

Comité Régional Armées-jeunesse de Lyon

Mardi 4 juin 2024



Quelle place pour le (jeune) réserviste dans la société française ? Comment un jeune sans engagement « militaire » (réserve ou armées) peut-il s'inscrire dans l'effort de défense ou les forces (actions ponctuelles ou pas), les armées, la défense civile ?

Président : CC (R) Romain DAVID

Table des matières

Résumé.....	3
Introduction.....	4
Contexte et enjeux du projet.....	4
Éléments de méthode et de calendrier	4
Contenu et objectifs du présent document.....	4
1. Organisation du groupe de travail	5
1.1 Rappel du thème d'étude	5
1.2 Redéfinition	5
2. Valorisation de la fonction de réserviste.....	7
2.1 Réflexion générale.....	7
2.2 Détail des propositions.....	7
2.2.1 Valorisation du réserviste.....	7
2.2.2 Reconnaissance au quotidien.....	9
2.2.3 Valorisation Professionnelle	10
2.2.4 Facilitation au quotidien.....	11
3. Attraction des jeunes et facilitation.....	12
3.1 Réflexion générale	12
3.2 Détail des propositions.....	13
3.2.1 Renforcer le rôle de la Garde Nationale	13
3.2.2 Création de nouveaux formats de réserve	14
3.2.3 Consolidation du rayonnement.....	14
4. Annexes.....	16
4.1 Membres participants et associations représentées.....	16
4.2 Calcul d'une bourse d'études.....	17

Résumé

Le comité régional armées-jeunesse a pu travailler pendant cinq mois sur la question de la valorisation du réserviste, et la facilitation à intégrer les forces armées.

De nombreuses propositions ont pu être remontées, nous avons cherché dans ce document à en lister l'essentiel en impact, sur deux parties distinctes, selon si l'on est déjà réserviste ou non, bien que quelques propositions puissent s'inscrire dans les deux thématiques.

La première partie regroupe les propositions émises pour valoriser et reconnaître d'autant plus le statut du réserviste. Nous avons ainsi orienté nos suggestions sur trois grandes thématiques : la valorisation individuelle, la reconnaissance au quotidien et l'impact dans le milieu professionnel que l'engagement du réserviste doit avoir.

C'est ainsi que nous proposons notamment la mise en œuvre d'un certificat militaire d'aptitude professionnel, sur le modèle d'un diplôme classique, qui permettra au réserviste de mettre en avant de façon objective les compétences acquises dans ses missions.

D'un point de vue du fonctionnement au quotidien, nous suggérons également une amélioration du processus de paie des réservistes, en sanctuarisant le budget qui leur est dédié.

La seconde partie cherche à attirer et permettre à un jeune sans engagement de s'inscrire dans l'effort de défense. Notre proposition phare vise à renforcer le rôle de la Garde Nationale, visant à centraliser et rediffuser l'ensemble des informations pour accéder à la réserve. Cela permettrait de toucher l'ensemble des profils, en fonction de leur connaissance ou appétence au sujet, en cherchant à aller vers la cible finale (le jeune qu'on veut engager), via les parties prenantes ou les « sachants » (les professeurs, les relais locaux, les élus, etc.).

Introduction

Contexte et enjeux du projet

Le groupe de travail régional de la commission armées-jeunesses de Lyon a pris place pour la 4e fois. Sous la direction de Mme Géraldine HAKIM, directrice de l'établissement du service national et de la jeunesse pour le Sud-Est, la présidence a été confiée au capitaine de corvette de réserve Romain David.

Il s'est réuni en réunion de rentrée le 28 novembre pour le lancement du GT Régional.

La première séance plénière s'est tenue le mardi 09 janvier 2024, avec trente membres, représentant les différents univers (militaire – réserve et active ; monde professionnel et associatif) et une pluralité d'associations membres de la CAJ. La liste des participants est reprise en annexe.

Éléments de méthode et de calendrier

Le groupe de travail s'est réuni a minima une fois par mois en format plénière. Des sous-groupes ont rapidement été constitués, pouvant se réunir en inter-séance sous la responsabilité de leurs rapporteurs afin d'avancer sur leurs sujets.

