des droits à pension et aux modalités de calcul de celle-ci. Ces règles structurent fortement les trajectoires individuelles et influencent, de manière parfois déterminante, les choix de poursuite ou d'interruption de carrière.

Par ailleurs, les mécanismes de décote applicables selon la durée de la carrière peuvent produire des effets contraires aux objectifs de fidélisation. En incitant certains militaires à quitter le service dès lors qu'un seuil jugé optimal est atteint, il contribue à des départs précoces, parfois en décalage avec les besoins des armées. Une telle situation est susceptible d'affaiblir la gestion des ressources humaines, en privant l'institution de compétences expérimentées, tout en apparaissant, du point de vue du Haut Comité, en tension avec le principe de juste reconnaissance de l'engagement consenti.

D'autres paramètres du régime des pensions exercent également une influence directe sur les comportements des militaires. Tel est le cas des seuils de liquidation immédiate ou différée des droits, de la bonification dite du cinquième ou encore de la prise en compte de certaines indemnités spécifiques, comme l'indemnité de sujétions spéciales de police pour les gendarmes à partir de cinquante ans. L'ensemble de ces dispositifs, en fixant des jalons déterminants dans la carrière, tend à structurer des stratégies individuelles d'optimisation qui se traduisent, en pratique, par des départs intervenant bien avant l'atteinte des limites d'âge statutaires.

Dans ces conditions, une réflexion d'ensemble sur ces paramètres apparaît opportune. Sans remettre en cause les équilibres fondamentaux du système, elle pourrait viser à mieux aligner les incitations individuelles sur les besoins opérationnels des armées, en favorisant la prolongation des carrières lorsque celle-ci est souhaitable. Une telle évolution contribuerait à renforcer la cohérence du modèle militaire, en conciliant plus étroitement reconnaissance de l'engagement, soutenabilité des parcours et efficacité de la gestion des ressources humaines.

3.3. Mieux inciter les anciens militaires à poursuivre leur engagement dans le service public

Le paradoxe d'un système à contre-courant

L'économie générale du régime des pensions militaires de retraite répond au principe de la singularité militaire. Contrairement aux régimes civils, sa finalité majeure est d'inciter les personnels à quitter l'institution avant d'atteindre leur limite d'âge, garantissant ainsi l'impératif de jeunesse des forces armées. Une fois retournés à la vie civile, la plupart de ces ex-militaires sont généralement dans l'obligation de poursuivre une seconde carrière, car leur seule pension (s'ils peuvent la liquider dès leur départ de l'institution) ne permet pas de subvenir à leurs besoins.

Pourtant, le cadre réglementaire actuel du cumul emploi-retraite crée une distorsion qui paraît peu pertinente : les titulaires d'une pension militaire de retraite pour motif d'ancienneté[106] bénéficient d'un cumul totalement libre s'ils se reconvertissent dans le secteur privé ou dans un organisme public à caractère industriel et commercial (EPIC). À l'inverse, s'ils choisissent de servir l'État, une collectivité territoriale ou la fonction publique hospitalière, leur pension subit un mécanisme d'écrêtement dès lors que leurs revenus dépassent un certain plafond[107].

Une anomalie face aux finalités spécifiques de ce régime

Or, **la pension militaire de retraite ne saurait être assimilée à une simple assurance vieillesse de droit commun.** Elle constitue la juste compensation des sujétions exceptionnelles de l'état militaire, une rémunération différée pour services rendus, et un outil de pilotage des ressources humaines.

De surcroît, la pension militaire de retraite souffre d'un taux de remplacement structurellement bas, car elle est calculée exclusivement sur la part indiciaire de la solde, excluant donc les primes, qui composent une part importante de la rémunération des militaires, en moyenne 40 % de la solde totale[108].

Ce constat avait d'ailleurs conduit le Haut Comité, dans une recommandation formulée dans son 17e rapport, à préconiser l'intégration d'une part des primes dans le calcul de la pension.

L'absence d'impact budgétaire négatif

Il convient de dissocier cette problématique des réformes globales du droit commun. Si la réforme introduite par l'article 102 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (applicable au 1er janvier 2027) vise des économies budgétaires et le report de l'âge de départ, elle ne modifie en rien les règles des pensions militaires.

Permettre un cumul libre dans le secteur public ne générerait aucune dépense publique supplémentaire. Les militaires quittent de toute façon l'institution à un âge jeune. Actuellement, les règles restrictives de cumul agissent simplement comme une barrière qui les incite massivement à rejoindre le secteur privé.

Un vivier de compétences non exploité pour le secteur public

À l'heure où les trois versants de la fonction publique traversent une crise d'attractivité inédite, illustrée par l'effondrement de la sélectivité des concours et une pénurie critique de candidats dans l'enseignement, la santé et la sécurité locale, se priver de la ressource militaire apparaît peu pertinent.

Les anciens militaires possèdent, par essence, une culture de l'intérêt général, le sens du service public et une solide expérience de l'encadrement. Permettre à ces profils de continuer à servir l'État en tant que civils, sans subir de double peine financière, serait tout à fait bénéfique aux administrations en tension.

---

106 Les pensions militaires de retraite dites « d'invalidité » ne sont, en tout état de cause, jamais concernées par ces règles d'écrêtement ou de limitation de cumul.

107 Voir annexe 3 pour le détail des conditions de cumul des pensions militaires avec un revenu d'activité civil.

108 À l'exception de l'ISSP, prise en compte dans le calcul de la pension militaire de retraite à compter de l'âge de 50 ans.

Recommandation 12 : Le Haut Comité réitère son appréciation concernant la singularité et la nécessité du régime des pensions militaires, qui vise tout à la fois à rémunérer des services accomplis au sein des armées, à marquer la reconnaissance de la Nation à ses militaires, et qui constitue également un levier de la gestion des ressources humaines militaires.

Considérant ces finalités du régime des pensions militaires, le Haut Comité recommande :

- de revoir, au vu de l'évolution du contexte stratégique et sociétal, la pertinence de certains de ses paramètres (tels que les décotes), qui peuvent avoir des effets contre-productifs vis-à-vis de la fidélisation de certains militaires dont les armées ont besoin ;
- d'élargir les conditions de perception intégrale d'une pension militaire parallèlement à un revenu d'activité civile, quel que soit le type d'employeur, afin d'encourager les anciens militaires à continuer à servir dans le secteur public.

Annexe 1

Comparaison des statuts « de carrière » et « sous contrat »

1. Accès au statut et déroulement de carrière

Recrutement

Le recrutement des militaires de carrière s'opère par concours pour les grandes écoles militaires, concours, examens ou sur titres parmi les militaires, ou au choix parmi les officiers sous contrat et les sous-officiers qui en font la demande[109]. Le militaire sous contrat est recruté pour une durée déterminée, avec un contrat renouvelable, au titre d'une force armée ou d'une formation rattachée[110]. Le statut de contractuel permet de recruter un ressortissant étranger[111] (légion étrangère, commissionné et en cas de guerre).

Réengagement

Le réengagement d'un militaire de carrière n'est possible que dans les cinq ans qui suivent sa radiation des cadres[112]. Il conserve le bénéfice de l'ancienneté de grade, de l'échelon et de l'ancienneté d'échelon détenu dans le corps lors de sa radiation[113]. Le réengagement d'un militaire sous contrat est possible quelle que soit la date de radiation des contrôles, dans les mêmes conditions que pour le personnel de carrière. Il peut également intervenir à un grade inférieur à celui détenu au moment de la radiation des contrôles, au premier échelon de ce grade (conservation le cas échéant de l'indice à titre personnel)[114].

Position « hors cadre »

La position statutaire « hors cadre » est exclusivement réservée au personnel de carrière qui, en détachement auprès de certains organismes et ayant accompli au moins 15 ans de service, peut à sa demande être placé dans cette position pour continuer à servir au sein de l'organisme concerné[115]. Il peut demander sa réintégration dans son corps d'origine.

2. Garanties statutaires

Conditions de rémunération en congé de longue durée pour maladie et de longue maladie

Il existe des différences notables pour les conditions de durée et de rémunération des congés de longue maladie et de longue durée pour maladie, lorsque le placement dans

109 Article L. 4132-3 du code de la défense.
110 Article L. 4132-6 du code de la défense.
111 Article L. 4132-7 du code de la défense.
112 Article L. 4132-4-1 du code de la défense.
113 Article R. 4132-0-2 du code de la défense.
114 Article R. 4132-0-3 du code de la défense.
115 Article L. 4138-10 du code de la défense.

une position de non-activité n'est pas dû à une affection survenue du fait ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou à la suite d'une cause exceptionnelle.

Tableau 2 - Durée maximale et rémunération des congés de longue durée pour maladie et de longue maladie, en fonction du statut

		Carrière	Contrat	
			Au moins 3 ans de service	Moins de 3 ans de service
Congé de longue durée pour maladie[116]	Durée maximale	5 ans	3 ans	1 an maximum
	Rémunération	3 ans à 100 % 2 ans à 50 %	1 an à 100 % 2 ans à 50 %	Non rémunéré
Congé de longue maladie[117]	Durée maximale	3 ans maximum		1 an maximum
	Rémunération	1 an à 100 % 2 ans à 60 %		Non rémunéré

Source : code de la défense.

3. Dispositifs d'aide au départ

Certains dispositifs sont spécifiques au personnel de carrière :

- **pécule des officiers de carrière**[118] : les militaires de carrière partant à la retraite avec une pension à liquidation différée peuvent, sur demande et dans la limite d'un contingent annuel, bénéficier d'un pécule calculé à partir de leur solde de fin de service. Ce pécule est attribué automatiquement aux militaires ayant dépassé le niveau d'ancienneté maximal dans leur grade, à condition qu'ils en fassent la demande dans un délai de trois ans ;
- **disponibilité des officiers de carrière**[119] : elle permet à un officier de carrière ayant au moins 15 ans de service (dont 6 comme officier) de cesser temporairement son activité pour une durée maximale de cinq ans non renouvelable, avec une rémunération dégressive (50 %, puis 40 % et 30 %) et des droits maintenus à pension et partiellement à l'avancement. L'officier est remplacé dans les effectifs mais peut être rappelé à tout moment ou admis à la retraite. La mise en disponibilité est contingentée annuellement et exclut les officiers généraux ; elle peut être combinée avec un engagement dans la réserve opérationnelle. Elle est accordée de plein droit pour les officiers ayant dépassé le niveau d'ancienneté maximal dans leur grade, s'ils en font la demande dans un délai de trois ans ;
- **promotion fonctionnelle**[120] : elle permet, dans la limite d'un contingent fixé, de promouvoir des officiers et sous-officiers de carrière au grade supérieur afin d'occuper une fonction déterminée en fin de parcours, avant leur radiation des cadres (ou admission en 2e section pour les officiers généraux). Elle est accordée au regard des mérites et sous conditions d'ancienneté et de proximité de la limite d'âge, avec inscription préalable sur un tableau d'avancement. Le dispositif exclut

116 Article L. 4138-12 du code de la défense.
117 Article L. 4138-13 du code de la défense.
118 Article L. 4139-8 du code de la défense.
119 Article L. 4139-9 du code de la défense.
120 Article L. 4139-9-1 du code de la défense.

les militaires ayant déjà bénéficié de certaines mesures de départ (pécule, disponibilité, notamment) et peut être renouvelé dans le cadre d'un second emploi. Le contingent est fixé pour trois ans et actualisé annuellement.

Les **officiers sous contrat** peuvent percevoir, à l'issue de leur contrat (hors motif disciplinaire), **une prime**[121] calculée en fonction de leur solde de fin de service et de la durée des services, sous réserve d'au moins quatre ans de service. Versée une seule fois sous forme de mensualités (de 3 à 18 mois selon l'ancienneté), elle peut être majorée en fonction des charges de famille. Son versement est différé en cas de congé du personnel navigant et suspendu en cas de réengagement ou de titularisation dans la fonction publique.

Le **congé du personnel navigant** permet aux militaires navigants, en fin de parcours, de cesser temporairement leur activité avec une rémunération réduite. Pour les militaires de carrière[122], il peut être accordé soit pour services aériens exceptionnels (sans droits à avancement ni à pension), soit à l'atteinte de la limite d'âge (avec prise en compte pour l'avancement et la pension), pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans avant radiation des cadres. Pour les militaires sous contrat[123], il est accessible à partir de 17 ans de service (dont 10 dans le personnel navigant), pour une durée d'un an, généralement de droit en fin de contrat, avec maintien des droits à pension et radiation des contrôles à son issue.

4. Cessation de l'état militaire

Quel que soit le statut, les demandes de départ des militaires ayant souscrit un lien au service correspondant à une formation reçue dans les armées ne sont accordées que de manière exceptionnelle et impliquent alors un remboursement majoré des soldes perçues pendant cette formation.

Pour les militaires de carrière, la cessation de l'état militaire intervient principalement par l'admission à la retraite, d'office à la limite d'âge ou sur demande agréée, conformément aux dispositions du code de la défense. Elle peut également résulter d'une radiation des cadres pour inaptitude, insuffisance professionnelle ou mesure disciplinaire grave. La logique dominante est celle d'un déroulement continu jusqu'au droit à pension.

Pour ces militaires, la démission constitue un mode possible de radiation des cadres, mais elle est subordonnée à l'acceptation de l'autorité militaire, jusqu'à l'ouverture du droit à liquidation immédiate de la pension militaire de retraite. Elle ne produit donc d'effet qu'après agrément formel. Comme les fonctionnaires[124] titulaires, les militaires de carrière ne peuvent donc pas démissionner « à tout moment », au sens d'une liberté comparable à celle existant dans le secteur privé pour les CDI, avant d'avoir atteint l'ancienneté requise pour bénéficier de leur pension à liquidation immédiate (17 ans pour les sous-officiers, 27 ans pour les officiers).

---

121 Article L. 4139-11 du code de la défense et articles 12 et 13 du décret n° 2008-939 du 12 septembre 2008.

122 Article L. 4139-7 du code de la défense.

123 Article L. 4139-10 du code de la défense.

124 Article L. 551-1 du code général de la fonction publique.

En pratique, l'autorité peut différer ou refuser une demande pour des motifs liés aux nécessités du service, à l'exécution d'un engagement particulier (temps minimal de service après formation spécialisée, par exemple) ou à une situation opérationnelle. De même, un militaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ou pénale ne peut, en principe, se soustraire à celle-ci par une démission immédiate.

La logique statutaire demeure celle de la disponibilité permanente et de la continuité du service, qui distingue profondément l'état militaire d'un simple lien contractuel.

Pour les militaires sous contrat, la cessation découle d'abord de l'arrivée au terme du contrat, avec ou sans renouvellement. La non-reconduction constitue ainsi un mode normal de sortie, distinct d'une radiation pour motif disciplinaire ou médical.

Droits au chômage

Les droits au chômage diffèrent selon le statut, l'éligibilité à une pension immédiate ou différée, et les conditions du départ (volontaire ou non). Les militaires dont le contrat arrive à échéance, ceux radiés des cadres pour inaptitude ou dans le cadre d'une restructuration peuvent prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. En revanche, la démission d'un militaire de carrière n'ouvre en principe pas droit à indemnisation, sauf cas assimilés à une perte involontaire d'emploi.

Annexe 2

Les parcours indiciaires

L'analyse des carrières militaires peut être abordée à partir de différents indicateurs, tels que les grades atteints, les responsabilités exercées, les durées de service ou les niveaux de rémunération. La présente annexe retient une approche fondée sur l'étude des **trajectoires indiciaires associées à différents parcours professionnels militaires**. Elle vise à mettre en évidence les dynamiques d'évolutions statutaires et indiciaires pouvant intervenir au cours d'une carrière, selon les catégories militaires et les voies de recrutement. L'évolution de l'indice majoré détermine en effet, à la fois la progression de la rémunération indiciaire au cours de la carrière et, sous réserve des conditions applicables au calcul de la pension militaire de retraite, le niveau de pension liquidée en fin de carrière.

Les simulations présentées ont été établies à partir d'hypothèses de déroulement de carrière transmises par les directions des ressources humaines des armées et de la Gendarmerie nationale. Elles correspondent à des **trajectoires théoriques** de militaires intégrant les forces armées en 2026 et reposent sur des parcours complets et continus tenant compte des avancements, sélections et changements de catégorie retenus dans les hypothèses transmises par les directions des ressources humaines. Ces simulations ne constituent **ni une photographie des parcours effectivement observés ni une garantie d'avancement**. Elles ne prennent en compte que les évolutions indiciaires et n'intègrent ni les primes et indemnités, ni les situations individuelles ou familiales, ni les spécificités liées aux emplois exercés.

La présente annexe étudie les **trajectoires indiciaires théoriques associées à différentes catégories militaires et voies de recrutement**, ainsi que les **effets indiciaires liés aux changements de catégorie et aux voies d'accès aux responsabilités supérieures**. Elle met également en perspective les **effets des évolutions indiciaires intervenues** entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026[125].

1. Parcours indiciaires théoriques en 2026

1.1. Militaires du rang

Le parcours indiciaire théorique des militaires du rang des armées[126] se caractérise par une progression relativement lente en début de carrière, malgré des changements de

[125] Cette période d'étude couvre l'ensemble des réformes indiciaires applicables aux militaires des armées et de la Gendarmerie nationale entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026, depuis les premières mesures concernant les sous-officiers de gendarmerie à compter du 1er août 2023 jusqu'aux dernières mesures concernant les officiers à compter du 15 décembre 2025.

[126] La catégorie des militaires du rang n'existe pas dans la Gendarmerie nationale. Les fonctions correspondant aux premiers niveaux d'exécution y sont principalement assurées par les gendarmes adjoints volontaires, engagés sous un statut de volontariat, contrairement aux armées qui recourent à des militaires du rang engagés sous contrat.

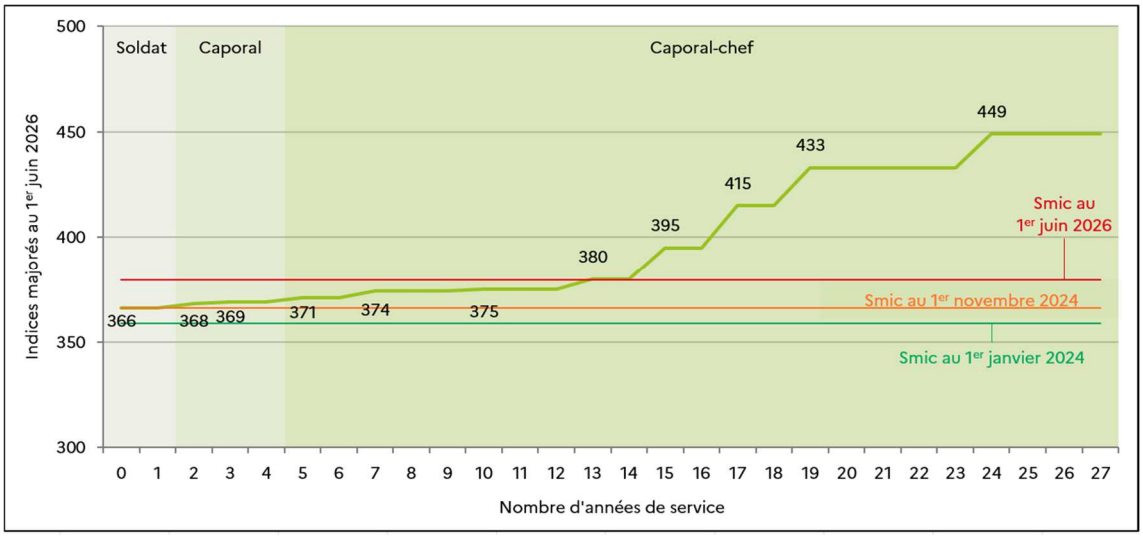
grade rapides de soldat à caporal puis à caporal-chef. Les évolutions indiciaires deviennent ensuite plus dynamiques à partir de 14 ans d'ancienneté de service.

Alors que les revalorisations de la grille indiciaire des militaires du rang intervenues en novembre 2023 puis en janvier 2024 avaient porté l'ensemble des soldes indiciaires au-dessus du montant du salaire minimum de croissance (Smic), les relèvements successifs du Smic ont progressivement absorbé cet écart. Ainsi, la solde indiciaire correspondant à l'indice plancher (indice majoré 366) s'est retrouvée au niveau du Smic à compter du 1er novembre 2024, et, depuis le 1er juin 2026, les soldes indiciaires correspondant aux 12 premières années de service des militaires du rang lui sont devenues inférieures.

