



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

DIRECTION DE LA FONCTION MILITAIRE ET DU PERSONNEL CIVIL



Notoriété, image et attractivité
de la réserve opérationnelle
auprès des Français
de 18 à 39 ans

Novembre 2003

OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DÉFENSE

Notoriété, image et attractivité de la Réserve opérationnelle auprès des Français de 18 à 39 ans

Enquête réalisée
avec la collaboration de l'Institut CSA

avec la participation de
Jérôme FOURQUET
et Agnès BALLE
Institut CSA

et du commandant Laurence LANTOINE
OSD

novembre 2003

Observatoire social de la défense

Sommaire

FICHE METHODOLOGIQUE	1
VUE D'ENSEMBLE	5
CONTEXTE : UNE VISION POSITIVE DE L'INSTITUTION MILITAIRE, NEANMOINS EMPREINTE D'AMBIVALENCE	8
I - PERCEPTION GLOBALE VIS-A-VIS DE LA RESERVE	11
II - MOTIVATIONS ET FREINS A L'EGARD DE LA RESERVE OPERATIONNELLE	20
III - LES MODALITES ENVISAGEES DE L'ENGAGEMENT DANS LA RESERVE	38
PRINCIPALES CONCLUSIONS	46

FICHE METHODOLOGIQUE

1- Rappel des objectifs de l'étude

A la demande de l'Observatoire Social de la Défense, l'Institut CSA a mené une enquête composée de deux phases : une phase qualitative exploratoire auprès du grand public et d'**hommes** âgés de 18 à 39 ans ayant une bonne image de l'armée, et une phase quantitative auprès de 2004 personnes âgées de 18 à 39 ans, soit un échantillon représentatif de la population de nationalité française sur la notoriété, l'image et l'attractivité de la Réserve militaire opérationnelle.

Cette étude devait notamment répondre aux **objectifs suivants** :

- recueillir auprès des Français les **représentations associées à l'armée** en général ;
- mesurer la **notoriété et le niveau d'information associés à la Réserve** opérationnelle ;
- évaluer **l'adhésion à l'idée** même d'une Réserve opérationnelle et l'image spontanée qui lui est associée ;
- dégager les **motivations et les freins à un engagement dans la Réserve**, et cerner les conditions à l'engagement en tant que réserviste ;
- identifier et hiérarchiser les **souhaits d'information** sur la Réserve.

La **phase quantitative** complète la phase qualitative, en permettant notamment plus précisément:

- d'évaluer et quantifier la **proportion de 18/39 ans éventuellement susceptibles d'entrer dans la Réserve** opérationnelle ;
- **de dresser le profil socio-démographique** de cette population potentiellement intéressée par la Réserve ;
- **d'identifier** les principaux freins et leviers à un tel engagement.

2- La phase qualitative exploratoire

Pour répondre à ces objectifs, l'Institut CSA a mis en place une phase qualitative exploratoire selon la méthodologie suivante :

→ **Deux réunions de groupe** ont été menées auprès d'hommes et de femmes âgés de 18 à 39 ans :

- une réunion à Paris, auprès de catégories supérieures ;
- une réunion à Rouen, auprès d'employés et d'ouvriers.

→ **Douze entretiens semi-directifs** ont été menés auprès d'hommes âgés de 18 à 40 ans, dans des villes définies en accord avec l'Observatoire Social de la Défense : deux villes avec une garnison militaire (Tours et Lille), deux villes sans garnison militaire (Avignon et Saint-Brieuc) :

- trois entretiens à Tours ;
- trois entretiens à Lille ;
- trois entretiens à Avignon ;
- trois entretiens à Saint-Brieuc.

Les entretiens ont été « panachés » en fonction de l'âge (étudiants vs actifs), de la catégorie socioprofessionnelle des interviewés et de leur situation personnelle (jeunes habitant chez leurs parents vs personnes vivant maritalement sans enfant / personnes vivant maritalement avec enfants vs célibataires sans enfant...).

Par ailleurs, l'Observatoire Social de la Défense a mené six entretiens auprès de la même cible, à Paris et en Région parisienne.

Phase des entretiens sur le terrain : entre le 10 et le 28 mars 2003.

NB : les phrases en italique constituent la reproduction mot à mot du discours des participants au cours des réunions de groupe et des entretiens.

3- La phase quantitative

L'enquête a été réalisée par **téléphone entre le 12 et le 21 mai 2003** auprès d'un échantillon de **2 004 personnes de nationalité française, représentatif de la population française âgée de 18 à 39 ans**, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession de l'interviewé), après stratification par région et catégorie d'agglomération.

La structure de l'échantillon interrogé était la suivante :

	%	Correspondance au sein de la population française (en effectifs)
Sexe		
- Homme.....	50	8678664
- Femme.....	50	8724812
Age		
- 18 à 24 ans.....	31	5395078
- 25 à 29 ans.....	21.2	3689537
- 30 à 34 ans.....	23.7	4124624
- 35 à 39 ans.....	24.1	4194238
Profession du chef de famille		
- Agriculteur.....	2.9	504700
- Chef d'entreprise et indépendant.....	4.9	852770
- Cadre, profession libérale.....	14.3	2488697
- Profession intermédiaire.....	17.8	3097819
- Employé.....	18	3132626
- Ouvrier.....	35	6091217
- Retraité / Inactif.....	7.1	1235647
Profession de l'interviewé(e)		
- Agriculteur.....	1	174035
- Chef d'entreprise et indépendant.....	2	348069
- Cadre, profession libérale.....	8.6	1496699
- Profession intermédiaire.....	15.7	2732346
- Employé.....	24.9	4333466
- Ouvrier.....	21.6	3759151
- Inactif.....	26.2	4559710
Statut de l'interviewé(e)		
- Travaille à son compte.....	3.6	626526
- Salarié.....	61.4	10685734
dont : secteur public.....	20.5	3567712
dont : secteur privé.....	40.9	7118022
- Chômeur.....	8.9	1548909
- Etudiant.....	20.5	3567713
- Femme au foyer.....	4.7	817963
- Autre situation.....	0.9	156631

Statut marital		
- Marié(e).....	33	5743147
- Vit en concubinage	17.4	3028205
- Célibataire.....	46.5	8092617
- Divorcé(e) / Séparé(e)	2.8	487297
- Veuf / Veuve	0.3	52210
Parents d'enfants		
- Oui.....	43.8	7622722
- Non.....	56.2	9780754
Niveau de diplôme		
- Sans diplôme / Primaire.....	4.8	835367
- BEPC / CAP / BEP.....	31.6	5499498
- BAC.....	23.9	4159431
- BAC+ 2.....	19.1	3324064
- Supérieur à BAC+ 2.....	20.6	3585116
Région		
- Ile-de-France.....	19.1	3324064
- Nord	7.4	1287857
- Est.....	8.9	1548909
- Bassin Parisien Est.....	8.2	1427085
- Bassin Parisien Ouest.....	9.6	1670734
- Ouest.....	13.5	2349469
- Sud-Ouest.....	10.2	1775155
- Sud-Est	11.9	2071014
- Méditerranée.....	11.2	1949189
Catégorie d'agglomération		
- Moins de 2000 habitants.....	22.7	3950589
- De 2000 à 20 000 habitants.....	16.1	2801960
- De 20 001 à 100 000 habitants.....	13.2	2297259
- Plus de 100 000 habitants	31	5395077
- Agglomération parisienne	17	2958591

- **Une connaissance peu précise de la Réserve et de ses modalités, qui génère une attente d'informations importante**

Si la Réserve bénéficie d'une notoriété majoritaire auprès des 18-39 ans (54% d'entre eux déclarent en avoir déjà entendu parler), **celle-ci doit être relativisée**. En effet, les modalités concrètes envisagées apparaissent non seulement peu précises, mais surtout souvent erronées, puisque la Réserve est essentiellement évoquée sous sa forme ancienne et n'est jamais perçue comme le fait d'un engagement volontaire.

Dès lors, **le premier mode d'appréhension de la Réserve est celui du questionnaire** : près de quatre Français sur dix âgés de 18 à 39 ans souhaiteraient avoir plus d'informations sur la Réserve. La connaissance de la Réserve est si approximative que les attentes d'informations recouvrent aussi bien des dimensions afférant à ses conditions d'intégration, que d'autres relatives aux modalités plus concrètes de la Réserve elle-même.

- **Un principe bien accueilli et un potentiel non négligeable : la Réserve pourrait vraiment intéresser une personne sur dix**

Plus de la moitié des interviewés estiment que le principe de la Réserve est intéressant. Cet intérêt s'explique principalement par l'approbation de la perspective d'une plus grande perméabilité entre le monde civil et le monde militaire d'une part, de l'autre par l'idée que la Réserve est un moyen de développer le sens de la solidarité des individus à l'égard de la collectivité.

D'ailleurs, **la Réserve bénéficie d'un potentiel non négligeable puisque 37% des Français âgés de 18 à 39 ans pourraient envisager d'y avoir des activités**, dont 5% « certainement », 4% « probablement » et 28% « pourquoi pas ? ». On peut donc estimer que **le véritable « vivier potentiel » de la Réserve pèse 9% des 18-39 ans de nationalité française, soit 1.494.000 personnes** (830.000 individus l'envisageant « certainement » et 664.000 « probablement »).

→ **Des motivations qui croisent constamment bénéfice personnel et collectif : la Réserve, un contrat « donnant-donnant »**

Les principales motivations à l'égard de l'engagement dans la Réserve s'organisent autour de trois axes :

- le **désir de découvrir et d'apprendre des choses nouvelles** ;
- la perspective d'un acte qui relève des mêmes principes que le **bénévolat** (envie de mettre en œuvre une solidarité, désir d'élargir sa sphère sociale ou d'assouvir sa soif de reconnaissance...) ;
- **l'espoir enfin d'une rétribution**, qu'il s'agisse de revenus ou d'une reconnaissance sous la forme d'avantages divers.

Les motivations spécifiquement militaires recueillent des taux de citations moindres, excepté chez les cibles les plus motivées (celles qui envisageraient « certainement » d'intégrer la Réserve).

Ainsi, tandis que **les cibles les plus impliquées se situent assez clairement dans une optique patriotique et citoyenne**, où l'altruisme et les valeurs militaires sont prégnantes, les **catégories moins enthousiastes privilégient l'aspect « utilitariste » de l'engagement**. Pour ces dernières, la « clé d'entrée » par le thème de « l'engagement citoyen » apparaît donc peu mobilisatrice, même si elle semble légitime.

→ **Des freins liés à la difficulté de se projeter dans l'armée, mais aussi à une méconnaissance des modalités de la Réserve**

Les principales réticences à l'égard de la Réserve se déclinent autour des axes suivants :

- des **aspects indissociables de tout engagement volontaire**, comme le manque de temps, avec des sacrifices aussi bien d'ordre privé et familial que professionnel ;
- la **Crainte d'un engagement sans limite** qui ne corresponde pas toujours à leur emploi du temps ;
- la **sensation d'une incompatibilité avec les missions proposées**, que ce soit la crainte de ne pas être à la hauteur ou celle de se voir confier des tâches dangereuses ou peu intéressantes.

Les freins psychologiques liés à l'univers militaire semblent enfin peu déterminants pour les populations susceptibles d'intégrer la Réserve, mais plus prégnants pour ceux qui apparaissent plus réticents.