La méthode retenue a été de réfléchir en sous-groupes à des propositions, de chercher à les valoriser avant de les confronter aux autres membres de la commission.

Contenu et objectifs du présent document

Ce rapport vise à reprendre l'ensemble des propositions identifiées par le groupe de travail régional sur le sujet proposé d'attraction et de valorisation des réservistes.

1. Organisation du groupe de travail

1.1 Rappel du thème d'étude

Le thème du groupe de travail régional retenu cette année est « *Quelle place pour le (jeune) réserviste dans la société française ? Comment un jeune sans engagement « militaire » (réserve ou armées) peut-il s'inscrire dans l'effort de défense ou les forces (actions ponctuelles ou pas), les armées, la défense civile ?* ».

Les premiers éléments de réflexion ont eu lieu lors de la séance de rentrée du comité, se rattachant à plusieurs grands thèmes qui ont alors été évoqués :

- La **valorisation** de la fonction de réserviste, reprenant la première partie du thème, se questionnant sur comment peut-on valoriser au mieux le réserviste, à la fois en termes de reconnaissance individuelle que sociale,
- Une interrogation sur comment « **fluidifier** » le parcours du jeune qui souhaite s'inscrire dans « l'effort de défense ou les forces, les armées, la défense civile ». En effet, il existe souvent des freins exogènes (relation à l'employeur ou aux études, dimension temporelle voire médicale, etc.) qui peuvent être un frein à l'engagement,
- Un dernier axe se présentait sur comment aller chercher les « **non sensibilisés** », celles et ceux assez éloignés des forces armées (notamment les très jeunes ou les populations éloignées du sujet militaire).

1.2 Redéfinition

Trois sous-groupes ont ainsi été redéfinis vis-à-vis de la proposition initiale, animé chacun par deux rapporteurs.

Le premier, co-animé par Marc Nannarone et Maxime Keshmiri, a travaillé sur le thème : « **Comment valoriser la fonction de réserviste** » ?

Le deuxième, co-animé par Fanja Tsangandahy et Maxime Lemoine, s'est interrogé sur : « **Attirer les jeunes, comment faciliter l'accès à la réserve ou à l'effort de défense** » ?

Enfin, le troisième, co-animé par Alexandra Perret et Benoit Metivier, a repris le thème de « **Attirer les jeunes, comment toucher les non-sensibilisés ou les plus jeunes à l'effort de défense** » ?

Au fil du temps, il est apparu que de nombreuses propositions des sous-groupes 2 et 3 pouvaient se regrouper, il a donc été décidé de les fusionner, pour finalement reprendre deux grands thèmes de travail au cours de l'année :

1. La Valorisation et Fidélisation
2. L'attractivité

Il semble évident que certaines des propositions peuvent se recouper (une proposition visant à valoriser le réserviste peut également servir à attirer des jeunes sans engagements), toutefois nous avons choisi d'affecter nos propositions au thème qui nous semblait le plus pertinent.

2. Valorisation de la fonction de réserviste

2.1 Réflexion générale

Au sein de ce sous-groupe, nous avons travaillé sur le sujet du réserviste déjà intégré, pour étudier la première partie du thème de travail « quelle place pour le (jeune) réserviste dans la société française ».

Il nous est apparu que la place à prendre, au-delà du doublement de la réserve souhaitée par le Président de la République, était une place relevant de la valorisation du réserviste (et/ou de sa fonction), c'est-à-dire le sens donné à la réserve aujourd'hui et son impact sur la personne qui est réserviste.

Le sous-groupe a donc été amené à réfléchir à des propositions permettant de valoriser la fonction de réserviste, cette valorisation pouvant également être de la simplification dans la gestion au quotidien, comme une reconnaissance au quotidien de son investissement.

Trois grands thèmes ont été étudiés par le groupe, à savoir la Valorisation, la Reconnaissance, et les éléments Professionnels. Enfin, des axes d'amélioration de la vie ordinaire du réserviste ont été également proposés.