Lorsque la rémunération indiciaire d'un militaire à solde mensuelle est inférieure au montant du salaire minimum de croissance (Smic), une indemnité différentielle lui est allouée[127]. Au 1er juin 2026, le Smic mensuel brut est de 1 867,02 €, ce qui implique que les militaires du rang perçoivent l'indemnité différentielle jusqu'à la 13e année de service dans le parcours théorique retenu.

Un militaire du rang engagé débute sa carrière à l'indice majoré 366[128] et atteint l'indice majoré 449 au moment du départ (soit un rapport de 1,2).

Graphique 18 - Simulation du parcours indiciaire théorique des militaires du rang, selon l'ancienneté de service, au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (à compter du 1er mai 2023) ; décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance (à compter du 1er novembre 2024) ; arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (à compter du 1er juin 2026).
Champ : militaires du rang engagés des armées.
Note de lecture : le montant du Smic est converti en équivalent d'indice majoré sur la base de la valeur du point au 1er juin 2026.

[127] Article 1 du décret n° 91-769 du 2 août 1991.

[128] L'indice 366 correspond au minimum de traitement de la fonction publique (article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, modifié), qui est l'indice plancher de traitement des militaires à solde mensuelle occupant à temps complet un emploi.

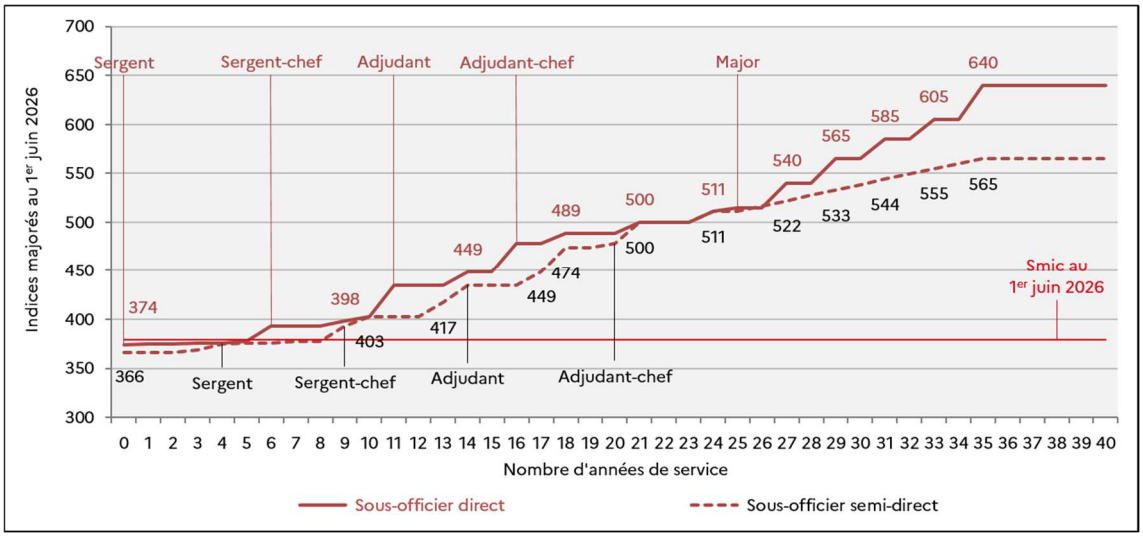
1.2. Sous-officiers des armées

Les parcours indiciaires théoriques des sous-officiers des armées présentent une progression plus étendue dans le temps et en niveau indiciaire que celle observée pour les militaires du rang. Les évolutions indiciaires demeurent soutenues tout au long de la carrière, notamment lors des accès aux grades supérieurs. En début de carrière, les niveaux indiciaires observés demeurent toutefois relativement proches de ceux des militaires du rang des armées. Les écarts se creusent ensuite progressivement avec l'ancienneté de service et l'accès aux grades supérieurs.

Au 1er juin 2026, le Smic mensuel brut est de 1 867,02 €, ce qui implique que les sous-officiers des armées perçoivent l'indemnité différentielle[129] jusqu'à la 6e année de service pour les sous-officiers de recrutement direct et jusqu'à la 9e année pour les sous-officiers de recrutement semi-direct.

Un sous-officier de recrutement direct débute sa carrière à l'indice majoré 374 et atteint l'indice majoré 640 en fin de parcours (soit un rapport de 1,7), contre respectivement 366 et 565 (soit un rapport de 1,5) pour un sous-officier de recrutement semi-direct qui n'accède pas au grade de major[130].

Graphique 19 - Simulation des parcours indiciaires théoriques des sous-officiers des armées, selon l'ancienneté de service et la voie de recrutement, au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (à compter du 1er juin 2026).
Champ : sous-officiers des armées, hors accès tardif au grade de major pour le recrutement semi-direct.
Note de lecture : le montant du Smic est converti en équivalent d'indice majoré sur la base de la valeur du point au 1er juin 2026.

[129] Lorsque la rémunération indiciaire d'un militaire à solde mensuelle est inférieure au montant du Smic, une indemnité différentielle lui est allouée, article 1 du décret n° 91-769 du 2 août 1991.

[130] Le parcours théorique retenu pour les sous-officiers de recrutement semi-direct s'arrête au grade d'adjudant-chef, conformément aux hypothèses transmises par les directions des ressources humaines des armées, sans que les dispositions statutaires fassent obstacle à un accès au grade de major.

1.3. Sous-officiers de gendarmerie

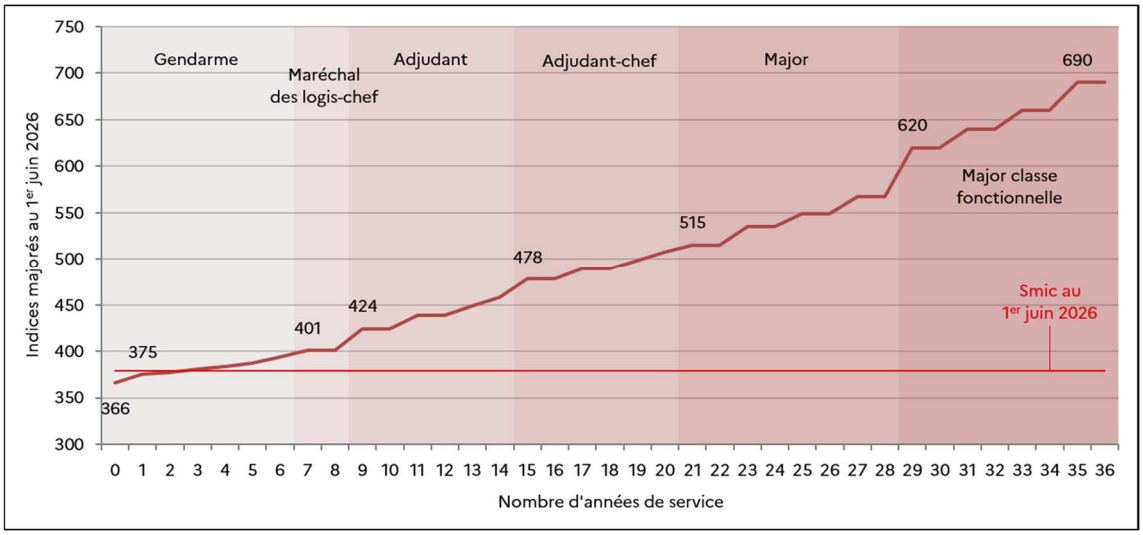
Le parcours indiciaire théorique présenté concerne les sous-officiers de gendarmerie et n'intègre pas le corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale, qui relève de dispositions statutaires distinctes[131].

Au 1er juin 2026, le Smic mensuel brut est de 1 867,02 €, ce qui implique que les sous-officiers de gendarmerie perçoivent l'indemnité différentielle[132] jusqu'à la 3e année de service dans le parcours présenté.

Le parcours étudié se caractérise par une progression indiciaire continue sur l'ensemble de la carrière, avec des évolutions plus marquées lors des accès aux grades supérieurs. Un sous-officier de gendarmerie débute sa carrière à l'indice majoré 366 et atteint l'indice majoré 690 en fin de parcours théorique (soit un rapport de 1,9).

La progression observée en fin de carrière est liée à l'accès à la classe fonctionnelle du grade de major, qui conduit à un relèvement marqué du niveau indiciaire.

Graphique 20 - Simulation du parcours indiciaire théorique des sous-officiers de gendarmerie, selon l'ancienneté de service, au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (à compter du 1er juin 2026).
Champ : sous-officiers de gendarmerie.

1.4. Officiers des armées

Les parcours indiciaires théoriques des officiers des armées présentent des évolutions fortement différenciées selon les voies de recrutement, les grades atteints et l'accès aux différentes échelles de solde. Les écarts demeurent relativement limités en début de

[131] Les sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale relèvent des dispositions statutaires applicables aux corps des sous-officiers des armées, décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008.

[132] Lorsque la rémunération indiciaire d'un militaire à solde mensuelle est inférieure au montant du Smic, une indemnité différentielle lui est allouée, article 1 du décret n° 91-769 du 2 août 1991.

carrière, avant de se creuser avec l'ancienneté de service, l'accès aux grades d'officiers supérieurs puis, pour certains parcours, aux grades d'officiers généraux.

La grille indiciaire des officiers repose sur trois échelles de solde[133]. Certains échelons au sein de ces échelles sont contingentés.

Les officiers ne remplissant pas les conditions d'accès aux échelles de solde supérieures relèvent de l'échelle de solde n° 1.

Aux échelons du grade de commandant s'ajoute une classe fonctionnelle, accessible de manière contingentée aux commandants occupant certains emplois comportant l'exercice de responsabilités supérieures. Cette classe fonctionnelle, composée de quatre échelons, constitue pour les officiers non titulaires d'un brevet de l'enseignement militaire supérieur du deuxième degré (EMS 2) une progression indiciaire au sein du grade. Les commandants brevetés de l'EMS 2 occupant ces mêmes emplois sont, pour leur part, classés en échelle de solde n° 2.

L'échelle de solde n° 2 est accessible aux commandants et lieutenants-colonels titulaires d'un brevet de l'EMS 2 ou d'un titre reconnu équivalent. Les colonels relèvent également de cette échelle.

L'accès à l'échelle de solde n° 3[134] est réservé aux officiers généraux ainsi qu'à certains colonels titulaires d'un titre délivré par le ministre des Armées sanctionnant une qualification de l'enseignement militaire au-dessus du 2e degré ou ayant exercé des responsabilités supérieures.

Les parcours étudiés distinguent les officiers de recrutement direct et semi-direct, ainsi que les trajectoires non brevetées de l'EMS 2, celles limitées à l'EMS 2 et celles conduisant à des responsabilités supérieures.

Un officier de recrutement semi-direct non breveté de l'EMS 2 débute sa carrière à l'indice majoré 374 et atteint l'indice majoré 977 en fin de parcours théorique (rapport de 2,6). Un officier des armées de recrutement direct et auditeur du CHEM débute sa carrière à l'indice majoré 366 et atteint l'indice majoré 1 378 en fin de parcours théorique, au grade de général de division (rapport de 3,8). Les trajectoires indiciaires des officiers généraux au-delà de ce grade135 n'ont pas été représentées.

Pour les officiers des armées, les indices majorés de fin de parcours s'échelonnent entre 977 et 1 378 selon la voie de recrutement et le niveau de qualification atteint.

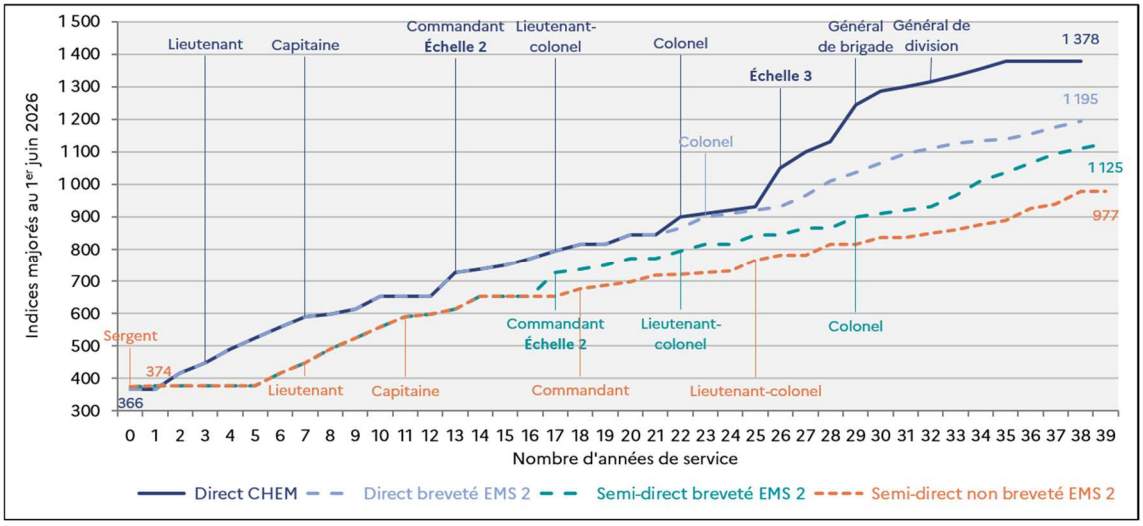
---

[133] Article 33-1 du décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de Terre ; article 31-1 du décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine ; article 31-1 du décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air.

[134] Les conditions d'attribution font l'objet de l'arrêté du 10 juin 2026, relatif aux modalités de délivrance du titre permettant l'accès des colonels, capitaines de vaisseau et officiers d'un grade équivalent à l'échelle de solde n° 3.

[135] Les généraux de division, les généraux de division aérienne et les vice-amiraux peuvent respectivement recevoir rang et appellation de général de corps d'armée, de général de corps aérien ou de vice-amiral d'escadre et de général d'armée, de général d'armée aérienne ou d'amiral, article L. 4131-1 du code de la défense.

Graphique 21 - Simulation des parcours indiciaires théoriques standards des officiers des armées, selon l'ancienneté de service, la voie de recrutement et le niveau de qualification, au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de Terre ; décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine ; décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air ; décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers des armées de recrutements direct et semi-direct.
CHEM : Centre des hautes études militaires, cycle de formation préparant les officiers appelés à exercer les plus hautes responsabilités militaires et correspondant au 3e degré de l'enseignement militaire supérieur (EMS 3).

1.5. Officiers de gendarmerie

Les parcours indiciaires théoriques des officiers de gendarmerie présentent des évolutions différenciées selon les voies de recrutement, les grades atteints et l'accès aux différentes échelles de solde. Les écarts entre les trajectoires demeurent relativement limités en début de carrière avant de se creuser progressivement avec l'ancienneté de service, l'accès aux grades supérieurs et aux différentes échelles de solde.

La grille indiciaire des officiers de gendarmerie repose sur trois échelles de solde[136].

L'échelle de solde n° 1 est attribuée aux officiers de gendarmerie lors de leur admission à l'Académie militaire de la Gendarmerie nationale ou de leur nomination dans ce corps.

L'échelle de solde n° 2 est accessible aux chefs d'escadron titulaires d'un brevet de l'EMS 2, à l'ensemble des lieutenants-colonels, ainsi qu'aux colonels n'ayant pas accédé à l'échelle de solde n° 3. L'échelle de solde n° 2 est également attribuée aux chefs d'escadron occupant ou ayant occupé un emploi relevant de la classe fonctionnelle de ce grade.

L'échelle de solde n° 3 est attribuée aux officiers généraux ainsi qu'à certains colonels occupant ou ayant occupé des emplois supérieurs dont la liste est fixée par arrêté du ministre de l'Intérieur dans la limite d'un nombre maximal d'emplois.

[136] Article 35-1 du décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie.

Certains échelons au sein de ces échelles sont contingentés.

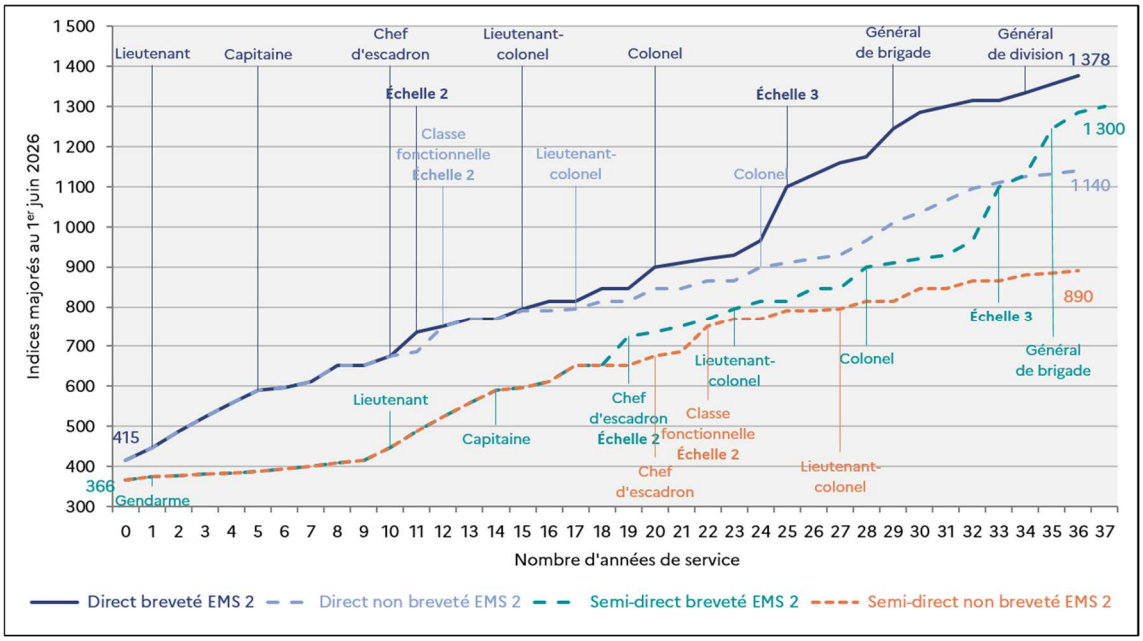
Les parcours étudiés distinguent les officiers de recrutement direct et semi-direct, ainsi que les trajectoires limitées à l'EMS 2 et celles conduisant à des responsabilités supérieures. Contrairement aux armées, l'obtention d'une qualification de l'enseignement militaire au-dessus du 2e degré n'est pas déterminante dans le parcours de carrière.

Un officier de recrutement semi-direct non breveté de l'EMS 2 débute sa carrière à l'indice majoré 366 et atteint l'indice majoré 890 en fin de parcours théorique (rapport de 2,4). Un officier de recrutement direct breveté de l'EMS 2 débute sa carrière à l'indice majoré 415 et atteint l'indice majoré 1 378 en fin de parcours théorique, au grade de général de division (rapport de 3,8).Les trajectoires indiciaires des officiers généraux au-delà de ce grade[137] n'ont pas été représentées.

Pour les officiers de gendarmerie, les indices majorés de fin de parcours s'échelonnent entre 890 et 1 378 selon la voie de recrutement et le niveau de qualification atteint.

Les perspectives de fin de carrière d'un officier de gendarmerie de recrutement semi-direct peuvent inclure un accès à l'échelle de solde n° 3 ainsi qu'au généralat.

Graphique 22 - Simulation des parcours indiciaires théoriques standards des officiers de gendarmerie, selon l'ancienneté de service, la voie de recrutement et le niveau de qualification au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie; décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers de gendarmerie de recrutements direct et semi-direct.

[137] Les généraux de division peuvent recevoir rang et appellation de général de corps d'armée et de général d'armée, article L. 4131-1 du code de la défense.

2. Effets indiciaires des changements de catégorie et des parcours de carrière

Les armées et la Gendarmerie nationale se caractérisent par des parcours de carrière permettant des changements de catégorie et un accès progressif à des niveaux de responsabilité supérieurs. Ces possibilités de promotion interne et d'évolution statutaire constituent une dimension structurante des carrières militaires et se traduisent par des évolutions indiciaires différenciées selon les parcours.

2.1. Effets indiciaires du changement de catégorie des militaires du rang

Le parcours indiciaire théorique d'un militaire du rang des armées et celui d'un militaire accédant à la catégorie des sous-officiers par la voie du recrutement semi-direct demeurent relativement proches au cours des premières années de service. L'accession à la catégorie des sous-officiers intervient après quatre années de service comme militaire du rang[138] et s'accompagne initialement d'un différentiel indiciaire limité, qui augmente ensuite progressivement avec l'ancienneté de service et l'accès aux grades supérieurs de sous-officier.