→ **Les modalités envisagées apparaissent surtout en fonction du profil des réservistes potentiels**

- **Si les réservistes potentiels apparaissent spontanément attirés par les missions humanitaires**, en France ou à l'étranger, ceux qui déclarent envisager « certainement » de s'engager dans la Réserve s'avèrent très bien disposés à l'égard de toutes les missions proposées, signe indéniable de leur forte motivation à souscrire à un tel engagement.
- **Près de six réservistes potentiels sur dix souhaiteraient plutôt intervenir dans un secteur d'activité proche de celui qu'ils ont dans le civil ou de leur formation**. Mais on observe, chez les plus motivés, un équilibre entre les missions strictement militaires et leur propre secteur d'activité.
- Les **différentes armées attirent des cibles bien spécifiques de réservistes** : la gendarmerie et l'armée de terre sont les mieux placées parmi les réservistes potentiels les plus motivés.
- Enfin, **les réservistes potentiels expriment une disponibilité importante, quel que soit leur niveau d'intérêt pour la Réserve**. Ils sont en effet, en moyenne, prêts à consacrer près de 31 jours par an à la Réserve.

CONTEXTE : UNE VISION POSITIVE DE L'INSTITUTION MILITAIRE NEANMOINS EMPREINTE D'AMBIVALENCE

L'analyse de la perception générale de l'institution militaire semble déterminante, car elle **soutend constamment les rapports particuliers à la Réserve**. En effet, certains de ses atouts (notamment le côté humanitaire ou encore la vie en communauté) représentent des leviers d'attractivité pour les réservistes potentiels, tandis que les craintes qui lui sont souvent associées (surtout l'idée de danger afférant aux opérations de combat) constituent de réels freins à une intégration au sein de la Réserve.

→ **Un bien-fondé incontestable**

La phase qualitative a démontré combien l'armée était jugée comme utile et nécessaire à la nation :

- ... parce qu'elle se présente, dans ses missions premières, comme **une composante essentielle de la sécurité, de l'indépendance et de la crédibilité nationales** :
 - « *Cela prouve la puissance d'un pays au niveau international* »
 - « *C'est la défense de notre liberté* »

- ... mais également parce qu'elle a su **se diversifier autour de missions salvatrices**, qui sont à la fois... :
 - non guerrières ;
 - de proximité... et qui touchent à la survie des populations et de leur environnement :
 - « *Ils ne font pas que la guerre, il y a aussi l'humanitaire* »
 - « *Les aides suite aux tremblements de terre. Des immeubles effondrés et l'armée qui aide, qui regarde s'il y a encore de la vie en- dessous* »

→ **Des atouts certains**

L'armée est indissociable et porteuse... :

- ... de **valeurs fortes** et relativement consensuelles telles que la droiture, la fraternité, le respect des règles de vie en communauté :
« *C'est l'apprentissage de la solidarité* »
« *C'est une école de la vie* »

- ... d'une **aura d'exception** et de séduction :
« *Les pilotes de chasse, ça fait rêver !* »
« *Il y a quelque chose d'excitant* »



Dans ce contexte, **il s'agira d'étudier dans ce rapport si la « clé d'entrée » d'un engagement dans la Réserve peut se faire de manière pertinente par le biais de « l'engagement citoyen ».**

→ **Des craintes diffuses**

Néanmoins, sur ces bases, l'armée suscite une grande perplexité, car elle...

- ... figure un **monde à part**, confiné, assez hermétique, du fait de son manque de notoriété et de médiatisation :
« *Un univers à part, autarcique, avec ses propres règles* »

- ... est ternie par sa **finalité guerrière**, associée en outre aux notions, répulsives pour certains, de danger et de mort (plus particulièrement chez les femmes et les catégories moyennes et populaires) :
« *Dans l'armée, on meurt, on tue, il y a des bombes* »
« *Finalement, c'est pour faire couler du sang* »

- ... souffre enfin d'une persistance de **stéréotypes autour de la hiérarchie et de l'autorité** (notamment pour les catégories supérieures) :
« *C'est appliquer l'ordre des chefs* »
« *Des gens qui sont un peu fous ; sans le savoir eux-mêmes, contents de faire souffrir les gens ;, les petits chefs, quoi !* »

→ **La perception d'une amélioration liée à la modernisation**

Cette image, empreinte d'ambivalence, est traversée et profondément renouvelée par la **reconnaissance d'une modernisation à l'œuvre** au sein de l'armée :

- du fait de la **professionnalisation** qui conduit à un recrutement « par le haut », plus sélectif et valorisé (donc à une amélioration de l'image du personnel militaire) :
« *Il y a vraiment des spécialistes, maintenant, dans l'armée* »
« *Il y a des missions d'experts* »
- conjointement à une généralisation de la **technologie** et de compétences pointues :
« *Elle est plus compétente qu'avant, parce que plus technologique* »
« *Il y a une évolution technologique, de l'information, de l'équipement...* »



Cette perception d'une amélioration de l'armée explique sans doute le fait que **80% des Français âgés de 18 à 39 ans** déclarent en avoir **une bonne opinion**, même s'ils ne sont que 13% à être catégoriques dans cette affirmation.

Dans le détail, notons que **ceux qui envisagent d'intégrer la Réserve s'avèrent particulièrement positifs à l'égard de l'armée** (50% de ceux qui y pensent « certainement » déclarent en avoir une très bonne opinion, contre 23% et 19% pour ceux qui répondent « probablement » ou « pourquoi pas ? »). D'autres catégories expriment aussi un jugement plus favorable que les autres : les hommes (15% de citations, contre 10% chez les femmes), les catégories socioprofessionnelles les moins élevées (respectivement : 14% et 17% de citations chez les employés et les ouvriers), les populations les moins diplômées (19% chez ceux qui ont un niveau de diplôme inférieur au bac), ceux qui bénéficient des revenus les plus faibles (16% pour ceux qui touchent moins de 1 000 euros par mois), les habitants du Nord (21%), ceux qui ont dans leur foyer ou dans leur famille une personne du ministère de la défense (respectivement : 21% et 18%), et surtout ceux qui assistent souvent à des cérémonies patriotiques (32%), ou qui ont été très satisfaits de leur service militaire ou de la JAPD (42%).

I - PERCEPTION GLOBALE VIS-A-VIS DE LA RESERVE

La Réserve bénéficie d'une notoriété majoritaire, même si son contenu demeure très largement méconnu. De plus, le concept est lui-même bien accueilli et semble porteur d'un potentiel d'attraction non négligeable.

1- Une notoriété majoritaire du concept ...

→ La Réserve bénéficie d'une notoriété majoritaire auprès des 18-39 ans, puisque **54%** d'entre eux **déclarent en avoir déjà entendu parler**.

Cette notoriété apparaît particulièrement forte chez les hommes (62%, contre 46% chez les femmes), les personnes âgées de 30 à 34 ans (61%), les cadres et les professions libérales (65%), les habitants de l'Est (63%), mais aussi chez les personnes qui sont entourées dans leur foyer ou dans leur famille de personnel du ministère de la défense (respectivement 76% et 61% de citations).

→ **L'information concernant la Réserve circule surtout par le « bouche-à-oreille »** mais aussi par la publicité. En effet, 36% des personnes qui connaissent la Réserve en ont entendu parler par une personne de leur entourage, et 22% par la publicité. Ces vecteurs d'information arrivent devant des canaux plus spécifiquement militaires comme le service militaire (20% de citations), la journée d'Appel de Préparation à la Défense (12%) ou encore un centre de recrutement des armées (3%) et un forum ou une manifestation organisée par l'armée (2%). Notons toutefois que le rôle des "canaux militaires" est décisif parmi les populations qui ont été potentiellement en contact avec eux. Ainsi, le service militaire arrive en tête chez les hommes (35%) et obtient le chiffre record de 64% parmi ceux qui l'ont effectué. Dans le même ordre d'idées, on relèvera que la JAPD est le vecteur le plus cité parmi les 18/24 ans (38%), cette proportion montant même à 56% parmi les jeunes l'ayant accomplie.

Les 30% de « autres réponses » à cette question recouvrent des démarches très personnelles et très diverses.

2- ... mais superficielle dans son contenu

Cependant, **cette notoriété majoritaire doit être relativisée**. En effet, la phase qualitative de l'étude, mais aussi certaines réponses à l'enquête quantitative, démontrent qu'elle **ne s'accompagne pas d'une connaissance précise de la Réserve et de ses modalités**.

- En effet, les **modalités spontanément décrites lors des entretiens qualitatifs apparaissent non seulement peu précises, mais surtout souvent erronées**. En fait, lorsque la Réserve est connue, c'est essentiellement sous sa **forme ancienne**, avec un accès limité à quelques catégories : les militaires en retraite, les fonctionnaires ... :

« On m'a dit que c'était fini maintenant la Réserve »

« Il faut appartenir à la police, au service public »

De plus, l'engagement au sein de la Réserve est plutôt envisagé dans l'esprit d'une démarche, sinon imposée, en tout cas **pas du fait d'un volontariat ex-nihilo** :

« On rappelle ceux qui ont fait leur service »

- Les **évoqueries contrastées concernant les activités dans la Réserve** sont d'ailleurs significatives de ce point de vue. Ainsi, tandis que certains décrivent un moment de vacances, de loisirs (« Club Med »), d'autres craignent réellement de devoir accomplir des tâches ingrates et difficiles (« le sale boulot »).



Cette connaissance approximative - voire fautive - des modalités concrètes de l'engagement de la Réserve conduit les interviewés à se poser de nombreuses questions. De fait, **le premier mode d'appréhension de la Réserve est celui du questionnement sur ce qu'elle recouvre**, dans toutes ses dimensions. Ce florilège d'interrogations dénote la nécessité d'une information précise, tant sur l'organisation concrète de la Réserve que sur la nature de l'engagement qu'elle implique.

- En effet, **près de quatre Français sur dix âgés de 18 à 39 ans** (38%, dont 10% qui en voudraient « beaucoup plus ») **souhaiteraient avoir plus d'informations sur la Réserve**, soit un taux de citations à peu près similaire à celui des personnes qui pourraient envisager de s'y engager. Logiquement, les demandes proviennent surtout de ceux qui sont les plus intéressés par la Réserve ; ainsi, 45% des personnes qui pourraient « certainement » intégrer la Réserve souhaitent avoir « beaucoup plus » d'informations concernant celle-ci. Notons aussi que les femmes apparaissent, plus encore que les hommes, désireuses d'informations sur la Réserve (39%, soit 3 points de plus que pour les hommes).
- De plus, et cela prouve bien à quel point la connaissance de la Réserve semble approximative, **les attentes d'informations recouvrent plusieurs dimensions**, qu'il s'agisse des **conditions d'intégration de la Réserve** (40% des interviewés qui souhaitent plus d'informations en demandant sur « les conditions pour être réserviste », tandis que 27% en veulent sur « les démarches à faire pour s'engager ») ou des **modalités de la Réserve** elle-même, que ce soient « les missions proposées » (54% de citations), « le montant de la rémunération » (30%), « la formation militaire reçue » (23%) ou encore « le délai laissé entre la convocation et le début de la période de service » (10%).