2.2 Détail des propositions

2.2.1 Valorisation du réserviste

Plusieurs pistes de valorisation du réserviste ont été imaginées, permettant au citoyen intégré (*ou quasi*) dans la réserve de bénéficier d'avantages particuliers.

Mettre en œuvre une reconnaissance diplômante

La mise en œuvre d'un « Certificat Militaire d'Aptitude Professionnelle », sur les bases de la VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) pourrait reconnaître des compétences particulières du réserviste, exportables dans le civil.

Un réserviste réalisant des missions de logistique au sein d'un régiment de l'Armée de Terre pourrait ainsi voir ses compétences militaires reconnues lors d'une recherche d'un emploi, avec un aspect normatif et identifiable par l'externe.

Ce certificat (ou diplôme, niveau, titre, reconnaissance, etc.) pourrait s'articuler avec le ministère de l'Éducation Nationale, permettant ainsi une reconnaissance (et valorisation) objective des compétences.

Accompagner les étudiants qui s'engagent

Afin d'accompagner l'étudiant réserviste et déjà engagé, plusieurs propositions ont émané du groupe de travail :

- L'accès par un étudiant réserviste à une liste réservée de **stages (ou contrats d'alternance) au sein du ministère des Armées**. Cela concernera en priorité le jeune réserviste, encore étudiant, qui pourrait ainsi avoir une priorité de sélection au sein du ministère des Armées dans le cadre de ses études, avec des propositions dédiées.
- Le jeune réserviste pourra également être privilégié dans l'octroi d'une **bourse d'études**. En fonction des coûts qui seraient à affiner, il est ainsi proposé d'attribuer un nombre de points spécifiques liés à l'activité de réserviste (comme sont comptés aujourd'hui la distance au lieu d'études ou le nombre d'enfants dans le foyer fiscal). Ce calcul permettrait de relever les différents plafonds d'accès à la bourse étudiante.

Le rappel de mode de calcul d'une bourse d'études figure en annexe.

- Par ailleurs, depuis 2017 (*décret 2017-962 du 10 mai 2017*), les universités doivent mettre en œuvre un dispositif garantissant la validation des connaissances, compétences et aptitudes acquises par les étudiants dans leur activité de réserve. Cette première démarche, qui vise à ne pas péjorer l'investissement de l'étudiant par ailleurs (qui prend du temps, de l'énergie pour la réserve), pourrait être améliorée en **harmonisant ce dispositif** afin que ce soit le même pour l'ensemble des universités.

Pour l'exemple, l'université Lyon 2, la valorisation ne commence qu'en 2^e année, et doit être présentée devant un jury qui donnera jusqu'à 0,6 points d'augmentation de la moyenne sur un semestre.

À Lyon 3, il y a substitution d'une matière pour consacrer du temps à l'activité, et de crédits ECTS correspondants.

2.2.2 Reconnaissance au quotidien

Dans le cadre de l'activité de réservistes, plusieurs points de reconnaissance ont été imaginés par le groupe de travail.

Tout d'abord le réserviste doit avoir un accès privilégié aux connaissances des forces armées. Il est en effet un véritable vecteur du lien armées-Nation, il répond aux questions de ses proches, il est considéré comme militaire durant ses activités de réserve, mais est parfois éloigné d'une bonne connaissance du quotidien.

Acquérir de bonnes connaissances des armées

Afin de parfaire la bonne connaissance militaire, mais aussi de sentir un « privilège » amené par la qualité de réserviste, les militaires réservistes pourraient ainsi avoir un **accès privilégié à des visites de sites militaires** exceptionnels (type porte-avions, base militaire, etc.) dont l'accès est limité.

Être (pleinement) intégré dans le monde militaire

Le réserviste pourra également être invité régulièrement à des **cérémonies militaires** spécifiques, lui permettant ainsi de se sentir pleinement intégré dans le dispositif militaire.

