

NOTE 12

Note n° 171/FRS/OBSUSA
du 15 décembre 2021

Marché n° 2018 1050 118 198

EJ court 180 005 17 10

notifié le 18 octobre 2018

réunion de lancement : 14 novembre 2018

Bon de commande SDPAMG n° 12 du 30 novembre 2021

Référence CHORUS : 1405641521

Évolutions démographiques et enjeux de défense : les défis du recrutement et de la fidélisation

DIDIER GROS

FONDATION
pour la RECHERCHE
STRATÉGIQUE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
1. LA COMPOSANTE HUMAINE DE LA DÉFENSE AMÉRICAINE : ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES.....	3
1.1. Composition de la Total Force	3
1.1.1. Les forces d'active	3
1.1.2. Les forces de réserve	5
1.2. Les rôles et responsabilités en matière de gestion des ressources humaines	5
1.2.1. Les moyens d'action du Congrès en matière de recrutement et fidélisation	6
1.2.2. Les responsabilités du DoD	7
1.3. La dimension budgétaire : le coût de la Total Force	7
1.3.1. Les budgets consacrés aux personnels	7
1.3.2. Un système à bout de souffle ?	8
2. RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION : UN DÉFI SYSTÉMIQUE	10
2.1. Les objectifs de recrutement des armées	10
2.1.1. U.S. Army	10
2.1.2. Air Force	11
2.1.3. Navy.....	11
2.1.4. Marine Corps	11
2.2. Les données démographiques du problème	12
2.2.1. Les grandes tendances démographiques américaines.....	12
2.2.2. Les facteurs clés.....	13
2.3. Les facteurs problématiques pour le recrutement	14
2.3.1. Santé et condition physique.....	14
2.3.2. Le niveau d'éducation	16
2.3.3. Les antécédents judiciaires (<i>Criminal History</i>).....	17
2.4. Une situation globale alarmante.....	17
2.4.1. Une préoccupation grandissante : les forces armées et la « Generation Z ».....	17
2.4.2. Un lien Armée-Nation qui se distend.....	19
2.5. Les réponses apportées ou préconisées	20
2.5.1. Au niveau fédéral	20
2.5.2. Au sein de la défense	21

2.6. La problématique de la fidélisation.....	22
2.7. Recrutement, fidélisation et le défi de la readiness.....	23
2.7.1. L'état des lieux.....	23
2.7.2. Le point par Service.....	24
A. Army : le nouveau modèle ReARMM et les questions en suspens.....	24
B. Air Force : un défi structurel.....	25
C. Navy.....	26
REMARQUES CONCLUSIVES.....	26
A. Réflexions sur les enjeux.....	27
B. Perspectives.....	30
ANNEXE 1	
COMPOSITION DE LA TOTAL FORCE.....	31
ANNEXE 2	
TABLEAU DE RECRUTEMENT.....	32
ANNEXE 3	
PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES.....	33
ANNEXE 4	
LE FLÉAU DE L'OBÉSITÉ.....	35
ANNEXE 5	
LES CRITÈRES MÉDICAUX D'INAPTITUDE AU SERVICE.....	36

Évolutions démographiques et enjeux de défense : les défis du recrutement et de la fidélisation

Remarques liminaires

Cette note reprend les termes « race » et « ethnie » (le second s'appliquant à la population dite hispanique) utilisés par les organismes officiels.

La notion de minorité renvoie à la catégorisation américaine officielle, soit : « *Black* ou *African American*, *Asian*, *American Indian* ou *Alaska Native*, *Native Hawaiian* ou *Other Pacific Islander*, *Multi-racial* ou *Other/Unknown* »¹.

Les statistiques officielles sont nombreuses et détaillées. Pour autant, la complexité des définitions d'appartenance – ce sont les individus sondés qui déclarent s'identifier à tel ou tel groupe racial ou ethnique – et la fluctuation même des groupes concernés rendent la lecture des données malaisée. Cela se traduit par des disparités entre les organismes, aussi sérieux soient-ils, y compris entre le DoD et le bureau national du recensement par exemple. Deux types de données sont plus aléatoires que les autres : celles qui concernent la population « blanche » et l'ethnie hispanique.

- ➔ Selon les organismes et sondages, la population dite blanche varie, en proportion de la population totale, de 61% environ (*non-hispanic whites* ou *white-alone*) à 76%.
- ➔ S'agissant des « Hispaniques », ils représentent environ 16% de la population globale, et se répartissent à leur gré dans les différents groupes raciaux, majoritairement toutefois au sein de la population « blanche ».

Ainsi, les statistiques de référence² pour cette note seront les suivantes : *Blacks* = 13,5% ; *Asian* = 6% ; *Whites* = 76% ou 60% (*non-hispanic whites*) ; *American Indian* = 1,3% ; *multi-racial* = 3%.

Vocabulaire spécifique aux armées :

- ➔ Les armées sont désignées par le vocable « *services* ». Sont principalement étudiées ici les forces d'active ;
- ➔ Les deux grandes catégories de personnel sont les Officiers et les *Enlisted* qui regroupent les sous-officiers (*Non-Commissioned Officers*) et les militaires du rang.

Le vocable « *retention* » correspond à la notion française de « fidélisation ». Cette note ne traitera que de la fidélisation liée au premier contrat (« *first term* »), et en particulier du taux d'attrition en période de formation initiale (« *basic training* »).

¹ U.S. National Census Bureau.

² U.S. National Census Bureau, 2020.

Introduction

Recrutement et fidélisation sont des défis permanents des armées professionnelles. Aux États-Unis comme en France, la gestion des effectifs en vue de disposer d'armées aptes à tout moment à remplir des missions couvrant l'ensemble du spectre des opérations constitue une priorité de l'appareil militaire comme de la nation tout entière.

Le Congrès américain, responsable de la Constitution et de l'entretien des forces armées, exerce ses prérogatives et sa vigilance sous la forme d'un dialogue budgétaire annuel formalisé avec le *Department of Defense* (DoD) et chaque armée, mais aussi d'un contrôle permanent des politiques conduites et des mesures spécifiques afférentes prises par les différents *Services* dans le domaine des ressources humaines (RH).

Des effectifs qualifiés et en nombre suffisant conditionnent en effet chaque année, avec la disposition d'équipements et le diptyque formation-entraînement, le niveau de préparation, de compétence et de disponibilité opérationnelles des armées, soit la « *readiness* ». Depuis la fin des opérations majeures de contre-insurrection en Irak et en Afghanistan qui auront mobilisé des effectifs considérables jusqu'au milieu de la dernière décennie, les *Services* font état de préoccupations similaires et récurrentes quant au défi croissant que représente le recrutement – et la fidélisation, notamment en période initiale – d'un personnel qui satisfasse aux exigences du métier des armes.

Si des disparités plus ou moins notables entre *Services* ou au sein même de chaque *Service* peuvent être constatées, la situation globale actuelle et les perspectives qui en découlent semblent justifier l'inquiétude partagée par l'Exécutif et le Législatif. À elles seules, deux statistiques la résument : en moyenne, 71% des jeunes adultes de la cohorte 18-24 ans sont définitivement inaptes au service, et seulement 11 à 12% des individus *a priori* aptes expriment un intérêt plus ou moins affirmé pour le métier des armes (*propensity to serve*)³. **Il s'agit donc d'une situation de crise, reconnue politiquement, qui, bien que fluctuant au gré de la dynamique économique et du contexte géostratégique international, et inhérente à l'entretien de toute force armée professionnelle, représente un défi véritablement systémique qui engage la nation tout entière.**

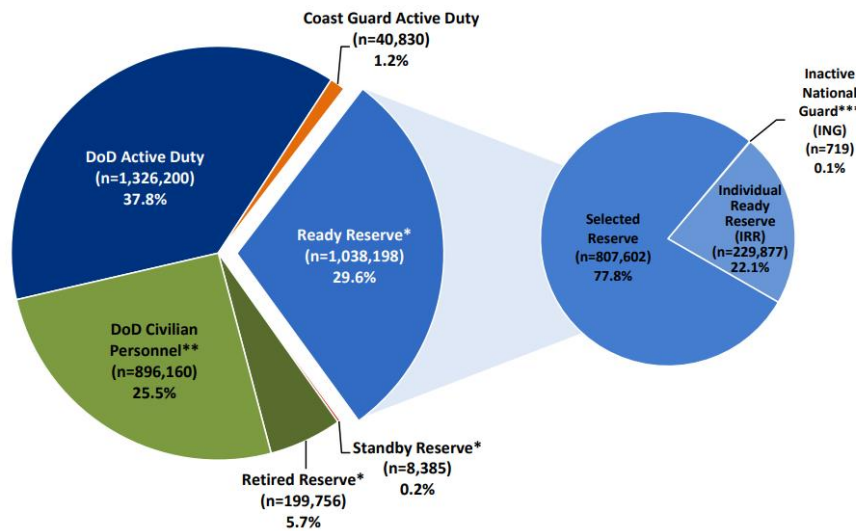
Cette étude s'appuie sur l'analyse des grandes tendances de la démographie américaine et leurs conséquences prévisibles, en focalisant sur la période 2020-2030, que les outils statistiques américains, d'une précision et d'une exhaustivité incomparables, nous permettent d'identifier. Elle présente l'état réel de la composante humaine des forces américaines, en particulier la nature et l'ampleur des difficultés rencontrées en matière de recrutement et fidélisation, ainsi que les grandes lignes de la gestion RH et des mesures prises ou réformes envisagées. Elle expose enfin la problématique de la *readiness*, et conclut par une série d'enseignements pour les forces françaises, à la lumière d'observations de portée générale.

³ Source : Department of Defense, « *Fall 2020 Propensity Updates* », Office of People Analytics, JAMRS, 4 août 2021.

1. La composante humaine de la défense américaine : organisation et gestion des ressources

1.1. Composition de la Total Force

Le DoD compte environ 3,5 millions de membres, toutes catégories confondues.



* Includes Coast Guard Reserve.
 ** Includes Non-Appropriated Funds civilians and Appropriated Funds civilians.
 *** Includes only Army Inactive National Guard.
 Note: Percentages may not total to 100 due to rounding.
 Source: Official Guard and Reserve Manpower Strengths & Statistics FY 2019 Summary

1.1.1. Les forces d'active

Le tableau infra fait état du volume des forces armées d'active « autorisées », donc financées, par le Congrès en 2021. Il entérine une hausse marginale des effectifs de 12 000 Hommes, toutefois remise en cause pour 2022 par les récentes décisions de l'Administration Biden. Si l'on examine la tendance sur la dernière décennie, on constate que ce volume a décliné de 6,9% depuis 2010, principalement au sein de l'Army (-17,1%) et du Marine Corps (-8,9%). L'Army représente environ 35% des effectifs d'active, la Navy et l'Air Force chacune 24%, le Marine Corps 14% et les Coast Guard 3%.