3- Un principe bien accueilli

- La phase qualitative de l'étude montre que si le principe de la Réserve opérationnelle est rationnellement acquis et valorisé, c'est parce qu'elle représente :
- **une utilité publique concrète** que l'on devine instantanément, notamment à travers :
 - la supposition de **la baisse des effectifs** due à la suspension du service national :
« *Ils n'ont plus les mêmes moyens, mais il y a toujours les mêmes besoins* »
 - **la diversification des besoins** de l'armée à l'aune de celle de ses missions ;
 - plus secondairement, **une utilité sociale qui se traduit par** :
 - la perspective d'une **plus grande perméabilité** entre le monde civil et le monde militaire (à l'instar de la conscription comme instrument de brassage social) :
« *Je ne sais pas en quoi ça consiste, mais c'est toujours bien de savoir ce que fait son armée* »
 - le moyen de **développer le sens de la solidarité** des individus à l'égard de la collectivité :
« *C'est réveiller l'esprit citoyen* »

→ La phase quantitative confirme cet intérêt spontané, puisque **plus de la moitié des interviewés (53%) estiment que le principe de la Réserve est intéressant**, même si seulement 9% d'entre eux le trouvent « très intéressant ». Cependant, certaines catégories apparaissent plus intéressées que les autres : les habitants de la région Méditerranée (15% le jugent « très intéressant »), les militants politiques ou syndicaux (18% de citations dans les deux cas), les personnes qui assistent souvent ou de temps en temps à des cérémonies patriotiques (respectivement : 25% et 14% de citations), ceux qui ont du personnel du ministère de la défense dans leur foyer ou dans leur famille (13%), ceux qui ont été très satisfaits à l'égard de leur service militaire ou de la JAPD (19%), qui ont une très bonne opinion à l'égard de l'armée (32%) et surtout qui pourraient envisager d'intégrer la Réserve (48% chez ceux qui l'envisagent « certainement », contre 21% et 12% pour ceux qui pourraient « probablement » ou « pourquoi pas ? » s'engager).

Les **modalités de la Réserve apparaissent, elles aussi, particulièrement appréciées des interviewés**, qu'il s'agisse des liens entretenus avec leur emploi « civil », de la flexibilité de l'engagement dans la Réserve ou encore du fait que le statut de Réserviste est proche de celui de militaire. Ainsi, 98% des interviewés estiment que c'est une bonne chose que les réservistes conservent leur emploi et leurs droits sociaux pendant leur temps de Réserve (dont 72% une « très bonne » chose). 88% établissent le même constat à propos du fait que les réservistes aient un contrat de 1 à 5 ans renouvelable pouvant être résilié à tout moment, et qu'ils puissent s'absenter de leur lieu de travail 5 jours par an pour effectuer leurs activités militaires, s'ils préviennent leur employeur au moins un mois avant leur départ. De plus, le fait que les réservistes bénéficient d'un statut proche de celui des militaires apparaît bien accueilli, puisque respectivement 87% et 84% des personnes interrogées affirment que le fait que les réservistes reçoivent, pendant leurs activités militaires, la même rémunération que les militaires du même grade qu'eux ou qu'ils aient les mêmes droits et obligations que les militaires est une bonne chose. Enfin, 78% sont favorables au fait que les réservistes qui souhaitent s'absenter de leur lieu de travail plus de 5 jours par an doivent obtenir l'accord de leur employeur.

Dans le détail, notons que les hommes apparaissent plus favorables que les femmes au fait que le statut de réserviste soit proche de celui des militaires (50% des hommes estiment que le fait que les réservistes reçoivent, pendant leurs activités militaires, la même rémunération que les militaires du même grade qu'eux est une « très bonne chose », contre 47% pour les femmes ; et 46% des hommes établissent la même affirmation lorsqu'ils considèrent le fait que les réservistes ont les mêmes droits et obligations que les militaires, contre seulement 38% des femmes), tandis que les femmes semblent plus sensibles encore que les hommes aux modalités relatives à la flexibilité d'un engagement dans la Réserve. Cette dernière dimension est, logiquement, plus appréciée par les actifs occupés que par les chômeurs.

4- Un potentiel non négligeable : la Réserve pourrait vraiment intéresser une personne sur dix

→ **Si, sur un plan imaginaire et assez abstrait (même si l'on a vu que les modalités techniques et réglementaires étaient bien acceptées), le principe de la Réserve bénéficie d'une image positive, les interviewés ont plus de mal à se projeter personnellement.** Tout se passe donc comme si le concept était intéressant, mais plutôt « pour les autres » que pour « soi-même ».

La phase qualitative permet d'expliquer ce décalage par le fait que la Réserve suscite une grande difficulté à se projeter personnellement pour plusieurs raisons .

- Pour les femmes, l'expérience de la Réserve, si elle est jugée intéressante, ne leur apparaît souvent pas destinée (phase qualitative). En effet, l'armée demeure perçue comme **essentiellement masculine** et requérant des aptitudes physiques particulières :

« C'est un truc d'hommes, de « boy-scouts »

C'est sans doute ce qui permet, en partie, d'expliquer que les femmes soient moins nombreuses que les hommes à pouvoir envisager d'avoir des activités dans la Réserve. D'ailleurs, 61% des femmes qui n'envisagent pas un engagement dans le cadre de la Réserve estiment que c'est par crainte de ne pas avoir les compétences physiques requises (contre seulement 35% de citations chez les hommes).

Cependant, « le fait qu'il s'agisse plutôt d'une activité pour les hommes » semble être un frein pour seulement 22% des femmes qui ne se déclarent pas prêtes à intégrer la Réserve.

- **Le niveau de contraintes semble a priori élevé**, et passe par une mise en disponibilité longue, à tout moment, avec un engagement scellé, particulièrement peu envisageable pour les personnes ayant une vie de famille :
« Pour la famille, ça ne doit pas être évident, vu qu'on lâche tout pour un truc assez important ». On note d'ailleurs, dans la phase quantitative, que 76% des personnes mariées et 78% de celles vivant en concubinage évoquent comme frein à l'engagement "la crainte que ma vie familiale en pâtisse", contre 62% chez les célibataires.

 - **Le choix est perçu comme loin d'être anodin**, comme en témoignent les figures extrêmes que la Réserve évoque, que ce soit le grand danger, l'exposition vitale (*« être en première ligne »*), l'aventure exotique, le voyage (*« le bout du monde »*) ou encore la corvée (*« le sale boulot »*, *« l'épluche-patates »*).
- **La Réserve bénéficie toutefois d'un potentiel non négligeable, puisque 37% des Français âgés de 18 à 39 ans pourraient envisager d'y avoir des activités**, dont 5% « certainement », 4% « probablement » et 28% « pourquoi pas ? », contre 63% qui n'envisageraient pas un tel engagement (29% « probablement pas » et 34% « certainement pas »).
- Le véritable « noyau dur » des réfractaires s'établit donc à un tiers de la population même, si l'on peut considérer plus généralement que les deux tiers de cette tranche d'âge des 18-39 ans ne sont pas intéressés. Les « réfractaires absolus » présentent un profil socioculturel relativement proche de la moyenne nationale et ne se distinguent pas non plus au plan démographique (52 % d'hommes, 48 % de femmes), si ce n'est par la sous-représentation dans leurs rangs des 18/24 ans (21 %, contre 31 % dans l'ensemble de l'échantillon).
- Plus globalement, hormis ce « noyau dur » de réfractaires, parmi les 28% de personnes envisageant « pourquoi pas ? » de contracter un engagement, la plupart ne peuvent pas réellement être considérées comme des réservistes potentiels, notamment lorsque l'on analyse leurs motivations et leur degré de disponibilité qui sont assez mitigés. Ainsi, seulement 47 % d'entre eux déclarent que la possibilité de participer à la défense de leur pays serait « tout à fait susceptible » de les encourager à intégrer la Réserve alors que dans le même temps, les leviers les plus souvent cités par cette population sont « le fait de pouvoir bénéficier de points retraite supplémentaires » (61 %) et « la possibilité de vivre une expérience nouvelle » (56 %). De la même façon, seulement 52 % seraient prêts à accomplir des tâches de gardiennage et 35 % des missions de combat.



Au final, on peut estimer que le véritable « vivier potentiel » pour la Réserve militaire pèse 9% des 18-39 ans de nationalité française. Cela représente, selon les dernières statistiques disponibles, **1 494 000 personnes** se décomposant ainsi : 830 000 individus « l'envisageant certainement » et 664 000 « probablement ». Ces chiffres et ordre de grandeur indiquent que l'on pourrait, dans une certaine mesure, répondre aux besoins en effectifs pour constituer la Réserve et ce, d'autant plus que la « qualité » des personnes intéressées en termes de profil est tout à fait convenable.

Les réservistes potentiels : des profils assez diversifiés

Comme le montre le tableau suivant, les personnes se disant les plus intéressées par la Réserve se recrutent davantage parmi les hommes et ceux ayant une certaine proximité avec l'armée.

Structures comparées de différentes catégories de la population

	Ensemble des Français	Certainement (*) %	Probablement (*) %	Pourquoi pas ? (*) %
Sexe				
Homme	50	73	66	50
Femme	50	27	34	50
Présence au foyer ou dans la famille de personnel du min. de la défense				
Oui	19	29	21	23
Non	81	71	79	77
Service militaire effectué (pour les hommes)				
Oui	23	38	34	22
Non	13	17	8	10

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

Ce tableau fait clairement ressortir le rôle très important joué par le service militaire dans la propension à intégrer ou non la Réserve. En effet, alors que la proportion d'hommes l'ayant effectué n'est que de 23 % dans l'échantillon total, ce taux s'établit à 38 % parmi la catégorie des « certainement intéressés » par la Réserve et à 34 % parmi celle des « probablement ».

Malgré la sur-représentation masculine observée, les réservistes potentiels ont un profil socio-démographique assez équilibré. On constate en effet que les différentes tranches d'âge sont assez bien représentées parmi les personnes intéressées, tout comme les niveaux de diplôme et les catégories socioprofessionnelles. Ces données tendent ainsi à montrer que la nécessaire diversité du recrutement des réservistes pourrait être assurée.

Les diplômés du supérieur pèsent ainsi 38 % et 41 % des échantillons « certainement » et « probablement » intéressés, soit leur poids dans la population totale. Il en va ainsi des cadres, qui sont même légèrement sur-représentés (11 % et 12 %, contre 9 %), alors que, sans doute sous l'effet de la plus forte présence des hommes dans les cibles potentielles, les employés (soient les emplois les plus féminisés) pèsent respectivement 18 % et 15 %, contre 25 % dans l'ensemble de l'échantillon. On soulignera également le fait que si la pyramide des âges est globalement équilibrée, on constate un déficit certain parmi la tranche d'âge charnière des 25/29 ans. Ils ne constituent que 11 % des « certainement » intéressés et 9 % des « probablement », contre 21 % en moyenne. Comme l'a montré l'enquête qualitative, la disponibilité pour un engagement dans la Réserve est réduite parmi les jeunes actifs qui souhaitent avant tout se consacrer à leur carrière qui commence, alors que les jeunes non encore entrés sur le marché du travail, ou les actifs plus établis, se montrent logiquement plus disponibles.

Enfin, les réservistes potentiels se trouvent surtout dans le Nord (45% des habitants de cette région déclarent être susceptibles d'intégrer la Réserve), la Région Méditerranée (43% de citations, dont 9% de « certainement »), et le Bassin Parisien Ouest (41%). D'autres régions recueillent des taux de citations moyens (38%) comme l'Île-de-France, le Bassin-Parisien Est et le Sud-Est, tandis que l'Est (33%), l'Ouest et le Sud-Ouest (32% pour les deux dernières) se dessinent comme des régions peu favorables à l'initiative.