Les JNR (**Journées Nationales du Réserviste**) sont un événement majeur pour le réserviste. Cependant le format en est parfois mis en œuvre de façon différente, sur une durée longue (un mois). *Au jour de l'écriture du rapport (mai 2024), le site <https://garde-nationale.gouv.fr/evenements/journee-nationale-du-reserviste> dédié à la JNR présentait encore les dates d'octobre / novembre 2023.*

Cette journée du réserviste, dont la déclinaison serait confiée aux acteurs locaux (sous l'égide de la Garde Nationale), pourrait être redynamisée, peut-être recentrée sur une période plus courte, afin de mettre en valeur le réserviste, tant vis-à-vis des militaires d'active (présenter ce que la réserve apporte à l'active), de leurs proches (présenter ce que le réserviste fait), voire des employeurs (présenter ce qu'un réserviste développe comme compétences).

Disposer d'avantages spécifiques du militaire

Sur le plan de la reconnaissance financière, **l'accès aux réductions SNCF** (par exemple un nombre de trajets à tarif réduit liés à l'engagement avec la réduction militaire) pourrait être mis en place. De même, il peut être souhaitable de permettre **l'accès, surtout pour les plus jeunes, aux régimes de mutuelle ou de prévoyance militaire**, permettant un complément de couverture conséquent.

2.2.3 Valorisation Professionnelle

Dans le cadre professionnel, le groupe de travail a imaginé plusieurs propositions qui pourraient s'inscrire dans la reconnaissance du réserviste, son engagement, et aussi l'intérêt que les employeurs potentiels pourraient avoir vis-à-vis d'un réserviste.

Mettre en place des ambassadeurs au sein du monde professionnel

En utilisant des réservistes (opérationnels ou citoyens), connaisseurs du monde de la réserve, qui auraient comme rôle d'échanger avec leurs pairs dans les entreprises. Ainsi un réserviste DRH aurait toute légitimité à aller échanger avec d'autres DRH de l'intérêt d'avoir des réservistes au cœur d'une entreprise. Cela s'appliquera évidemment à tout niveau et à tout métier de l'entreprise. Cette démarche pourrait être complétée avec l'appui des correspondants défense des communes concernées.

Favoriser l'emploi de salariés réservistes

À l'instar de ce qui existe pour l'inclusion de personnes en situation de handicap (où un quota est mis en place), un dispositif visant à favoriser l'emploi de réservistes pourrait être imaginée.

Ce dispositif pourrait porter sur un avantage fiscal (du même type que le mécénat par exemple).

Dans le même ordre d'idée, le recrutement d'un salarié réserviste pourrait s'inclure dans le bilan RSE de l'entreprise (en raison de sa dimension sociétale).

Ce dispositif permettra à la fois d'encourager le recrutement de réservistes, mais aussi d'éviter les réservistes « sous-marin » qui n'osent pas faire état de leur situation auprès de leur employeur. Par ailleurs, il incitera d'autant plus les employeurs à s'intéresser à la réserve, ce qu'elle implique et ce qu'elle apporte.

Valoriser l'engagement dans la réserve, au même titre que le travail

Il serait légitime qu'un réserviste impliqué largement au cours de sa vie puisse bénéficier d'une reconnaissance de son implication lors de la **liquidation de sa retraite**, au-delà des points obtenus dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique. Cela pourrait être sous forme de rente, ou de surcote de la retraite (voire d'ajout de trimestres), en fonction de la durée des services réalisés.

Dans la situation d'un réserviste officier ayant fait 30 jours par an pendant 15 ans, soit 450 jours, plus de deux années d'équivalent temps plein, il aura acquis 700 points RAFP, justifiant d'un capital (une seule fois) de ... 37 euros lors de la liquidation de sa retraite.

2.2.4 Facilitation au quotidien

Le groupe de travail a également réfléchi à quelques situations du quotidien rencontrées par le réserviste et dont la facilitation pourrait grandement contribuer à la valorisation de l'engagement.

Sanctuariser le budget et simplifier la paie

Ainsi, il est fondamental que lors de la signature d'un ESR, de 30 jours par an par exemple, ces jours soient **sanctuarisés budgétairement**. Il n'est pas compréhensible pour un réserviste qui souhaite s'impliquer d'entendre, au cours de l'année, que, finalement, son contrat ne fera que 10 ou 15 jours car il y a des réductions budgétaires.