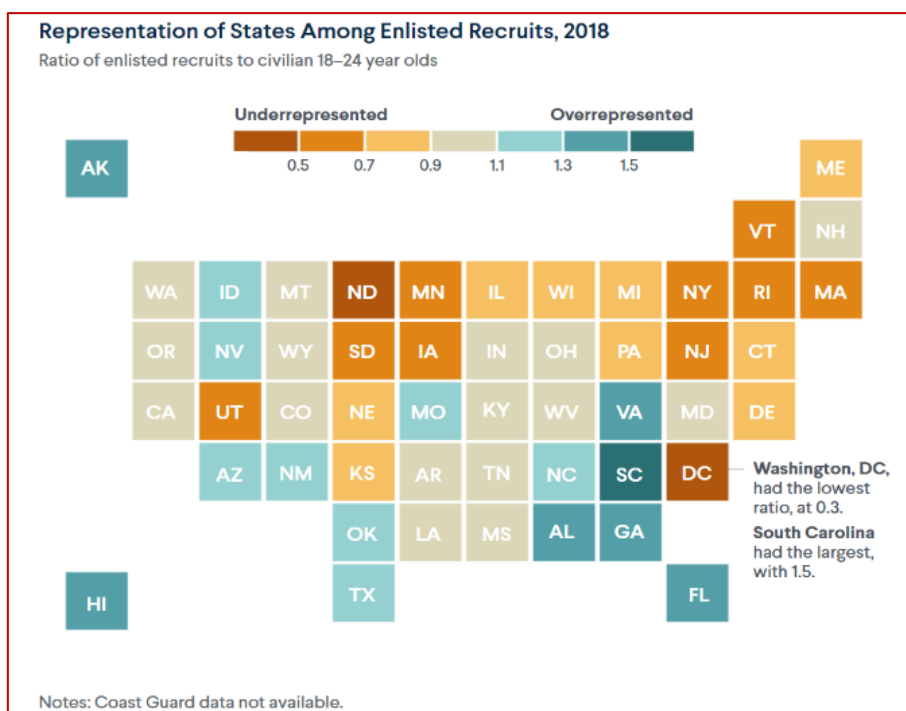
This section would authorize the following end strengths for Active Duty personnel of the Armed Forces as of September 30, 2021:

Service	FY 2020	FY 2021		Change from	
	Authorized	Request	Committee Recommendation	FY 2021 Request	FY 2020 Authorized
Army	480,000	485,900	485,900	0	5,900
Navy	340,500	347,800	347,800	0	7,300
USMC	186,200	184,100	184,100	0	-2,100
Air Force	332,800	327,266	327,266	0	-5,534
Space Force	0	6,434	6,434	0	6,434
DOD Total	1,339,500	1,351,500	1,351,500	0	12,000

- Composition catégorielle : la force d'active comprend 82,4% d'*enlisted* (1 093 011) et 17,6% d'officiers (233 189), soit 4,7 *enlisted* pour un officier.
- Genre : l'Active comprend 224 760 femmes (16,9%) pour 1 101 440 hommes, des chiffres en progression constante depuis 2010 (la part des *enlisted* féminins passant de 14,1% en 2010 à 16,6% en 2019, et celle des officiers de 15,7% à 18,4%).
- « Race » et ethnicité⁴ : la part de l'active s'identifiant à une minorité s'élève à 31,2% (32,8% pour les *enlisted* et 23,9% pour les officiers en 2019), soit 413 764 individus, une donnée en légère hausse, bien qu'en 2015 les *enlisted* s'identifiant à un groupe minoritaire représentaient 33,2% des effectifs (voir graphique en annexe 1).
- Répartition géographique : bien que présentes sur l'ensemble du globe, les forces sont très majoritairement (87,4%) installées aux États-Unis et dans leurs territoires, en Asie orientale (6,5%), et en Europe (5%). 70% des effectifs d'active stationnés aux États-Unis sont regroupés dans 10 États, majoritairement du Grand Sud⁵.
- Age : l'âge moyen de l'Active est de 28,2 ans, soit 26,9 ans pour les *enlisted* et 34,4 ans pour les officiers.
- Niveau d'éducation : (80,3%) des *enlisted* ont un *high school diploma* (niveau baccalauréat) et/ou un niveau *College*, et 86,3% des officiers ont un *Bachelor's degree* (licence) ou plus.
- Origine sociale : sans surprise, ce sont les classes moyennes qui fournissent la majorité des effectifs, les classes aux revenus supérieurs étant le moins représentées (voir annexe 1).

⁴ Selon le DoD, en 2019, les recrues se déclarant « Hispaniques » représentaient 16,9% des effectifs. En 2010, au sein de l'Active, les données étaient les suivantes : 70% white, 17% black, 13,1% other, avec 11,2% ethnic Hispanics (pour mémoire, la population américaine comptait : 72,4% white, 12,6% black, 15% other, avec 16,3% ethnic Hispanics). Depuis, tous les groupes sont stables, à l'exception de la population hispanique désormais représentée au sein de l'active à juste proportion de son volume global.

⁵ Il s'agit de : Californie (157 226), Virginie (124 894), Texas (120 924), Caroline du Nord (100 602), Géorgie (69 368), Floride (60 218), Washington (58 448), Hawaii (40 761), Caroline du Sud (39 451), et Colorado (35 821).



Source : Council on Foreign Relations, « *Demographics of the U.S. Military* », 13 juillet 2020

1.1.2. Les forces de réserve

La Réserve dite *Selected Reserve Force* comprend 807 602 membres répartis en sept composantes : l'Army National Guard (335 973), l'Army Reserve (190 719), l'Air National Guard (107 197), l'Air Force Reserve (69 389), la Navy Reserve (59 658), la Marine Corps Reserve (38 389), et la Coast Guard Reserve (6 277). La réserve a décliné de 6,1% par rapport à 2010. Elle comprend 83,5% d'*enlisted* et 16,5% d'officiers.

1.2. Les rôles et responsabilités en matière de gestion des ressources humaines

La Constitution américaine, avec la concision qui la caractérise, définit les rôles et responsabilités du Législatif et de l'Exécutif dans la formation et l'entretien d'une armée. Rappelons qu'à l'origine, il n'est nullement question, pour la plupart des Pères fondateurs, de mettre sur pied une force armée permanente (*Standing Army*) ; l'idéal est celui du citoyen/milicien armé (Garde nationale), assurant lui-même sa sécurité au sein d'une communauté locale autonome. Sur le plan fédéral, il s'agit de se tenir à distance, aussi longtemps que possible, des vicissitudes du reste du monde et d'éviter toute alliance militaire qui puisse conduire à un engrenage conflictuel⁶. Cette philosophie est d'emblée exprimée par la Clause 12 de la Constitution (Article I, Section 8, Clause 12) en ces termes : « *To raise and support Armies, but no Appropriation of Money to that Use shall be for a longer Term than two Years* ». Par cette clause, les *Framers* confèrent au seul Parlement le pouvoir de mettre sur pied et d'entretenir des forces armées pour une durée non déterminée, et restreignent les conditions de leur financement, écartant

⁶ Pour autant, George Washington lui-même, ayant subi les limites du système milicien, est convaincu, au sortir de la Guerre d'indépendance, de la nécessité de disposer d'une force militaire fédérale.

ainsi délibérément le pouvoir exécutif de l'équation budgétaire par crainte d'une possible dérive tyrannique. On notera toutefois que la Clause 13 prévoit dès l'origine la formation et l'entretien d'une Marine (*Clause 13 : To provide and maintain a Navy*). Les clauses 14 à 16 affirment et détaillent les prérogatives et responsabilités du Congrès dans l'établissement des forces, l'élaboration des règlements et la fourniture d'un budget⁷.

1.2.1. Les moyens d'action du Congrès en matière de recrutement et fidélisation

Comme le rappelle le *Congressional Research Service* (CRS)⁸, le Congrès, par l'exercice de ses pouvoirs de supervision, est en mesure de contrôler la politique de recrutement et de fidélisation de l'Exécutif. Il influence l'atteinte des objectifs pour chaque armée, en qualité comme en quantité, par les leviers suivants :

- Autorisation des offres compensatoires militaires qui permettent de rivaliser avec les employeurs civils (soit la solde, les primes à l'engagement, les avantages en matière d'éducation et de santé) ;
- Définition des critères qui conditionnent l'éligibilité à l'engagement tels que l'âge, la citoyenneté, ou les aptitudes cognitives et comportementales ;
- Le financement de programmes de recrutement qui assurent la mise à disposition de recruteurs dédiés, la conduite d'études de marché et de campagnes de publicité, et l'accès aux stations de recrutement.

D'une manière générale, c'est par la variation du nombre de recruteurs⁹, les fonds publicitaires, et le financement des mesures incitatives que les parlementaires agissent.

Concernant la fidélisation des forces, le Congrès utilise des leviers principalement pécuniaires¹⁰ :

- Des mesures compensatoires aménagées en vue de contrer la concurrence du secteur privé ;
- Des mesures visant à améliorer la qualité de vie des militaires et de leurs familles ;
- Des programmes d'accompagnement de carrière par des professionnels ;
- Des mesures de rétention incitatives, telles que des primes de réengagement.

⁷ Constitution, Article I, Section 8, *Clause 16* : « *to provide for organizing, arming, and disciplining, the Militia, and for governing such Part of them as may be employed in the Service of the United States, reserving to the States respectively, the Appointment of the Officers, and the Authority of training the Militia according to the discipline prescribed by Congress* ». Cette clause, qui aboutira en 1916 à la constitution d'une Garde nationale fédérale, n'interdit toutefois pas *a priori* la constitution d'une armée nationale.

⁸ *Defense Primer: « Active Duty Enlisted Recruiting »*, Washington (D.C.), Congressional Research Service, 28 janvier 2021.

⁹ 11 000 « actifs » sur 15 000 membres de l'Army Recruiting Command ; 3 500 « actifs » sur 4 200 membres du Navy Recruiting Command ; 1 300 « actifs » pour 2 800 membres de l'Air Force Recruiting Service ; 3 000 « actifs » du Marine Corps Recruiting Command. Ce sont donc au minimum 25 000 recruteurs qui servent au quotidien.

¹⁰ Ainsi que le relève le CRS dans son rapport sur la fidélisation des *enlisted d'active*, *Defense Primer: Active Duty Enlisted Retention*, Washington (D.C.), Congressional Research Service, 11 mai 2021.

1.2.2. Les responsabilités du DoD

Le rôle du DoD est fixé par l'*U.S. Code* dont le *Title 10*, la référence en la matière, répertorie les missions assignées à chaque *Service*. Douze missions, identiques, sont assignées à chacun des états-majors d'armée¹¹. Trois constats liminaires s'imposent :

- ➔ Le poids du *Goldwater-Nichols Act* de 1986 qui a révolutionné l'organisation des armées américaines et imposé l'interarmées, dissociant ainsi les *Military Departments* (MilDep), en charge des fonctions organisationnelles, des *Combatant Commands*, en charge des opérations.
- ➔ L'autorité et les responsabilités du Secrétaire à la Défense auquel répondent tous les MilDep en matière de constitution et d'entretien des forces.
- ➔ Le rôle spécifique des secrétaires d'armée, autorités civiles placées à la tête des MilDep, et *de jure* supérieurs hiérarchiques des chefs d'état-major d'armée, qui veillent tout particulièrement sur la dimension administrative, réglementaire et logistique du maintien de la force en question.

Ainsi, chaque armée dispose d'une référence réglementaire dont elle répond en interne devant le Secrétaire à la Défense, et en externe devant le Congrès.

1.3. La dimension budgétaire : le coût de la Total Force

La principale problématique pour le DoD réside dans le fait que les dépenses liées au personnel (salaires, couverture santé, etc.) connaissent une hausse soutenue, en partie décorrélée des effectifs autorisés qui ont pourtant décliné. La marge de manœuvre budgétaire du DoD en est d'autant plus contrainte que son budget n'augmente que de manière marginale, au point de diminuer en proportion de la richesse nationale produite¹². Dans ce contexte, recrutement et fidélisation – et les coûts associés – sont des paramètres critiques pour la défense américaine.

1.3.1. Les budgets consacrés aux personnels

Le budget total de l'Army consacré au *Military personels* (MilPers) s'élève à 47,7 Mds \$ en 2021 pour un budget global de 178 Mds. Rapporté aux effectifs, cela représente environ 100 000 \$ par an, par soldat, sans que soient inclus les coûts liés à la conduite des opérations.

Dans l'US Air Force, le poste *MilPers* s'élève à 33,8 Mds \$ en 2021 (requête 2022 de 35 Mds), soit un coût par *airman* équivalent à celui de l'Army.