Le parcours de militaire du rang atteint un indice majoré de 449 après 27 années de service, correspondant à la durée maximale de service des militaires engagés. Le parcours de sous-officier semi-direct atteint quant à lui un indice majoré de 565 au grade d'adjudant-chef[139], dont la limite d'âge est fixée à 58 ans[140].

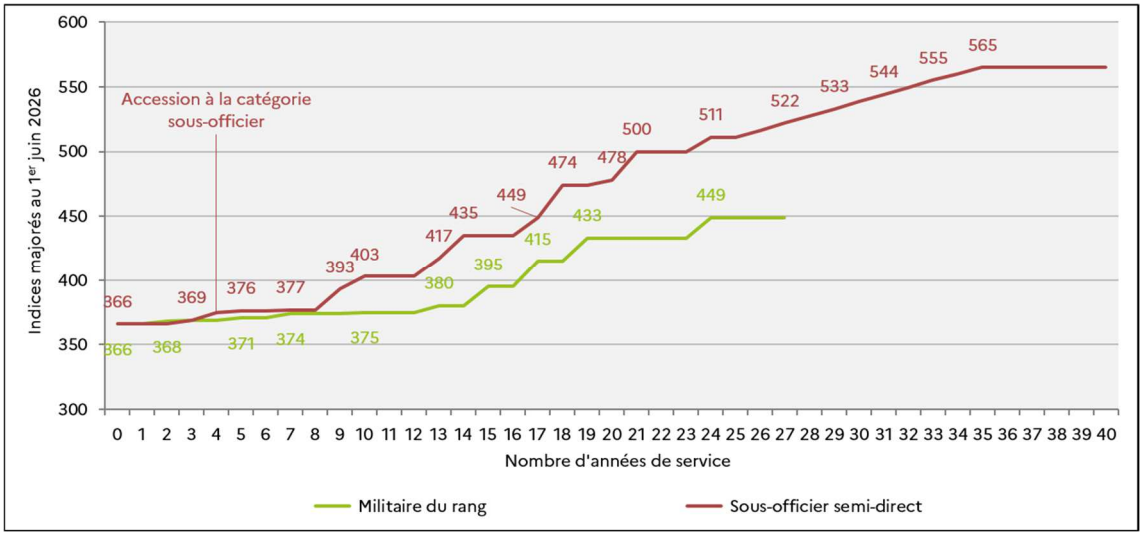
Le changement de catégorie s'accompagne ainsi à la fois d'un allongement de la durée théorique de carrière et d'une progression indiciaire plus élevée en seconde partie de parcours.

[138] Les possibilités d'accès à la catégorie des sous-officiers interviennent à différents moments de la carrière, le parcours publié correspond aux hypothèses transmises par les directions des ressources humaines des armées.

[139] Le parcours théorique retenu pour les sous-officiers de recrutement semi-direct s'arrête au grade d'adjudant-chef, conformément aux hypothèses transmises par les directions des ressources humaines des armées, sans que les dispositions statutaires fassent obstacle à un accès au grade de major.

[140] Article L. 4139-16 du code de la défense.

Graphique 23 - Simulation des parcours indiciaires théoriques des militaires du rang et des sous-officiers de recrutement semi-direct, selon l'ancienneté de service, au 1er juin 2026



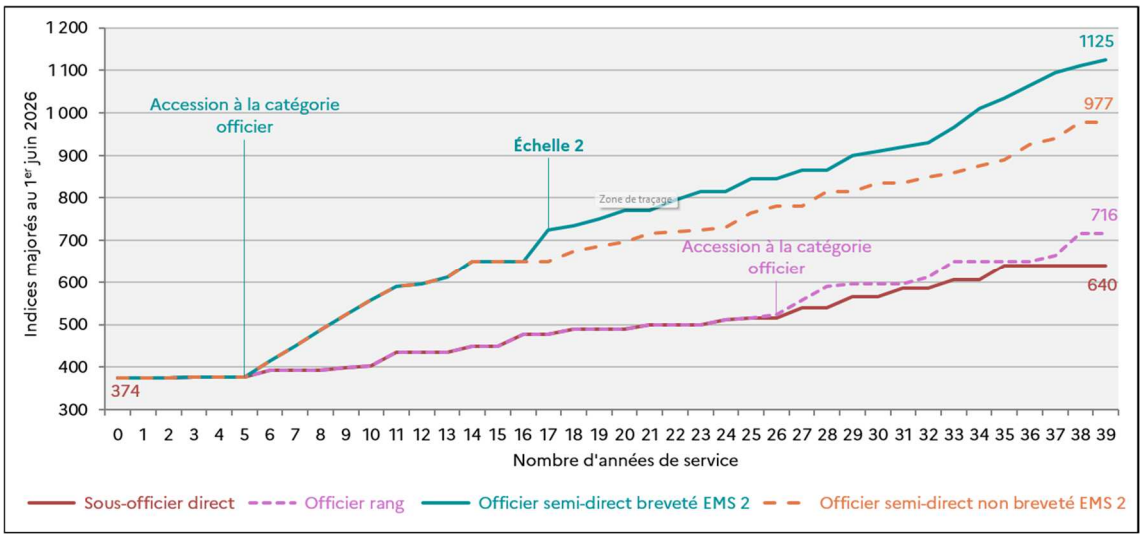
Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés ; décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.
Champ : militaires du rang des armées et sous-officiers des armées de recrutement semi-direct, hors accès tardif au grade de major.

2.2. Effets indiciaires des changements de catégorie des sous-officiers des armées

L'accession à la catégorie des officiers par la voie du recrutement semi-direct modifie sensiblement les perspectives de carrière des sous-officiers des armées, notamment par l'accès aux grades d'officiers supérieurs et aux échelles de solde les plus élevées. Les écarts indiciaires associés à ce changement de catégorie restent toutefois fortement liés aux niveaux de qualification atteints au cours de la carrière, en particulier à l'obtention d'un brevet de l'EMS 2. Les écarts les plus importants apparaissent principalement en seconde partie de carrière, avec l'accès aux échelles de solde supérieures.

Le parcours des officiers issus du rang se caractérise par une accession plus tardive à la catégorie des officiers, après une première partie de carrière réalisée comme sous-officier. Les effets indiciaires du changement de catégorie se concentrent ainsi principalement en fin de carrière (gain de 76 points d'indice majoré) et sur l'indice terminal retenu pour le calcul de la pension militaire de retraite.

Graphique 24 - Simulation des parcours indiciaires théoriques des sous-officiers des armées de recrutement direct et des officiers de recrutement semi-direct et issus du rang, selon l'ancienneté de service, au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale ; décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de Terre ; décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine ; décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : sous-officiers des armées de recrutement direct, officiers des armées issus du rang et officiers des armées de recrutement semi-direct.

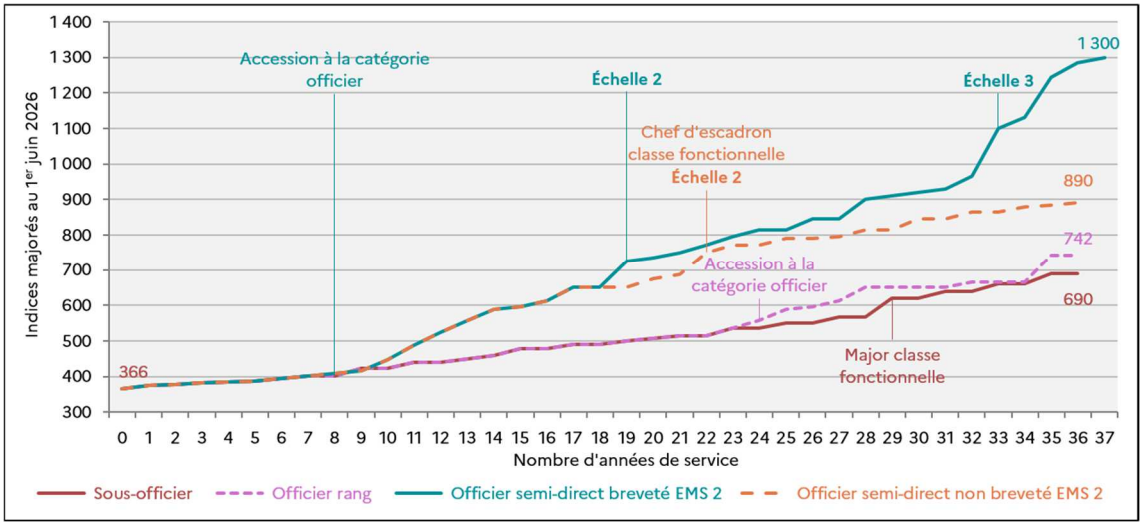
2.3. Effets indiciaires des changements de catégorie des sous-officiers de gendarmerie

Le parcours des sous-officiers de gendarmerie se caractérise par une progression indiciaire continue, pouvant conduire, avec l'accès à la classe fonctionnelle du grade de major, à un niveau indiciaire élevé en fin de carrière. L'accession à la catégorie des officiers ouvre toutefois des perspectives de progression supplémentaires, liées à l'accès aux échelles de solde n° 2 et n° 3.

Les écarts indiciaires observés entre les différents parcours d'officiers de gendarmerie restent fortement liés à l'obtention d'un brevet de l'EMS 2, à l'accès aux échelles de solde supérieures et aux grades atteints en fin de carrière. Le parcours d'officier de gendarmerie de recrutement semi-direct breveté de l'EMS 2 peut ainsi conduire à l'accès à l'échelle de solde n° 3 et au grade de général de brigade.

Le parcours des officiers de gendarmerie issus du rang se caractérise par une accession plus tardive à la catégorie des officiers, après une première partie de carrière réalisée comme sous-officier de gendarmerie. Les effets indiciaires du changement de catégorie se concentrent ainsi principalement en fin de carrière (gain de 52 points d'indice majoré) et sur l'indice terminal retenu pour le calcul de la pension militaire de retraite.

Graphique 25 - Simulation des parcours indiciaires théoriques des sous-officiers de gendarmerie et des officiers de recrutement semi-direct et issus du rang, selon l'ancienneté de service, au 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie ; décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : sous-officiers de gendarmerie, officiers de gendarmerie issus du rang et officiers de gendarmerie de recrutement semi-direct.

3. Évolutions indiciaires entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026

Entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026, plusieurs évolutions indiciaires ont concerné les militaires des armées et de la Gendarmerie nationale. Ces évolutions résultent à la fois de mesures générales applicables à l'ensemble de la fonction publique et de mesures catégorielles propres aux catégories militaires et aux différents grades.

Les réformes mises en œuvre au cours de cette période ont conduit à une revalorisation des grilles indiciaires applicables aux militaires, avec des effets variables selon les catégories, les grades et les parcours.

Les mesures générales et catégorielles intervenues au cours de cette période sont les suivantes :

- mesure générale au **1er janvier 2024** : attribution de 5 points d'indice majoré pour l'ensemble des agents publics rémunérés sur la base d'un indice par le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 ;
- militaires du rang :
  - **1er novembre 2023** : suppression de l'échelle de solde n° 2 par le décret n° 2023-1001 du 30 octobre 2023,
  - **1er novembre 2023** : modification de certains indices de solde par le décret n° 2023-1002 du 30 octobre 2023 ;
- sous-officiers des armées :
  - **1er octobre 2023** : revalorisation indiciaire des sous-officiers des grades de sergent et sergent-chef par le décret n° 2023-1003 du 30 octobre 2023,

- **1er novembre 2023** : transposition aux sous-officiers de la partie statutaire de la revalorisation de la catégorie B de la fonction publique par le décret n° 2023-1001 du 30 octobre 2023,
- **15 décembre 2024** : revalorisation indiciaire des grades d'adjudant, adjudant-chef et major par le décret n° 2024-1121 du 4 décembre 2024 ;

- sous-officiers de gendarmerie :
  - **1er août 2023** : reclassement des gendarmes, maréchaux des logis-chefs et adjudants[141] dans les échelons de leur grade par le décret n° 2023-675 du 28 juillet 2023,
  - **1er août 2023** : modification de l'échelonnement indiciaire des gendarmes, maréchaux des logis-chefs et adjudants par le décret n° 2023-678 du 28 juillet 2023,
  - **1er janvier 2024** : reclassement des adjudants-chefs et majors dans les échelons de leur grade et création de la classe fonctionnelle accessible aux sous-officiers de gendarmerie du grade de major par le décret n° 2023-675 du 28 juillet 2023,
  - **1er janvier 2024** : modification de l'échelonnement indiciaire des adjudants-chefs et majors par le décret n° 2023-678 du 28 juillet 2023 ;
- officiers des armées :
  - **15 décembre 2025** : création des échelles de solde, mise en place des règles de passage de l'une à l'autre, reclassement des militaires dans les échelles, modification du nombre d'échelons par grade ainsi que des conditions d'accès et de la durée passée dans ces échelons par le décret n° 2025-997 du 29 octobre 2025,
  - **15 décembre 2025** : modification des indices de solde applicables aux officiers et aux plus hauts emplois des officiers généraux par le décret n° 2025-1000 du 29 octobre 2025 ;
- officiers de gendarmerie :
  - **15 décembre 2025** : création des échelles de solde, mise en place des règles de passage de l'une à l'autre, reclassement des militaires dans les échelles, modification du nombre d'échelons par garde ainsi que des conditions d'accès et de la durée passée dans ces échelons par le décret n° 2025-1045 du 3 novembre 2025,
  - **15 décembre 2025** : modification de l'échelonnement indiciaire des officiers de gendarmerie par le décret n° 2025-1047 du 3 novembre 2025,
  - **15 décembre 2025** : modification des indices de solde applicables aux plus hauts emplois des officiers généraux par le décret n° 2025-1000 du 29 octobre 2025.

Les parcours théoriques transmis par les directions des ressources humaines des trois armées et de la Gendarmerie nationale ont été simulés une première fois sur la base des dispositions statutaires et indiciaires applicables au 1er juillet 2023, puis une seconde fois sur la base des dispositions applicables au 1er juin 2026. La comparaison de ces deux

[141] Ce reclassement intervient pour la mise en place d'un avancement à l'ancienneté d'échelon à la place de l'ancienneté de grade et de service.

simulations permet d'isoler les effets des évolutions indiciaires intervenues au cours de la période étudiée.

3.1. Militaires du rang

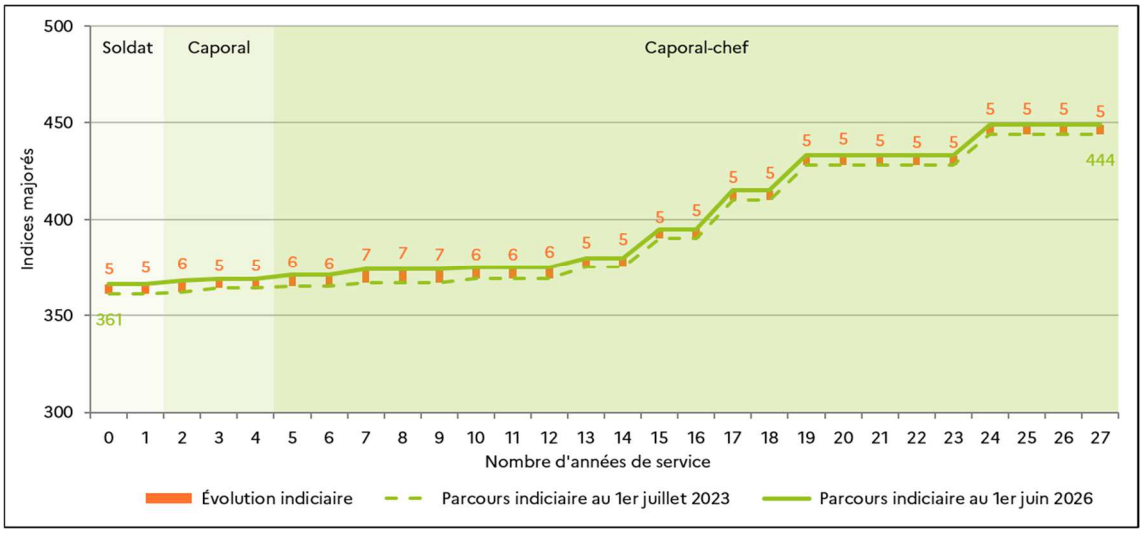
Les mesures intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 ont principalement conduit à un rééchelonnement de la grille indiciaire des militaires du rang des armées. Les évolutions observées restent limitées et portent essentiellement sur certains échelons intermédiaires du parcours.

Les gains indiciaires observés atteignent 6 à 7 points d'indice majoré sur certaines portions du parcours, contre 5 points sur une grande partie de la carrière.

Le plancher et le plafond indiciaires n'ont pas fait l'objet de revalorisation spécifiques sur la période étudiée, passant respectivement de 361 à 366 et de 444 à 449 sous le seul effet de l'attribution de 5 points d'indice majoré, dite mesure « Guérini », applicable à l'ensemble des agents publics.

Avant le 1er novembre 2023, le plancher indiciaire des militaires du rang demeurait inférieur au minimum de traitement de la fonction publique, conduisant à une application de ce dernier aux échelons de soldat, caporal et aux premiers échelons de caporal-chef.

Graphique 26 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des militaires du rang des armées, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-961 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires engagés ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.
Champ : militaires du rang engagés des armées.

Les évolutions des grilles indiciaires des militaires du rang intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 5,4 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 1,4 %. En retenant une valeur du point d'indice fixée à 5 907,34 €[142], cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 321 € par an, soit environ 27 € par mois.

[142] Valeur annuelle en vigueur depuis le 1er juillet 2023, article 3 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

3.2. Sous-officiers des armées de recrutement direct

Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 ont conduit à une revalorisation plus marquée du parcours des sous-officiers des armées que de celui des militaires du rang.

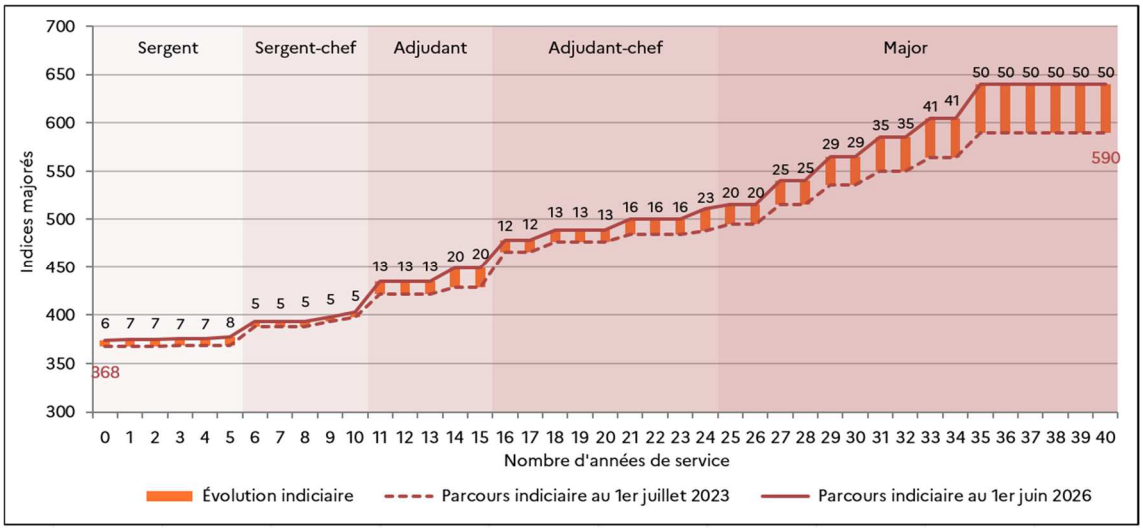
Les gains indiciaires observés restent toutefois limités en début de carrière, malgré des grilles indiciaires proches de celles des militaires du rang des armées.

Les revalorisations les plus importantes concernent les grades d'adjudant, d'adjudant-chef et surtout de major. Les gains indiciaires augmentent progressivement avec l'ancienneté de service pour atteindre 50 points d'indice majoré en fin de carrière théorique au grade de major.

Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 368 à 374, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 590 à 640.

Avant le 1er novembre 2023, le plancher indiciaire des sous-officiers des armées demeurait inférieur au minimum de traitement de la fonction publique, conduisant à une application de ce dernier aux premiers échelons de sergent et de sergent-chef.

Graphique 27 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des sous-officiers des armées de recrutement direct, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.
Champ : sous-officiers des armées de recrutement direct.

Les revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers des armées intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 21,5 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 4,5 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 1 268 € par an, soit environ 106 € par mois.