Structures comparées de différentes catégories de la population

	Ensemble des Français	Certainement (*) %	Probablement (*) %	Pourquoi pas ?(*) %
Age				
18-24 ans	31	36	43	41
25-29 ans	21	11	9	18
30-34 ans	24	29	26	20
35-39 ans	24	24	22	21
Profession				
Chef d'entreprise	2	7	1	1
Cadre	9	11	12	7
Profession interm.	16	14	12	14
Employé	25	18	15	22
Ouvrier	22	23	19	23
Niveau de diplôme				
Inférieur au Bac	37	40	31	39
Bac	24	22	27	24
Supérieur au Bac	40	38	41	38

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

II - MOTIVATIONS ET FREINS A L'EGARD DE LA RESERVE OPERATIONNELLE

1- Des motivations qui croisent constamment bénéfice personnel et collectif

Les résultats du sondage quantitatif mettent en exergue les mêmes leviers que ceux dégagés à l'issue des groupes et des entretiens qualitatifs, que ce soit auprès des cibles « potentielles » (ceux qui peuvent envisager d'avoir des activités dans la Réserve) ou des cibles « à conquérir ».

En effet, **les principales motivations à l'égard de l'engagement dans la Réserve s'organisent autour de trois axes :**

- le **désir de découvrir et d'apprendre des choses nouvelles**, qu'il s'agisse simplement de saisir l'opportunité de rompre avec le quotidien, ou de recevoir une véritable formation ;
- la perspective d'un **acte qui relève des mêmes principes que le bénévolat**, à savoir l'envie de mettre en œuvre une solidarité mais aussi le désir d'élargir sa sphère sociale et d'assouvir sa soif de reconnaissance ;
- l'espoir enfin d'une **rétribution**, qu'il s'agisse de revenus ou d'une reconnaissance sous la forme d'avantages divers.

Hiérarchie des motivations à intégrer la Réserve

Total « Oui »

	Cibles potentielles (*)		Cibles à conquérir (**)	
	%	Rang	%	Rang
La possibilité de vivre une expérience nouvelle	93	1	62	3
La possibilité de participer à des missions humanitaires (en France ou à l'étranger)	92	2	68	1
Le fait de pouvoir bénéficier de points retraite supplémentaires	90	3	63	2
La possibilité d'acquérir une formation	90	3	59	5
L'intérêt des missions confiées	90	3	56	7
Le versement d'une rémunération	89	4	60	4
La possibilité de rencontrer de nouvelles personnes	89	4	57	6
La possibilité de participer à la défense de votre pays	89	4	57	6
La possibilité de mettre vos compétences au service de l'armée	89	4	48	9
La reconnaissance officielle de vos compétences acquises dans le cadre de la Réserve	87	5	50	8
La possibilité de mieux connaître le milieu militaire	80	6	37	11
La possibilité d'effectuer des activités physiques (sport, marches...)	78	7	46	10
La possibilité de renouer avec votre expérience du service militaire (<i>aux personnes qui ont fait leur service</i>)	73	8	24	12
L'attrait pour le monde militaire	63	9	20	13

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

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

NB : Les « cibles potentielles » sont les personnes qui pourraient envisager de s'engager dans la Réserve (« certainement », « probablement » ou « pourquoi pas ? »). Les « cibles à conquérir » sont les personnes qui ne pourraient pas envisager de s'engager dans la Réserve (« probablement pas » ou « certainement pas »).

Ainsi, la hiérarchie des principales motivations à un engagement dans la Réserve apparaît presque identique (bien que dans des proportions différentes) chez les cibles potentielles et à conquérir.

→ **L'aspiration à l'apprentissage de choses nouvelles** apparaît en effet décisive chez les deux populations. En fait, la phase qualitative de l'enquête montre que cette aspiration à la nouveauté se décline de différentes façons :

- **la « possibilité de vivre une expérience nouvelle »** : cette motivation arrive en tête de hiérarchie chez les cibles potentielles, au troisième rang chez celles à conquérir ; en effet, 93% de ceux qui pourraient envisager de s'engager dans la Réserve estiment que cette possibilité serait susceptible de les encourager à avoir des activités dans le cadre de la Réserve (62% des cibles « à conquérir » établissent le même constat).

La phase qualitative montre en effet que pour beaucoup, la découverte d'une activité nouvelle dans le cadre de la Réserve serait à même de faire rupture avec une routine professionnelle pesante :

« Quitter son train-train de boulot »

« Cela permet de voir autre chose que la vie de tous les jours » ;

- **la « possibilité d'acquérir une formation »** s'inscrit dans cette même volonté et s'avère importante, puisqu'elle se classe au troisième rang chez les cibles potentielles, au cinquième chez les autres.

Lors de la phase qualitative, cette possibilité était abordée de deux façons distinctes :

- certains souhaitent simplement un **enrichissement de leur *curriculum vitae***, la valorisation auprès de leur employeur actuel ou futur :

« Cela peut témoigner d'un certain « leadership »

« Si l'employeur est intelligent, il peut se dire que c'est bien » ;

- certains désirent réellement **l'obtention d'une véritable formation**, soit afin d'enrichir et de **parfaire une expérience professionnelle** déjà engagée (*« On peut continuer notre professionnalisation »*), soit afin d'obtenir **une nouvelle qualification** en vue d'une réorientation professionnelle (*« C'est l'occasion d'être formé à autre chose. On peut découvrir un autre métier et changer de voie »*).

→ **Des aspirations qui relèvent du principe de l'entraide et de la solidarité**

- **L'envie de mettre en œuvre une solidarité** apparaît décisive.

Lors de la phase qualitative, les participants exprimaient en effet différentes attentes en ce sens, à savoir :

- le besoin de se sentir plus utile
- l'envie d'améliorer la société dans laquelle on vit
- la tentation de contrer l'individualisme ambiant

L'armée, en particulier dans ses missions d'aide aux populations, nouvellement perçues, peut ainsi constituer un cadre satisfaisant pour exprimer cette solidarité.

Pour les deux cibles étudiées lors de la phase quantitative, l'idée de solidarité est aussi mise en avant. En effet, « **la possibilité de participer à des missions humanitaires en France ou à l'étranger** » arrive en seconde position de la liste des motivations chez les cibles potentielles (92% d'entre elles estiment en effet que cela pourrait les encourager à avoir des activités dans le cadre de la Réserve, dont 60% qui sont catégoriques dans leur affirmation), en première chez les cibles à conquérir (avec 68% de citations).

- **L'élargissement de sa sphère sociale**, qui participe aussi des aspirations liées au bénévolat apparaît non négligeable, puisque « **la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes** » recueille respectivement 89% et 57% des citations chez les cibles potentielles et celles à conquérir. Chez certains, cette aspiration relève simplement de la recherche de l'appartenance à un groupe ou à une communauté, tandis que chez d'autres, elle s'apparente surtout à la découverte d'un univers différent, au sein duquel on peut enrichir son réseau de connaissances :

« Ça nous fait rencontrer des gens de ce milieu-là ; on doit vivre des choses assez fortes, assez intenses avec eux »

« On voit d'autres horizons, d'autres opinions, on rencontre des gens qu'on n'aurait jamais croisés avant »

- **La soif de reconnaissance**, motivation clairement identifiée lors des entretiens menés dans le cadre de la phase qualitative de l'enquête. En effet, un engagement dans la Réserve, au-delà d'une satisfaction personnelle, est aussi pour certains une possibilité de valorisation auprès de l'entourage :

« C'est « la classe » par rapport aux copains »

Notons d'ailleurs que l'armée, **porteuse de valeurs d'exception** (courage, droiture, patriotisme...), **est un cadre idéal pour exprimer ces aspirations au bénévolat, car elle se distingue des autres types d'engagement volontaire**. Volontiers associée, dans les groupes ou les entretiens

qualitatifs, au statut des sapeurs-pompiers, l'armée fait en effet partie des formes d'engagement qui forcent le plus l'admiration et le respect.

Dans ce contexte, l'armée se différencie à la fois... :

- ... **des engagements « étiquetés »** (politiques, syndicaux, ...) au sein desquels cohabitent négativement idéologies et personnalisation :
« Je m'engagerais peut-être davantage, si j'étais sûr d'obtenir un résultat positif. La politique, moi, cela ne m'intéresse pas ! »
 - ... **des engagements de proximité / de la vie courante** (parent d'élève, respect de l'environnement, associations sportives) qui motivent de façon très spécifique et conjoncturelle ;
 - ... de l'organisation parfois approximative, voire artisanale, des **associations humanitaires**, par un **cadre stable** et clairement établi : une dimension institutionnelle, un professionnalisme, l'assurance d'une continuité et la garantie d'une intégrité :
« C'est moins artisanal que les associations humanitaires. Quand il y a une grande sécheresse en Afrique, il y a des organismes qui s'occupent de ça ; mais l'armée doit être plus efficace, elle a plus de moyens »
« Il y a beaucoup de malversations dans les associations »
- **Enfin, l'espoir d'une rétribution, sous quelle que forme que ce soit**, semble être la troisième grande motivation à un engagement dans la Réserve, et ce, malgré un désir prégnant de solidarité. Cette attente s'avère d'ailleurs à peine voilée dans le discours spontané des interviewés.

Cette rétribution peut se faire sous différentes formes :

- **des contreparties financières** : 89% des réservistes potentiels estiment que « **le versement d'une rémunération** » pourrait les encourager à intégrer la Réserve, tandis que 60% des cibles à conquérir établissent le même constat (au 4^{ème} rang des motivations pour les deux cibles).
D'ailleurs, **55% des Français âgés de 18 à 39 ans estiment que la rémunération perçue par un réserviste pendant sa période de Réserve doit être identique à son salaire habituel**. 35% d'entre eux vont même jusqu'à affirmer qu'elle doit être supérieure (contre seulement 10% qui pensent qu'elle peut être inférieure, puisque l'engagement dans la Réserve est volontaire).

- **des avantages « en nature »** : en effet, l'idée de service rendu à la nation génère celle d'une contrepartie de l'Etat, en témoignage de sa reconnaissance (points retraite, avantages sociaux, facilités d'accès aux emplois de la fonction publique...). L'espoir de « **pouvoir bénéficier de points de retraite supplémentaires** » arrive ainsi au troisième rang des motivations pour les cibles potentielles (avec 90% de citations), au deuxième de celles des cibles à conquérir (63%). Le désir d'accumuler des points de retraite est sans doute d'autant plus important qu'il est d'actualité et arrive même devant l'envie de recevoir une rémunération chez nos deux cibles.

Notons que chez les deux cibles, **les motivations plus spécifiquement militaires recueillent des taux de citations moindres que celles décrites ci-dessus, même si elles ne sont pas négligeables** et même majoritaires concernant « la possibilité de participer à la défense de son pays » (89% de citations chez les cibles potentielles, 57% chez celles à conquérir). « La possibilité de mieux connaître le monde militaire » arrive, quant à elle en sixième position des leviers chez les premières avec 80% de citations, en onzième positions chez les deuxièmes avec 37%. Quant à « la possibilité de renouer avec votre expérience du service militaire » (item posé seulement à ceux qui ont fait leur service), elle arrive en huitième et douzième positions (avec respectivement 73% et 24% de citations), tandis que « l'attrait pour le monde militaire » se situe en fin de hiérarchie dans les deux cas, avec respectivement 63% et 20% de citations.