¹¹ Exemple concernant l'US Army : U.S. Code, Titre 10, § 3013 : « (b) Subject to the authority, direction, and control of the Secretary of Defense and subject to the provisions of chapter 6 of this title, the Secretary of the Army is responsible for, and has the authority necessary to conduct, all affairs of the Department of the Army, including the following functions : (1) Recruiting. (2) Organizing. (3) Supplying. (4) Equipping (including research and development). (5) Training. (6) Servicing. (7) Mobilizing. (8) Demobilizing. (9) Administering (including the morale and welfare of personnel). (10) Maintaining. (11) The construction, outfitting, and repair of military equipment. (12) The construction, maintenance, and repair of buildings, structures, and utilities and the acquisition of real property and interests in real property necessary to carry out the responsibilities specified in this section ».

¹² Congressional Research Service, « FY2021 Defense budget Request: An Overview », IN11224, 20 février 2020.

La Navy, incluant le Marine Corps dont les effectifs pour 2022 sont prévus à hauteur de 178 500, a consacré 55,2 Mds au personnel en 2021, sur un budget total de 207,1 Mds, dont 34,3 Mds pour la Navy et 20,9 Mds pour l'USMC. En 2022, elle prévoit de consacrer 56,5 Mds au personnel, soit 27% de son budget total prévu (211,7 Mds) et environ 108 000 \$ par an et par *sailor*.

1.3.2. Un système à bout de souffle ?

Le DoD est en quelque sorte dans une logique de fuite en avant marquée par la hausse des dépenses incompressibles et le nécessaire redoublement d'effort pour recruter et fidéliser une jeunesse très majoritairement inapte et réticente à servir, au prix de dépenses de personnel et d'avantages pécuniaires toujours plus substantiels.

Un rapport du CSIS de 2021 dresse un état des lieux alarmant¹³. Alors que les effectifs de l'armée d'active sont au plus bas depuis la fin de la Seconde guerre mondiale, les coûts du personnel (environ 30% du budget global de la défense) ne cessent d'augmenter, au point de compromettre les investissements nécessaires en matière de modernisation, voire la soutenabilité elle-même de l'« entreprise défense » sur le long terme¹⁴. Les salaires militaires ont connu, à la faveur notamment des opérations de contre-insurrection, une hausse substantielle qui, cumulée aux mesures compensatoires elles-mêmes régulièrement augmentées et diversifiées (112 800 \$ par *enlisted* en 2018 selon le CBO), ont contribué à créer une sorte de bulle financière militaire, au point que certains experts s'interrogent sur le fait que les militaires soient *de facto* surpayés¹⁵. Cette dernière observation, appuyée sur des statistiques officielles, amène à un constat troublant : la performance n'est que marginalement prise en compte, et la politique de fidélisation de moyen et long termes se trouve compromise par le fait même que le montant des soldes et mesures compensatoires, ainsi que les conditions facilitées d'accès à une retraite intégrale, dissuadent le personnel de poursuivre une carrière longue au sein des armées. À titre d'exemple, la Rand constate que l'US Army, malgré les sommes versées, a vu le niveau moyen de ses recrues stagner, voire baisser comparativement à celui des autres *Services*¹⁶.

Qu'il s'agisse des experts du CBO, de la Rand ou du CSIS, tous recommandent une réévaluation globale par le DoD des dispositifs existants, mais aussi de son fonctionnement et, en particu-

¹³ Seamus P. Daniels, *Assessing Trends in Military Personnel Costs*, Washington (D.C.), CSIS, septembre 2021.

¹⁴ Malgré une baisse des effectifs de 64% entre 1952 et 2016, les coûts du personnel ont augmenté de 110% sur cette période, pour un coût moyen par homme estimé à 136 000 \$ par an contre 89 000 en 2001.

¹⁵ Beth J. Asch, *Setting Military Compensation to Support Recruitment, Retention, and Performance*, Santa Monica, Rand Corp., décembre 2019, « *In recent years, military pay has exceeded the 70th percentile for both officers and enlisted, raising the question of whether military pay is set too high relative to civilian pay* ». Pour des informations complémentaires, voir Philippe Gros et Nicole Vilboux, « Les budgets de défense 2019/2020 », Observatoire de la défense américaine, Fondation pour la recherche stratégique, 7 juillet 2020.

¹⁶ Les dépenses *MilPers* de l'Army s'élèveront en 2022 à 66,137 Mds \$, un montant quasi équivalent à celui des *Operations & Maintenance* (69,315 Mds, qui comprend lui aussi des dépenses liées au personnel), alors que le ratio *MilPers/O&M* est de 56,172/71,198 Mds \$ pour l'Air Force et de 44,556/67,545 Mds \$ pour la Navy. La politique de gestion des effectifs de l'Army, évidemment bien plus nombreux que ceux des autres services, est plus que jamais tendue, d'autant que ni la qualité moyenne des recrues, ni la performance, ni le taux de fidélisation ne donnent satisfaction. L'objectif d'accroissement des effectifs paraît compromis.

lier, de sa structure de force en lien avec les grands objectifs stratégiques poursuivis. Concernant les primes et autres compensations financières, dont la diversité est étonnante¹⁷, il est préconisé de durcir certaines conditions d'éligibilité, notamment par l'augmentation du nombre d'années de service requises pour prétendre à une retraite intégrale et aux bénéfices permanents associés.

Un exemple emblématique de surenchère : la *GI Bill* et la *Forever GI Bill*¹⁸

Les 20 dernières années, marquées par les conflits en Irak et en Afghanistan, ont conduit le DoD à augmenter l'ensemble des prestations compensatoires pour service, et à en créer ou améliorer de nouvelles. Parmi ces mesures, la *GI Bill* est un cas emblématique. Créée en 1944 pour faciliter la réinsertion des anciens combattants par la formation universitaire, elle a été refondée au lendemain des attentats du 11-Septembre (*Post-9/11 GI Bill*). Il suffit désormais d'avoir servi 90 jours à compter du 11-Septembre dans l'armée d'active, ou seulement 30 jours en continu à partir de cette même date en cas d'accident ayant donné lieu à une dispense honorable, pour bénéficier de la prise en charge quasi-totale de ses études supérieures, et pour la transférer à son conjoint, ou à ses enfants¹⁹. Notons toutefois, ultime paradoxe, que le projet de l'Administration Biden de prendre en charge les frais de scolarité du *College* réduirait considérablement l'attractivité du modèle de la *GI Bill*, soit une nouvelle contrainte majeure pour les Armées.

Le seul poste budgétaire Santé s'élève à 50,8 Mds \$ en 2021, soit environ 7% du budget global et 30% du budget *MilPers* (169,318 Mds \$ programmés pour 2022)²⁰. Le CRS, dans son rapport sur le système militaire de santé (*Military Health System-MHS*), le chiffre à 54 Mds \$ sur 715 Mds \$, à mettre en regard des 23 Mds dépensés en 2000²¹. Les dépenses en la matière ont été cependant stabilisées depuis le milieu des années 2010. Au cœur de ce poste se trouve le système de couverture santé, TRICARE²², réservé aux soldats (d'active et de réserve) et à leurs familles soit près de 10 millions d'ayants droits, qui assure une prise en charge intégrale des dépenses santé. Il s'agit là d'un dispositif extrêmement coûteux qui offre de surcroît un avantage considérable aux militaires sur une partie non négligeable de la population américaine, y compris les citoyens traditionnellement assurés par leur employeur, puisque les dispositions de TRICARE sont particulièrement généreuses et assurent une pleine couverture à vie²³.

¹⁷ Citons le *Quick Ship Bonus*, qui rémunère un engagement « express » sous 30 jours, ou les *Military Adoption Benefits* qui défrayent les familles adoptives jusqu'à \$2 000. Ces dispositions « exotiques » complètent un impressionnant arsenal principalement composé des mesures suivantes : *Advance Pay*, *Military Clothing Allowances*, *Military Travel Pay*, *Military Housing Allowances*, *Basic Allowance for Subsistence*, *Family Separation Allowance*, *Tax-free Combat Zone Exclusion*, *Free Space-available Travel*.

¹⁸ [GI Bill](#) et [Forever GI Bill](#)

¹⁹ Son montant prend en compte 36 mois de frais de scolarité au *College* (à 100% dans le public, à hauteur de \$26 000 par an dans le privé ou à l'étranger), le logement, les impédiments scolaires, et les frais éventuels liés à la ruralité (distance géographique d'un *College* urbain). À compter de 3 ans de service, 100% des bénéfices sont accordés, et tout de même 50% dès 90 jours. Ces dispositions ont de nouveau été réévaluées afin d'être pérennisées : on parle désormais de la *Forever GI Bill*, sans délai d'expiration, pour toute personne ayant achevé son service après le 1^{er} janvier 2013. Dès 2009, les conditions de transfert aux enfants ont été validées, sous condition de prolongation du service pour une durée de 4 ans, une mesure destinée à améliorer la fidélisation.

²⁰ Mark F. Cancian, *U.S. Military Forces in FY 2021*, Washington (D.C.), CSIS, 28 octobre 2020.

²¹ Bryce H.P. Mendez, *Military Health System*, Rapport IF11856, Washington (D.C.), Congressional Research Service, 15 juin 2021.

²² Voir le site du programme : [TRICARE](#)

²³ Pour plus de détails, voir Philippe Gros et Nicole Vilboux, « Les budgets de défense 2019/2020 », Observatoire de la défense américaine, Fondation pour la recherche stratégique, 7 juillet 2020. « *L'accroissement du budget du*

2. Recrutement et fidélisation : un défi systémique

2.1. Les objectifs de recrutement des armées

Les fluctuations annuelles ne sont pas négligeables et donnent lieu à des ajustements, soit décidés politiquement, soit subis (voir annexe 2). Pour 2022, l'Administration Biden a ainsi prévu de réduire marginalement les effectifs des forces d'active²⁴, à l'exception de ceux de la Space Force. Par ailleurs, l'Army, premier recruteur, a connu ces dernières années de sérieuses difficultés, et, pour la première fois depuis 2005, n'a pas atteint ses objectifs de recrutement en 2018²⁵.

Le dernier bilan officiel portant sur l'année 2020 montre que les objectifs ont été atteints par chacun des Services. La période post-Covid est toutefois jugée critique en raison principalement des incertitudes pesant sur l'ampleur de la reprise économique²⁶, mais aussi du défi que représente la prise en compte de la génération Z.

2.1.1. U.S. Army

L'Army, dont l'objectif de long terme est de disposer d'une force d'active de 500 000 soldats, prévoit d'atteindre un effectif de 485 900 en 2021 et de 485 491 (voire 485 000 seulement) en 2022, une baisse provoquée par des restrictions budgétaires imposées par l'Administration Biden. En 2020, elle a atteint ses objectifs de recrutement (61 200, avec un dépassement marginal de 53 recrues). Alors qu'elle compte aujourd'hui 483 734 soldats, le chemin reste ardu, tant ses objectifs sont également dépendants du taux de fidélisation, rarement satisfaisant et toujours incertain. Pour 2021, l'Army a affiché dans sa requête budgétaire un objectif de 72 000 recrues²⁷ et planifie une hausse très progressive de ses effectifs jusqu'en 2025, selon un rythme moyen annuel de plus 1 000 à plus 2 000, toutefois d'ores et déjà compromis pour 2022. Ces dernières années, face à la dynamique économique pré-Covid, l'Army a fait feu de tout bois et considérablement augmenté les primes à l'engagement. Ainsi, en 2018, le mon-

Defense Health Program (DHP) est bien sûr imputable pour partie à la prise en charge des victimes de ces 17 ans de guerre qui ont coûté aux forces américaines plus de 50 000 blessés. Néanmoins, il l'est aussi aux largesses du Congrès qui ont abouti à une couverture de santé considérée comme meilleure que celle du monde civil mais que son ouverture croissante du système aux prestations médicales privées a mécaniquement asservi à l'énorme accroissement des coûts de santé que connaît la société américaine. D'importantes réformes sont entreprises depuis quelques années, notamment celles décidées par la NDAA FY17 pour améliorer l'efficacité du MHS, la readiness des capacités médicales et maîtriser les coûts : rationalisation des procédures (et augmentation des restes à charge) TRICARE, informatisation, transfert de la gestion de tous les établissements médicaux, dont beaucoup relevaient jusque-là de chaque Service, à la Defense Health Agency, etc. ».