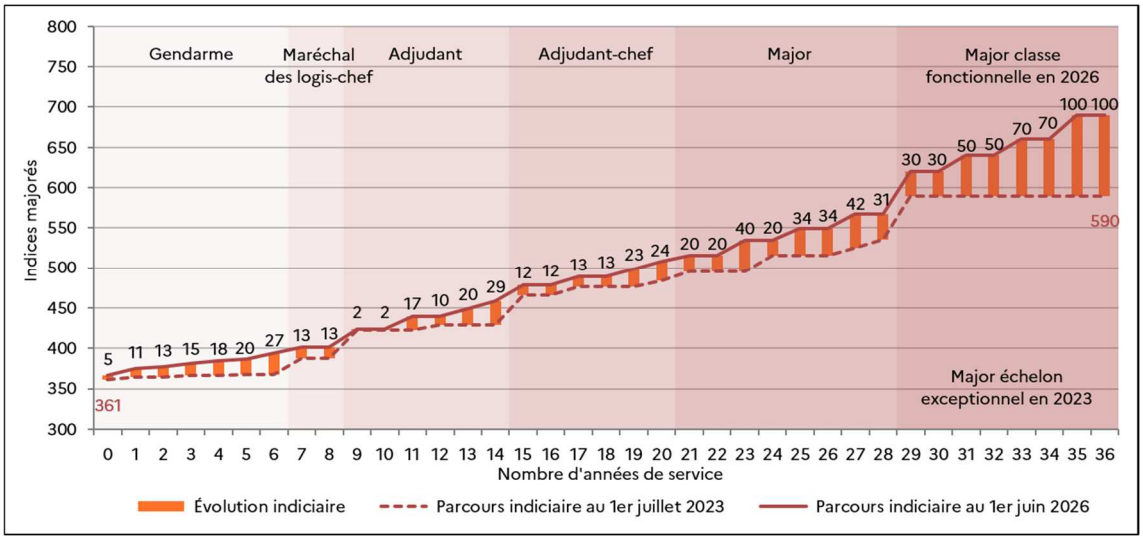
3.3. Sous-officiers de gendarmerie

Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 ont conduit à une revalorisation marquée du parcours des sous-officiers de gendarmerie.

Les gains indiciaires observés augmentent progressivement avec l'ancienneté de service et l'accès aux grades supérieurs. Les revalorisations les plus importantes concernent le grade de major et l'accès à la classe fonctionnelle, avec des gains atteignant jusqu'à 100 points d'indice majoré en fin de carrière théorique.

Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 361 à 366, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 590 à 690.

Graphique 28 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des sous-officiers de gendarmerie, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique.
Champ : sous-officiers de gendarmerie.

Les revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers de gendarmerie intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 28,4 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 6,0 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 1 679 € par an, soit environ 140 € par mois.

3.4. Officiers des armées

Officier de recrutement direct, auditeur du CHEM

Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 conduisent à une revalorisation particulièrement marquée des parcours d'officiers des armées accédant aux plus hauts niveaux de responsabilités.

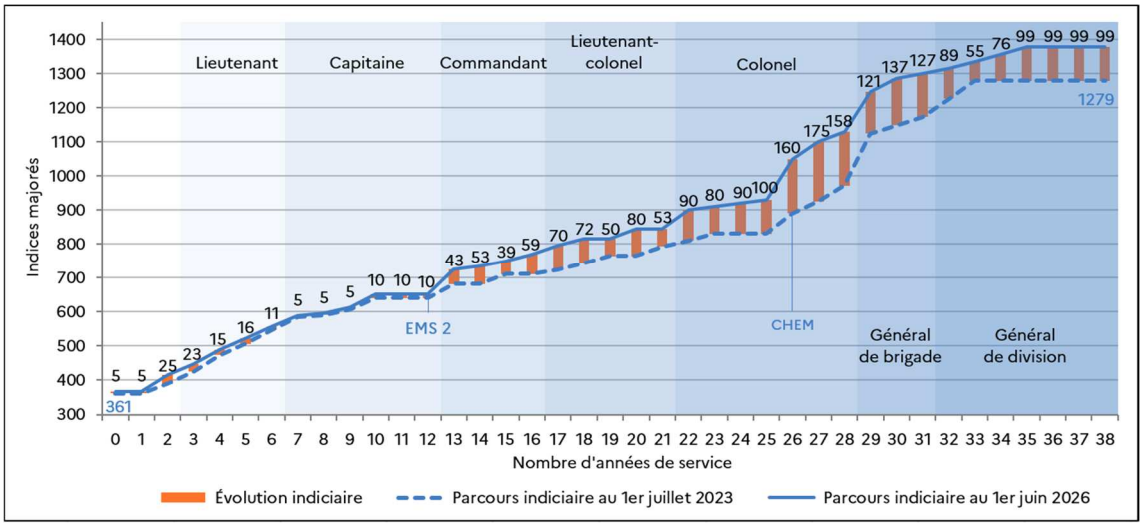
Le parcours théorique étudié correspond à celui d'un officier de recrutement direct, breveté de l'EMS 2 puis auditeur du Centre des hautes études militaires (CHEM), correspondant à une trajectoire conduisant aux plus hauts niveaux de commandement et de responsabilités militaires.

Les gains indiciaires observés demeurent relativement limités en première partie de carrière. Une partie de ces évolutions résulte de l'attribution de 5 points d'indice majoré applicable à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. Les revalorisations deviennent ensuite nettement plus importantes avec la création des nouvelles échelles de solde et l'accès aux grades d'officiers généraux.

Les évolutions les plus marquées se concentrent ainsi sur la seconde partie de carrière, avec des gains pouvant atteindre jusqu'à 175 points d'indice majoré. Les revalorisations les plus importantes interviennent lors des accès à l'échelle de solde n° 3 et aux grades d'officiers généraux.

Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 361 à 366, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 1 279 à 1 378.

Graphique 29 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des officiers des armées de recrutement direct, auditeurs du CHEM, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de Terre ; décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine ; décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air ; décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers des armées de recrutement direct (auditeurs du CHEM).
CHEM : Centre des hautes études militaires, cycle de formation préparant les officiers appelés à exercer les plus hautes responsabilités militaires et correspondant au 3e degré de l'enseignement militaire supérieur (EMS 3).

Les revalorisations des grilles indiciaires des officiers des armées intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 64,6 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 7,9 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 3 814 € par an, soit environ 318 € par mois.

Officier de recrutement semi-direct, breveté de l'EMS 2

Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 conduisent à une revalorisation significative des parcours d'officiers des armées de recrutement semi-direct brevetés de l'EMS 2.

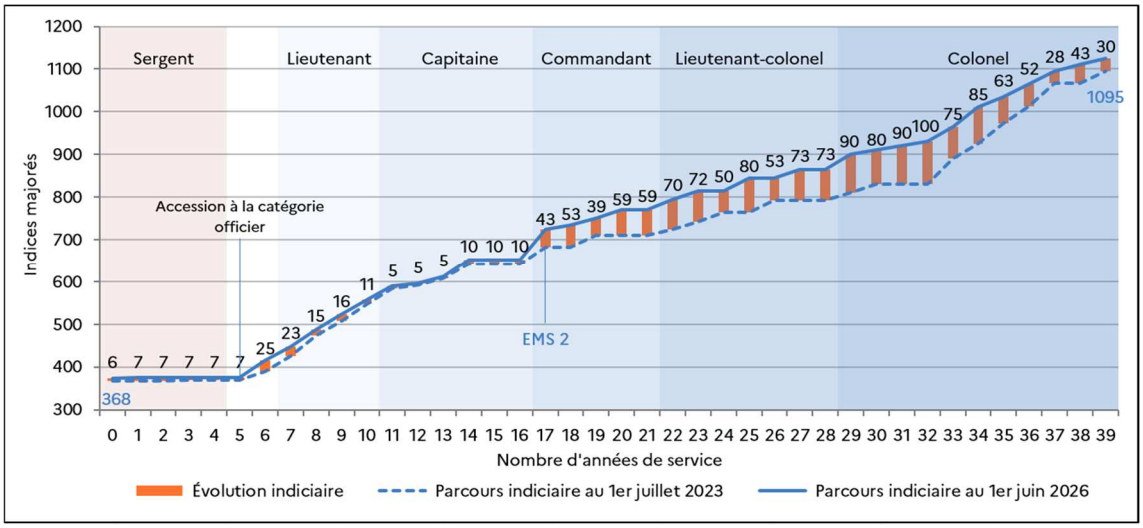
Le parcours théorique étudié correspond à celui d'un militaire accédant à la catégorie des officiers après une première partie de carrière réalisée comme sous-officier, puis obtenant le brevet de l'EMS 2, ouvrant l'accès aux responsabilités supérieures et à l'échelle de solde n° 2 associée.

Les gains indiciaires observés demeurent relativement limités en première partie de carrière, une partie de ces évolutions résultant de l'attribution de 5 points d'indice majoré applicable à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. Les revalorisations deviennent ensuite plus marquées avec l'accès à l'échelle de solde n° 2 et la progression dans les grades de lieutenant-colonel et de colonel.

Les évolutions les plus importantes se concentrent ainsi sur la seconde partie de carrière, notamment aux grades de commandant, lieutenant-colonel et colonel. Les gains indiciaires atteignent jusqu'à 100 points d'indice majoré au cours du parcours théorique présenté.

Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 368 à 374, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 1 065 à 1 095.

Graphique 30 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des officiers des armées de recrutement semi-direct, brevetés de l'EMS 2, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale ; décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre ; décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine ; décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers des armées de recrutement semi-direct (brevetés de l'EMS 2).

Les revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers et des officiers des armées intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 40,9 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 6,0 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 2 416 € par an, soit environ 201 € par mois.

Officier de recrutement semi-direct non breveté de l'EMS 2

Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 conduisent à une revalorisation du parcours des officiers des armées de recrutement semi-direct non brevetés de l'EMS 2.

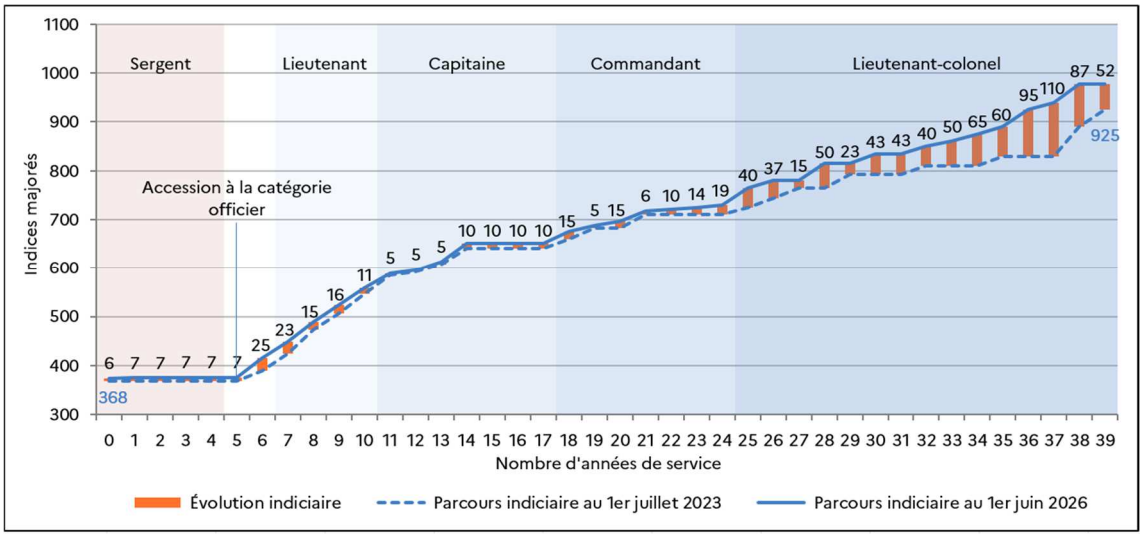
Le parcours théorique étudié correspond à celui d'un militaire accédant à la catégorie des officiers après une première partie de carrière réalisée comme sous-officier, sans obtention du brevet de l'EMS 2. Le parcours demeure ainsi intégralement en échelle de solde n° 1.

Les gains indiciaires observés demeurent relativement limités sur une large partie du parcours, une partie de ces évolutions résultant de l'attribution de 5 points d'indice majoré applicable à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024.

Les revalorisations les plus importantes interviennent principalement en seconde partie de carrière, notamment au grade de lieutenant-colonel. Les gains observés atteignent jusqu'à 110 points d'indice majoré au cours du parcours théorique présenté.

Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 368 à 374, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 925 à 977.

Graphique 31 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des officiers des armées, de recrutement semi-direct, non brevetés de l'EMS 2, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité aux DRH d'armées ; décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale ; décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre ; décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine ; décret n° 2008-943 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air ; décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers ; décret n° 2009-20 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains corps d'officiers ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers des armées de recrutement semi-direct (non brevetés de l'EMS 2).

Les revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers et des officiers des armées intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 27,0 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 4,2 %. En retenant la valeur du point

d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 1 595 € par an, soit environ 133 € par mois.

3.5. Officiers de gendarmerie

Officier de recrutement direct, breveté de l'EMS 2

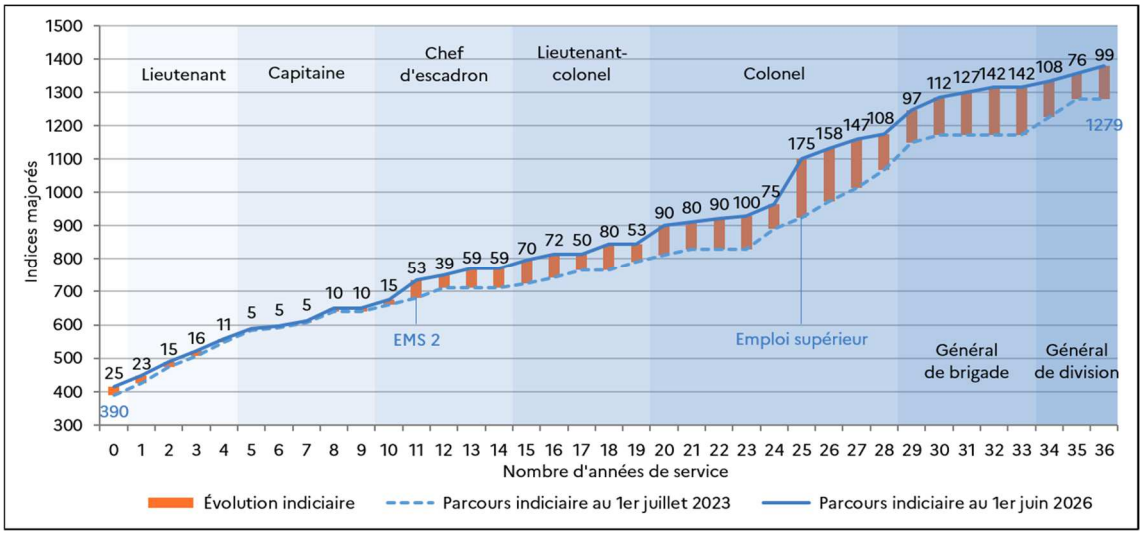
Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 conduisent à une revalorisation particulièrement marquée des parcours des officiers de gendarmerie accédant aux plus hauts niveaux de responsabilités.

Le parcours théorique étudié correspond à celui d'un officier de gendarmerie de recrutement direct, breveté de l'EMS 2, occupant un emploi supérieur figurant sur la liste fixée par arrêté du ministre de l'Intérieur, ouvrant l'accès à l'échelle de solde n° 3 et aux grades d'officiers généraux.

Les gains indiciaires observés demeurent relativement limités en première partie de carrière, une partie de ces évolutions résultant de l'attribution de 5 points d'indice majoré applicable à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. Les revalorisations deviennent ensuite nettement plus importantes avec l'accès à l'échelle de solde n° 2 au grade de chef d'escadron, puis à l'échelle de solde n° 3 au grade de colonel et lors de l'accès au généralat.

Les évolutions les plus marquées se concentrent ainsi sur la seconde partie de carrière. Les gains observés atteignent jusqu'à 175 points d'indice majoré au cours du parcours théorique présenté. Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 390 à 415, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 1 279 à 1 378.

Graphique 32 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des officiers de gendarmerie, de recrutement direct, brevetés de l'EMS 2, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers de gendarmerie de recrutement direct (brevetés de l'EMS 2).

Les revalorisations des grilles indiciaires des officiers de gendarmerie intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 70,3 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 8,5 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 4 153 € par an, soit environ 346 € par mois.

Officier de recrutement semi-direct, breveté de l'EMS 2

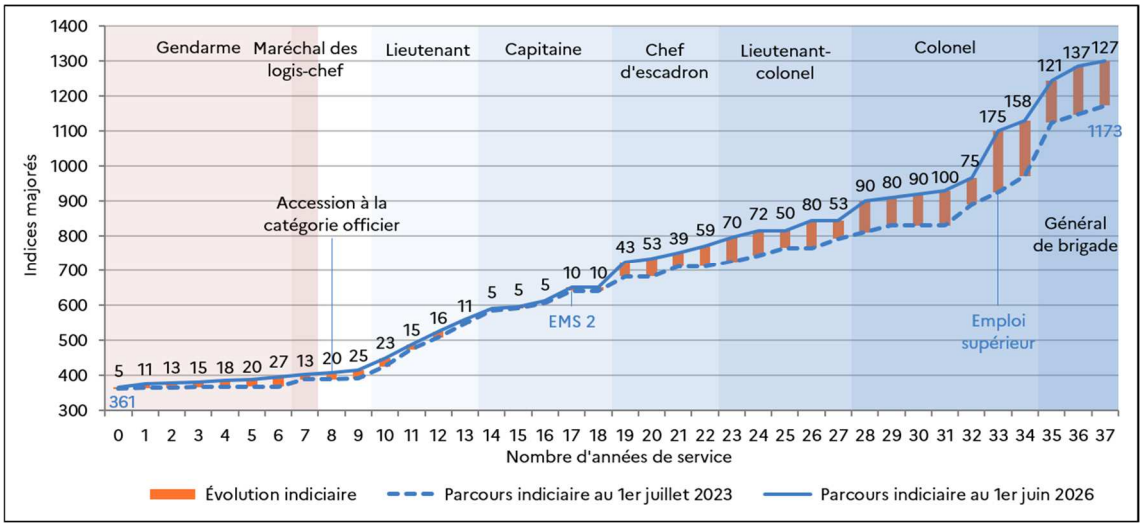
Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 conduisent à une revalorisation marquée des parcours des officiers de gendarmerie de recrutement semi-direct brevetés de l'EMS 2.

Le parcours théorique étudié correspond à celui d'un sous-officier de gendarmerie accédant à la catégorie des officiers après une première partie de carrière réalisée comme sous-officier et ensuite breveté de l'EMS 2. Le parcours théorique retenu conduit ensuite à l'accès à l'échelle de solde n° 3 et au grade de général de brigade.

Les gains indiciaires observés demeurent relativement limités en première partie de carrière, une partie de ces évolutions résultant de l'attribution de 5 points d'indice majoré applicable à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. Les revalorisations deviennent ensuite nettement plus importantes avec l'accès à l'échelle de solde n° 2 au grade de chef d'escadron, puis à l'échelle de solde n° 3 et au généralat en fin de carrière.

Les évolutions les plus marquées se concentrent ainsi sur la seconde partie de carrière, avec des gains atteignant jusqu'à 175 points d'indice majoré au cours du parcours théorique présenté. Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 361 à 366, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 1 173 à 1 300.

Graphique 33 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des officiers de gendarmerie, de recrutement semi-direct, brevetés de l'EMS 2, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie ; décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers de gendarmerie de recrutement semi-direct (brevetés de l'EMS 2).

Les revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers et des officiers de gendarmerie intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 51,0 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 7,8 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 3 014 € par an, soit environ 251 € par mois.

Officier de recrutement semi-direct, non breveté de l'EMS 2

Les évolutions indiciaires intervenues entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026 conduisent à une revalorisation du parcours des officiers de gendarmerie de recrutement semi-direct non brevetés de l'EMS 2.