Dans le détail, certaines catégories (qui sont d'ailleurs les mêmes que celles qui déclaraient avoir une image de l'armée particulièrement favorable) apparaissent plus que les autres sensibles à des motivations spécifiquement militaires : les hommes, les catégories socioprofessionnelles les moins élevées, les populations les moins diplômées, ceux qui bénéficient des revenus les plus faibles, ceux qui ont dans leur foyer ou dans leur famille une personne du ministère de la défense, mais aussi ceux qui assistent souvent à des cérémonies patriotiques ou qui ont été très satisfaits de leur service militaire ou de la JAPD.

Focus sur les cibles potentielles (*)

Total « Oui, tout à fait » susceptible de vous encourager

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

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

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

Dans le détail, notons qu'il existe de **vraies différences dans la hiérarchie des motivations en fonction du degré d'intérêt manifesté pour la Réserve**. Les cibles les plus impliquées se situent assez clairement dans une optique patriotique et citoyenne, où l'altruisme et les valeurs militaires sont prégnantes, alors que les catégories moins enthousiastes privilégient l'aspect « utilitariste » de l'engagement.

Les populations les plus motivées (celles qui pourraient « certainement » envisager de s'engager dans la Réserve et que l'on devra principalement cibler en termes de recrutement) **semblent se situer dans une réelle démarche civique et patriotique, dans le « don de soi »** et placer, contrairement à toutes les autres cibles, certaines valeurs spécifiques au premier rang de leurs motivations : 85% d'entre elles affirment en effet que « la possibilité de mettre leurs compétences au service de l'armée » pourrait « tout à fait » les encourager à avoir des activités dans le cadre de la Réserve, tandis que 81% d'entre elles établissent le même constat concernant « la possibilité de participer à la défense de leur pays », contre respectivement 50 et 52 % dans l'ensemble de la population. Mais la dimension militaire n'est pas la seule source de motivation de cette catégorie la plus impliquée. 79 % des « certainement » intéressés citent ainsi « la possibilité de vivre une expérience nouvelle », 78 % « acquérir une formation » et 77 % « la possibilité de participer à des missions humanitaires ».

Les personnes qui apparaissent **moins impliquées** (qui seraient « probablement » intéressées par la Réserve) semblent, en revanche, **plus « utilitaristes » à l'égard de la Réserve**, puisqu'elles apprécient surtout le fait de pouvoir « participer à des missions humanitaires » (71% affirment que cela les inciterait tout à fait à avoir des activités dans la Réserve), de « pouvoir bénéficier de points retraite supplémentaires » (69% de citations) et également la « possibilité d'acquérir une formation » (59 % de citations). Et comme l'indique le tableau précédent, cette tendance est encore nettement plus marquée parmi la catégorie des personnes se disant « pourquoi pas ? » intéressées.

Quant aux personnes âgées de 18 à 29 ans, leurs réponses apparaissent assez proches du reste de la population sur cette question (cf. tableau ci-après). Notons tout de même qu'elles sont assez logiquement, du fait de leur jeune âge, particulièrement intéressées par la « possibilité d'acquérir une formation » (respectivement : 61% et 63% des 18-24 ans et des 25-29 ans affirment que celle-ci serait tout à fait susceptible de les encourager à intégrer la Réserve, contre 58% en moyenne).

Focus sur les jeunes de 18-24 ans et de 25-29 ans (*)

Total « Oui, tout à fait » susceptible de vous encourager

	Ensemble	18-24 ans	25-29 ans
	%	%	%
La possibilité de vivre une expérience nouvelle	60	59	62
La possibilité de participer à des missions humanitaires (en France ou à l'étranger)	60	61	58
Le fait de pouvoir bénéficier de points retraite supplémentaires	64	62	64
La possibilité d'acquérir une formation	58	61	63
L'intérêt des missions confiées	50	42	54
Le versement d'une rémunération	56	56	54
La possibilité de rencontrer de nouvelles personnes	54	52	51
La possibilité de participer à la défense de votre pays	52	51	50
La possibilité de mettre vos compétences au service de l'armée	50	47	57
La reconnaissance officielle de vos compétences acquises dans le cadre de la Réserve	54	54	64
La possibilité de mieux connaître le milieu militaire	39	40	36
La possibilité d'effectuer des activités physiques (sport, marches...)	45	46	40
La possibilité de renouer avec votre expérience du service militaire (<i>aux personnes qui ont fait leur service</i>)	42	(**)	(**)
L'attrait pour le monde militaire	25	26	24

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

(*) : Pour cet item, la question n'était posée qu'aux hommes. Les effectifs sont trop faibles pour être significatifs.

2- Des freins liés à la difficulté de se projeter dans l'armée, mais aussi à une méconnaissance des modalités de la Réserve

Les différents freins à l'intégration de la Réserve s'inscrivent eux aussi dans la lignée des enseignements de l'enquête qualitative.

En effet, **les principales réticences des interviewés se déclinent autour des axes suivants :**

- des aspects indissociables de tout engagement volontaire, comme **le manque de temps**, avec des sacrifices aussi bien d'ordre privé et familial que professionnel ;
- la **Crainte d'un engagement sans limite, « au pied levé »**, qui ne corresponde pas toujours à leur emploi du temps ;
- la sensation d'une certaine **incompatibilité avec les missions proposées**, que ce soit la crainte de ne pas être à la hauteur ou celle de se voir confier des tâches dangereuses ou peu intéressantes.

Hierarchie des freins pour intégrer la Réserve

Total « Oui »

	Cibles potentielles (*)		Cibles à conquérir (**)	
	%	Rang	%	Rang
La crainte que votre vie familiale en pâtisse	69	1	71	1
La crainte que les périodes de Réserve fixées ne vous conviennent pas	68	2	65	2
Le manque de temps	66	3	71	1
La crainte que votre vie professionnelle en pâtisse	58	4	58	5
La crainte que les missions confiées ne soient pas intéressantes	52	5	44	9
La craintes que les missions confiées soient dangereuses	51	6	58	5
Le fait de ne pas vouloir sacrifier vos loisirs ou vos congés	47	7	59	4
La crainte de ne pas avoir les compétences ou les capacités physiques requises	47	7	47	8
La crainte de perdre de l'argent	45	8	26	12
Le fait d'avoir les mêmes obligations que les militaires	38	9	51	6
Votre opinion de l'armée	35	10	49	7
Votre manque d'intérêt pour les questions militaires	35	10	61	3
Le fait qu'il s'agit plutôt d'une activité pour les hommes (<i>aux femmes</i>)	22	11	39	10
Le mauvais souvenir que vous avez gardé de votre service militaire (<i>aux personnes qui ont fait leur service</i>)	14	12	35	11
Le regard des autres	10	13	8	13

(*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « *Pour chacun des éléments suivants, dites-moi s'il serait susceptible ou pas de vous décourager d'avoir des activités dans la Réserve ?* ». La réponse est ici donnée sur le total « Oui ».

(**) : Pour les cibles à conquérir, la question était posée de la manière suivante : « *Pour chacun des éléments suivants, dites-moi s'il explique ou pas votre réticence à avoir des activités dans le cadre de la Réserve ?* ». La réponse est ici donnée sur le total « Oui ».

NB : Les « cibles potentielles » sont les personnes qui pourraient envisager de s'engager dans la Réserve (« certainement », « probablement » ou « pourquoi pas ? »). Les « cibles à conquérir » sont les personnes qui ne pourraient pas envisager de s'engager dans la Réserve (« probablement pas » ou « certainement pas »).

→ Les principaux freins évoqués apparaissent **génériques de tout engagement volontaire et se déclinent autour de plusieurs aspects intimement liés au manque de temps** (pour 66% des réservistes potentiels et 71% des cibles à conquérir, c'est d'ailleurs ce qui explique leur réticence à s'engager dans la Réserve, frein qui arrive respectivement en troisième position et en tête de hiérarchie pour les deux cibles).

Le manque de temps semble en effet prégnant par rapport à un modèle social de réussite de vie (privée comme professionnelle), qui ne laisse pas la part belle à des activités tierces :

- les interviewés craignent surtout de voir leur « **vie familiale en pâtir** » (69% de citations chez les réservistes potentiels, 71% chez les autres, l'item arrivant dans les deux cas en tête de hiérarchie des freins exprimés), crainte surtout exprimée par les femmes (respectivement : 77% et 81%), les catégories d'âge intermédiaires (les 25-34 ans), les parents d'enfants (76% et 83%). Cette crainte est partagée par toutes les catégories socio-professionnelles :

« C'est « faire une croix » sur sa vie privée »

« On a une vie assez agitée. Les moments de répit, je les passe avec mon épouse ; la priorité, c'est la famille »

- de plus, les interviewés font part de leur crainte de faire un véritable **sacrifice au niveau professionnel** : ainsi, 58% des réservistes potentiels (4^{ème} position) et des cibles à conquérir (5^{ème} position) évoquent leur « crainte que leur vie professionnelle en pâtisse ». Notons que cette crainte est particulièrement prégnante chez les jeunes (64% de citations chez les 25-29 ans réservistes potentiels, soit 6 points de plus que l'ensemble de cette cible), qui ne veulent pas prendre le risque de compromettre leur carrière dès leurs débuts sur le marché du travail, mais est aussi très présente chez les étudiants (65% chez les deux cibles). Chez les cibles à conquérir, elle semble encore plus importante chez les hommes que chez les femmes (61%, contre 56%) :

« Moi, j'ai ma carrière à mener, je ne peux pas me disperser »

En fait, la phase qualitative montre que c'est aussi la crainte d'offrir une **mauvaise image à son employeur** qui anime les actifs, sous deux formes :

- la suspicion d'un **désintérêt pour l'entreprise**, en particulier pour les cadres :
« *Quelqu'un qui s'investit dans une association, quelle qu'elle soit, est mal vu dans l'entreprise ; cela veut dire qu'il ne s'investit pas dans l'entreprise* »

- **la contrainte imposée à l'employeur**, en particulier pour les catégories populaires :
« *Cela veut dire pour le patron, qu'il ne peut pas compter sur nous, qu'il y a des périodes où on ne sera pas là ; à l'embauche, cela va mal passer !* »
« *Ils ont déjà eu les 35 heures ; ça fait encore ça de moins !* »

D'ailleurs, les 18-39 ans semblent trouver normal de « protéger » leur employeur des désagréments pouvant être induits par la Réserve en le prévenant à l'avance (88% des interviewés estiment en effet que c'est une « bonne chose » que « les réservistes puissent s'absenter de leur lieu de travail 5 jours par an s'ils préviennent leur employeur au moins un mois avant leur départ), voire en leur demandant leur accord s'il s'agit d'une absence supérieure à 5 jours (78% acceptent l'idée que « les réservistes qui souhaitent s'absenter de leur lieu de travail plus de 5 jours doivent obtenir l'accord de leur employeur »).

Deux résultats apparaissent cependant encourageants sur le sujet : **56% des actifs potentiellement intéressés par la Réserve pensent que leur employeur sera prêt à les libérer lors des périodes de Réserve** (même s'ils ne sont que 24% à être catégoriques dans cette affirmation, avec seulement 17% de citations chez les ouvriers) et **54% d'entre eux pourraient envisager d'effectuer leurs périodes de Réserve sur leur temps de congés** (dont 76% chez les plus motivés, ceux qui envisagent « certainement » de s'engager, contre à peine 50 % parmi ceux envisageant « probablement » ou « pourquoi pas? » de s'engager). Notons également que seulement 18 % des actifs potentiellement intéressés et 34 % des plus motivés envisageraient « certainement », ou « probablement », de consacrer une partie de leurs congés à des périodes de Réserve.