²⁴ Une baisse de 5 400 personnels, tous services compris.

²⁵ 70 000 individus recrutés pour un objectif affiché de 76 500.

²⁶ Se fondant sur des études du CBO, la Heritage Foundation estime qu'une hausse de 1% du taux de chômage entraîne une hausse de 1,5% du taux de propension à servir.

²⁷ Voir U.S. Army's Fiscal year 2021 budget request : <https://www.asafm.army.mil/Budget-Materials/FY-2021/#fy-2021>

tant cumulé des primes versées s'élevait à 429 millions \$ contre 284 millions en 2016 et seulement 8,2 millions en 2014²⁸. En 2005, la Rand estimait que le seul recrutement d'un soldat coûtait en moyenne 15 000 \$; en 2019, le montant s'élevait, estimation basse, à 20 600 \$.

2.1.2. Air Force²⁹

Comme l'Army, l'Air Force a subi une forte décroissance par rapport au milieu des années 2000, passant de 377 000 à 316 000 *airmen*. Depuis 2016, elle cherche à étoffer ses effectifs et vise une force d'active oscillant entre 330 et 335 000 *airmen* d'ici à 2030. Ses effectifs autorisés s'élevaient à 333 700 en 2020 (335 485 réalisés), et sa requête pour 2022 à 336 700. Les objectifs de recrutement de l'Air Force sont en légère hausse, avec des cibles pour 2022 de 29 526 contre 27 053 en 2021. Un effort particulier est prévu en matière de délivrance de primes à l'engagement et à la fidélisation dans les domaines critiques que sont le cyber, la maintenance, la filière nucléaire et le renseignement. Le budget total alloué au recrutement stricto sensu s'élèverait à 74,3 millions \$.

2.1.3. Navy

La Navy s'est donnée pour objectif la constitution d'une force d'active de 349 000 *sailors* en 2025. En 2020, elle a dépassé ses objectifs de recrutement et de fidélisation, et affiche une requête de 347 800 en 2021, soit +5 300. Forte de ses bonnes performances, elle revoit ses objectifs légèrement à la baisse pour viser un effectif total de 346 200 en 2022, et un programme de recrutement d'environ 38 000 *enlisted* en 2021, à comparer aux 39 600 de 2020.

2.1.4. Marine Corps

Le Marine Corps a fait le choix de réduire sa composante d'active au profit d'ambitieux objectifs de restructuration et de modernisation³⁰. De fait, plus que tout autre *Service*, le Corps du général Berger a intégré ces dernières années le critère de la maîtrise des coûts dans l'ensemble de son développement capacitaire, ce qui l'a forcé à impulser en interne des compromis douloureux afin que ces derniers ne lui soient pas imposés par le DoD ou le Congrès. En cohérence avec ces objectifs, il vient de publier une directive, « *Talent Management 2030* »³¹, qui préconise l'abandon du système traditionnel de recrutement et de fidélisation, fondé sur une rotation extrêmement rapide et dispendieuse des effectifs lui procurant une force très jeune et dynamique, au profit d'une gestion dans la durée des compétences afin de disposer de *Marines* plus expérimentés et matures, *a priori* plus aptes à relever les défis posés par la

²⁸ Ce montant est désormais stable, indiquant qu'il s'agit probablement d'un nouveau plancher. Notons que sous certaines conditions, la prime d'engagement peut s'élever à 40 000 \$ pour un seul individu (spécialité rare et engagement accéléré).

²⁹ Pour l'instant, l'Air Force gère également les effectifs de la Space Force dont les effectifs autorisés pour 2021 s'élèvent à 9 979 personnels dont 3 545 civils. Pour 2022, les prévisions sont de 12 764 *Guardians*.

³⁰ Navy Budget Request FY 2022 : « *La force d'Active du Marine Corps perd 2 700 postes pour un effectif autorisé de 178 500, reflet de la volonté de la Navy de faire l'effort sur la modernisation et de se séparer d'entités en sur-nombre dans les domaines des blindés, du franchissement et de la Police Militaire* ».

³¹ U.S. Marine Corps, « *Talent Management 2030* », General Berger, 3 novembre 2021.

perspective d'engagements conventionnels de haute intensité. Il s'agit là d'une véritable « révolution interne » et d'un changement profond de mentalité qui pourraient à terme changer la marque de fabrique du Corps.

Fort de 186 200 *Marines* en 2020, le Corps s'est fixé un effectif à atteindre de 184 100 en 2021 puis 178 500 en 2022, et établit son effectif plancher terminal à 172 000. En 2021, le Corps devait recruter 29 600 individus, soit environ 16% de ses effectifs.

2.2. Les données démographiques du problème

2.2.1. Les grandes tendances démographiques américaines

À court terme, comme le note le bureau fédéral du recensement dans sa dernière radioscopie décennale de 2020, l'année 2030 marquera un tournant dans l'histoire démographique américaine pour deux raisons majeures : à cette date, les « baby-boomers » (plus de 65 ans) seront numériquement supérieurs à la population des moins de 18 ans, et, à partir de 2030, le principal facteur de croissance de la population sera l'immigration (voir annexe 3).

S'agissant des catégories de population intéressant au premier chef les armées, les statistiques permettent de relever les tendances suivantes : la tranche d'âge 18-24 ans continue de croître, modestement toutefois, et surtout de se diversifier ethniquement sous l'effet d'une double inflexion, l'effondrement de la proportion des « Blancs » d'une part, la poussée hispanique et bi/multiraciale d'autre part.

À plus long terme, ces tendances vont s'amplifier³². D'une part, la proportion de la population-cible du recrutement va baisser et devra soutenir un pourcentage toujours plus élevé d'Américains du troisième âge. D'autre part, les « *Non-Hispanic Whites* » seront passés de 198 millions en 2016 à 179 millions en 2060 (soit de 61% à 44% de la population totale, corollaire d'une baisse d'environ 10% en volume), alors que dans le même temps, la population dite hispanique aura pratiquement doublé (de 57 à 111 millions, soit 27,5% de la population totale), de même que la population « asiatique » (9%). Enfin, les immigrants représenteront une proportion toujours plus importante de la population-cible.

Face au défi financier que représente le vieillissement de la population, la cohorte des 18-24 ans risque d'être encline à rechercher des activités professionnelles plus lucratives que le métier militaire. Pour les armées, où sont aujourd'hui légèrement surreprésentés les « Blancs »³³, le défi sera donc double : attirer davantage ces populations « non-blanches » et les populations récemment immigrées, et gérer, probablement sur une longue durée, le différentiel de représentativité entre un leadership très majoritairement « blanc »³⁴ et des forces armées de plus en plus ethniquement diverses (*pluralistic*).

³² Voir tableaux statistiques en Annexe 3.

³³ Au sein du corps des officiers surtout, alors que chez les *enlisted*, le pourcentage est à peu près conforme à la proportion de la population générale (67,2% de « *Whites* » au sens large, incluant une partie des Hispaniques).

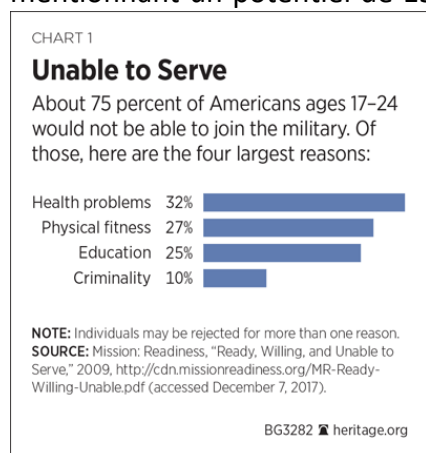
³⁴ En 2020, 76,1% des officiers sont catégorisés « blancs » et 23,9% se reconnaissent dans des « minorités raciales », alors que 32,8% des *enlisted* se revendiquent de ces minorités.

2.2.2. Les facteurs clés

La plupart des études américaines portant sur les problématiques de recrutement et de fidélisation identifient quatre facteurs majeurs conditionnant le niveau quantitatif et qualitatif des forces armées. Il s'agit de la santé, de l'aptitude physique, de l'éducation et des antécédents judiciaires. Si l'on devait synthétiser les constats effectués en quelques données brutes, on aboutirait au bilan provisoire suivant³⁵ :

- ➔ 71% environ des jeunes Américains de la classe d'âge 18-24 ans (la cible principale des services de recrutement des armées) sont inaptes au service avant même toute prise en compte de leur éventuelle candidature³⁶ ; cela représente 24 millions d'individus sur un réservoir de 34 millions³⁷.
- ➔ Une recrue potentielle sur trois est inapte pour cause de surpoids.
- ➔ Une recrue potentielle sur quatre n'a pas le niveau minimal d'éducation requis (soit un diplôme de fin de cycle secondaire, soit un équivalent GED).
- ➔ Une recrue potentielle sur dix a un casier judiciaire rédhibitoire.
- ➔ Du « réservoir » exploitable, seul un individu sur huit souhaite rejoindre les armées. Parmi ce 1/8^{ème}, 30% des titulaires des diplômes requis échouent malgré tout aux tests d'entrée (*Armed Forces Qualification Test* – AFQT) dont il est pourtant reconnu que le niveau d'exigence est particulièrement faible.

Autrement posé, le problème se présente comme suit : chaque année, seulement 180 000 jeunes Américains sont aptes et volontaires pour servir (fourchette haute, certains instituts mentionnant un potentiel de 150 000), pour un besoin moyen exprimé par le DoD oscillant



entre 150 000 et 175 000 nouvelles recrues³⁸. La marge est donc extrêmement réduite puisque les forces armées subissent la « concurrence » du reste des forces de sécurité, que le réservoir lui-même varie, parfois à la baisse, en fonction de la conjoncture économique notamment, et que les besoins des forces armées se décomposent en une multitude d'aptitudes parfois techniquement exigeantes qui contribuent à durcir davantage la sélection. Ces statistiques sont d'autant plus préoccupantes que la démographie américaine reste relativement dynamique et que le volume de potentielles recrues demeure stable. Les besoins en effectifs des armées fluctuent et ont augmenté récemment, après une forte baisse post-2015, elle-même succédant à une hausse soutenue amorcée post-2001, mais ils demeurent sous l'étiage du début des années 2000. À l'échelle nationale, on se trouve

³⁵ Le constat est partagé par l'ensemble des instituts officiels et *think tanks*.

³⁶ Source du graphique : Thomas Spoehr et Bridget Handy, « *The looming National Security Crisis: Young Americans Unable to Serve in the Military* », Heritage Foundation, 13 février 2018.

³⁷ Le Secrétaire à la défense James Mattis avait ainsi déclaré : « *To ensure the most lethal and effective fighting force in the world, the Department maintains high mental, physical, and behavioral standards. These necessarily high standards mean that 71% of young Americans (ages 17-24) are ineligible to join the military without a waiver* », U.S. Senate Armed Services Committee, 2017.

³⁸ Selon la Heritage Foundation : 157 896 recrues en 2020 pour la seule Active.

donc face à un problème structurel de qualité que vient aggraver un manque d'intérêt et de motivation pour la chose militaire. La *National Commission on Military, National, and Public Service*, mise en place en 2017, parvient aux mêmes conclusions lorsqu'elle déclare : « *les tendances actuelles en matière de propension à servir et d'éligibilité compromettent la viabilité de notre force professionnelle* »³⁹.