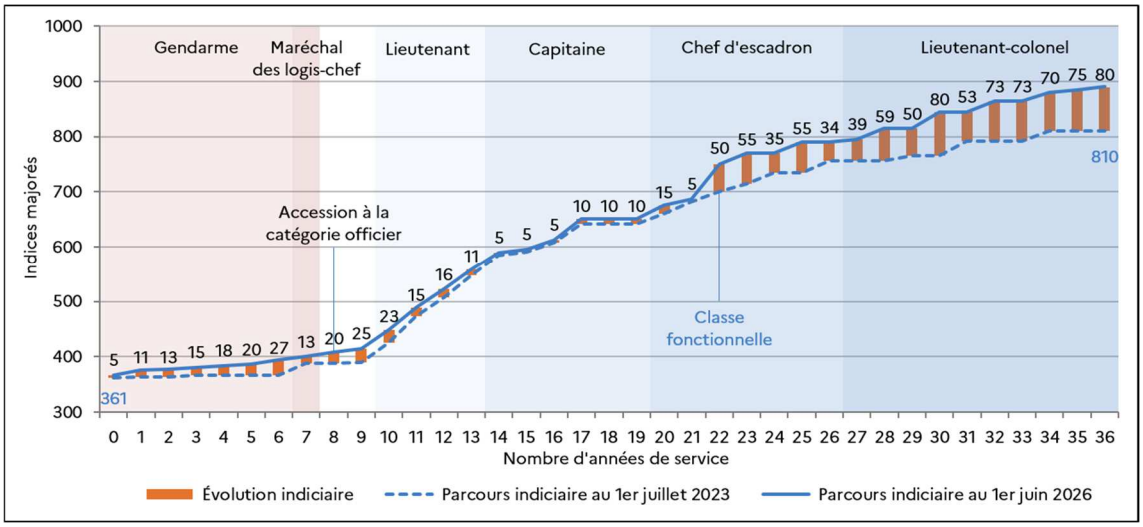
Le parcours théorique étudié correspond à celui d'un sous-officier de gendarmerie accédant à la catégorie des officiers après une première partie de carrière réalisée comme sous-officier, sans obtention du brevet de l'EMS 2. Le parcours théorique retenu conduit toutefois à la classe fonctionnelle du grade de chef d'escadron, permettant l'accès à l'échelle de solde n° 2.

Les gains indiciaires observés demeurent relativement limités sur une large partie du parcours, malgré certaines revalorisations des grades de lieutenant et de capitaine. Une partie de ces évolutions résulte également de l'attribution de 5 points d'indice majoré applicable à l'ensemble des agents publics au 1er janvier 2024. Les revalorisations deviennent ensuite nettement plus importantes avec l'accès à la classe fonctionnelle du grade de chef d'escadron et donc à l'échelle de solde n° 2.

Les évolutions les plus marquées se concentrent ainsi sur la seconde partie de carrière, avec des gains atteignant jusqu'à 80 points d'indice majoré au cours du parcours théorique présenté.

Le plancher indiciaire du parcours théorique passe de 361 à 366, tandis que le plafond indiciaire est relevé de 810 à 890.

Graphique 34 - Simulation de l'évolution indiciaire du parcours de carrière 2026 des officiers de gendarmerie, de recrutement semi-direct, non brevetés de l'EMS 2, par année de service, entre le 1er juillet 2023 et le 1er juin 2026



Sources : questionnaire du Haut Comité à la DRHGN ; décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie ; décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie ; décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la Gendarmerie nationale ; décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique ; décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.
Champ : officiers de gendarmerie de recrutement semi-direct (non brevetés de l'EMS 2).

Les revalorisations des grilles indiciaires des sous-officiers et des officiers de gendarmerie intervenues sur la période étudiée conduisent à une hausse moyenne de 31,8 points d'indice majoré sur l'ensemble d'une carrière, soit + 5,3 %. En retenant la valeur du point d'indice fixée depuis le 1er juillet 2023, cela représente une augmentation moyenne de la solde indiciaire sur l'ensemble de la carrière de 1 881 € par an, soit environ 157 € par mois.

Annexe 3

Les pensions militaires de retraite

La pension militaire de retraite est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée en rémunération des services accomplis[143]. Elle constitue la contrepartie des services effectués au cours de la carrière et n'est pas assimilée à un avantage vieillesse avant l'âge légal de départ à la retraite[144].

Les militaires relèvent du régime des pensions de l'État. Leur retraite repose principalement sur la pension militaire de retraite, dont le montant est calculé essentiellement à partir de la solde indiciaire. Elle est complétée par la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), régime obligatoire par points créé en 2005, qui prend en compte une partie des primes et indemnités.

Le régime des pensions militaires comporte plusieurs règles spécifiques liées à l'état militaire, notamment en matière de durée de service et de prise en compte de certaines activités opérationnelles. Si les dispositions générales sont communes aux fonctionnaires civils et aux militaires, certaines règles particulières s'appliquent aux militaires en raison de leur statut et de leur mode de gestion.

La compréhension du système des pensions militaires suppose ainsi d'examiner les conditions d'ouverture du droit à pension, les modalités de calcul de la pension militaire ainsi que les principaux dispositifs spécifiques qui y sont associés.

1. Comment s'ouvre le droit à pension ?

1.1. Le seuil minimal d'ouverture du droit

Le droit à pension militaire de retraite est acquis à partir de deux ans de services effectifs[145] pour les militaires engagés à partir du 1er janvier 2014. Pour les militaires engagés avant cette date, le droit à pension militaire de retraite est acquis à partir de 15 ans de services effectifs.

En-dessous de deux ans de service, le militaire ne bénéficie pas d'une pension militaire de retraite. Les services accomplis font alors l'objet d'une affiliation rétroactive au régime général de la sécurité sociale[146] et à l'Ircantec[147].

Les services pris en compte pour ouvrir un droit à pension comprennent principalement les services militaires effectifs[148].

---

143 Article L. 1 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

144 Article L. 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

145 Articles L. 4 et R. 4-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

146 Article D. 173-16 du code de la sécurité sociale.

147 Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Il s'agit d'un régime de retraite complémentaire par points applicable à certains agents publics non titulaires.

148 Article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Certaines périodes passées hors activité peuvent également être retenues pour l'ouverture du droit à pension, notamment certains congés liés aux responsabilités parentales et familiales[149].

1.2. Pension à liquidation immédiate et pension à liquidation différée

Selon la durée des services accomplis au moment du départ des forces armées, la pension militaire peut être :

- versée dès le départ : il s'agit de la pension à liquidation immédiate ;
- versée à un âge plus tardif : il s'agit de la pension à liquidation différée[150].

Il existe deux situations de pension à liquidation différée :

- une pension[151] versée à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, qui dépend de l'année de naissance, et est de 64 ans pour les militaires nés à compter du 1er janvier 1969 ;
- une pension versée à l'âge défini à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale abaissé de 10 ans, soit 54 ans pour les militaires nés à compter du 1er janvier 1979.

Tableau 3 - Âge d'ouverture des droits à pension militaire de retraite différée à l'âge légal de départ en retraite

Date de naissance du militaire	Âge d'ouverture des droits à pension (pensions prenant effet avant le 1er septembre 2026)	Âge d'ouverture des droits à pension (pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026)
Avant le 1er septembre 1961	62 ans	62 ans
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
1964	63 ans	62 ans et 9 mois
Du 1er janvier au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois
Du 1er avril au 31 décembre 1965	63 ans et 3 mois	63 ans
1966	63 ans et 6 mois	63 ans et 3 mois
1967	63 ans et 9 mois	63 ans et 6 mois
1968	64 ans	63 ans et 9 mois
À partir de 1969	64 ans	64 ans

Source : site internet du SRE : https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/les-specificites-des-militaires/louverture-des-droits-retraite-et-lage-legal-de-depart.

[149] Article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[150] Article L. 25 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[151] Pour les militaires engagés à compter du 1er janvier 2014.

Tableau 4 - Âge d'ouverture des droits à pension militaire de retraite différée à l'âge légal de départ en retraite abaissé de 10 ans

Date de naissance du militaire	Âge d'ouverture des droits à pension (pensions prenant effet avant le 1er septembre 2026)	Âge d'ouverture des droits à pension (pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026)
Avant le 1er septembre 1971	52 ans	52 ans
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1971	52 ans et 3 mois	52 ans et 3 mois
1972	52 ans et 6 mois	52 ans et 6 mois
1973	52 ans et 9 mois	52 ans et 9 mois
1974	53 ans	52 ans et 9 mois
Du 1er janvier au 31 mars 1975	53 ans et 3 mois	52 ans et 9 mois
Du 1er avril au 31 décembre 1975	53 ans et 3 mois	53 ans
1976	53 ans et 6 mois	53 ans et 3 mois
1977	53 ans et 9 mois	53 ans et 6 mois
1978	54 ans	53 ans et 9 mois
À partir de 1979	54 ans	54 ans

Source : site internet du SRE : https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/les-specificites-des-militaires/louverture-des-droits-retraite-et-lage-legal-de-depart.

La durée de service nécessaire pour bénéficier d'une pension à liquidation immédiate ou différée varie selon la catégorie du militaire.

Tableau 5 - Durée des services effectifs nécessaire à l'ouverture des droits à pension

	Pension à liquidation différée (1) versée à l'âge légal de départ en retraite	Pension à liquidation différée versée à l'âge légal de départ en retraite abaissé de 10 ans	Pension à liquidation immédiate
Militaires non officiers	de 2 ans à moins de 15 ans	de 15 ans à moins de 17 ans	à partir de 17 ans
Officiers sous contrat	de 2 ans à moins de 15 ans	de 15 ans à moins de 20 ans	à partir de 20 ans
Officiers de carrière	de 2 ans à moins de 15 ans	de 15 ans à moins de 27 ans	à partir de 27 ans

Source : code des pensions civiles et militaires de retraite (articles L. 24 et L. 25).
Champ : militaires radiés des cadres ou des contrôles hors réforme pour invalidité.
(1) Militaires entrés en service à partir du 1er janvier 2014.

Exemples :

Un militaire du rang quittant les armées après 18 mois de service ne bénéficie pas d'une pension militaire de retraite. Les cotisations sont reversées au régime général de la sécurité sociale et à l'Ircantec.

Un sous-officier, engagé après le 1er janvier 2014, quittant les armées après 10 ans de service conserve un droit à pension militaire. Elle lui sera versée à partir de l'âge légal de départ en retraite.

Un officier sous contrat quittant les armées après 17 ans de service conserve un droit à pension militaire. Elle lui sera versée à partir de l'âge légal de départ en retraite abaissé de 10 ans.

Un officier de carrière quittant les armées après 30 ans de service bénéficie d'une pension militaire de retraite versée dès son départ des armées.

Cas particulier : radiation par suite d'infirmités (réforme pour invalidité)

Les militaires radiés des cadres ou des contrôles pour invalidité peuvent bénéficier d'une pension militaire sans condition minimale de durée de service[152]. Ils ne sont pas soumis aux mécanismes de décote et bénéficient du minimum garanti prévu par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

2. Calcul de la pension

D'une manière générale, le montant de la pension dépend de la solde indiciaire de référence[153] et du nombre de trimestres acquis. Le montant maximal de la pension correspond à 75 % de la solde indiciaire retenue pour le calcul et peut atteindre 80 % du fait des bonifications[154].

La solde indiciaire correspond à la rémunération associée à l'indice détenu par le militaire selon son grade, son échelle et son échelon. Excepté les accessoires de pension[155] et l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP), aucune prime ou indemnité n'est prise en compte dans le calcul de la pension[156]. Elles peuvent toutefois ouvrir des droits au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Formule de calcul du montant de la pension

$$montant\ de\ la\ pension\ = solde\ indiciaire\ brute\ \times\ taux\ de\ pension + accessoires$$

$$solde\ indiciaire\ brute^{157}\ = indice\ majoré\ \times valeur\ du\ point\ d'indice$$

$$taux\ de\ pension = taux\ de\ liquidation\ \times coefficient\ de\ décote$$

$$taux\ de\ liquidation\ = 75\ \%\ \times \frac{nombre\ de\ trimestres\ acquis}{nombre\ de\ trimestres\ requis\ pour\ bénéficier\ d'une\ pension\ à\ taux\ plein}$$

Source : code des pensions civiles et militaires de retraite, articles L. 13 à L. 16.
Champ : pensions militaires de retraite de droit direct, hors pensions d'invalidité et minimum garanti.

[152] Article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[153] Solde de référence basée sur l'indice afférent au dernier échelon détenu pendant au moins six mois par le militaire avant son départ, article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[154] Le pourcentage maximum de la pension est fixé à 75 % des émoluments de base pour les pensions rémunérant seulement les services et à 80 % avec l'ajout des bonifications (articles L. 12 et L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

[155] Par exemple, la majoration de pension pour enfants, la NBI, les compléments et suppléments de pension (sapeurs-pompiers de Paris et marins-pompiers de Marseille, corps technique et administratif de la Gendarmerie nationale, certains personnels du service de santé des Armées).

[156] Dans le cadre du plan Fidélisation 360 annoncé par le ministre des Armées en mars 2024, des travaux sont conduits en vue d'inclure une part d'indemnitaire dans le calcul des pensions de retraite des militaires du ministère des Armées.

[157] Formule pour l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) : *solde indiciaire brute = (indice majoré (>6 mois) + % ISSP x dernier indice majoré) x valeur du point d'indice.*

Le nombre de trimestres acquis est la durée retenue des services et bonifications pour le calcul de la pension après un éventuel écrêtement de la durée de service et/ou de bonifications afin de plafonner le taux de liquidation à 75 % ou 80 %.

Le nombre de trimestres requis pour obtenir une pension militaire à taux plein[158] dépend de la date de naissance du militaire.

Tableau 6 - Nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension militaire à taux plein

Date de naissance du militaire	Nombre de trimestres requis (pension prenant effet avant le 1er septembre 2026)	Nombre de trimestres requis (pension prenant effet après le 1er septembre 2026)
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	167	167
Entre le 1er janvier 1961 et le 31 août 1961	168	168
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962	169	169
En 1963	170	170
En 1964	171	170
Entre le 1er janvier 1965 et le 31 mars 1965	172	170
Entre le 1er avril 1965 et le 31 décembre 1965	172	171
À partir du 1er janvier 1966	172	172

Source : article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale.

À la pension calculée peuvent s'ajouter des accessoires[159], sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant correspondant à 100 % de la solde indiciaire du militaire.

2.1. Services et bonifications retenus pour le calcul de la pension

Lors de la liquidation des droits à pension, sont pris en compte les services effectifs et assimilés[160] ayant permis l'ouverture du droit à pension, ainsi que les éventuels bénéfices d'études préliminaires[161] et années d'études rachetées[162].

Peuvent également être pris en compte certains avantages liés à la situation familiale, à la carrière ou aux conditions d'exercice du service.

---

158 Une pension à taux plein est une pension qui ne subit pas de décote.

159 Par exemple, la majoration de pension pour enfants, la NBI, les compléments et suppléments de pension (sapeurs-pompiers de Paris et marins-pompiers de Marseille, corps technique et administratif de la Gendarmerie nationale, certains personnels du service de santé des Armées).

160 Sont ainsi notamment pris en compte les services effectifs accomplis après l'âge de seize ans par les élèves admis dans les grandes écoles militaires.

161 Les bénéfices d'études préliminaires d'un ou deux ans sont pris en compte dans la liquidation de la pension (articles L. 11 et R. 10 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

162 Le rachat d'années d'études augmente le nombre de trimestres acquis et/ou la durée d'assurance (en fonction de l'option choisie au moment du rachat), mais les années d'études rachetées ne sont pas assimilées à des services militaires effectifs pour l'ouverture du droit à pension (article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite).

Les majorations et suppléments de pension

Certaines catégories de militaires bénéficient de majorations ou suppléments qui augmentent directement le montant de la pension :

- la majoration pour enfants[163] accordée au militaire qui a élevé au moins trois enfants durant neuf ans avant leur 16e anniversaire ;
- la majoration de pension liée à l'indemnité de sujétions spéciales de police pour les officiers et sous-officiers de gendarmerie ;
- le complément de pension lié à l'indemnité de sujétion spécifique des officiers du corps technique et administratif et des sous-officiers du corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale ;
- le supplément de pension des sapeurs-pompiers de Paris et des marins-pompiers de Marseille ;
- le supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire et de la majoration de traitement pour certains personnels du service de santé des Armées.

Les bonifications

Les bonifications sont des trimestres supplémentaires qui viennent s'ajouter gratuitement aux années de services effectifs afin d'augmenter le montant de la pension.

Bonifications familiales

La bonification liée aux enfants permet d'ajouter une année de service pour chaque enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004, sous réserve d'une interruption d'activité d'au moins deux mois.

Pour chacun des enfants nés à compter du 1er janvier 2004, les femmes militaires, ayant accouché après leur recrutement, bénéficient :

- d'une majoration de durée d'assurance[164] de deux trimestres ;
- d'une bonification d'un trimestre prise en compte pour le calcul de la pension[165].

Une majoration de durée d'assurance est attribuée aux militaires qui élèvent à leur domicile un enfant, de moins de vingt ans, atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à raison d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de quatre trimestres.

---

[163] La majoration est de 10 % au titre des 3 premiers enfants puis de 5 % par enfant supplémentaire dans la limite de 100 % de la solde mensuelle de base, articles L. 18 et D. 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[164] La durée d'assurance correspond au nombre total de trimestres pris en compte pour apprécier le droit à une pension à taux plein. Elle totalise la durée des services et bonifications admissibles en liquidation, augmentée, le cas échéant, de la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes validées dans un ou plusieurs autres régimes de retraite de base obligatoires.

[165] Disposition applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026. Avant cette date, les deux trimestres étaient uniquement pris en compte au titre de la durée d'assurance (article L. 12 bis du code des pensions civiles et militaires).

Bonification statutaire

La bonification du cinquième du temps de service[166] est octroyée aux militaires ayant accompli au moins 17 années de services militaires effectifs. Elle majore d'un an chaque tranche de cinq années de service (cinq ans de service = six ans pris en compte pour le calcul de la pension) dans la limite de cinq annuités supplémentaires.

Bonifications opérationnelles

Les bonifications opérationnelles[167] compensent les sujétions endurées lors de l'accomplissement de certains services. Deux types de bonifications opérationnelles coexistent :

- les bénéfices de campagne : trois taux selon les territoires et les circonstances dans lesquels sont accomplis les services (demi, simple ou double campagne) ;
- les bonifications pour services aériens ou sous-marins commandés, dont la valeur diffère selon le type d'activité (activités aériennes, sauts en parachute, activités sous-marines, plongée subaquatique, etc.), la réalisation de jour ou de nuit et la durée horaire réelle de l'activité concernée.

Tableau 7 - Acquisition et prise en compte des principales bonifications

	Condition d'acquisition	Condition de prise en compte dans la pension
Bonifications familiales	Enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004 et interruption d'activité d'au moins 2 mois Enfant né depuis le 1er janvier 2004, pour les femmes militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement Majoration de durée d'assurance pour avoir élevé à son domicile un enfant handicapé	Prise en compte lors de la liquidation
Bonification du 5e	Majoration d'un an pour chaque tranche de 5 années de service	Pris en compte lors de la liquidation qui intervient après 17 ans de service (sauf invalidité)
Bénéfices de campagne	Services accomplis dans les conditions ouvrant droit à demi, simple ou double campagne	Pension rémunérant au moins 15 années de services effectifs (sauf invalidité)
Services aériens ou sous-marins commandés	Réalisation effective des activités ouvrant droit à bonification	Pension rémunérant au moins 15 années de services effectifs (sauf invalidité)

Source : articles L. 12, 12 bis et 12 ter du code des pensions civiles et militaires de retraite.

2.2. Décotes

Les mécanismes de la décote de pension ont été institués par l'article 51 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Ils se traduisent par la minoration du

[166] Dite bonification du 5e, article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[167] Article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

montant de la pension lorsque le militaire cesse son activité avant d'avoir atteint certains seuils. Sa mise en œuvre a été progressive, entre 2006 et 2020.

Lorsque le nombre de trimestres retenus pour la retraite est inférieur au nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein[168], un coefficient de minoration, dit décote, s'applique au montant de la pension.

À cet effet, le système de la décote militaire est divisé en deux volets : la décote « carrière longue », commune avec les fonctionnaires, et la décote « carrière courte », spécifique aux militaires[169].

Les militaires sont exclus du système de majoration, dit « surcote », mis en place pour les fonctionnaires qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits et au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein.

Carrière longue

La décote dite « carrière longue » s'applique aux militaires, dont la limite d'âge du grade est supérieure ou égale à 57 ans, quittant l'institution à compter de l'âge de 52 ans. L'objectif de ce mécanisme est d'inciter les militaires, âgés de 52 ans ou plus, à rester en activité jusqu'à la limite d'âge de leur grade ou l'atteinte du taux maximum de pension de 75 %.