Par ailleurs, on constate une différence de disponibilité potentielle entre les salariés du public et ceux du privé. Ces derniers pensent à 53 % (dont 20 % « certainement ») que leur employeur serait prêt à les libérer, contre 65 % (dont 33 % « certainement ») dans le public. De la même façon, 60 % des salariés du public envisageraient d'effectuer leur période de Réserve sur leur temps de congés contre 50 % dans le privé.

→ Le deuxième frein décisif à l'intégration de la Réserve est relatif à son **manque de souplesse perçue**. En effet, les interviewés redoutent massivement un engagement sans limite lorsqu'ils évoquent leur **« crainte que les périodes de Réserve fixées ne leur conviennent pas »** (68% de citations chez les réservistes potentiels, 65% chez les moins motivés, soit un argument qui arrive en 2^{ème} position dans les deux cas). Cette crainte est particulièrement prégnante chez les 25-29 ans (75% et 68% de citations), sans doute parce qu'ils sont en début de carrière, mais elle est partagée par les hommes et les femmes. Notons par ailleurs que chez les cibles potentielles, elle est plus forte auprès des professions intermédiaires (77%) et des employés (71%).

Les groupes et entretiens qualitatifs démontrent en fait que la Réserve, étroitement liée à un besoin d'urgence, est spontanément associée à l'idée d'une **convocation « au pied levé »** et qui plus est loin de chez soi, avec tous les soucis d'organisation et de gestion de son temps que l'on imagine :

« On peut nous appeler pour qu'on fasse son paquetage immédiatement : demain, tu pars au Kosovo ! »

« Je n'aime pas trop partir de ma ville, quitter ma famille »

Plus encore, c'est la signature d'un contrat d'engagement qui effraie, et **que l'on peine à imaginer résiliable**, à l'inverse d'engagements non formalisés :

« J'imagine qu'on ne peut pas revenir en arrière comme ça »

« C'est s'emprisonner ! »

« Je n'ai pas besoin de l'armée pour me proposer d'aller ramasser des galettes de fioul sur la plage ! »

Dès lors, les **garanties de souplesse s'avèrent particulièrement appréciées** ; par exemple, 88% des interviewés affirment que c'est une « bonne chose » que les réservistes aient un contrat de 1 à 5 ans renouvelable qui puisse être résilié à tout moment.

→ la **sensation d'une certaine incompatibilité avec les missions proposées** constitue aussi un frein non négligeable, qui s'exprime de diverses façons :

- « **la crainte que les missions confiées ne soient pas intéressantes** » recueille tout d'abord 52% et 44% de citations chez les réservistes potentiels et à conquérir. Cette proportion est de 56 % chez ceux qui envisageraient « pourquoi pas ? » d'intégrer la Réserve, 46 % chez ceux qui l'envisageraient « probablement » et quand même encore de 39 % parmi les « certains » de s'engager. Dans le même ordre d'idées, on notera également que 39 % des réservistes potentiels ayant une « très bonne opinion » de l'armée partagent cette crainte. Elle est la plus répandue chez les cadres et les professions libérales : 68 % (contre, quand même, 56 % parmi les ouvriers) et chez les hommes : 56 %, contre 48 % chez les femmes. Cette dernière différence s'explique sans doute en partie par le fait que les femmes potentiellement intéressées par la Réserve, seraient plus enclines que les hommes à accomplir des tâches administratives et de gardiennage (73 % et 57 %, contre 54 % et 51 % pour les hommes), missions dont l'opinion publique peut spontanément penser qu'elles constitueraient une bonne part des activités d'un réserviste. A l'inverse, les hommes intéressés par la Réserve plébiscitent davantage les missions techniques (77 %, contre 52 % parmi les femmes) et de combat (54 %, contre 25 %), dont on pense, de prime abord, qu'elles ne seront pas prioritairement confiées à des réservistes.

Pour approfondir cette tendance mise à jour dans l'étude quantitative, rappelons que beaucoup de participants à la phase qualitative évoquaient même leur crainte de ne se voir confier que des tâches ingrates :

« Je suis en philo », au mieux, je peux balayer...Je ne vois pas très bien ce que je pourrais faire d'autre ! »

« On peut être des bouche-trous, pour les basses besognes » ;

- « **la crainte que les missions confiées soient dangereuses** » (respectivement : 51% et 58% de citations chez les réservistes potentiels et à conquérir), tant la perception du danger semble intrinsèquement liée à l'image de l'armée en général. Cette crainte est celle de 56 % des personnes envisageant « pourquoi pas ? » de s'engager, de 37 % de ceux qui l'envisagent « probablement » et de 34 % des « certains » de s'engager. Le fait de connaître ou non la Réserve ne semble guère jouer sur la perception de cette crainte : 47 % de ceux qui connaissent la Réserve contre, 55 % parmi ceux qui ne la connaissent pas, partagent cette inquiétude, soit une différence assez faible de 8 points seulement.

Parmi les réservistes potentiels, on note un très fort clivage hommes/femmes à ce propos. 41 % des hommes intéressés par la Réserve contre, 63 % des femmes (22 points d'écart, soit la plus forte disparité observée sur cette question) pourraient être découragés de s'engager par le caractère dangereux des missions. Cette crainte est également plus

marquée parmi les personnes non ou peu diplômées : 65 % de citations, contre 50 % pour les titulaires du niveau BEPC ou plus.

La **finalité guerrière de l'armée** apparaît d'ailleurs prégnante dans les discours spontanés :

« On s'expose, on « va au front »

« Si l'on est posé avec une situation, une famille, il faut l'assumer, ce serait bête de prendre des risques inconsidérés ! »

Une finalité à laquelle on ne souhaite pas s'associer soit théoriquement, soit dans ses aspects les plus concrets : le maniement des armes, la perspective d'être en situation de tuer... :

« Si on est en guerre, toucher quelqu'un qui est décédé, ça ne me plairait pas, les armes non plus »

• la **crainte de ne pas être à la hauteur** des missions proposées apparaît aussi en creux : 47% des réservistes potentiels ou des populations plus réticentes à la Réserve disent avoir peur de « ne pas avoir les compétences ou les capacités physiques requises » :

« Je ne sais rien faire de particulier, je ne vois pas à quoi je servais »

En fait, l'idéalisation de l'armée, qui la dédie aux seuls héros, explique que les interventions imaginées dans le cadre de la Réserve apparaissent étroitement liées au courage, au sens du sacrifice, à la force physique et morale, avec l'idée d'une sélectivité très exigeante :

« Ce sont des saints, des hommes d'honneur »

« C'est trop dur, j'aurais peur ! »

« Il faut une endurance particulière, il ne faut pas être asthmatique ! »

Parmi les cibles potentielles, les femmes (61 %), beaucoup plus que les hommes (35 %) évoquent cette crainte. C'est également le cas des ouvriers et des employés (49 % et 55 %) plus anxieux que les cadres (29 % seulement). Cette différence renvoie au clivage existant en termes de qualifications. Plus le niveau de diplôme est faible et plus cette inquiétude est répandue. 62 % des sans-diplôme et 54 % des titulaires d'un BEPC/CAP/BEP la partagent, contre 45 % des bacheliers et 37 % seulement des diplômés ayant un niveau supérieur à Bac+2.

Notons que si les **freins psychologiques liés à l'univers militaire semblent peu déterminants pour les populations susceptibles d'intégrer la Réserve**, ils sont **plus prégnants pour ceux qui apparaissent plus réticents**. En effet, 61% des personnes qui n'envisagent pas de s'engager dans la Réserve évoquent leur « manque d'intérêt pour les questions militaires », 51% « le fait d'avoir les mêmes obligations que les militaires », 49% leur « opinion de l'armée » pour expliquer leur réticence, contre respectivement seulement 35 %, 38 % et 35 % parmi les cibles potentielles. On retrouve des traces de ces freins dans les propos des participants à la phase qualitative, qui évoquent spontanément plusieurs dimensions de l'armée qui expliquent leurs Réserves :

- la perception d'un **milieu fermé** dans lequel il serait **difficile de s'intégrer...** :
 - « *Ce sont des cercles restreints, on peut avoir du mal à rentrer dans ces groupes* »
 - « *Ils sont militaires par héritage familial, ils sont entre eux de pères en fils* »
 - ... avec, en filigrane, l'idée de n'être pas reconnu par les militaires de carrière :
 - « *On n'est pas des vrais militaires pour eux, on est des « bleus* »
 - « *Ils pensent que les civils sont « mous du genou », qu'ils sont insouciants* »
 - « *Nous mettre au même rang, c'est humiliant pour eux, qui ont dû endurer un dur entraînement* »
 - ... surtout pour les femmes, du fait d'une certaine misogynie à l'œuvre dans l'armée ou son pendant dans l'idée d'un univers qui ne conviendrait pas à la féminité :
 - « *Les femmes ne sont pas bien vues* »
 - « *Les femmes, à l'armée, se masculinisent* »

- **l'aspect hiérarchique et les conditions de vie** qui sont spontanément associées au secteur militaire, qu'il s'agisse de la crainte d'un climat de discipline, de rigueur voire de rigidité... :
 - « *Un sac à dos hyper lourd, avec un type qui me hurle dessus* »
 - « *La rigueur, qui peut devenir stupide* »
 - ... de celle d'être soumis à l'inconfort de la vie de caserne, autant liée aux souvenirs de son service national qu'à des images culturelles (cinéma) :
 - « *La cantine, les dortoirs, la promiscuité, la vie à la dure* »
 - « *J'ai passé l'âge de faire mon lit au carré !* »
 - ... ou de la peur de perdre son individualité dans l'observance des règles du groupe :
 - « *Tout le monde sur le même moule, treillis et tête rasée, c'est pas pour moi* » !

« **La crainte de perdre de l'argent** » semble moindre, surtout chez les cibles à conquérir (26% de citations) mais **n'est pas négligeable chez les réservistes potentiels** (45% estiment qu'elle serait susceptible de les décourager à intégrer la Réserve). Notons d'ailleurs que lors des entretiens qualitatifs, la déception de certains a été vive à la découverte des rémunérations prévues, par un manque à gagner ou par l'absence de supplément :

- « *Le chef de famille ne peut pas se le permettre* »
- « *Il devrait au moins être aligné sur ce qu'on gagne dans le civil* »

Parmi les cibles potentielles, cette inquiétude est d'abord le fait des hommes (50 %, contre 39 % chez les femmes). En termes de catégories socioprofessionnelles, les cadres (62 %) et les ouvriers (52 %, dont 29 % de « tout à fait ») apparaissent comme les plus sensibles à cette question, devant les employés (48 %) et les professions intermédiaires (42 %). Les différences selon le niveau de revenu sont assez faibles (même si c'est, logiquement, parmi les personnes déclarant un revenu mensuel de plus de 3000 euros que cette crainte est la plus limitée : 38 %) et les parents d'enfants (47 %) ne sont guère plus réticents que les non parents (44 %).