Bien évidemment, comme nous le verrons plus en détails ultérieurement, les forces armées cherchent à mobiliser les 7/8^{ème} restants du réservoir de la jeunesse apte au service⁴⁰, au prix d'un effort de recrutement particulièrement actif voire agressif qui s'appuie sur des milliers de recruteurs et un véritable arsenal de dispositifs incitatifs.

2.3. Les facteurs problématiques pour le recrutement

2.3.1. Santé et condition physique

Bien que le **problème de l'obésité** soit identifié depuis de nombreuses années, la situation continue de se dégrader, au point de représenter un défi national⁴¹. Le CRS⁴² relève ainsi que dès 2012, un rapport d'Health Economics « *estimait que le pourcentage d'individus inaptes au service pour cause de surpoids avait plus que doublé pour les hommes et triplé pour les femmes entre 1959 et 2008, et que depuis 2008, le taux d'obésité avait continué à augmenter* »⁴³. Les statistiques de 2018 révèlent ainsi que la prévalence de l'obésité est de 42% chez la population adulte et de 21% chez les adolescents⁴⁴ (voir annexe 4). Il est prévu qu'elle augmente d'ici 2030 (43,5% des adultes et 24,2% des adolescents). Les populations noires et hispaniques sont les plus touchées par l'obésité, chez l'adolescent comme chez l'adulte. Dans ce dernier cas, la situation est toutefois plus homogène⁴⁵.

Sur le plan géographique, les statistiques montrent que des quatre grandes régions américaines, ce sont le Sud (33%) et le Midwest (34%) qui sont le plus touchés alors que ces territoires constituent le vivier principal de recrutement⁴⁶.

³⁹ National Commission on Military, National and Public Service, « *Inspired to Serve* », mars 2020.

⁴⁰ Selon le *Military Times*, 4 millions d'Américains chaque année atteignent 18 ans, mais seulement 30% d'entre eux peuvent satisfaire aux exigences du recrutement. Il ne reste donc que 1,2 million d'individus aptes au service, dont seulement 180 000 sont volontaires pour servir (la propension à l'engagement est en moyenne de 15% sur une classe d'âge).

⁴¹ Lawrence Kapp, *Recruiting and Retention in the Active Component Military: Are There Problems?*, CRS Report, Washington (D.C.), Congressional Research Service, 25 février 2002. Ce rapport alertait déjà sur les conséquences prévisibles de la hausse du taux d'obésité.

⁴² Erin Tompkins, *Obesity in the United States and Effects on Military Recruiting*, Washington (D.C.), Congressional Research Service, Décembre 2020.

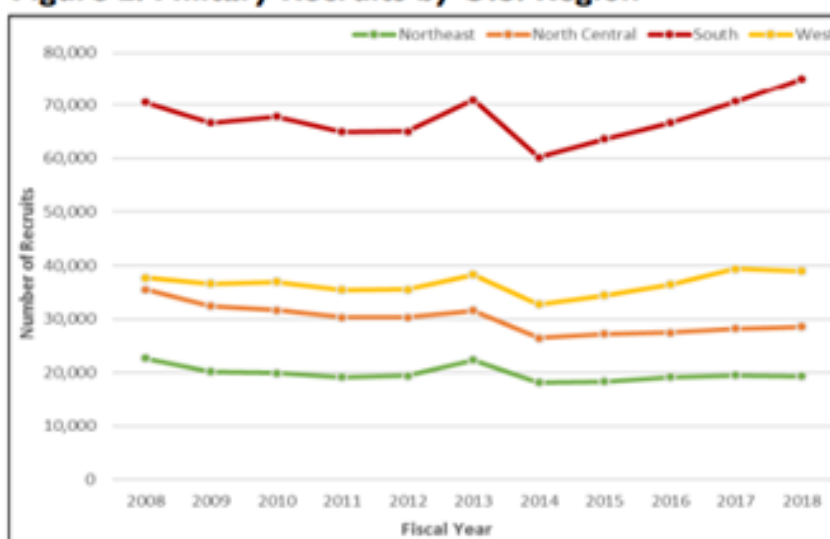
⁴³ Koehlmoos TP, Banaag A, Madsen CK, Adirim T. Child, « Unfit for Service: The implications of rising obesity for US Military Recruitment », *Health Economy*, Vol. 21, n°11, novembre 2012, pp. 1348-66.

⁴⁴ Données fournies par le National Health and Nutrition Examination Survey (NHANES).

⁴⁵ La prévalence de l'obésité est d'environ 26% chez les enfants hispaniques et 22% chez les enfants noirs non-hispaniques, pour 14% chez les Blancs non-hispaniques. Chez les adultes, les Noirs non-hispaniques sont à 50% obèses, pour 45% chez les Hispaniques et 42% chez les Blancs.

⁴⁶ Alors qu'il s'agit des régions où le taux de recrutement est le plus élevé, une étude d'une institution militaire de Caroline du Sud, *The Citadel*, révèle que les recrues de 10 États du Sud sont en moyenne en moins bonne condition

Figure 2. Military Recruits by U.S. Region



Source: DOD, "Population Representation in the Military Services, Fiscal Year 2018" at https://www.cna.org/pop-rep/2018/appendix/d_10.html

Source du graphique : Erin Tompkins, « *Obesity in the United States and Effects on Military Recruiting* », Congressional Research Service, IF 11708, 22 décembre 2020.

Ironie du sort, la mise en place des standards de recrutement dès 1775 visait principalement à écarter les recrues trop faibles pour cause de sous-nutrition. En 2021, la nourriture demeure un défi : il n'est toutefois plus question de sous-nutrition, mais de sur- et malnutrition qui, conjuguée à un mode de vie sédentaire, transforme les corps et les rend débiles⁴⁷.

Obésité et surpoids représentent un surcoût financier pour les forces armées qui ont mis en place des programmes pour aider les recrues concernées à perdre du poids. Or, les risques de blessure en phase de formation initiale, le faible rendement des populations concernées, la prise en charge des soins spécifiques et les échecs en cours de formation représenteraient un surcoût de 1,5 Md \$ et 650 000 journées de travail chaque année⁴⁸. Entre 8 et 9% de la force d'active est considérée en surpoids.

Certes, il est toujours possible de faire fluctuer les effectifs des armées à la baisse et ainsi limiter les effets de la prévalence de l'obésité. Il s'agit là d'une solution de facilité qui ne devrait reposer que sur des données objectives et politiquement acceptables au vu des possibles conséquences sur la valeur opérationnelle, dans la durée, des forces armées. Un autre axe d'effort, plus réaliste et proactif, consiste à développer davantage les programmes de pré-recrutement qui servent à préparer physiquement les recrues et ainsi à faciliter leur parcours

physique que leurs pairs d'autres régions, et qu'elles étaient de 22 à 28% plus à risques en période de formation initiale (blessure physique). Meghann Myers, *Army Times*, 10 octobre 2018.

⁴⁷ La tendance est effectivement inquiétante : le Trust for America's Health rapporte qu'en 2006, le Mississippi était le seul État dont le taux d'obésité chez les adultes dépassait les 30% ; aujourd'hui, on compte 30 États dans ce cas. Laura M. Segal, Jack Rayburn, and Stacy E. Beck, *The State of Obesity: 2017*, Trust for America's Health, August 2017. <http://healthyamericans.org/assets/files/TFAH-2017-ObesityReport-FINAL.pdf>.

⁴⁸ Selon une étude de James Long, Modern War Institute, West Point, 14 février 2019 : « 20% de la force en surpoids utilise 46% des consultations médicales ». Ces données sont confirmées par l'Institute of Medicine (IOM) : « 80% des recrues ayant suivi des programmes pour perdre du poids et ayant finalement réussi les tests d'entrée ou bénéficié d'une dérogation n'ont toutefois pas achevé leur premier contrat, au prix d'un surcoût considérable ».

initial, le tout en s'adossant à de multiples programmes, locaux et nationaux, destinés à « ré-éduquer » la population sur le plan de ses habitudes alimentaires et de l'activité physique en général⁴⁹. Le défi est donc national⁵⁰, et sa dimension systémique et culturelle n'est pas sans inquiéter, d'autant que parmi les populations appelées à croître plus rapidement en proportion des Blancs, se trouve l'ethnie hispanique, particulièrement touchée par ce fléau. Enfin, certains en viennent à prôner le recours à la conscription qui permettrait de puiser dans un vivier considérable, mais cette hypothèse transpose le débat dans une dimension éminemment politique et sociétale qu'il ne s'agit pas de traiter ici⁵¹.

Si environ un tiers des jeunes adultes sont inaptes au service pour cause de surpoids, environ 32% le sont également pour d'autres troubles physiques tels que l'asthme, des déficiences auditives ou visuelles, mais aussi certaines **maladies mentales** (voir annexe 5). Là encore, les statistiques officielles américaines sont particulièrement préoccupantes⁵². La santé mentale des jeunes se dégrade (16,5% des jeunes Américains entre 6-17 ans ont connu un trouble mental en 2016, et 9,7% de cette tranche d'âge souffre de dépression sévère, ce taux étant encore plus élevé s'agissant des personnes bi/multiraciales, soit 12,4%). Il en va de même s'agissant des adultes : selon la NAMI⁵³, en 2019, 20,6% des adultes ont connu des troubles mentaux, et 5,2% une maladie mentale sérieuse. En 2008, 19,1% de la tranche 18-25 ans avait connu des troubles psychiques ; en 2018, les données s'élevaient à 26,3%. Autre constat, 60% des jeunes souffrant de dépression grave n'ont pas reçu le moindre traitement sur la période 2017-2018, et la situation ne semble pas s'être améliorée depuis.

2.3.2. Le niveau d'éducation

Tous les *Services* exigent que toute recrue soit titulaire *a minima* d'un diplôme de fin de cycle secondaire (*high school diploma*) ou d'une équivalence (*General Equivalency Diploma – GED*), censés garantir un niveau minimum en matière de culture générale, d'aptitudes cognitives et de capacité à suivre un programme de formation exigeant.

Or, si les statistiques officielles du *National Center for Education Statistics* (NCES) font état de 83% d'une classe d'âge diplômée, les statistiques locales dressent un bilan nettement plus nuancé, relevant que nombre de dérogations de complaisance sont chaque année accordées par les établissements, et qu'un pourcentage non négligeable d'individus ne terminent pas leur scolarité régulière⁵⁴. S'ajoute une controverse interne aux armées, certains experts esti-

⁴⁹ Mission: Readiness, « *Too Fat to Fight* », 2010, p. 7, http://cdn.missionreadiness.org/MR_Too_Fat_to_Fight-1.pdf, et Mission: Readiness, « *Unhealthy and Unprepared* », 2018.

⁵⁰ « Health as a National Security Issue: Obesity and Behavioral Health Conditions among Military Children », *Health Affairs*, Vol. 39, n°10, octobre 2020, pp. 1719-27.

⁵¹ Les tenants de la réintroduction de la conscription, totale ou partielle, considèrent schématiquement qu'une telle mesure élargirait considérablement le bassin de recrutement et permettrait en conséquence de disposer de recrues de bien meilleure qualité, de supprimer le coûteux système des primes compensatoires, et de réintégrer des milliers de recruteurs dans les unités de combat. Voir, par exemple, Nick de Gregorio, « *Draft Time: This is Why and How America Should Have Compulsory Military Service* », *The National Interest*, 14 août 2018.

⁵² Mental Health America, *Statistics 2021 Key Findings*, 2021.

⁵³ National Alliance on Mental Illness.