Lorsque la durée d'assurance (tous régimes) est inférieure au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension, un coefficient de minoration de 1,25 % par trimestre manquant s'applique au montant de la pension liquidée, dans la limite de 20 trimestres[170]. Le nombre de trimestres retenu est le plus petit nombre résultant de :

- la différence entre la limite d'âge du grade et l'âge de liquidation de la pension ;
- la différence entre le nombre de trimestres requis pour obtenir le pourcentage maximum de 75 % et le nombre de trimestres acquis, y compris les trimestres validés dans un ou plusieurs autres régimes de retraite de base obligatoires.

> ***Exemples :***
> *Un militaire quitte l'institution à 57 ans alors que la limite d'âge de son grade est fixée à 59 ans. Il totalise 150 trimestres sur les 172 nécessaires pour obtenir une pension à taux plein. Les deux différences calculées donnent 8 trimestres pour l'écart à la limite d'âge et 22 trimestres pour la durée d'assurance. Sa pension sera ainsi minorée de 8 x 1,25%*, soit 10 %.

La décote carrière longue ne s'applique pas aux militaires :

- radiés des cadres par suite d'infirmité ;
- ayant atteint la limite d'âge de leur grade ;
- ayant atteint le taux maximum de pension (75 %) ;
- servant en vertu d'un contrat ;
- qui bénéficient du minimum garanti.

---

168 Une pension à taux plein est une pension qui ne subit pas de décote.

169 Les deux dispositifs, exclusifs l'un de l'autre, sont prévus à l'article L. 14 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

170 La décote maximale de la décote dite « carrière longue » est de 25 %.

Carrière courte

La décote dite « carrière courte », spécifique aux militaires, est appliquée :

- aux militaires ayant une limité d'âge du grade inférieure à 57 ans ;
- aux militaires dont la limite d'âge du grade est supérieure ou égale à 57 ans qui quittent l'institution avant l'âge de 52 ans.

Lorsque la durée des services militaires effectifs est inférieure à la durée nécessaire pour bénéficier d'une pension à liquidation immédiate augmentée de dix trimestres, un coefficient de minoration de 1,25 % par trimestre manquant s'applique au montant de la pension militaire liquidée, dans la limite de dix trimestres[171].

Tableau 8 - Durée minimale des services effectifs nécessaire pour annuler la décote carrière courte

	Durée de service
Militaires non officiers	19,5 ans de service
Officiers sous contrat[172]	22,5 ans de service
Officiers de carrière	29,5 ans de service

Source : article L. 14 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Le nombre de trimestres retenu est le plus petit nombre résultant de :

- la différence entre le nombre de trimestres correspondant à la durée des services militaires effectifs pour bénéficier de la pension à liquidation immédiate majorée de dix trimestres et la durée des services militaires effectifs ;
- la différence entre le nombre de trimestres requis pour obtenir le pourcentage maximum de 75 % et le nombre de trimestres acquis (services et bonifications), dans la limite de 20 trimestres.

Exemples :

Un militaire non officier quitte l'institution après 17 ans de services effectifs. Il a acquis 100 trimestres sur les 172 nécessaires pour obtenir une pension au taux maximum. Les deux différences calculées donnent 10 trimestres pour l'annulation de la décote (19,5 ans) et 72 trimestres pour obtenir la pension au taux maximum, retenu dans la limite réglementaire de 20 trimestres. Le plus petit écart étant retenu, la décote est calculée sur 10 trimestres, la pension est donc minorée de 10 x 1,25 % = 12,5 %.

Un militaire officier de carrière quitte l'institution après 28 ans de services effectifs en ayant acquis 168 trimestres sur les 172 requis. Les deux différences calculées donnent 6 trimestres pour l'annulation de la décote (29,5 ans) et 4 trimestres pour obtenir la pension au taux maximum. Le plus petit écart étant retenu, la décote est calculée sur 4 trimestres, la pension est donc minorée de 4 x 1,25 % = 5,0 %.

La décote carrière courte ne s'applique pas aux militaires :

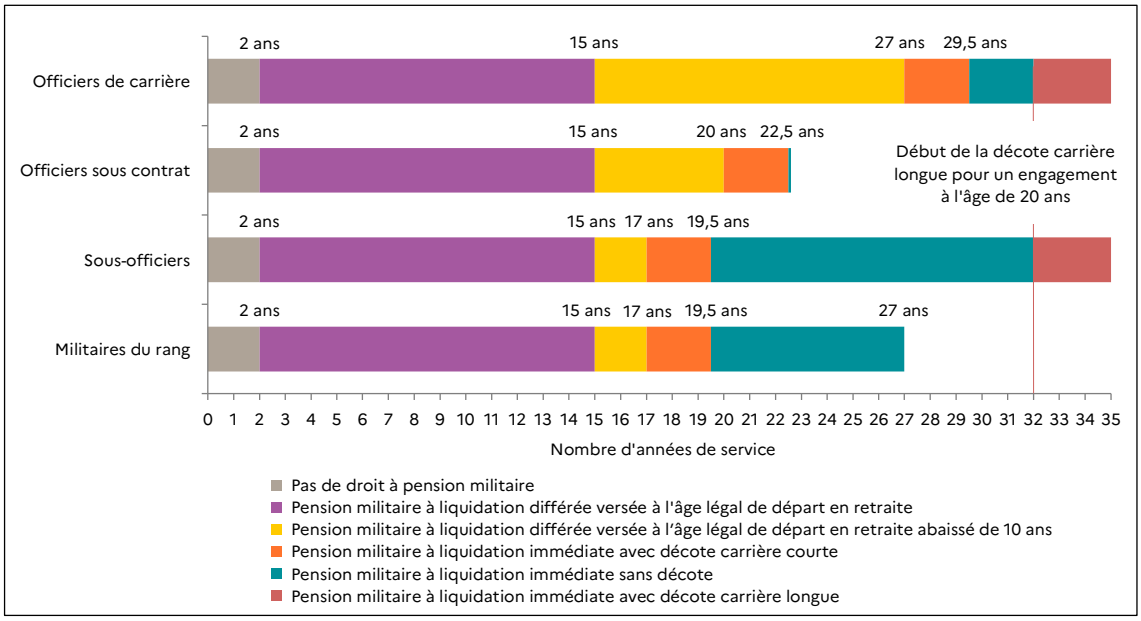
- radiés des cadres par suite d'infirmité ;
- ayant atteint le taux maximum de pension (75 %) ;
- ayant effectué 10 trimestres au-delà de la durée minimale de services effectifs nécessaire pour obtenir une pension à liquidation immédiate ;

[171] La décote maximale de la décote dite « carrière courte » est de 12,5 %.

[172] Les officiers sous contrat atteignant leur limite de durée de service sont, sur leur demande, maintenus en service pour une durée maximum de dix trimestres et dans la limite de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension (75 %), article L. 4139-16 du code de la défense.

- qui bénéficient du minimum garanti.

Illustration 6 - Droits à pension en fonction du statut et de la durée de service pour un militaire entré en service à compter du 1er janvier 2014



Source : code des pensions civiles et militaires de retraite.
Champ : militaires radiés des cadres ou des contrôles hors réforme pour invalidité.
Note : en-dessous de 15 ans de services effectifs, les militaires entrés en service avant le 1er janvier 2014 ne bénéficient pas d'une pension militaire de retraite.
Lecture : un officier de carrière ayant débuté sa carrière à 23 ans atteint les 29,5 années de service à l'âge de 52,5 ans. Il n'a donc pas la possibilité de profiter d'une pension à liquidation immédiate sans décote « carrière courte » avant la décote « carrière longue », hormis s'il atteint le taux maximum de 75 %.

2.3. Minimum garanti

La pension de retraite d'un militaire ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Lors de la liquidation des droits à pension, le montant obtenu par l'application des règles normales de calcul de la pension est comparé au minimum garanti. Lorsque ce dernier est plus favorable, il se substitue au montant calculé.

Le minimum garanti bénéficie aux militaires :

- radiés des cadres ou des contrôles pour invalidité ;
- ayant atteint l'âge ou la durée de service auxquels s'annule le coefficient de minoration ;
- ayant atteint le nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein ;
- parents d'un enfant atteint d'une invalidité supérieure à 80 %, à condition d'avoir interrompu son activité, sous réserve d'avoir accompli au moins 15 ans de service ;
- ayant un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque, sous réserve d'avoir accompli au moins 15 ans de service.

Le montant du minimum garanti est calculé sur la base :

- du traitement indiciaire brut au 1er janvier 2004 de l'indice majoré 227 (997,96 € par mois ou 11 975,57 € par an), revalorisé depuis cette date dans les mêmes conditions que les pensions civiles et militaires de retraite ;
- du nombre d'années de service accomplies par le militaire.

Tableau 9 – Montant du minimum garanti en fonction du nombre d'années de service

	Montant du minimum garanti
Au moins 40 ans	Montant du traitement indiciaire brut au 1er janvier 2004 de l'indice majoré 227(1). ***Exemple*** : 16 396,19 € bruts annuels (au 1er janvier 2026).
Entre 15 et 40 ans	57,5 % du traitement indiciaire brut au 1er janvier 2004 de l'indice majoré 227(1) pour les 15 premières années. Ce pourcentage est augmenté de 2,5 points par année supplémentaire de service de 15 à 30 ans et de 0,5 point par année supplémentaire de 30 à 40 ans. ***Exemple*** : pour 20 ans de service (au 1er janvier 2026) : pour les 15 premières années : 57,5 % + pour les 5 années suivantes (5 x 2,5) = 70 % soit : 11 477,33 € par an.
Moins de 15 ans en cas de retraite pour invalidité	Par année de service : 1/15e de 57,5 % du traitement indiciaire brut au 1er janvier 2004 de l'indice majoré 227(1). ***Exemple*** : pour 12 ans de service (au 1er janvier 2026) : 57,5 % x 12/15 = 46 % soit 7 542,25 € par an.
Moins de 15 ans pour tout autre motif que l'invalidité	Par année de service : montant du traitement indiciaire brut au 1er janvier 2004 de l'indice majoré 227(1) divisé par le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite au taux plein.

Source : Article 17 du code des pensions civiles et militaires de retraite.
(1) revalorisé depuis cette date dans les mêmes conditions que les pensions civiles et militaires de retraite.

Le minimum garanti joue principalement un rôle de protection pour les militaires dont la pension est calculée à partir d'indices de rémunération peu élevés ou dont la durée de service est limitée.

Cas particulier : radiation par suite d'infirmités (réforme pour invalidité)

La radiation par suite d'infirmités intervient si le militaire est déclaré définitivement inapte au service par suite d'infirmités[173].

Si le taux d'invalidité est au moins égal à 60 %, le montant de la pension militaire de retraite ne peut être inférieur à 50 % de la solde de base.

Si les infirmités résultent de blessures de guerre, d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice des fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour avoir exposé ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le montant de la pension militaire de retraite additionné de la pension militaire d'invalidité ne pourra être inférieur à 80 % de la solde de base.

3. La pension après le départ des forces

3.1. Versement de la pension

La pension militaire de retraite est versée mensuellement par l'État. Pour les militaires bénéficiant d'une pension à liquidation immédiate, le versement débute dès la radiation des cadres ou des contrôles. Pour les militaires titulaires d'une pension à liquidation différée, le versement intervient à compter de l'âge d'ouverture des droits.

[173] Article L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Comme les autres pensions de retraite, la pension militaire est revalorisée périodiquement afin de tenir compte de l'évolution des prix à la consommation.

Après son départ des forces, le militaire demeure soumis pendant cinq ans à une obligation de disponibilité au titre de la réserve militaire opérationnelle[174]. Durant cette période, il peut être rappelé pour les besoins de la défense. Les services accomplis à ce titre peuvent, dans certains cas, être pris en compte pour la révision de ses droits à pension.

3.2. Cumul emploi-retraite et cumul des pensions

Les titulaires d'une pension militaire de retraite ne sont pas soumis aux dispositions de droit commun relatives au cumul emploi-retraite prévues par le code de la sécurité sociale[175]. Ils bénéficient d'un régime spécifique de cumul, dont les modalités sont prévues aux articles L. 84 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite qui prévoient la possibilité de cumuler une pension militaire de retraite, parfois sous conditions, avec une autre rémunération d'activité.

Cumul intégral

Une pension militaire de retraite est entièrement cumulable, sans condition, avec :

- une rémunération privée ;
- une rémunération d'un établissement public à caractère industriel ou commercial ;
- des activités entrainant la production d'œuvres de l'esprit et d'œuvres artistiques ;
- une participation aux activités juridictionnelles ou à des instances consultatives ou délibératives ;
- des activités exercées par les artistes interprètes.

Dans le cas d'une rémunération versée par une administration, une collectivité locale ou un établissement public administratif, le cumul intégral[176] est possible :

- pour les titulaires d'une pension militaire de retraite ou d'une solde de réforme allouée pour invalidité ;
- pour les militaires non-officiers ayant effectué moins de 25 ans de service ;
- pour tous les militaires ayant atteint leur limite d'âge ou de durée de service, y compris postérieurement à la liquidation de leur pension ;
- pour les titulaires d'une pension ayant atteint, avant le 1er janvier 2004, la limite d'âge qui leur était applicable dans leur ancien emploi.

Cumul plafonné

Le titulaire d'une pension militaire de retraite qui exerce une activité auprès de l'un des employeurs publics[177] visés à l'article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de

[174] Article L. 4231-1 du code de la défense.

[175] Articles L. 161-22 et suivants du code de la sécurité sociale.

[176] Article L. 86 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

[177] Administrations de l'État et leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, collectivités territoriales et les établissements publics ne présentant pas un caractère industriel

retraite, peut cumuler sa pension avec sa rémunération d'activité dans la limite d'un plafond annuel[178].

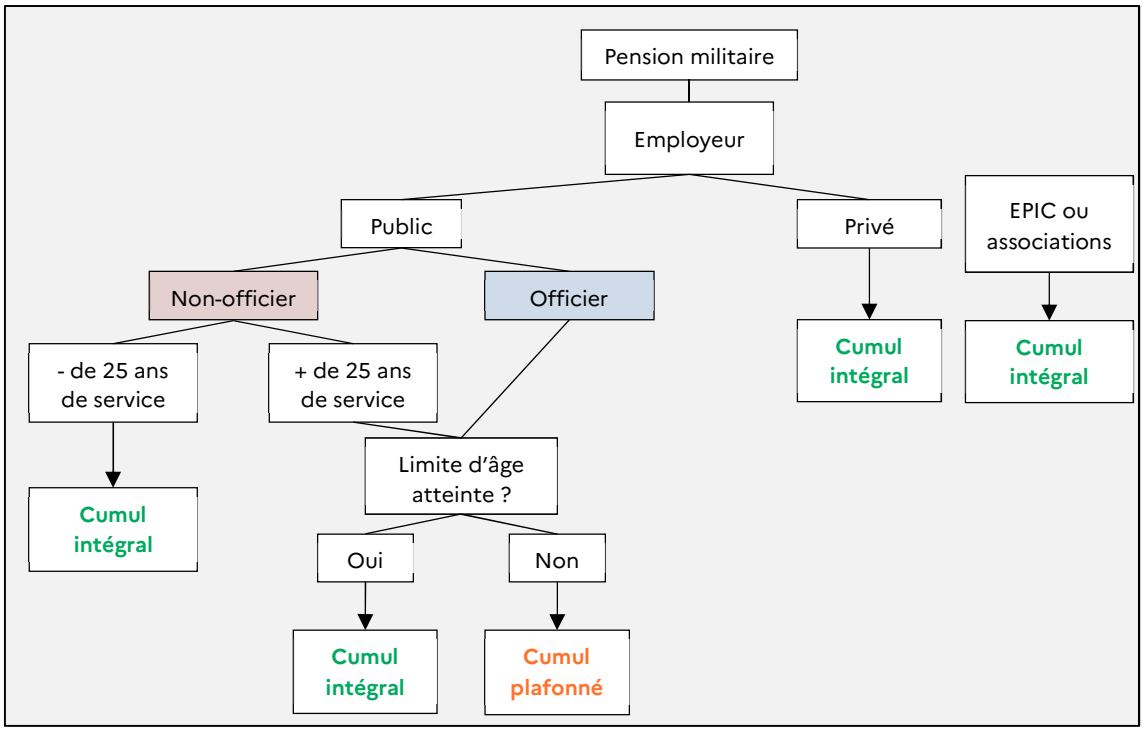
Ce plafond correspond à la somme :

- du tiers du montant brut annuel de la pension ;
- et de la moitié du minimum garanti prévu par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

Lorsque le plafond est dépassé, le montant de la pension est réduit de cet excédent.

> ***Exemple :***
> *Pour un militaire percevant une pension brute annuelle de 18 000 € et une rémunération publique annuelle de 20 000 €, le plafond de cumul est de 14 198,10 €[179]. La rémunération publique excède ce plafond de 5 801,90 €. Cet excédent est déduit du montant de la pension militaire et le militaire perçoit une pension annuelle de 12 198,10 €.*

Illustration 7 - Règles de cumul d'une pension militaire et d'un revenu d'activité



Source : site du service des retraites de l'État : https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/les-specificites-des-militaires/les-regles-de-cumul
Note : sont exonérés des règles de cumul les titulaires d'une pension militaire de retraite allouée pour invalidité au titre de l'article L. 6-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

ou commercial (EPIC) qui leur sont rattachés, établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

178 Article L. 86 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

179 Plafond de cumul = 1/3 du montant brut annuel de la pension (6 000 €) + 1/2 minimum garanti (8 198,10 € au 1er janvier 2026).

Cas des officiers généraux placés en 2e section

Les officiers généraux perçoivent leur pension militaire à compter de 67 ans. Avant cet âge, ils sont titulaires d'une solde de réserve[180], assimilée à une pension militaire de retraite au regard des règles de cumul prévues[181].

Les règles de cumul précédentes s'appliquent aux officiers généraux.

Reprise d'activité après liquidation d'une seconde pension

Un ancien militaire peut percevoir une pension militaire de retraite puis acquérir des droits à retraite dans le cadre d'une activité civile exercée après son départ des forces[182].

Lorsqu'il liquide ensuite une pension au titre de cette activité civile puis reprend une nouvelle activité professionnelle, les règles du cumul emploi-retraite prévues par le code de la sécurité sociale s'appliquent à cette pension civile[183].

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a modifié les règles du cumul emploi-retraite applicables aux assurés entrant en jouissance de leur première pension de vieillesse de base à compter du 1er janvier 2027[184].

La pension militaire de retraite demeure quant à elle régie par les règles spécifiques du code des pensions civiles et militaires de retraite et **n'est pas concernée par ce mécanisme**.

> ***Exemple :***
>
> *Un militaire quitte les armées et perçoit une pension militaire de retraite. Il exerce ensuite une activité dans le secteur privé puis liquide une pension civile.*
>
> *S'il reprend une nouvelle activité dans le secteur privé après liquidation de cette pension civile, celle-ci peut faire l'objet d'un écrêtement dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La pension militaire de retraite continue quant à elle d'être versée dans les conditions prévues par le code des pensions civiles et militaires de retraite.*

3.3. Réversion

En cas de décès d'un militaire en activité, d'un militaire retraité ou d'un militaire ayant acquis des droits à pension, une pension de réversion peut être attribuée à ses ayants cause dans les conditions prévues par le code des pensions civiles et militaires de retraite[185].

Les ayants cause sont :

- le conjoint survivant et, le cas échéant, le ou les ex-conjoints ;

---

180 Article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

181 Article R. 58 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

182 Articles L. 84 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite.

183 Articles L. 161-22 à L. 161-22-1-4 du code de la sécurité sociale.

184 En cas de reprise d'activité dans le secteur privé après liquidation d'une pension civile, la pension civile peut faire l'objet d'un écrêtement dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale (article 102 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026).

185 Articles L. 38 à 50 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

- les orphelins âgés de moins de 21 ans ou, sans condition d'âge, lorsqu'ils sont atteints d'une infirmité permanente les mettant dans l'impossibilité de gagner leur vie[186].

La pension de réversion attribuée au conjoint est égale à 50 % de la pension obtenue par le militaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès. Elle est augmentée, le cas échéant, de la moitié de la rente d'invalidité et de la moitié de la majoration pour enfants dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le militaire, sous réserve que les conditions d'attribution soient remplies[187].

Le bénéfice de la pension de réversion est réservé aux personnes mariées. Le concubinage et le pacte civil de solidarité n'ouvrent pas droit à réversion. La pension est versée sans condition d'âge ni de ressources. Le droit est toutefois soumis à certaines conditions de durée ou d'antériorité du mariage, sauf lorsqu'un ou plusieurs enfants sont issus du mariage[188]. En cas de pluralité de mariages, la pension est répartie entre le conjoint survivant et les ex-conjoints remplissant les conditions d'ouverture du droit, au prorata de la durée respective des unions[189].