Dans le même ordre d'idée, et quelle que soit le rythme de déclaration ou de mise en paiement, une **simplification du paiement de la solde** du réserviste doit se faire. Il est aujourd'hui fréquent qu'un réserviste soit payé à M+2 (si ce n'est plus). Il pourrait être plus simple de prévoir un paiement échelonné et lissé tout au long du contrat d'ESR (cf point précédent), permettant ensuite de réaliser des régularisations au cours de l'année en fonction des jours réellement effectués.

Si un réserviste a un contrat de 30 jours par an, soit 2,5 jours / mois, un lissage peut être fait en payant chaque mois 2 jours, puis 3, puis 2, etc.

À chaque trimestre (ou au fil de l'eau avec les déclarations de jours réalisées), une actualisation pourrait être faite.

3. Attraction des jeunes et facilitation

3.1 Réflexion générale

La démarche du groupe a été de rendre attractif la réserve en informant le spectre le plus large possible des jeunes.

Il apparaît assez rapidement qu'il y a deux grands types de jeunes :

- Les sachants, ou déjà impliqués. Ils connaissent l'armée (par la famille ou des proches), ou sont déjà bien renseignés sur les métiers militaires.
- Les non sensibilisés, qui n'ont pas accès aux informations, sont « hors des radars », et ne connaissent pas ou se sentent exclus *de facto* de l'environnement militaire.

Il nous est apparu que des zones blanches de recrutement existent. Dans ces zones géographiques, il apparaît que les jeunes qui y vivent n'ont pas accès aux renseignements sur les armées de façon globale.

Il est donc nécessaire de pouvoir étudier les caractéristiques de la population déjà inscrite dans la dynamique d'accès à la réserve afin d'en tirer les enseignements qui pourraient être appliqués à destination des publics jeunes écartés du dispositif.

En outre, il en est de même pour une partie de jeunes socialement écartés du système scolaire et administratif français. Il convient de pouvoir se rapprocher au maximum de cette population parfois difficilement accessible pour lui donner à minima la connaissance des parcours envisageables dans les forces armées.

Nous avons donc identifié un dysfonctionnement sur la diffusion des informations de façon globale, et est devenu un axe de réflexion pour le groupe.

En ce qui concerne la facilitation des démarches, le groupe s'est penché sur la question suivante : « *Pourquoi le jeune intéressé par la réserve et le monde de la Défense n'ose-t-il pas franchir le cap ?* »

À partir de cela, nous avons pu identifier 4 axes majeurs de réflexion :

1. Problèmes de communication/informationnels,
2. Freins « auto-générés » par le candidat potentiel (appréhension de l'effort physique, problèmes de santé / handicap, etc.),
3. Manque de motivation du candidat pour franchir les différentes étapes et s'atteler au processus,
4. Attente trop longue (médicale : premier rendez-vous, CCPM, VPM ; administrative : traitement du dossier, site ROC : demande de suivre le processus d'inscription sur 1 mois (dans un contexte d'instantanéité pour le jeune public, il s'agit d'une difficulté))

3.2 Détail des propositions

En s'appuyant sur les réflexions énoncées précédemment, il résulte 3 propositions détaillées comme ci-après.

3.2.1 Renforcer le rôle de la Garde Nationale

En vue de **simplifier** les démarches d'accès à la réserve, le renforcement du rôle de la Garde Nationale est proposé. Organisme point central entre les administrations, sous l'égide du ministère des Armées (reprenant notamment : CSNJ, Éducation Nationale, régions, mairies, intérieur), il pourra être en mesure d'utiliser les bases de données déjà existantes : recensement, JDC, Pass région, exploitation via PRONOTE ; mais aussi d'assembler l'ensemble des sujets de la réserve (en lien avec les propositions faites supra).

Cette entité regrouperait notamment (mais pas exclusivement) :

- Le ministère des Armées,
- Le ministère de l'Intérieur (réserve gendarmerie, préfectures, élus locaux, etc.),
- Le ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse (professeurs, valorisation des diplômes, etc.),
- Le ministère du Travail (missions locales, entreprises, etc.),
- Le ministère de la Justice,
- Le ministère de la Cohésion des Territoires,
- Le ministère de l'Économie et des Finances,
- ...