⁵⁴ La critique souligne que ces statistiques ne prennent pas en compte la baisse du niveau d'exigence, le fait que les données sont incomplètes, et que nombre d'étudiants sont en réalité transférés vers d'autres programmes.

mant que les tests effectués sont exigeants et reviennent à éliminer beaucoup trop de potentielles recrues pourtant titulaires des qualifications requises. D'autres y voient *a contrario* le signe d'une baisse significative du niveau scolaire, les tests étant notoirement abordables⁵⁵. Par ailleurs, tous les *Services* constatent que les recrues titulaires d'un GED peinent de fait à franchir l'étape des *Armed Forces Qualification Tests* (AFQT), ce qui vient conforter la thèse d'une baisse de niveau et d'un problème systémique⁵⁶.

Les initiatives, programmes et autres mesures prises par les localités, États et au niveau fédéral pour remédier à cette baisse du niveau académique ou pour préparer les potentielles recrues sur le plan intellectuel sont légion. Comme dans le domaine de la santé, le problème est toutefois systémique et ne pourra être corrigé qu'au prix de réformes structurelles s'inscrivant dans le temps.

2.3.3. Les antécédents judiciaires (Criminal History)

À l'échelle nationale, 10% des jeunes adultes ne peuvent prétendre à rejoindre les armées en raison d'antécédents judiciaires. Ces antécédents incluent toutes sortes de délits⁵⁷, et notamment l'usage – ou la distribution – chronique de drogues illicites ou récréatives. De plus, la crise des opioïdes, véritable fléau qui est d'ailleurs qualifié d'urgence sanitaire nationale depuis 2017, touche de plein fouet cette jeune population⁵⁸.

Une fois de plus, programmes et initiatives ne manquent pas, qu'il s'agisse des Junior ROTC, du scoutisme, ou des Boys & Girls Clubs of America. Certains programmes majeurs, tels que le *Drug Abuse Resistance Education* (DARE) programme sur lequel l'État fédéral s'est appuyé pendant des années, se sont toutefois montré inefficaces.

2.4. Une situation globale alarmante

2.4.1. Une préoccupation grandissante : les forces armées et la « Generation Z »

La littérature sur la génération Z, qui succède aux *Millennials*, est abondante et fait l'objet d'incessantes controverses. Indépendamment de tout jugement de valeur, la plupart des experts⁵⁹ s'accordent toutefois sur le fait que les *Zers* sont majoritairement individualistes voire égoïques, à la fois acteurs et dépendants des réseaux numériques, animés d'un éthos fondé sur le « droit à » (*entitlement*), habitués à un mode de vie sédentaire et protecteur, naturellement

⁵⁵ Thomas Spoehr et Bridget Handy, « *The looming National Security Crisis: Young Americans Unable to Serve in the Military* », Heritage Foundation, 13 février 2018. Les extraits des batteries de tests disponibles sur internet en sont une consternante confirmation. La Heritage Foundation précise à ce sujet que 22% des adultes sont incapables de nommer l'une des trois branches du gouvernement, et que 37% ne connaissent pas les droits spécifiés par le Premier amendement.

⁵⁶ Des sociétés proposent des échantillons de tests dans des revues telles que *AFQT for Dummies*. Un exemple type : « *Five workers earn \$135/day. What is the total amount earned by the five workers?* ».

⁵⁷ Voir la liste des délits et crimes rédhibitoires : U.S. Army, *Disqualifiers* – <http://army.com/info/usa/disqualifiers>.

⁵⁸ National Institute on Drug Abuse, « *Misuse of Prescription Drugs* », janvier 2018 – <https://www.drugabuse.gov/publications/research-reports/prescription-drugs/trends-in-prescription-drug-abuse/adolescents-young-adults>

⁵⁹ Voir, par exemple : Barenberg, O. & Corzo, S., « Generation Z is not afraid », *Harvard Political Review*, 2019 ou Patel, D., « 8 ways Generation Z will differ from millennials in the workplace », *Forbes*, 2018.

critiques de l'ordre établi, et généralement créatifs, porteurs de projets, et désinhibés. Certains observateurs, optimistes et volontaristes, estiment que cette génération présente des atouts non négligeables pour des armées de plus en plus technologiquement avancées se vouant à la pointe de l'innovation, et qu'il est possible de relever ce défi de l'intégration des Zers par des adaptations internes innovantes, au prix d'une démarche introspective qui permettra d'embrasser les tendances identifiées pour mieux les juguler et en tirer profit. D'autres, plus pessimistes, estiment que le « carcan » disciplinaire, à la fois formel et informel, constitutif de toute force militaire dont la vocation première est le combat au prix éventuel du sacrifice suprême, est intrinsèquement incompatible avec l'intégration de recrues volatiles, exigeantes, susceptibles et, pour un grand nombre, manquant de « repères de vie ». D'autres encore considèrent que l'exercice même du commandement est appelé à évoluer en profondeur afin de prendre en compte une jeunesse notoirement rétive à l'autorité, sûre d'elle-même et revendicative⁶⁰. Les tendances ainsi décrites, qui ne sont en soi ni nouvelles ni soudaines, s'inscrivent toutefois dans une évolution sociétale profonde dont il est encore difficile d'appréhender les conséquences de long terme.

Dans ce contexte, de nouveaux défis, généralement rassemblés sous le vocable de l'inclusivité (genre (s), transsexualité, etc.) et portés par le courant progressiste, se multiplient et s'intensifient rapidement. Dès son arrivée au pouvoir, le président Biden a révisé l'ensemble des textes régissant la politique du personnel du DoD et a fait paraître les *Executive Orders* (EO) 1398, "*Preventing And Combating Discrimination On The Basis Of Gender Identity Or Sexual Orientation*" et 14004, "*Enabling All Qualified Americans To Serve Their Country In Uniform*", des textes visant à autoriser *a priori* tout individu à servir, quelle que soit sa situation personnelle, à partir du moment où il satisfait aux standards, y compris en cas de dysphorie connue, ou de prise d'un traitement hormonal pré ou post-intervention chirurgicale⁶¹. Les soins afférents seront donc systématiquement pris en charge par le DoD⁶² et, en cas de « dispense honorable », pour toute la vie de l'individu concerné (via le ministère des *Veterans Affairs*). Ces nouvelles directives font l'objet d'une âpre controverse, en interne du DoD comme dans le reste de la société civile. Quelques films publicitaires de recrutement diffusés par les *Services* qui cherchent, selon les mots de Laura De Francisco, porte-parole du service de recrutement de l'Army, à « combler le fossé d'acceptabilité entre la Gen Z et l'Army par des témoignages, rares à ce jour, de personnes derrière l'uniforme » ont récemment défrayé la chronique, les uns y voyant un reniement de toutes les « valeurs » fondatrices de la chose militaire, les autres une légitime prise en compte d'une nouvelle réalité sociale. Certains ont d'ailleurs été retirés⁶³.

⁶⁰ James Long, « *It's Not the Economy: Why the Army Missed Its Recruitment Goals and What To Do About It* », « Les problèmes de discipline et le "*sense of entitlement*" ont déjà conduit à revoir les programmes de formation initiale et interrogent le niveau de readiness. Il est possible que nos effectifs soient artificiellement gonflés par le recours à l'assouplissement des procédures de sélection », *Modern War Institute*, West Point, 14 février 2019.

⁶¹ Une étude de référence de 2016 réalisée par la Rand estime qu'il y aurait entre 1 320 et 6 630 personnels transgenres en service, et cite une étude les estimant à environ 2 450 dans l'active et 1 510 dans la Réserve. La plupart des individus concernés sont des *enlisted*. *Assessing the Implications of Allowing Transgender Personnel to Serve Openly*, Santa Monica, Rand, 2016 – https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1530.html

⁶² Vanden Brook, « Le Pentagone a dépensé \$8 millions pour traiter plus de 1 500 transgenres, dont 161 interventions chirurgicales, depuis 2016 », ABC News, 27 février 2019.

⁶³ Voir U.S. Army Ad, « *The Calling* », <http://www.goarmy.com/TheCalling>, mai 2021.

2.4.2. Un lien Armée-Nation qui se distend

Phénomène connexe préoccupant pour les armées, l'on constate aux États-Unis, nonobstant le patriotisme affiché, une distanciation (« *estrangement* ») grandissante d'avec la société dans son ensemble. Cette situation s'explique en partie par une évolution générationnelle profonde qui voit la part des potentielles jeunes recrues n'ayant aucun lien personnel, par le truchement familial notamment, avec les armées ne cesser de croître. Ce phénomène vient démentir de fréquents préjugés inférant du patriotisme américain particulièrement démonstratif qu'il est en soi mobilisateur. Or, l'attrait pour le métier des armes et la connaissance de ce milieu sont à la fois faibles et déclinants, comme l'admettait en 2019 le leadership du Pentagone⁶⁴. Il est en effet désormais documenté⁶⁵ que la concentration des vétérans dans un endroit donné exerce une influence notable sur le taux de candidats au recrutement (une augmentation moyenne de 8%). Cette influence se combine à celle des unités d'active stationnées dans ladite région. Sachant que plus d'un tiers des unités d'active sont concentrées dans le Sud-Est, l'impact sur le recrutement est manifeste⁶⁶ et conduit à une surreprésentation des jeunes adultes issus de cette région des États-Unis. On assiste donc à un double-effet distanciation-concentration géographique qui tend à éroder le lien armée-nation et, concomitamment, à faire porter l'effort de génération des forces sur le Grand-Sud américain et les familles proches culturellement du milieu militaire, facteur en retour d'un phénomène d'endorecrutement ou de reproduction sociale.

On évoque ainsi au Pentagone un fossé grandissant entre les milieux civil et militaire, caractérisé par des perceptions erronées, une certaine méconnaissance et un défaut d'identification au personnel militaire. Ce fossé est principalement dû à la réduction de l'empreinte militaire aux États-Unis, à la baisse de la population des vétérans et à une communication excessive sur les risques associés au métier militaire. Selon le DoD, seuls 12% des jeunes Américains estiment avoir « beaucoup en commun » avec la population militaire (en 1995, 40% des jeunes Américains avaient un parent ayant servi dans les armées ; en 2017, seulement 15% étaient dans ce cas). Le risque, physique et mental, inhérent au métier militaire, particulièrement mis en avant par la filmographie nationale et les conséquences sanitaires des campagnes de contre-insurrection, s'avère particulièrement dissuasif. Globalement, lorsqu'on leur demande s'ils envisagent de s'engager dans les cinq ans à venir, 87% de la cohorte répond : « absolument pas » ou « probablement pas ». S'agissant des standards de recrutement, ils limitent *de facto* le réservoir potentiel au point que seuls 2% des jeunes âgés de 17 à 21 ans sont éligibles, enclins à s'engager, et d'un niveau académique élevé. Enfin, sur le plan de la représentativité, le défi à venir concernerait principalement les populations « hispanique » et « asiatique », la population féminine, à attirer davantage, et la diversification géographique, 42% des recrues provenant de 6 États seulement (les officiers sont majoritairement recrutés dans le Nord-Est, les *enlisted* dans le Sud).

⁶⁴ Jim Garamone, « Retranscription des propos tenus en conférence de presse par Anthony Kurta, Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness », DoD, 16 mai 2019.

⁶⁵ Rolando Zenteno, « Understanding the South's unequal contribution of military recruits », Institute for Southern Studies, 31 janvier 2020, à partir des travaux de l'Institute for Defense Analysis (IDA).

⁶⁶ Ibid., « 79% des recrues ont un parent ayant servi, ce qui confirme le caractère déterminant de la connaissance du milieu et se traduit par une plus forte propension à envisager une carrière militaire ».

2.5. Les réponses apportées ou préconisées

Deux niveaux sont à considérer : le politique (Exécutif et Législatif), local ou fédéral, et le militaire, le DoD et chacun des *Services*.