Les orphelins[190] bénéficient d'une pension temporaire égale à 10 % de la pension obtenue par le militaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès. Lorsque leur autre parent n'a pas ou plus le droit à la pension de réversion, une partie de cette pension peut également être attribuée aux orphelins.

Le total des pensions versées aux ayants cause ne peut excéder le montant de la pension que percevait ou aurait pu percevoir le militaire[191].

Des dispositions particulières s'appliquent enfin lorsque le décès du militaire intervient dans certaines circonstances liées au service, notamment dans le cadre d'une opération, d'un attentat ou dans l'exercice des fonctions[192]. Ces dispositions peuvent conduire à améliorer le niveau de protection accordé aux ayants cause par rapport aux règles ordinaires de réversion.

4. La retraite additionnelle de la fonction publique

Institué par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites[193], le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est entré en vigueur le 1er janvier 2005. Il

---

186 Article L. 40 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

187 Articles L. 18 et L. 38 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

188 Article L. 39 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Le montant annuel de la pension de réversion et des autres ressources du bénéficiaire ne peut être inférieur au montant annuel de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

189 Articles L. 43 à L. 46 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

190 Âgés de moins de 21 ans ou, sans condition d'âge, lorsqu'ils sont atteints d'une infirmité permanente les mettant dans l'impossibilité de gagner leur vie, article L. 40 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

191 Article L. 40 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

192 Article L. 50 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Selon les circonstances du décès, les pensions attribuées aux ayants cause peuvent bénéficier de règles plus favorables que le régime de droit commun. Ces règles peuvent notamment garantir un niveau minimal de pension ou conduire à majorer le montant total des prestations servies aux ayants cause.

193 Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2023 portant réforme des retraites.

concerne les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, les magistrats ainsi que les militaires. Il s'agit d'un régime obligatoire par points. Il complète le régime principal de retraite en permettant la constitution de droits additionnels distincts de la pension militaire de retraite.

4.1. Assiette de cotisation

L'assiette de cotisation à la retraite additionnelle de la fonction publique est constituée des éléments de rémunération qui n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la pension militaire de retraite[194].

Ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % de la solde indiciaire brute annuelle. Un taux global de cotisation de 10 % est ensuite appliqué à cette assiette, réparti à parts égales entre le militaire et l'État[195]. Ainsi, lorsque le plafond de 20 % est atteint, la contribution du militaire à la RAFP, tout comme celle de l'État, représente 1 % de la solde indiciaire brute annuelle.

4.2. Acquisition des droits

La RAFP est un régime de retraite par points, dont le nombre dépend des cotisations versées et de la valeur d'acquisition du point fixée chaque année par l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).
L'ouverture des droits des bénéficiaires est soumise à une double condition :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale[196] ;
- être admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles et militaires de retraite.

Les points acquis sont conservés tout au long de la carrière et sont pris en compte lors de la liquidation des droits.

4.3. Versement de la retraite additionnelle de la fonction publique

La liquidation de la RAFP n'est pas automatique. Le bénéficiaire doit en demander le versement lors de son départ à la retraite[197]. La prestation de retraite additionnelle est versée soit sous forme de capital, soit sous forme de rente, selon le nombre de points acquis à la date de liquidation.

En cas de décès du titulaire, une prestation de réversion peut être versée au conjoint survivant ainsi qu'aux orphelins jusqu'à l'âge de 21 ans.

---

194 Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. Éléments de rémunération autres que la solde (de base) mensuelle, la solde des volontaires ou spéciale, la nouvelle bonification indiciaire, le complément de solde indiciaire alloué aux militaires des hôpitaux des armées, la majoration de traitement allouée à certains militaires de la médecine des forces, l'indemnité de sujétions spéciales de police, l'indemnité de sujétion spécifique (Gendarmerie nationale).

195 Article 7 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique.

196 Voir tableau 3.

197 La demande de prestation RAFP est incluse dans la demande de retraite ; la date d'effet souhaitée ne doit pas être antérieure à l'âge légal de la retraite. Toutes les informations seront transférées automatiquement au service gestionnaire du RAFP (source : https://www.rafp.fr/comment-demander-votre-prestation-rafp).

Annexe 4

Parcours professionnels des conjoints de militaires

Lors de son 12e rapport[198], le Haut Comité avait étudié les difficultés rencontrées par les conjoints de militaires dans leurs parcours professionnels. Huit ans plus tard, les évolutions du marché du travail, la progression du niveau de qualification des femmes et la généralisation des couples biactifs conduisent à réexaminer cette question dans un contexte profondément renouvelé.

La mobilité géographique et les contraintes d'organisation propres à la condition militaire continuent en effet d'avoir des conséquences importantes sur les trajectoires professionnelles des conjoints. Dans un contexte où l'activité professionnelle du conjoint occupe une place croissante dans les choix de vie des familles, ces enjeux concernent désormais non seulement l'équilibre familial, mais également l'attractivité et la fidélisation des militaires.

Le Haut Comité a ainsi analysé l'évolution de la situation des conjoints de militaires depuis son rapport de 2018, ainsi que les réponses apportées par le ministère des Armées pour accompagner leurs parcours professionnels[199].

Avertissement méthodologique

Afin de permettre une comparaison avec les constats établis dans le 12e rapport du Haut Comité, la présente annexe s'appuie dans la mesure du possible, sur les mêmes sources et indicateurs que ceux du 12e rapport. Les comparaisons sont ainsi réalisées avec les années de référence retenues dans le 12e rapport et non avec l'année de publication.

Cette analyse porte uniquement sur les conjoints civils de militaires.

1. Les transformations générales du travail des conjoints

1.1. Élévation du niveau de qualification et généralisation du travail des femmes

En 2019, 62 % des militaires vivent en couple[200], en baisse de 6 points par rapport à l'enquête Famille de 2009. Le conjoint de militaire est le plus souvent une femme (85 % des conjoints de militaires). Ce constat incite à analyser plus particulièrement la place des femmes dans le marché du travail.

Au cours des dernières décennies, l'activité professionnelle des femmes s'est fortement développée. Leur taux d'activité entre 15 et 64 ans[201] est passé de 54,5 % en 1975 à 70,7 % en 2022. Cette évolution s'accompagne d'une progression continue du niveau de

198 Annexe 6 du 12e rapport thématique du Haut Comité, « La vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation », juin 2018.

199 L'ensemble des données présentées dans le 12e rapport du Haut Comité en 2018 n'a pas pu être mis à jour pour le présent rapport.

200 DRHMD, *Les militaires et leur famille*, mars 2019.

201 Source : Insee, enquêtes Emploi ; https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456889?sommaire=7456956.

qualification des femmes. En 2024, 56,2 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre 49,9 % des hommes.

Cette élévation du niveau de qualification renforce les attentes de continuité et de progression professionnelles au sein des couples. Dans ce contexte, les contraintes associées aux carrières militaires peuvent entrer davantage en tension avec les aspirations professionnelles des conjoints.

Tableau 10 - Niveau de diplôme de la population selon l'âge et le sexe, en 2024

	25 à 34 ans		35 à 44 ans		45 à 54 ans		55 à 64 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Sans diplôme	6,8	8,1	9,2	10,6	12,3	13,4	17,7	18,7
Brevet des collèges	3,0	3,8	3,2	3,2	3,5	3,8	6,4	4,8
CAP, BEP	12,2	14,3	15,0	20,4	18,2	24,3	29,3	35,7
Baccalauréat	21,7	23,8	19,0	21,8	19,5	19,3	16,0	12,9
> Baccalauréat	56,2	49,9	53,6	43,9	46,5	39,2	30,5	27,8

Source : Insee, enquête Emploi 2024
Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 25 à 64 ans.

1.2. Une participation croissante des conjoints de militaires au marché du travail

L'augmentation du niveau de qualification des femmes s'accompagne d'une amélioration de l'insertion professionnelle des conjoints de militaires. En 2022, 75,7 % des conjoints civils de militaires occupent un emploi, contre 71,9 % en 2013, tandis que le chômage recule de 11,6 % à 8,4 %. Le taux d'activité[202] des conjoints de militaires atteint ainsi 84,1 % en 2022.

Cette évolution s'inscrit dans une tendance plus générale d'amélioration de la situation sur le marché du travail observée au sein de l'ensemble de la population. Entre 2013 et 2022, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans progresse également, tandis que le chômage recule[203]. Dans ce contexte, les familles militaires apparaissent durablement inscrites dans le modèle du couple biactif : le conjoint de militaire dispose désormais le plus souvent de sa propre trajectoire professionnelle, avec des attentes de stabilité géographique et de continuité d'emploi comparables à celles observées dans le reste de la population active.

[202] La population active au sens du Bureau International du Travail (BIT) comprend les personnes en emploi au sens du BIT (Une personne en emploi au sens du BIT est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée) et les chômeurs au sens du BIT (Un chômeur au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois).

[203] Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans progresse de 64,4 % à 68,1 %, tandis que le chômage recule de 10,4 % à 7,4 % (*Insee, Enquête emploi 2022, série longue sur le marché du travail*).

Tableau 11 - Part des conjoints civils de militaires selon le sexe et le type d'activité, en 2013 et 2022

	Conjoint femme		Conjoint homme		Ensemble des conjoints	
	2013	2022	2013	2022	2013	2022
Actif en emploi	71,1 %	75,3 %	78,9 %	81,3 %	71,9 %	75,7 %
Chômeur	12,1 %	8,8 %	6,6 %	3,5 %	11,6 %	8,4 %
Inactifs	16,8 %	15,9 %	14,5 %	15,2 %	16,5 %	15,9 %

Source : Insee, recensement de la population 2013 et 2022, exploitation complémentaire.
Champ : France entière, sauf Mayotte, population dont la personne de référence est militaire, personnes de 15 à 64 ans révolus.

2. Les fragilités professionnelles spécifiques des conjoints de militaires

2.1. Mobilité géographique et désorganisation des parcours professionnels

Les carrières militaires demeurent marquées par une mobilité géographique importante, en particulier pour les officiers et les sous-officiers. En 2024, une carrière longue comporte en moyenne entre 8 et 10 mutations avec changement de résidence pour les officiers, selon les forces armées, et entre 3,5 et 4,5 pour les sous-officiers.

Ces changements de résidence peuvent fragiliser les trajectoires professionnelles des conjoints, notamment dans les professions nécessitant un ancrage territorial durable, la constitution de réseaux professionnels ou l'accès à des concours et dispositifs locaux. Ils peuvent également conduire à des interruptions d'activité ou à des réorientations professionnelles subies.

Le Haut Comité relève toutefois une légère diminution du nombre moyen de mutations dans plusieurs forces armées depuis 2016, notamment pour les officiers de la Marine nationale et les sous-officiers de la Gendarmerie nationale. Cette évolution peut contribuer à limiter partiellement les effets des mobilités sur les parcours professionnels et familiaux.

Tableau 12 - Nombre moyen de mutations avec changement de résidence au cours d'une carrière longue

		Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Armée de Terre	2016	10,2	4,6	1,5
	2024	10	4,5	2,1
Marine nationale	2016	9,9	4,9	*Non concerné*
	2024	8	3,5	
Armée de l'Air et de l'Espace	2016	*n.d.*	*n.d.*	*n.d.*
	2024	9	4	1
Gendarmerie nationale	2016	9	5	*Non concerné*
	2024	8	4	

Source : réponse des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.
Champ : mutations avec changement de résidence ; colonels en activité aux 31 décembre 2016 et 2024 ; adjudants-chefs et majors en activité aux 31 décembre 2016 et 2024 ; militaires du rang de plus de 11 ans de service en activité au 31 décembre 2016 et 2024.

2.2. Des trajectoires professionnelles plus discontinues

La situation professionnelle des conjoints de militaires s'est globalement améliorée au cours de la dernière décennie. En 2022, 58,5 % occupent un emploi en CDI, contre 55,6 % en 2014, tandis que la part des contrats à durée déterminée et le chômage diminuent.

Ces évolutions traduisent une plus grande stabilité professionnelle des conjoints de militaires. L'élévation du niveau de qualification, le développement du télétravail ou encore les dispositifs d'accompagnement du ministère des Armées peuvent y contribuer.

Des fragilités demeurent toutefois à certains âges de la vie professionnelle. Les jeunes conjoints restent davantage exposés aux contrats courts et au chômage, tandis que les périodes d'inactivité demeurent plus fréquentes chez les plus de 50 ans.

Tableau 13 - Emploi et contrats de travail des conjoints de militaires, personne de référence du ménage, en 2014 et 2022

	Ensemble		De 15 à 24 ans		De 25 à 49 ans		50 ans et +	
	2014	2022	2014	2022	2014	2022	2014	2022
CDD	12,4 %	10,5 %	25,3 %	20,3 %	12,1 %	10,1 %	7,3 %	5,6 %
CDI	55,6 %	58,5 %	30,0 %	37,9 %	57,8 %	62,0 %	54,9 %	51,4 %
Apprentis	0,4 %	0,9 %	3,4 %	5,7 %	0,3 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %
Intérim	0,6 %	0,7 %	1,1 %	1,4 %	0,6 %	0,7 %	0,2 %	0,3 %
Non-salariés	3,7 %	5,1 %	1,9 %	1,9 %	3,9 %	5,8 %	3,2 %	3,6 %
Chômeurs	12,1 %	8,4 %	21,6 %	14,7 %	11,8 %	8,2 %	8,3 %	4,7 %
Inactifs	15,2 %	15,9 %	16,7 %	18,0 %	13,5 %	12,8 %	26,1 %	34,4 %
% temps partiel des conjoints de militaires			26 %	14,5 %	27 %	18,7 %	31 %	19,7 %
% temps partiel des conjoints, population française			29 %	17,5 %	15 %	16,6 %	18 %	18,5 %

Source : Insee, recensement de la population 2022, exploitation complémentaire.
Champ : France entière, sauf Mayotte, population dont la personne de référence est militaire, personnes de 15 à 64 ans révolus.

2.3. Un recours au temps partiel encore supérieur à la population générale

La part des conjoints de militaires travaillant à temps partiel diminue sensiblement depuis le 12e rapport du Haut Comité (2018). Cette évolution concerne l'ensemble des niveaux de diplôme et rapproche progressivement la situation des conjoints de militaires de celle observée dans la population française.

Des écarts persistent dans plusieurs catégories. En 2022, les conjoints de militaires titulaires d'un CAP ou d'un BEP exercent plus fréquemment à temps partiel que les actifs disposant du même niveau de diplôme. Des différences demeurent également parmi les cadres et les professions intermédiaires.

Le Haut Comité relève toutefois une progression de la part des conjoints occupant des emplois qualifiés. Entre 2014 et 2022, la proportion de cadres parmi les conjoints de militaires passe ainsi de 8 % à 14,6 %, tandis que celle des professions intermédiaires progresse également. Cette évolution traduit une montée en qualification des conjoints de militaires, mais aussi des attentes accrues de progression professionnelles.

Tableau 14 - Taux d'emploi et part du temps partiel des conjoints selon le niveau de diplôme le plus élevé obtenu par les conjoints de militaires et les conjoints de la population française en 2014 et 2022

Diplôme	Taux d'emploi		% temps partiel des conjoints de militaires en emploi		% temps partiel des conjoints – population française	
	2014	2022	2014	2022	2014	2022
Aucun diplôme, BEPC, BDC ou DNB	55 %	52,6 %	35 %	23,5 %	22 %	23,4 %
CAP, BEP	67 %	66,2 %	32 %	23,3 %	16 %	18,1 %
Baccalauréat	72 %	74,8 %	27 %	17,8 %	19 %	17,9 %
Études supérieures	79 %	82,3 %	24 %	17,4 %	15 %	15,4 %

Source : Insee, recensement de la population 2022, exploitation complémentaire.
Champ : France entière, sauf Mayotte, population dont la personne de référence est militaire, personnes de 15 à 64 ans révolus.

Tableau 15 - Répartition des conjoints de militaires selon les professions et catégories socio-professionnelles et part du temps partiel, selon la catégorie socioprofessionnelle du conjoint, en 2014 et 2022

PCS du conjoint	Part de conjoints de militaires		% temps partiel des conjoints de militaires en emploi		% temps partiel des conjoints – population française	
	2014	2022	2014	2022	2014	2022
Cadres	8 %	14,6 %	18 %	13,6 %	10 %	10,8 %
Prof. intermédiaires	27 %	33,8 %	25 %	18,0 %	15 %	16,4 %
Employés	45 %	44,6 %	30 %	20,9 %	29 %	26,0 %
Ouvriers qualifiés	2 %	2,0 %	26 %	10,5 %	8 %	6,9 %
Ouvriers non qualifiés	2 %	2,0 %	33 %	20,5 %	18 %	20,1 %
Autres PCS	16 %	3,0 %	19 %	16,2 %	8 %	9,4 %
Ensemble			27 %	18,5 %	17 %	17,1 %

Source : Insee, recensement de la population 2014 et 2022, exploitation complémentaire.
Champ : France entière, sauf Mayotte, population dont la personne de référence est militaire, personnes de 15 à 64 ans révolus.

2.4. Une vulnérabilité accrue dans les familles avec enfants

La présence d'enfants, en particulier lorsqu'ils sont jeunes ou nombreux, demeure associée à une situation professionnelle plus fragile pour les conjoints de militaires. En 2022, les taux d'emploi des conjoints de militaires restent inférieurs à ceux observés dans la population française pour plusieurs configurations familiales, tandis que le recours au temps partiel demeure plus fréquent.

Les écarts apparaissent particulièrement marqués dans les familles nombreuses. Lorsque le foyer compte plus de deux enfants dont au moins un de moins de trois ans, le taux d'emploi des conjoints de militaires n'atteint que 50,3 %, contre 69,9 % lorsque les enfants sont plus âgés. Dans ces situations, près d'un tiers des conjoints en emploi travaillent à temps partiel.

Le Haut Comité relève néanmoins une amélioration globale de la situation depuis 2014, avec une baisse du chômage et du recours au temps partiel dans la plupart des configurations familiales. Malgré ces évolutions favorables, l'articulation entre vie familiale et activité professionnelle continue de peser davantage sur les conjoints de militaires que sur l'ensemble de la population active.

Tableau 16 - Taux de chômage, taux d'emploi et part de temps partiel en fonction des enfants, en 2014 et 2022

	Taux de chômage				Taux d'emploi				% de temps partiel des conjoints en emploi			
	Conjoints de militaire		Conjoints population française		Conjoints de militaire		Conjoints population française		Conjoints de militaire		Conjoints population française	
	2014	2022	2014	2022	2014	2022	2014	2022	2014	2022	2014	2022
1 enfant de moins de 3 ans	20	14,6	15	12,1	72	73,9	79	76,5	22	16,6	13	15,5
1 enfant de 3 ans ou plus	13	7,9	10	6,8	76	79,5	77	73,3	25	17,9	16	15,9
2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans	15	11,8	12	11,3	67	71,5	78	73,2	33	26,8	20	23,1
2 enfants de 3 ans ou plus	11	7,6	8	6,0	80	83,0	85	82,2	31	21,1	17	17,8
Plus de 2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans	16	16,3	18	18,7	43	50,3	62	50,1	44	30,9	21	28,1
Plus de 2 enfants de 3 ans	16	10,9	14	11,7	66	69,9	73	65,7	39	27,1	21	24,3

Source : Insee, recensement de la population 2014 et 2022, exploitation complémentaire.
Champ : France entière, sauf Mayotte, population dont la personne de référence est militaire, personnes de 15 à 64 ans révolus.

3. Les conséquences économiques sur les ménages

Les difficultés rencontrées par les conjoints de militaires dans leurs parcours professionnels ont des conséquences directes sur les revenus des ménages. Les interruptions d'activité, les périodes de chômage, le recours plus fréquent au temps partiel ou encore certaines réorientations professionnelles peuvent limiter les perspectives de progression salariale et conduire à des niveaux de revenus inférieurs à ceux observés dans des ménages comparables de la fonction publique civile.

Le Haut Comité constate ainsi que les revenus des conjoints de militaires demeurent globalement inférieurs à ceux des conjoints des fonctionnaires civils titulaires de catégories équivalentes de la fonction publique de l'État. Les écarts apparaissent particulièrement marqués pour les officiers. Entre 2014 et 2019, le revenu annuel moyen du conjoint d'officier atteint 20 400 €, contre 26 180 € pour les conjoints des agents de catégorie A. Dans le même temps, la part des conjoints sans revenu reste nettement plus élevée chez les officiers que chez les agents civils comparables.