La Garde Nationale prendra notamment à sa charge les actions suivantes :

- Cibler de façon plus efficiente les jeunes tout en ayant un champ de prospection assez large,
- Assurer le volet communication en regroupant et organisant la communication institutionnelle interservices,
- Assembler la JNR (voir proposition supra),
- Créer et suivre un label « entreprise engagée »,
- Identifier et valoriser les compétences développées dans la réserve (voir proposition supra).

Cette proposition cherche à viser le **moyen** et le **long terme** et à traiter les axes 3 et 4 de réflexion.

3.2.2 Création de nouveaux formats de réserve

Ici, l'objectif est de donner du **sens** et de **réaffirmer** la notion d'engagement. La France ayant connu un climat de paix assez long, la notion d'engagement auprès de la jeunesse a commencé à perdre son sens et sa valeur.

Aussi nous proposons trois formats :

1. Une préparation militaire ou une nouvelle formation pour les réservistes qui valorisera par équivalence des compétences civiles également utiles dans le monde militaire (exemple : CAP sécurité),
2. Un format destiné aux personnes étrangères vivant sur le territoire français, qui souhaitent s'engager au service de la Nation. Cette période d'engagement pourrait être un élément significatif à prendre en compte pour l'accession au processus de naturalisation. Ils ne pourraient cependant pas avoir le statut de militaire, mais un engagement spécifique pourrait leur être proposé,
3. Il pourrait également être envisagé un reformatage des PM (Air et Terre) en format Préparation Militaire Marine. Celle-ci s'inscrit sur un temps long (année scolaire) et ne contrevient pas aux exigences scolaires.

Ces trois formats visent à **pérenniser et élargir** l'engagement et à traiter les axes 1 et 2 de réflexion.

3.2.3 Consolidation du rayonnement

Renforcer l'efficacité de la communication

Améliorer les moyens de communication permettra de toucher des pans de jeunes qui n'ont pas contact – de près comme de loin – avec le monde des armées.

Cette communication pourrait être sous l'égide de l'entité proposée en point 1, qui serait légitime pour assembler les contacts, et proposer des moyens de communication les plus pertinents vis-à-vis des cibles.

Les objectifs visés sont les suivants :

- S'appuyer sur des organismes existants en renforçant la communication (exemple : mairies, DMD, France Travail, Mission locale, CIRFA, etc.),
Le tissu des structures d'éducation populaire et, en amont, les relais de la protection juridique de la jeunesse ou de la protection de l'enfance sont aussi des leviers qui peuvent avoir leur rôle à jouer dans la diffusion de l'information visant à l'attraction de l'effort de défense.

- Développer intensément la présence sur les réseaux sociaux en établissant des partenariats avec des influenceurs,
- Revoir certaines terminologies, tel que le terme « réserviste ». Ce dernier ne semble pas engageant, ni parlant, ne faisant pas sens,
- Lever les doutes avec une communication plus claire. Pour cela, il est nécessaire de :
 - o Détailler les modalités d'intégration nécessaire pour la réserve, comme la condition physique par exemple,
 - o Consolider la différence entre les différentes réserves (RO1, RO2, spécialiste, etc.),
 - o Développer l'information quant à la possibilité d'intégrer les dispositifs de préparation militaire.

S'assurer d'un rythme régulier dans le lien avec les armées

Il nous a semblé pertinent, pour consolider le rayonnement, de faire en sorte qu'il y ait un rythme régulier dans la communication des forces armées (ou le devoir de mémoire) vers le jeune. Cela vise à éviter l'effet ponctuel (« *one shot* »), souvent peu suivi d'actions, et dans lequel il peut manquer une imprégnation.

Dans le parcours citoyen actuel du jeune, on peut donc imaginer avoir tout au long de la scolarité plusieurs passages « obligatoires » permettant d'arriver à la JDC avec un premier bagage ou lien avec les institutions militaires.