2.5.1. Au niveau fédéral

La crise est jugée à ce point sévère que l'association « *Mission: Readiness* »⁶⁷, créée en 2009 à l'initiative de quelques généraux à la retraite, compte désormais 750 membres (anciens généraux et amiraux) et conduit des études au profit du DoD et du Congrès dont les conclusions et recommandations sont suivies avec le plus grand intérêt⁶⁸. Partant du constat que les fondements du problème échappent aux compétences intrinsèques de la défense, sa proposition phare consiste en la mise sur pied d'un « *Interagency Advisory Committee* » constitué de hauts responsables rattachés aux ministères de la Justice, de l'Éducation et de l'Agriculture, qui serait chargé d'élaborer une stratégie de long terme destinée à permettre à un pourcentage plus élevé de jeunes Américains d'être éligibles au métier des armes⁶⁹. En découlent les principales recommandations suivantes :

Au niveau exécutif :

- ➔ Lancer un programme de sensibilisation et de promotion destiné au grand public ;
- ➔ Nommer des personnalités reconnues à la tête du *President's Council on Fitness, Sports & Nutrition*⁷⁰.

Au niveau législatif (Congrès et États) :

- ➔ Développer des programmes tels que le Junior ROTC (sous la responsabilité du DoD), le scoutisme, *Big Brother–Big Sister*, et les sports en général, en particulier dans les zones et localités « sensibles » ;
- ➔ Autoriser par la loi la présence renforcée de personnel militaire dans les écoles du secondaire à fin de sensibilisation au métier des armes⁷¹.

⁶⁷ Nonprofit Council for a Strong America, <https://www.strongnation.org/>

⁶⁸ General Malcolm Frost, « *A Looming National Security Crisis: Young Americans Unable to Join the Military* », The Heritage Foundation et Mission: Readiness, 12 octobre 2017, video : <http://www.heritage.org/defense/event/looming-national-security-crisis-young-americans-unable-join-the-military>

⁶⁹ Mission: Readiness, « *Ready, Willing, and Unable to Serve* » – <http://cdn.missionreadiness.org/NATEE1109.pdf>

⁷⁰ [About the President's Council on Sports, Fitness & Nutrition | health.gov](#), créé en 1956.

⁷¹ Seth Kershner et Scott Harding, « *Do Military Recruiters Belong in Schools?* », *Education Week*, 27 octobre 2015. Il s'agit d'un sujet sensible, les armées s'estimant lésées par rapport à d'autres services dits de sécurité qui, contrairement à elles, n'ont pas légalement obligation de mentionner les risques associés au métier en question.

2.5.2. Au sein de la défense

Comme le souligne la Heritage Foundation⁷², le DoD consacre des efforts substantiels à l'entreprise de recrutement et s'appuie sur le bureau *Joint Advertising, Market Research and Studies* (JAMRS) placé sous la coupe de l'*Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness*. Toutefois, le JAMRS, et les *Services*, tendent à parer au plus pressé et à négliger les études de long terme. Le Pentagone manipule en effet principalement les leviers des primes et du nombre de recruteurs. La Heritage recommande en conséquence :

- ➔ D'améliorer le soutien procuré aux recruteurs qui aident, en marge de leurs activités régulières, les potentielles recrues à améliorer leurs aptitudes physiques ;
- ➔ De chercher à mieux comprendre les facteurs disqualifiants ;
- ➔ De recourir à des personnalités-modèles pour promouvoir le métier des armes et la condition physique ;
- ➔ D'encourager des contacts plus en amont entre les recruteurs et les jeunes populations ;
- ➔ D'harmoniser les procédures entre *Services* afin d'éviter que les efforts des recruteurs des différentes armées au sein d'un même établissement scolaire se neutralisent ;
- ➔ De mieux sélectionner les responsables du recrutement (au sein de l'Army, les 5 derniers commandants de l'*US Army Recruiting Command* n'avaient aucune expérience du recrutement) ;
- ➔ De normaliser le recours au *Armed Services Vocational Aptitude Battery Career Exploration Program* (ASVAB CEP), un test national qui permet à la jeune population d'évaluer ses capacités et d'identifier de possibles parcours professionnels ;
- ➔ D'adapter les mesures incitatives à la réalité des attentes et des préférences de la jeunesse ;
- ➔ Et d'améliorer l'instruction civique.

Notons également que les standards définis et imposés par le DoD font eux-mêmes l'objet de débats récurrents, comme précédemment évoqué au sujet de l'éducation. Certains estiment qu'ils sont trop exigeants, en particulier en matière de santé et de comportement, au vu des évolutions sociétales. Ainsi, la politique des tatouages est jugée discriminante, et les dispositions encadrant l'usage antérieur de drogues, particulièrement le cannabis, trop rigides, d'autant que désormais 8 États américains ont légalisé ce produit. Certes, des dérogations sont aujourd'hui possibles, mais elles décourageraient trop de recrues potentielles⁷³.

⁷² Voir Thomas W. Spoehr, « Improving America's Long Term Military Recruiting Outlook », *Backgrounder* n° 3657, Center for National Defense, The Heritage Foundation, 5 octobre 2021.

⁷³ Voir annexe 5, Standards médicaux.

2.6. La problématique de la fidélisation

Concernant le cas particulier de l'attrition en période de formation initiale (6 mois environ) et de la fidélisation sur 36 mois, la dernière étude de référence conduite par la Rand Corporation en 2021 permet de mettre en exergue les éléments suivants⁷⁴ :

- ➔ Des disparités entre *Services* : l'*Army* a le taux d'attrition le plus élevé à l'issue des 36 premiers mois de service (29,7%), le *Marine Corps* le plus bas (18,5%). Quelle que soit l'armée, c'est au cours des premiers six mois que le taux d'attrition est le plus élevé ; à partir du septième mois, il reste à peu près constant. Le taux d'attrition est multifactoriel et dépend du leadership, du rythme opérationnel, de la pertinence ressentie des activités, et des dispositifs de soutien, notamment le rôle de la famille, souvent handicapant.
- ➔ L'impact des caractéristiques démographiques : c'est dans l'*Army* que le taux d'attrition du personnel féminin est le plus élevé, et dans la Navy que les recrues n'ayant pas un diplôme de fin d'études ou équivalent connaissent le plus fort taux d'attrition. Enfin, les recrues mariées sont plus vulnérables à l'attrition au cours de la première année, mais connaissent un faible taux ensuite.
- ➔ S'agissant plus particulièrement de l'*Army*, la Rand note que la première affectation joue un rôle clé dans le processus d'adaptation de la jeune recrue et les conséquences éventuelles en matière d'attrition. Plus encore que la localisation géographique, c'est la combinaison culture régimentaire-rôle du *senior NCO* (l'équivalent d'un président des sous-officiers et militaires du rang qui détient des prérogatives majeures, y compris de commandement, dans le système américain) qui est déterminante.

La problématique de l'attrition est intrinsèquement complexe, l'étude démontrant que les taux et périodes à risque varient selon les catégories d'individus, eux-mêmes sujets à des comportements hétérogènes influencés par leur vécu. Il est donc illusoire de penser corriger ce problème récurrent par l'application de mesures générales, ni même en se fondant sur des prédictions catégorielles, le « vécu antérieur » de chacun restant un facteur majeur et difficilement mesurable. De nombreux facteurs liés à l'attrition ne sont en outre pas discernables *a priori* ; le véritable juge de paix demeure le ressenti individuel et l'attrait pour le métier des armes.

Une mesure spécifique, le *Selective Reenlistment Bonus* (SRB)

Surnommé le « *Selective Retention Bonus* », il s'agit d'une prime payée aux *enlisted* pour encourager le réengagement et la fidélisation dans des filières critiques. À ce jour, le montant maximal autorisé est de 25 000 \$ par an, soit 100 000 \$ pour un réengagement normé de 4 ans. Cette mesure est renouvelable une fois.

⁷⁴ James V. Marrone, *Predicting 36-Month Attrition in the U.S. Military*, Rand, 28 avril 2020.

2.7. Recrutement, fidélisation et le défi de la *readiness*

La *readiness*⁷⁵ repose sur trois piliers : les effectifs, les équipements et le diptyque formation-entraînement. Pour le DOD⁷⁶, la *readiness* est « *l'aptitude des forces militaires à combattre et relever les défis posés par les missions assignées* ». Il s'agit donc de « produire » et « soutenir » dans la durée des unités militaires opérationnelles, l'effort portant prioritairement sur le combattant. La *readiness* est financée par les fonds *Military Personnel (MilPers)* et *Operations and Maintenance (O&M)*. Pour 2021, en complément des fonds *MilPers* précédemment détaillés, \$290 Mds ont été requis pour abonder le budget *O&M*, soit environ 41% du budget dit discrétionnaire du DoD.

2.7.1. L'état des lieux

Le débat sur la *readiness* des forces américaines a gagné la scène politique nationale⁷⁷ à partir de 2015-2016, au moment où la combinaison des réductions budgétaires, du maintien d'un rythme opérationnel plus soutenu que prévu au Moyen-Orient, et de la montée en puissance de la Russie et de la Chine imprimait sa marque sur des forces américaines suremployées. Deux appréciations du niveau de *readiness* s'affrontent toutefois et dominent les débats :

- ➔ L'impact négatif de la combinaison du phénomène des *sequestrations*, engagé en 2011, et du rythme opérationnel subi par les armées pendant 15 ans environ, qui a érodé la *readiness*, laissant une impression de fatigue du personnel – et de la société – d'une part, et un retard, parfois inquiétant, dans les programmes de modernisation des équipements et de préparation de l'avenir d'autre part ;
- ➔ Un bilan modérément optimiste qui, tout en constatant quelques déficiences notables, met l'accent sur l'expérience opérationnelle acquise par les armées et le développement de capacités et technologies nouvelles (C4ISR par exemple) qui contribuent à en faire une force mature capable d'adaptation.

La controverse demeure, parfois entretenue par des arguties politiciennes. Quoi qu'il en soit, il est toutefois possible d'identifier quelques tendances, combinant lacunes et progrès, qui méritent effectivement l'attention des autorités politiques, d'autant que le thème de la *readiness* a été porté par l'ensemble des chefs d'état-major d'armée depuis 2015 qui en ont, chacun à sa manière, fait une priorité⁷⁸.

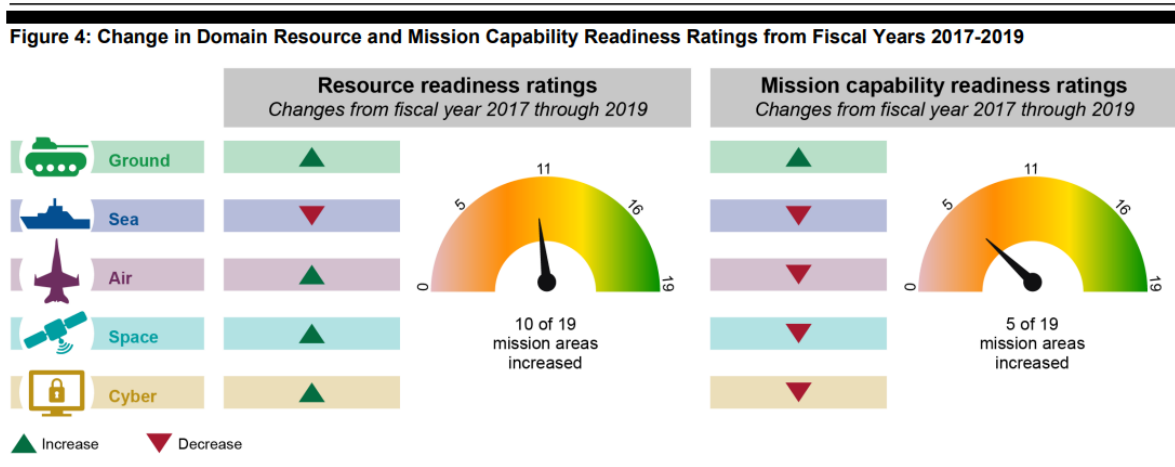
⁷⁵ *The Fundamentals of Military Readiness*, R46559, Washington (D.C.), Congressional Research Service, 2 octobre 2020 – <https://crsreports.congress.gov>

⁷⁶ « *The ability of military forces to fight and meet the demands of assigned missions* ».