Focus sur les cibles potentielles (*)

Total « Oui, tout à fait » susceptible de vous décourager

	Ensemble	Certainement (**)	Probablement (**)	Pourquoi pas (**)
	%	%	%	%
La crainte que votre vie familiale en pâtisse	34	19	26	37
La crainte que les périodes de Réserve fixées ne vous conviennent pas	28	21	25	29
Le manque de temps	28	25	19	30
La crainte que votre vie professionnelle en pâtisse	29	26	28	29
La crainte que les missions confiées ne soient pas intéressantes	21	14	20	23
La craintes que les missions confiées soient dangereuses	22	17	20	23
Le fait de ne pas vouloir sacrifier vos loisirs ou vos congés	18	12	11	19
La crainte de ne pas avoir les compétences ou les capacités physiques requises	17	13	10	19
La crainte de perdre de l'argent	17	16	12	18
Le fait d'avoir les mêmes obligations que les militaires	15	12	13	16
Votre opinion de l'armée	15	23	9	15
Votre manque d'intérêt pour les questions militaires	12	10	4	14
Le mauvais souvenir que vous avez gardé de votre service militaire (<i>aux personnes qui ont fait leur service</i>)	6	6	6	7
Le regard des autres	6	8	5	6

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

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

III - LES MODALITES ENVISAGEES DE L'ENGAGEMENT DANS LA RESERVE

1- Une attirance des réservistes potentiels pour les missions humanitaires

Les **réservistes potentiels** apparaissent assez mitigés à l'égard des missions proposées dans le cadre de la Réserve : en effet, **51% d'entre eux affirment être prêts à effectuer toutes les missions qui leur seront confiées par les armées**, contre 49% qui déclarent le contraire. Si l'on observe peu de différence selon le sexe (54 % chez les hommes intéressés, contre 47 % chez les femmes) et l'âge, dans le détail, des **différences apparaissent et sont surtout fonction** :

- de leur **degré d'intérêt pour un engagement dans la Réserve** : en effet, la disponibilité à servir des plus « motivés » apparaît particulièrement élevée, puisque 73% de ceux qui déclarent envisager « certainement » un engagement dans la Réserve disent être prêts à effectuer toutes les missions, tandis qu'elle est plus faible chez les autres (58% de citations chez ceux qui sont « probablement » disposés à intégrer la Réserve et 46% pour ceux qui le sont « pourquoi pas ? »).
- de leur **profil sociologique**, notamment de leur profession et de leur niveau de diplôme. Ainsi, seulement 36% des cadres, 38% des professions intermédiaires, mais aussi 46% des diplômés du baccalauréat affirment être prêts à effectuer toutes les missions qui leur seront confiées par les armées, tandis que les employés, les ouvriers (54% et 56%) ou encore ceux qui ont un diplôme inférieur au baccalauréat (BEPC, CAP, BEP) (60%) se montrent moins exigeants.
- de leur **rapport à l'institution militaire**. En effet, la proportion de personnes prêtes à effectuer toutes les missions qui leur seraient confiées passe de 70 % parmi ceux qui ont été « très satisfaits » de leur service militaire ou de leur JAPD, à 51 % parmi les « assez satisfaits », puis à 45 % chez les « peu » ou « pas satisfaits du tout ». Dans le même ordre d'idées, cette disposition est partagée par 69 % des personnes ayant une « très bonne opinion » de l'armée, contre 47 % parmi ceux qui en ont une « assez bonne » et 37 % chez ceux qui en ont une « assez » ou « très mauvaise ».

Le détail des missions met en avant le fait que **les réservistes potentiels apparaissent surtout intéressés par les missions humanitaires**, que ce soit en France ou à l'étranger (97% et 81% d'entre eux se disent prêts à accepter de les faire dans le cadre de la Réserve). Viennent ensuite les « opérations de maintien de la paix dans le monde » et les « missions de protection du territoire national », citées par plus des trois quarts de cette cible. En fin de tableau, se trouvent des missions sans doute perçues comme moins « impliquantes » et plus ennuyeuses (« des missions techniques » -66% de citations-, « des tâches administratives ou de soutien » -63%- ou encore « des tâches de gardiennage » -54%, ou encore dangereuses (« les missions de combat » sont, à ce titre, les seules à recueillir un taux de citations minoritaire, avec seulement 41%).

Le détail des missions (*)

Total « Oui »

	Ensemble	Certainement (**)	Probablement (**)	Pourquoi pas (**)
	%	%	%	%
Des missions humanitaires ou de solidarité en France (inondations...)	97	96	96	97
Des missions humanitaires à l'étranger	81	86	85	79
Des opérations de maintien de la paix dans le monde	80	85	84	78
Des missions de protection du territoire national (Vigipirate...)	76	90	77	73
Des missions techniques (maintien en condition des matériels...)	66	81	71	62
Des tâches administratives ou de soutien au profit des armées (administration, gestion, restauration, habillement...)	63	60	58	64
Des tâches de gardiennage	54	63	54	52
Des missions de combat	41	68	50	35

(*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « Pour chacune des missions suivantes, dites-moi si vous accepteriez de la faire dans le cadre de la Réserve ? »

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

Dans le détail, notons que **ceux qui déclarent envisager « certainement » de s'engager dans la Réserve s'avèrent très bien disposés à l'égard de toutes les missions proposées, signe indéniable de leur forte motivation à souscrire un tel engagement.** En effet, ils ne déclarent jamais un taux d'acceptabilité inférieur à 60% (pour les tâches administratives ou de soutien) et sont 90% à accepter des missions de protection du territoire national comme (Vigipirate) ou bien encore 81 % en ce qui concerne les missions techniques. **68% d'entre eux sont même prêts aux missions de combat** (tout comme, quand même, 50 % des personnes se disant « probablement intéressées » par la Réserve).

Les plus mitigés à l'égard d'un engagement dans la Réserve (ceux qui pourraient l'intégrer : « pourquoi pas ? ») font preuve d'un bon potentiel à l'égard des diverses missions proposées, à l'exception **des missions de combat** (seulement 35% de citations), barrière qui s'avère déterminante pour cette population qui se dit prête, par ailleurs, à 97 % pour des missions humanitaires ou de solidarité en France, ou à 78 % en ce qui concerne des missions de maintien de la paix dans le monde. **Cette population, la plus mitigée sur la Réserve, serait celle qui accepterait le plus facilement de remplir des tâches administratives ou de soutien** (64 %).

La crainte des missions de combat explique que seulement 25% des femmes, contre 54 % des hommes, accepteraient de telles missions. On remarque un attrait plus prononcé chez les hommes pour les missions techniques (77 %, contre 52 % des femmes). En revanche, les femmes se verraient davantage que les hommes dans des fonctions administratives (73 %, contre 54 %).

Le fait d'être parents n'affecte pas la disponibilité pour certains types de missions ; en revanche, il apparaît comme un frein relatif pour les missions humanitaires à l'étranger (74 %, - 11 points par rapport au non parents), les opérations de maintien de la paix dans le monde (73 %, - 10 points)/ou bien encore les missions de combat (34 %, - 11 points).

Si l'on constate peu de disparités, en termes sociologiques, en ce qui concerne les missions humanitaires en France ou bien encore les tâches administratives et techniques, de forts clivages apparaissent entre cadres et ouvriers et sur d'autres dimensions. Ces derniers sont ceux chez qui la propension à participer à des missions de combat (49 %) ou de gardiennage (61 %) est la plus forte, alors que les cadres, eux, se montrent les plus réticents (23 % et 24 %).

Enfin, notons que les jeunes de 18-29 ans semblent, encore plus que la moyenne, intéressés par les missions humanitaires à l'étranger, mais moins par les missions techniques ou les tâches de gardiennage. En outre, tandis les plus jeunes (les 18-24 ans) affirment plus massivement leur intérêt pour les opérations de maintien de la paix dans le monde (86%), les missions de protection du territoire national (78%) ou encore les missions de combat (47%), les 25-29 ans semblent moins réticents que ces derniers à l'égard des tâches administratives ou de soutien au profit des armées (68% de citations, soit 10 points de plus que chez les 18-24 ans).

2- Une préférence marquée pour un secteur d'activité familial

Dans le cadre de la Réserve, **près de six réservistes potentiels sur dix (59%) souhaiteraient plutôt intervenir dans un secteur d'activité proche de celui qu'ils ont dans le civil ou de leur formation**, contre 24% qui lui préféreraient un autre secteur d'activité et seulement 14% un secteur spécifiquement militaire.

Dans le détail, c'est parmi les non bacheliers (19%) que le caractère militaire est le plus attirant, ainsi que chez les hommes (18% contre 9% chez les femmes). Les salariés du privé (15 %) sont également plus enclins que ceux du public (9 %) pour le secteur d'activité militaire, ces derniers préférant davantage être affectés dans un secteur d'activité proche de celui déjà occupé (64 %, contre 54 % dans le privé).

En revanche, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des interviewés ne semblent pas très clivants sur cette question, ce qui est positif pour une bonne gestion des besoins de la Réserve.

Le type d'activité (*)

	Ensemble %	Certainement (**) %	Probablement (**) %	Pourquoi pas (**) %
... dans un secteur d'activité proche de celui que vous avez dans le civil ou proche de votre formation	59	40	63	62
... dans un autre secteur d'activité que celui que vous avez dans le civil ou proche de votre formation	24	19	20	25
... dans un secteur d'activité spécifiquement militaire	14	38	13	10

(*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « *Dans le cadre de la Réserve, voudriez-vous intervenir plutôt... ?* »

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

Nous notons une nette différence des réponses chez **les plus motivés**, ceux qui pourraient « certainement » envisager de s'engager dans la Réserve. En effet, chez ces derniers, on observe un **équilibre entre les missions strictement militaires** (38% de citations) **et leur propre secteur d'activité** (40%), indice du fort attrait de cette population pour l'armée.

Les deux autres catégories de réservistes potentiels (ceux qui pourraient « probablement » ou « pourquoi pas ? » intégrer la Réserve) expriment au contraire une nette préférence pour leur secteur d'activité (respectivement 63% et 62%) sur le secteur militaire (13% et 10%).

Cette bonne répartition, la forte attractivité pour le militaire chez les « certainement intéressés » et le fait qu'environ un quart des réservistes potentiels soient prêts à aller dans un secteur différent que celui occupé dans le civil, est de nature à offrir un bon taux de couverture des besoins très diversifiés de la Réserve.

3- Un choix d'armée différent selon les profils de réservistes

De manière générale, **l'armée de terre apparaît la plus attractive pour les réservistes potentiels (28% de citations), même si elle ne semble pas cristalliser les attentes**. En effet, le service de santé (21%), la gendarmerie (19%) et l'armée de l'air (18%) recueillent des taux de citations non négligeables. La marine arrive en fin de liste, avec un score moindre (13%).

Le type d'armée selon le degré de motivation des réservistes potentiels (*)

	Ensemble %	Certainement (**) %	Probablement (**) %	Pourquoi pas (**) %
L'armée de terre	28	25	31	28
Le service de santé	21	9	17	23
La gendarmerie	19	30	14	18
L'armée de l'air	18	18	24	17
La marine	13	17	14	12

(*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « *Dans le cadre de la Réserve, quelle armée vous attirerait le plus ?* »

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

En fait, **les différentes armées attirent des cibles bien spécifiques de Réservistes.**

C'est la **gendarmerie (30%) et l'armée de terre (25%) qui sont les mieux placées parmi les réservistes potentiels les plus motivés.** Ceux qui se disent « probablement » intéressés par la Réserve privilégient l'armée de terre (31%) et l'armée de l'air (24%), tandis que la cible des « pourquoi pas ? » s'avère plutôt tentée par l'armée de terre (28%) et le service de santé (23%). Ce dernier voit, en fait, son attractivité augmenter au fur et à mesure que le souhait d'engagement perd son intensité.