Une première étape pourrait avoir lieu dès le cycle primaire, puis à nouveau au collège, au lycée en 2nde ou 1^{ère}. La JDC arriverait comme une étape clé du parcours citoyen, avec de la communication vers le jeune ayant fait sa JDC par la suite dès lors qu'il réfléchit à un engagement supplémentaire.

L'effet visé est sur le **court** et **moyen terme** et à traiter les points 1, 2 et 3 des axes de réflexion.

4. Annexes

4.1 Membres participants et associations représentées

NOM	Prénom	Entité
HAKIM	Géraldine	ESNJ-SE
CC DAVID	Romain	Marine Nationale (Président GT)
VINCENS-BOUGUEREAU	Stéphanie	ESNJ-SE
EL HAKMI	Chaymaa	CAJ Paris
LCL FEUILLAS	Jérôme	EMZD
LCL MADRIGAL	Nicolas	CSMV
EV1 RINAUDO	Luca	PMM Lyon
ASP PENOU	Gaétan	CIRFA Marine
ADC CLAIRAC	Christian	UNEO CIEC La Valbonne
MP FOURNAND	Olivier	PMM Lyon
PM MONTIGNY	Patrice	ACOMAR
CCH RAGUED	Salim	CSFM
BERNARD	Jocelyne	IHEDN Région Lyonnaise
DERIAN ROCHE	Anne	Collège Jean Perrin
DUPAIGNE	Marion	Les Cités d'Or
GINISTY	Cyril	Trinôme académique
GOURONC	Bruno	CSADL
HAGUENAUER	Evelyne	IHEDN – chargée de mémoire
KESHMIRI	Maxime	Référent Défense
LEMOINE	Maxime	Jeunes IHEDN
LEPETIT	Clara	ESNJ-SE
METIVIER	Benoît	EPIDE Lyon-Meyzieu
NANNARONE	Marc	SGDF
PERRET	Alexandra	Jeune Engagé dans sa Mémoire et son Environnement
PERRIN	Florence	AFPA
PERRON	Ludovic	CFTC
RAMBAUD	Gilles	PEEP
RAVIER	Jean-Philippe	Région AuRA
REGNIER	Jean-Roger	Association Jeunesse et Entreprises
ROLIN	Philippe	Scouts et Guides de France
ROUSSEL	Mathieux	LP Fernand Forrez + ASFSID
SEGRETAİN	Bertrand	Enseignement privé
TSANGANDAHY	Fanja	Jeunes IHEDN
VINCENT	Guillaume	Préfecture
YENDT	David	Trinôme académique

4.2 Calcul d'une bourse d'études

Au-delà des conditions classiques pour bénéficier d'une bourse d'études (être étudiant, critères d'âge ou de nationalité...), sont pris en compte dans le calcul de la bourse :

- Le nombre d'enfants à charge (tout enfant autre que le boursier apporte 2 points, voire 4 s'il est en études supérieures),
- La distance entre le lieu d'habitation et le lieu d'études (1 point si au moins 30 km, 2 points au-delà de 250 km),
- Le statut de handicap, le cas échéant (4 points).

Ces points sont pris en compte pour déterminer le plafond de ressources pour bénéficier d'un échelon de bourse :

Plafonds de ressources en fonction des points de charge (année universitaire 2023-2024)								
Points de charge	Échelon 0 bis	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
0	35 086	23 850	19 281	17 034	14 829	12 667	7 992	265
1	38 966	26 500	21 423	18 921	16 472	14 077	8 872	530
2	42 877	29 150	23 564	20 818	18 126	15 476	9 773	795
3	46 767	31 800	25 705	22 716	19 758	16 875	10 653	1 060
4	50 668	34 450	27 846	24 603	21 412	18 285	11 533	1 325
5	54 569	37 111	29 998	26 500	23 066	19 695	12 434	1 590
6	58 459	39 761	32 139	28 376	24 709	21 105	13 324	1 855
7	62 360	42 411	34 280	30 274	26 352	22 514	14 215	2 120

Notre proposition vise (de façon simple), à ajouter un ou plusieurs points à l'étudiant réserviste lui permettant, le cas échéant, de bénéficier d'un niveau de bourse supérieur.