Ces écarts tendent à montrer que les contraintes pesant sur les trajectoires professionnelles des conjoints continuent d'avoir des effets économiques significatifs, y compris dans les ménages disposant des niveaux de qualification les plus élevés.

Tableau 17 - Revenu annuel moyen et part de conjoints dont le revenu est nul, pour les conjoints de militaires et de fonctionnaires civils titulaires de la FPE

	Revenu moyen du conjoint qui travaille		Part de conjoints dont le revenu est nul	
	Entre 2009 et 2014	Entre 2014 et 2019	Entre 2009 et 2014	Entre 2014 et 2019
Officier	22 800 €	20 400 €	26,5 %	20,7 %
Sous-officier	15 830 €	16 560 €	10,1 %	9,0 %
Militaire du rang	17 360 €	15 740 €	9,8 %	10,1 %
Catégorie A	28 230 €	26 180 €	9,1 %	6,1 %
Catégorie B	21 890 €	20 610 €	5,2 %	6,8 %
Catégorie C	24 120 €	17 210 €	7,2 %	9,1 %

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2009 à 2014 et de 2014 à 2019.
Champ : couples dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Le Haut Comité relève toutefois certaines évolutions favorables entre les deux périodes étudiées. La part des conjoints sans revenu diminue chez les officiers comme chez les sous-officiers, traduisant une insertion professionnelle croissante des conjoints de militaires. Les revenus moyens progressent également pour les conjoints de sous-officiers.

Ces améliorations ne suffisent toutefois pas à effacer les écarts persistants avec les ménages de fonctionnaires civils. Les données disponibles suggèrent ainsi que les contraintes associées aux carrières militaires continuent d'avoir des effets durables sur les trajectoires professionnelles et les revenus des conjoints.

4. Les réponses institutionnelles

4.1. L'élargissement progressif des dispositifs d'accompagnement

L'accompagnement des conjoints de militaires vers l'emploi a progressivement pris une place plus importante dans les politiques ministérielles de fidélisation. Les différents plans ministériels consacrés à la condition militaire et à l'accompagnement des familles[204] ont conduit à un élargissement progressif des prestations proposées par Défense Mobilité.

Les données disponibles traduisent une montée en puissance rapide des dispositifs d'accompagnement proposés aux conjoints de militaires. Entre 2017 et 2024, le volume total des prestations délivrées est multiplié par plus de dix. La progression est particulièrement marquée pour les prestations d'information et d'orientation, qui atteignent 1 590 prestations en 2024.

L'ouverture, en 2024, de l'ensemble des prestations de Défense Mobilité à tous les conjoints de la communauté de Défense, sans inscription préalable à France Travail, participe également à cette logique de simplification et d'élargissement de l'accompagnement. La sécurisation de ce dispositif repose notamment sur plusieurs partenariats conclus avec des acteurs publics et privés[205] de l'emploi et de la formation.

[204] « Plan Famille I » pour la période 2018-2022, « Plan Famille II » pour la période 2024-2030, composante de « Fidélisation 360 » lancé en 2024.

[205] France Compétences, France Travail, APEC, collectivités territoriales etc.

Tableau 18 - Prestations délivrées par Défense Mobilité aux conjoints de militaires, de 2017 à 2024

	Prestations d'information et d'orientation	Prestations d'accompagnement		Total
		Prestations de mise en œuvre du projet professionnel	Prestations de préparation à l'emploi	
2017	78	-	87	165
2018	212	9	90	311
2019	78	448		526
2020	*Pas de données publiées par la DRHMD en 2020*			
2021	331	141	438	910
2022	266	-	193	459
2023	797	176	49	1 022
2024	1590	183	132	1 905

Source : bilan social et rapport social unique à compter de 2021.
Champ : ensemble des conjoints de militaires ayant bénéficié des prestations de Défense Mobilité sur la période considérée.

4.2. Un accompagnement dont les effets demeurent difficiles à mesurer

Le nombre de conjoints de militaires accompagnés par Défense Mobilité demeure élevé, avec plus de 1 000 nouvelles inscriptions par an entre 2022 et 2024. Plusieurs centaines de conjoints accèdent également chaque année à un emploi dans le cadre de cet accompagnement. Le nombre total d'accès à l'emploi diminue toutefois sur la période, passant de 1 255 en 2022 à 760 en 2024.

Tableau 19 - Évolution des inscriptions à Défense Mobilité et de l'accès à l'emploi des conjoints de militaires accompagnés, de 2022 à 2024

	Conjoints de militaires nouvellement inscrits à Défense Mobilité	Conjoints de militaires accompagnés par Défense Mobilité accédant à l'emploi dans l'année	Conjoints de militaires accédant à l'emploi lors de leur première année d'accompagnement par Défense Mobilité
2022	1 019	1 255	689
2023	1 152	1 087	425
2024	1 052	760	*Donnée non disponible*

Source : rapport social unique
Champ : conjoints de militaires accompagnés par Défense Mobilité

Les données disponibles montrent que les emplois obtenus à l'issue de l'accompagnement relèvent majoritairement du secteur privé. Les CDI constituent la première catégorie d'emplois obtenus sur l'ensemble de la période, devant les CDD. Les créations d'entreprise représentent également une part non négligeable des solutions d'insertion professionnelle retenues par certains conjoints.

La fonction publique occupe également une place importante parmi les débouchés professionnels des conjoints accompagnés, principalement au sein de la fonction publique de l'État. Les données disponibles témoignent ainsi d'une diversification croissante des solutions d'insertion professionnelle proposées aux conjoints accompagnés.

Tableau 20 - Types d'emplois obtenus par les conjoints de militaires accompagnés par Défense Mobilité, de 2022 à 2024

Type d'emploi obtenu	2022	2023	2024
CDI secteur privé	448	334	224
CDD secteur privé	404	356	205
Intérim	38	96	39
Création d'entreprise	103	25	64
Fonction publique d'État	144	159	129
Fonction publique territoriale	88	80	75
Fonction publique hospitalière	30	37	24
Total accès à l'emploi	1 255	1 087	760

Source : rapport social unique
Champ : conjoints de militaires accompagnés par Défense Mobilité

L'interprétation de ces résultats demeure toutefois délicate. Les données disponibles ne permettent pas d'apprécier précisément la pérennité des emplois obtenus, leur niveau de qualification ou leur adéquation avec les compétences des conjoints accompagnés. Elles ne permettent pas non plus d'isoler les effets propres des dispositifs ministériels des évolutions plus générales du marché du travail.

Le Haut Comité relève néanmoins que la diversification des formes d'accompagnement et des débouchés professionnels proposés aux conjoints traduit une prise en compte croissante, par le ministère des Armées, des enjeux professionnels auxquels les familles de militaires sont confrontées.

***

Les évolutions observées depuis le 12e rapport du Haut Comité traduisent une amélioration globale de la situation professionnelle des conjoints de militaires. Le taux d'emploi progresse, le recours au temps partiel diminue et la part des emplois qualifiés augmente parmi les conjoints de militaires.

Les contraintes associées aux carrières militaires continuent toutefois de peser sur les parcours professionnels des conjoints, notamment lors des mobilités géographiques ou dans les périodes de fortes contraintes familiales. Malgré les améliorations observées depuis le précédent rapport du Haut Comité, des écarts persistent en matière de stabilité professionnelle et de revenus.

Dans un contexte marqué par la généralisation des couples biactifs et l'élévation du niveau de qualification des conjoints, les enjeux liés à l'emploi des conjoints occupent désormais une place croissante dans l'attractivité et la fidélisation des militaires.

Annexe 5

Cadre institutionnel du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

Article L. 4111-1

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées et formations rattachées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution.

La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, les conditions de départ des forces armées et formations rattachées ainsi que les conditions d'emploi après l'exercice du métier militaire.

Un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire établit un rapport annuel, adressé au Président de la République et transmis au Parlement. La composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et ses attributions sont fixées par décret.

Article L. 4124-1

[…]

Une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

[…]

Article L. 4126-9

Les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la Défense et de l'Intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.

Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

Article D. 4111-1

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

Article D. 4111-2

Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Article D. 4111-3

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de dix membres nommés par décret du Président de la République :

- un membre du Conseil d'État, président, et un vice-président également membre du Conseil d'État ;
- le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
- quatre personnalités civiles qualifiées, sur le rapport du Premier ministre ;
- trois officiers généraux en deuxième section ou en congé du personnel navigant, sur le rapport du ministre de la Défense.

Article D. 4111-4

Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

Article D. 4111-5

À la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'État et les établissements publics de l'État lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Article D. 4111-6

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du corps militaire du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la Défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats. Le ministre de la Défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Article D. 4111-7

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la Défense.

Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.

2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

PRÉSIDENTE

Madame Catherine de Salins - *Conseillère d'État honoraire*

VICE-PRÉSIDENT

Monsieur Terry Olson - *Conseiller d'État, ancien président de la cour administrative d'appel de Versailles*

MEMBRES

Monsieur Fabrice Lenglart - *Directeur général de l'Insee (membre de droit)*

Représenté par Monsieur Alain Bayet – *Conseiller du directeur général et coordinateur des directeurs régionaux*

Général d'armée aérienne (2e section) Éric Autellet - *Ancien major général des armées*

Général d'armée (2e section) Éric Bellot des Minières - *Ancien inspecteur général des armées*

Général de corps d'armée (2e section) Jean-Marc Descoux - *Ancien commandant de la Gendarmerie nationale d'outre-mer*

Madame Isabelle Delarbre - *Ancien cadre dirigeant chez Renault et Total Energies*

Monsieur Yves d'Hérouville - *Président de l'Institut des dirigeants d'associations et fondations*

Madame Violette Bouveret - *Fondatrice de Mecylium*

Madame Caroline Duclos - *Directrice de comptes pour le groupe Sopra Steria*

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur des armées Vincent Berthelé

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Lieutenant-colonel (Air) Anne-Lise Trzewiczynski

Commandant (GN) Amel Lamraouah

Commandant (Terre) Aurélie Le Coq

Lieutenant-colonel (R) (Air) Christel Bajeux

Lieutenant-colonel (R) (Air) Luc Stempin

Major (Terre) Annabelle Bernard

Annexe 6

Auditions, entretiens, visites et contributions

Auditions et entretiens

Ministère des Armées

Général d'armée aérienne Fabien Mandon – *Chef d'état-major des Armées*

Monsieur Christophe Mauriet – *Secrétaire général pour l'administration*

Général d'armée Pierre Schill – *Chef d'état-major de l'armée de Terre*

Amiral Nicolas Vaujour – *Chef d'état-major de la Marine nationale*

Général d'armée aérienne Jérôme Bellanger – *Chef d'état-major de l'armée de l'Air et de l'Espace*

Commissaire général hors classe Olivier Marcotte – *Directeur central du service du commissariat des Armées*

Médecin général des armées Jacques Margery - *Directeur central du service de santé des Armées*

Monsieur Olivier Bouchery – *Directeur des ressources humaines du ministère des Armées*

Vice-amiral d'escadre Serge Bordarier – *Directeur du personnel de la Marine*

Général de corps aérien Philippe Hirtzig – *Directeur des ressources humaines de l'armée de l'Air et de l'Espace*

Contre-amiral Pierre Saucède – *Chef de la mission de retour à la vie civile des officiers généraux*

Commissaire général Frédéric Sternenberg – *Directeur de Défense mobilité*

Ministère de l'Intérieur

Général de corps d'armée André Pétillot – *Major général de la Gendarmerie nationale*

Autres personnalités

Monsieur Matthieu Schlesinger – *Président du conseil d'administration de la caisse nationale militaire de sécurité sociale et maire d'Olivet (45)*

Madame Valentine Rivet – *Présidente de Women Forces, réseau professionnel de femmes de militaires*

Madame Marie Huppert-Salen – *Co-responsable coordination des antennes régionales (Women Forces)*

Monsieur Samuel Durand – *Auteur des documentaires Work in Progress et de la newsletter Billet du Futur*

Madame Ilhem Alleaume – *Consultante interne senior en transformation et ressources humaines (EDF) et ancienne directrice du développement des talents et de la formation (L'Oréal)*

Monsieur Nicolas Gaugiran – *Vice-président des ressources humaines pour l'Europe de l'Ouest et centrale (Marstercard)*

Le Haut Comité a également auditionné :

- une délégation d'auditeurs du Centre des hautes études militaires ;
- une délégation d'élèves de l'École de guerre ;
- une délégation du Conseil supérieur de la fonction militaire, conformément à l'article L. 4124-1 du code de la défense ;
- les 6 associations professionnelles nationales de militaires représentatives, conformément à l'article L. 4126-9 du code de la défense :
    - APNM-Commissariat,
    - APNM Marine,
    - AP3M,
    - APRODEF,
    - APNAIR,
    - France Armement.

Visites de terrain

15e groupement d'instruction de la logistique (15e GIL) - *Montlhéry, 26 novembre 2025*

Groupement de gendarmerie départementale du Var (GGD 83) – *La Valette du Var, 10 décembre 2025*

Pôle écoles méditerranée (PEM) – *Saint-Mandrier, 11 décembre 2025*

Balard (inspecteurs généraux, attachés de défense allemands et britanniques) – *Paris, 15 janvier 2026*

Balard (discussion libre avec des membres des différents CFM) – *Paris, 15 janvier 2026*

12e régiment de cuirassiers (12e RC) – *Olivet, 11 février 2026*

Base aérienne 123 (BA 123) – *Saint-Jean de la Ruelle, 12 février 2026*

Contributions écrites

Pour compléter les auditions, visites et entretiens, des contributions écrites ont été demandées aux organismes suivants :

Délégation générale de l'Armement

Service de santé des armées

Service du commissariat des armées

Service de l'énergie opérationnelle

Service de l'infrastructure de la Défense

Direction des ressources humaines du ministère des Armées

Direction des ressources humaines de l'armée de Terre

Direction du personnel de la Marine

Direction des ressources humaines de l'armée de l'Air et de l'Espace

Direction des ressources humaines de la Gendarmerie nationale

Insee – Institut national de la statistique et des études économiques

Ateliers et rencontres

Présentation des capacités de la brigade militaire de la sécurité civile – *Nogent-le-Rotrou, 17 septembre 2025*

Présentation des capacités de la Gendarmerie nationale – *Satory, 15 octobre 2025*

Présentation des capacités de l'armée de Terre – *Paris, 16 octobre 2026*

Présentation des capacités de l'armée de l'Air et de l'Espace – *Évreux, 06 novembre 2025*

Colloque des 20 ans du statut général des militaires et du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire – *Paris, 02 décembre 2026*

VIP day de l'exercice interarmées ORION – *Saint-Nazaire, 19 février 2026*

Forum de Paris pour la défense et la stratégie – *Paris, 24-26 mars 2026*

Journée défense et citoyenneté – *Rennes, 4 juin 2026 et Fort de Montrouge, 16 juin 2026*

Annexe 7

Liste des rapports thématiques publiés par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

Le Haut Comité a traité dans ses dix-neuf rapports thématiques des sujets suivants :

- l'attractivité des carrières militaires et les rémunérations (2007),
- la mobilité des militaires (2008),
- la reconversion (2009),
- pensions militaires de retraite (2010),
- la condition des militaires en service hors métropole (2011),
- la condition des militaires du rang et les rémunérations (2012),
- les femmes dans les forces armées françaises (2013),
- l'administration des militaires (2014),
- les perspectives de la condition militaire (2015),
- la condition des militaires engagés dans les missions de protection du territoire national et de la population (2016),
- la fonction militaire dans la société française (2017),
- la vie des militaires et de leur famille selon le lieu d'affectation (2018),
- la mort, la blessure et la maladie (2019),
- pensions militaires de retraite (2020),
- l'emploi des militaires après leur départ des forces armées (2021),
- la mobilité des militaires (2022),
- les officiers (2023),
- les réserves (2024),
- perspectives 2035 de la condition militaire (2025).

Glossaire

A

ADC	Adjudant-chef
ANFEM	Association nationale des femmes de militaires
APEC	Association pour l'emploi des cadres
APM	Affaires pénales militaires
APNM	Associations professionnelles nationales de militaires
ASPA	Allocation de solidarité aux personnes âgées

B

BDC	Brevet des collèges
BEMS	Brevet d'études militaires supérieures
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BIT	Bureau international du travail
BM	Brevet militaire
BOC	Bulletin officiel des Armées
BQMS	Brevet de qualification militaire supérieure
BT	Brevet technique
BTEM	Brevet technique, option état-major
BTEMG	Brevet technique d'études militaires générales (armée de Terre)
BTIA	Brevet interarmes
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFIM	Centre de formation initiale militaire
CGA	Contrôle général des Armées
CHEM	Centre des hautes études militaires
CIRFA	Centre d'information et de recrutement des forces armées
CMFP	Centre militaire de formation professionnelle
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale

CNOI	Commission nationale d'orientation et d'intégration
COA	Corps des officiers des armes (armée de Terre)
CPF	Compte personnel de formation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CSF	Crédit social des fonctionnaires
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale
CTA	Corps technique et administratif de l'armée de Terre
CUMS	Cellule ultramarins
CV	*Curriculum vitae*

D

DAEOS	Diplôme d'accès aux emplois d'officier supérieur
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DEM	Diplôme d'état-major
DGA	Direction générale de l'armement
DGGN	Direction générale de la Gendarmerie nationale
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DMS	Diplôme militaire supérieur
DNB	Diplôme national du brevet
DPM	Direction du personnel de la Marine
DQM	Diplôme de qualification militaire
DRH	Directeur de ressources humaines
DRHAAE	Direction des ressources humaines de l'armée de l'Air et de l'Espace
DRHAT	Direction des ressources humaines de l'armée de Terre
DRHGN	Direction des ressources humaines de la Gendarmerie nationale
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère des Armées
DRSD	Direction du renseignement et de la sécurité de la Défense

E

ELCAS	*Enhanced learning credits administration services*
EMIA	École militaire interarmes
EMS	Enseignement militaire supérieur
EMSST	Enseignement militaire supérieur scientifique et technique
EOFIA	Élève officier en formation initiale en Allemagne

EOPAN	Élève officier pilote de l'aéronautique navale
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
ERAFP	Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique
ESM	École spéciale militaire
ESP	Épreuves de sélection professionnelle
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

FPE	Fonction publique de l'État

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GN	Gendarmerie nationale

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

I

IDPNO	Indemnité de départ allouée à certains personnels militaires non officiers
Igesa	Institution de gestion sociale des Armées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
INSP	Institut national du service public
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISSP	Indemnité de sujétion spéciale de police

L

LPM	Loi de programmation militaire

M

MBA	*Master of business administration*
MDR	Militaire du rang
MINARM	Ministère des Armées
MIRVOG	Mission de retour à la vie civile des officiers généraux
MITHA	Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
MUFO	Manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NPRM	Nouvelle politique de rémunération des militaires

O

OCTA	Officier du corps technique et administratif (Gendarmerie nationale)
ODS	Officier domaine de spécialité
OPEX	Opérations extérieures
OSC	Officier sous contrat
OSC-E	Officier sous contrat encadrement (armée de Terre)
OSC-P	Officier sous contrat pilote (armée de Terre)
OSC-PN	Officier sous contrat personnel navigant (armée de l'Air et de l'Espace)
OSC-S	Officier sous contrat spécialiste (armée de Terre)

P

PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PCSMIL	Prime de compétences spécifiques des militaires
PECA	Pécule de carrière
PLS	Prime de lien au service
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés
PN	Personnel navigant
PNN	Personnel non navigant
PRIOSC	Prime des officiers sous contrat
3PM	Prime de parcours professionnels des militaires

Q

QIA 2	Qualification interarmées de 2e niveau

R

RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

S

SCA	Service du commissariat des Armées
SEO	Service de l'énergie opérationnelle
SIAé	Service industriel de l'aéronautique
SID	Service d'infrastructure de la Défense
SMA	Service militaire adapté

Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMV	Service militaire volontaire
SOC	Sous-officier de carrière
SOG	Sous-officier de gendarmerie
SRE	Service des retraites de l'État
SSA	Service de santé des Armées
SUFE	Supplément familial de solde à l'étranger

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VOA	Volontaire officier aspirant
VSL	Volontaire service long
VSLO	Volontaire service long outremer

Retrouvez les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sur :

Le site Internet du ministère des Armées et des Anciens combattants

www.defense.gouv.fr/haut-comite-devaluation-condition-militaire

Le site Internet de la documentation française

www.vie-publique.fr/publications-de-la-documentation-francaise