Focus sur le type d'armée selon le sexe et la CSP (*)

	L'armée de terre %	Le service de santé %	La gendarmerie %	L'armée de l'air %	La marine %
<u>Sexe</u>					
Homme	35	5	23	21	15
Femme	19	40	15	15	9
<u>Profession</u>					
Cadre	19	18	23	18	17
Ouvrier	37	7	24	15	15

(*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « *Dans le cadre de la Réserve, quelle armée vous attirerait le plus ?* »

Dans le détail, notons aussi que les femmes apparaissent particulièrement attirées par le service de santé (40% de citations, contre seulement 5% chez les hommes). Ce dernier intéresse aussi les professions intermédiaires (32%), les cadres supérieurs et les professions libérales (18%), mais aussi les personnes disposant d'un diplôme supérieur à Bac +2 (28%), ces populations représentant des ressources encourageantes pour les besoins en personnel qualifié du service de santé.

A l'inverse, les hommes sont plus intéressés par les autres armées que les femmes. Au sein des hommes, ceux qui ont effectué leur service militaire se distinguent par un choix plus fréquent pour l'armée de terre (34 %, contre 27 % chez les dispensés et exemptés). On retrouve le même phénomène parmi les jeunes : 36 % de ceux qui ont effectué leur JAPD seraient attirés en priorité par cette armée, contre 28 % chez ceux qui ne l'ont pas effectuée. Tout se passe comme si l'armée de terre bénéficiait d'une image assez contrastée auprès du grand public, mais que cette image s'améliorait sensiblement dès qu'un contact avait eu lieu entre les individus et cette

institution. L'armée de l'air est, en revanche, plébiscitée par les jeunes n'ayant pas accompli leur JAPD (37 %, contre 20 %), l'image de cette armée étant souvent un peu idéalisée par les personnes ayant peu de contacts et de connaissances sur le monde militaire.

En termes socioprofessionnels, les ouvriers privilégient l'armée de terre (37 %) et la gendarmerie (24 %), les employés, le service de santé (28 %) et la gendarmerie (23 %) ; les professions intermédiaires, le service de santé (32 %) et l'armée de l'air (20 %) ; et les cadres, la gendarmerie (23 %) et l'armée de terre (19 %), même si c'est dans cette catégorie qu'on enregistre les plus forts souhaits pour la marine (17 %).

4- Une disponibilité assez importante des réservistes potentiels

Dans l'ensemble, **les réservistes potentiels expriment une disponibilité importante**, quel que soit leur niveau d'intérêt pour la Réserve. En effet, ils sont **en moyenne prêts à consacrer près de 31 jours par an à la Réserve** (sachant que le temps de Réserve est, normalement, de 5 à 30 jours par an). Cette disponibilité est d'autant plus importante que, rappelons-le, 54 % des réservistes potentiels seraient prêts à effectuer leur période de Réserve sur leurs congés.

Le nombre de jours d'engagement dans la Réserve (*)

	Ensemble	Certainement (**)	Probablement (**)	Pourquoi pas ?(**)
5 jours ou moins	10%	9%	7%	11%
De 6 à 20 jours	30%	29%	42%	41%
De 21 à 30 jours	26%	28%	26%	26%
Plus de 30 jours	22%	31%	24%	20%
Nombre de jours moyen	30.9	41	33.6	28.7

(*) : Pour les cibles potentielles, la question était posée de la manière suivante : « *Combien de jours seriez-vous prêt à consacrer à la Réserve ?* »

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

Dans le détail, notons tout de même que les catégories les plus motivées apparaissent encore plus disponibles que les autres, puisqu'elles affirment être prêtes à consacrer en moyenne 41 jours par an à la Réserve (contre 33,6 pour ceux qui seraient « probablement » intéressés, 28,7 pour les « pourquoi pas ? »). Pour autant, même chez les réservistes potentiels les plus hésitants, presque un sur deux (46 %) serait prêts à passer plus de 20 jours dans la Réserve, contre 50% parmi les « probablement » et 59% chez les « certainement », ce qui constitue des taux tout à fait encourageants.

Des disparités se font aussi jour dans différentes catégories, notamment en ce qui concerne la disponibilité familiale. On observe ainsi un écart de dix jours entre les personnes ayant des enfants (25,4 jours en moyenne) et celles qui n'en ont pas (34,1 jours en moyenne) ; des clivages apparaissent également entre les personnes mariées (24 jours en moyenne) et les célibataires (35,2). Le nombre de jours est aussi plus élevé chez les ouvriers (33,4) que chez les cadres (21) et varie selon l'âge. La moyenne s'établit ainsi à 38,7 jours parmi les 18/24 ans, 27,9 jours chez les 25/29 ans, 25,7 jours pour les 30/34 ans et 24 jours pour les 35/39 ans.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

1- Un potentiel de "recrutement" non négligeable : la Réserve pourrait réellement intéresser 9% des 18-39 ans

La Réserve bénéficie d'un potentiel non négligeable, puisque 37% des Français âgés de 18 à 39 ans pourraient envisager d'y avoir des activités, dont 5% « certainement », 4% « probablement » et 28% « pourquoi pas ? ».

On peut donc estimer que le véritable « vivier potentiel » pour la Réserve militaire pèse 9% des 18-39 ans de nationalité française (soit les personnes "certainement" ou "probablement" intéressées). Cela représente, selon les dernières statistiques disponibles, **1 494 000 personnes** se décomposant ainsi : 830 000 individus « l'envisageant certainement » et 664 000 « probablement ».

Au sein de ce « vivier », si les hommes sont largement sur-représentés (73% parmi les "certainement" intéressés et 66% parmi les "probablement"), les réservistes potentiels ont un profil socio-démographique assez équilibré. On constate ainsi que les différentes tranches d'âge sont présentes parmi les personnes intéressées, tout comme les niveaux de diplôme et les catégories socioprofessionnelles.

Les diplômés du supérieur pèsent ainsi 38 % et 41 % des échantillons « certainement » et « probablement » intéressés, soit leur poids dans la population totale. Il en va également de même des cadres, qui sont même légèrement sur-représentés (11 % et 12 %, contre 9 %), alors que les employés pèsent respectivement 18 % et 15 %, contre 25 % dans l'ensemble de l'échantillon. On soulignera enfin que, si l'on constate un déficit parmi la tranche d'âge charnière des 25/29 ans, la pyramide des âges est globalement équilibrée.

Ces chiffres et ordres de grandeur indiquent que l'on pourrait, dans une certaine mesure, répondre aux besoins en effectifs pour constituer la Réserve et ce, d'autant plus que les profils des personnes intéressées sont assez diversifiés.

2- L'engagement citoyen : un terme légitime mais peu mobilisateur

Si le potentiel de recrutement de la Réserve apparaît donc non négligeable, il ne semble pas véritablement opportun de mettre en avant une « clé d'entrée » par le thème de « l'engagement citoyen ». En effet, il semble que celle-ci soit peu mobilisatrice, même si elle est légitime.

→ En effet, le terme « d'engagement citoyen » a plusieurs atouts incontestables, du fait qu'il...

- ... représente une **entrée consensuelle et encore vierge** de toute préemption ;
- ... est **gage de sérieux** ;
- ... **correspond bien au principe même de la Réserve, du fait d'un champ très ouvert de compatibilités autour de l'armée** et des thèmes de la nation, de la responsabilité ou du collectif. D'ailleurs, **89% des interviewés considèrent**, par exemple, **que « participer à la défense de son pays » caractérise un acte citoyen.**

→ Cependant, il semble **peu mobilisateur pour les réservistes potentiels**. En effet, le vocable aurait tendance à présenter la Réserve sous ses aspects les plus contraignants et donc les moins séduisants :

- il **évoque l'obligation**, tandis que la Réserve fait l'objet d'une démarche volontaire ;
- il **met l'accent sur une absence de souplesse**, en ravivant les craintes de rigidité déjà suscitées par l'armée ;
- surtout, il **induit une polarisation excessive sur le devoir et la collectivité**, à l'exclusive de l'envie et de l'enrichissement personnel.



Conjointement au contrat « donnant-donnant », un domaine reste à explorer : celui de la **notion d'expérience**, avec les dimensions humaine et d'apprentissage qui la sous-tendent souvent. En effet, les réservistes potentiels ont une vision assez « utilitariste » de la Réserve, avec l'envie de tirer des bénéfices de cette expérience (apprendre quelque chose de nouveau, découvrir un nouvel univers, capitaliser des expériences). Il semble donc tout à fait décisif de bien mettre en avant ce que les réservistes ont à « gagner » d'une intégration à la Réserve.

3- Les conditions de l'attractivité de la Réserve

→ Tout d'abord, une **information importante est nécessaire**, notamment sur les conditions d'intégration et sur l'organisation concrète des périodes de Réserve (appels, nature des missions confiées...).

En effet, si plus de la moitié de la population française âgée de 18 à 39 ans affirme avoir déjà entendu parler de la Réserve, tout se passe comme si son contenu était largement méconnu. La Réserve doit donc être considérée comme un domaine vierge de toute connaissance concrète sur lequel sont susceptibles de se greffer toutes les hypothèses, tous les fantasmes et donc toutes les réticences.



Un premier obstacle à lever : une méconnaissance de la Réserve qui peut laisser à distance

→ La Réserve génère un grand nombre de **réticences qu'il convient de lever** pas à pas, en luttant notamment contre **les a priori liés à (une forme d') un engagement dans l'armée** :

- la dédramatisation du danger des missions confiées ;
- le choix et l'intérêt des missions ;
- la dissociation d'avec les conditions de vie perçues des militaires ;
- la flexibilité de l'engagement.

→ **Plusieurs dimensions qui favorisent l'attractivité de la Réserve** méritent d'être mises en avant :

- outre les **volets d'information de base** (accès à tous, modularité ...)
- la **mise en avant d'arguments constituant des réponses aux motivations des réservistes potentiels** :
 - un enrichissement social ;
 - un enrichissement professionnel ;
 - un sentiment d'utilité et de reconnaissance ;
 - l'assurance de missions concrètes et d'utilité publique.



La nécessité de **mettre en avant plutôt les apports « extra-financiers » de la Réserve (expérience inédite, apprentissage, fierté...)** et de considérer la rémunération comme un dédommagement légitime. En effet, dans le contexte d'un individualisme prégnant, *a priori* difficile à déstabiliser, c'est **l'idée d'un contrat « donnant-donnant » qui prédomine**, tant l'engagement pour la collectivité doit trouver un terrain de mixité avec le bénéfice pour soi-même. Pour autant, **il s'agira également de ne pas "gommer" l'aspect militaire inhérent à cet engagement** car l'attrait pour cet univers, le désir de servir sous les drapeaux et d'accomplir un acte patriotique, constituent un ressort puissant dans la motivation de la population la plus intéressée par la Réserve.

Ce document à été réalisé par :
Direction de la fonction militaire et personnel civil
Observatoire social de la défense
26, boulevard Victor
00460 ARMEES
TEL : 01 45 52 55 26
FAX : 01 45 52 62 77
INTERNET : www.defense.gouv.fr/sites/sga/
INTRANET : www.sga.defense.gouv.fr

Pour recevoir la lettre électronique de l'OSD, abonnez-vous en envoyant un mail à :

lst.infosd-suscribe@sga.defense.gouv.fr