⁷⁷ Ce débat est récurrent, la *readiness* étant généralement une priorité des hiérarques des *services*. Ces dernières années, cette question est toutefois devenue un enjeu véritablement politique, en raison principalement du contexte post-COIN.

⁷⁸ Avec à l'esprit, bien évidemment, la conquête de ressources budgétaires.

En se référant au dernier rapport en date du GAO portant sur la période 2017-2019⁷⁹, les points suivants ressortent :



Note: Resource readiness ratings measure the status of personnel, equipment, supplies, and training. Mission capability readiness ratings measure whether a unit can accomplish its designed missions.

Ce bilan provisoire est donc mitigé⁸⁰. Si les efforts fournis par les forces terrestres commencent à porter leurs fruits, on constate que sur le plan de l'aptitude opérationnelle, toutes les autres composantes sont en difficulté, principalement par manque de pilotes qualifiés au sein de l'Air Force, et de capacités de maintenance pour la Navy. En outre, selon le CRS, la montée en puissance des fonctions cyber et espace reste fragile et mal documentée. Enfin, relevons une problématique connexe liée au recours quasi systématique, depuis une dizaine d'années, au mécanisme des *Continuing Resolutions* (CR) qui impose aux armées de reproduire, dans l'attente des ajustements demandés, la gestion budgétaire de l'année précédente, poste par poste, au détriment de besoins opérationnels évolutifs et avérés ; les CR nuisent objectivement à la *readiness*, et génèrent des surcoûts de rattrapage à terme.

2.7.2. Le point par Service

A. Army : le nouveau modèle ReARMM et les questions en suspens⁸¹

Après avoir souffert d'un niveau de préparation opérationnelle jugé insuffisant ces dernières années, et souvent imputé à un rythme opérationnel trop élevé (*high operational tempo*) dû aux déploiements à répétition, l'Army a annoncé en octobre 2020 la mise sur pied d'un nouveau système, le *Regionally Aligned Readiness and Modernization Model* (ReARMM), censé être opérationnel en 2022. Il s'agit de mieux équilibrer les phases opérationnelles et les périodes de formation, d'entraînement et de modernisation, un défi que rencontrent toutes les armées professionnelles opérationnelles.

⁷⁹ MILITARY READINESS: Department of Defense Domain Readiness Varied from Fiscal Year 2017 through Fiscal Year 2019, GAO-21-279, Washington (D.C.), Government Accountability Office, avril 2021.

⁸⁰ Gary J. Schmitt, *Ready or not? The state of America's military*, American Enterprise Institute, 8 avril 2021.

⁸¹ Andrew Feickert, *The Army's New Regionally Aligned Readiness and Modernization Model*, IF 11670, Washington (D.C.), Congressional Research Service, 9 mars 2021.

Dans cette entreprise de reconstruction et de consolidation⁸², l'Army cherche à gagner des effectifs et se restructure en conséquence dans le but de faire face à de possibles engagements de haute intensité (création de *Mobile Short Range Air Defense Battalions* pour 2022, et d'unités cyber et de guerre électronique). Elle rencontre toutefois des difficultés significatives, en particulier sur le plan du personnel et de la formation :

- ➔ Des difficultés majeures sur le plan du recrutement qui compromettent l'atteinte de la cible terminale ;
- ➔ Des spécialités critiques en sous-effectifs (pilotes d'essai civils, unités cyber, brigades d'assistance opérationnelle) ;
- ➔ Des insuffisances en installations d'entraînement et en pilotes de qualité pour son programme d'UAS.

B. Air Force : un défi structurel⁸³

Sur le plan du personnel, l'Air Force fait face à des défis de taille :

- ➔ L'entreprise de consolidation de la *readiness* est compromise par un déficit structurel de pilotes et de maintenanciers (constant de 2006 à 2017, en deçà des effectifs autorisés) ;
- ➔ La situation est particulièrement problématique, ce depuis des années, en ce qui concerne les pilotes et opérateurs de capteurs des systèmes de drones pour des raisons plus complexes encore que pour les autres spécialités : explosion mal anticipée des besoins, contraintes d'emploi spécifiques générant du surmenage, carrières insuffisamment valorisées, (etc.). L'Air Force a pris des mesures correctrices mais dont les effets restent encore incertains⁸⁴ ;
- ➔ Un niveau d'entraînement des pilotes insuffisant en raison principalement du taux d'indisponibilité des aéronefs.

La conclusion est sans appel : même en cas d'expansion, l'Air Force restera dépendante de sa *legacy force* pour plusieurs décennies ; elle doit donc veiller à ne pas sacrifier le niveau opérationnel des unités qui la composent aujourd'hui sur l'autel d'une modernisation évasive.

⁸² *Army Readiness: Progress and Challenges in Rebuilding Personnel, Equipping, and Training*, GAO 19-367T, Washington (D.C.), Government Accountability Office, 6 février 2019.

⁸³ *Air Force Readiness*, Washington (D.C.), Government Accountability Office, 10 octobre 2018.

⁸⁴ *Unmanned Aerial Systems: Air Force Should Take Additional Steps to Improve Aircrew Staffing and Support*, GAO-20-320 Government Accountability Office, Jun 25, 2020.

C. Navy⁸⁵

Pour la Navy, dont le plan stratégique consiste à former une marine forte de 320 à 370 navires habités (contre environ 300 aujourd'hui) et créer de toute pièce une flotte de 70 à 140 drones de surface et sous-marins d'ici 2045⁸⁶, un objectif que beaucoup jugent irréaliste, les préoccupations en matière de *readiness* sont très concrètes et portent principalement sur la gestion du personnel, publiquement critiquée, à la croisée de son modèle organisationnel, de ses habitudes de travail et de la qualité de son leadership.

Plusieurs incidents dont s'est fait écho la presse ont marqué la Navy ces dernières années et ont mis en évidence, aux yeux des parlementaires notamment, des déficiences en matière de management dont les conséquences sur l'aptitude opérationnelle et la crédibilité de la Navy ne pouvaient être ignorées. Les incidents ont révélé à la fois l'incompétence technique d'un certain nombre d'officiers supérieurs, une gestion calamiteuse des effectifs, et des méthodes de management et de leadership inadaptées. Ainsi, à titre d'exemple, le constat a été fait que la plupart du personnel embarqué souffrait d'un manque chronique de sommeil aux effets incapacitants, comparables à ceux d'une intoxication (alcool, drogue). Le GAO estime que les ajustements proposés par la Navy ne sont pas suivis d'effet, et que l'organisation actuelle est structurellement déficiente.

Notons enfin que les fragilités du **Marine Corps** en matière de *readiness* sont avant tout matérielles, même si les nouvelles directives sur le plan du recrutement et de la fidélisation précédemment évoquées laissent entendre que la gestion du potentiel humain n'est pas à ce jour optimale.

Remarques conclusives

Recrutement et fidélisation, en nombre et en qualité, sont une priorité de toutes les armées professionnelles à vocation « expéditionnaire ». Dans ces domaines, garantir le niveau idoine est un combat quotidien. En ce sens, les armées américaines, comme les forces françaises, sont pleinement impliquées dans la vie de la cité puisqu'elles recrutent des citoyens appelés à défendre les intérêts de la nation sous la conduite de chefs militaires répondant et obéissant aux décideurs politiques. Cette évidence n'est toutefois pas toujours appréciée à sa juste valeur en raison d'un phénomène naturel de distanciation qui opère entre le corps social dans son ensemble et les armées, une entité singulière à la mission exorbitante en droit, souvent perçue comme atypique et marginale, voire autonome, que de rares « volontaires » choisissent de rejoindre momentanément, pour diverses raisons.

Les forces américaines et leurs chefs demeurent soucieux de rester « au contact » de la société, voire de la refléter dans sa diversité et ses caractéristiques socio-culturelles. C'est pour cette raison que recrutement et fidélisation sont des enjeux éminemment politiques, prioritaires pour les chefs militaires.

⁸⁵ *Navy Readiness: Additional Efforts Are Needed to Manage Fatigue, Reduce Crewing Shortfalls, and Implement Training*, GAO-21-366, Washington (D.C.), Government Accountability Office, 27 mai 2021.

⁸⁶ Ronald O'Rourke, *Navy Force Structure and Shipbuilding Plans- Background and Issues for Congress*, CRS Report, October 20, 2021, p. 7 – <https://sgp.fas.org/crs/weapons/RL32665.pdf>

A. Réflexions sur les enjeux

Sur le plan politique, certains enjeux critiques définissent les paramètres de l'équation recrutement-fidélisation :

- ➔ La motivation : les États-Unis sont un pays démonstratif, et le patriotisme n'échappe pas à la règle, qui se manifeste avec force gesticulations et symboles au quotidien. Pour être réel, il n'en est pas moins, comme ailleurs, une force en gestation, un état d'esprit cultivé qui ne se concrétise souvent qu'en cas de crise majeure. En effet, on ne peut que constater que seule une faible minorité de la jeunesse américaine est attirée par le métier des armes, ce métier si singulier, et prête à s'engager. Il y a donc là un véritable dilemme pour les forces armées qui bénéficient d'une bonne image et d'un respect communément partagé alors même qu'elles sont au quotidien confrontées à une forme d'indifférence respectueuse qui se traduit par un défaut récurrent de volontariat⁸⁷. L'enjeu est donc politique et national, d'autant que les guerres de contre-insurrection ont à la fois usé et déçu une majorité d'Américains, et que seule une hypothétique mais détestable perspective de conflit majeur semble pouvoir remobiliser le corps social ;
- ➔ La représentativité : il s'agit là d'un sujet éminemment politique, et aujourd'hui instrumentalisé à des fins politiciennes. L'offensive des courants progressistes, qui infuse dans nombre de médias et relais d'opinion, relayée par l'administration Biden, consiste en un ensemble de mesures visant à imposer une philosophie et des pratiques « inclusivistes » au prix de controverses grandissantes. La race et l'ethnie, le genre et autres multiples « orientations », souvent exposées à travers le prisme de la victimisation, sont devenues une obsession américaine. L'armée est aux premières loges et se transforme en terrain d'affrontement, parfois idéologique, et en laboratoire social, comme l'atteste la lecture rendue obligatoire, à tous les niveaux de la hiérarchie, de théories scientifiques critiques controversées et clivantes (*critical race theory* par exemple). La « *culture war* », amplifiée par le phénomène « woke », pénètre les armées, tandis que le discours politiquement convenu des chefs militaires peine à masquer les tensions internes. Il est encore trop tôt pour l'affirmer, mais il ne serait pas surprenant qu'à court terme, des tensions et divisions se fassent jour au sein des différentes forces, avec de fortes répercussions sur la cohésion interne. Les années à venir nous le diront.

La *readiness* est également impactée par des pratiques culturelles internes qui, dans certaines conditions, pour culturelles qu'elles soient, constituent des handicaps structurels :

- ➔ Il en va ainsi de la culture du « body-building » qui inquiète désormais les autorités parce qu'elle est source de problèmes physiques de long terme en raison de la prise de substances toxiques qui l'accompagne et provoque des troubles rénaux particulièrement préoccupants.
- ➔ Un autre sujet de préoccupation concerne le manque de sommeil. Traditionnellement, on dort peu dans les armées américaines. Une journée type débute par un réveil à 4h30, suivi d'une activité physique terminée vers 06h00, d'où s'enchaîne une journée

⁸⁷ Comme le souligne le colonel Benson, « *Lorsqu'on s'engage, on ne signe pas un simple contrat d'embauche ; on choisit un nouveau mode de vie. Lorsqu'une partie des potentielles recrues s'en aperçoivent, elles se désistent* ».

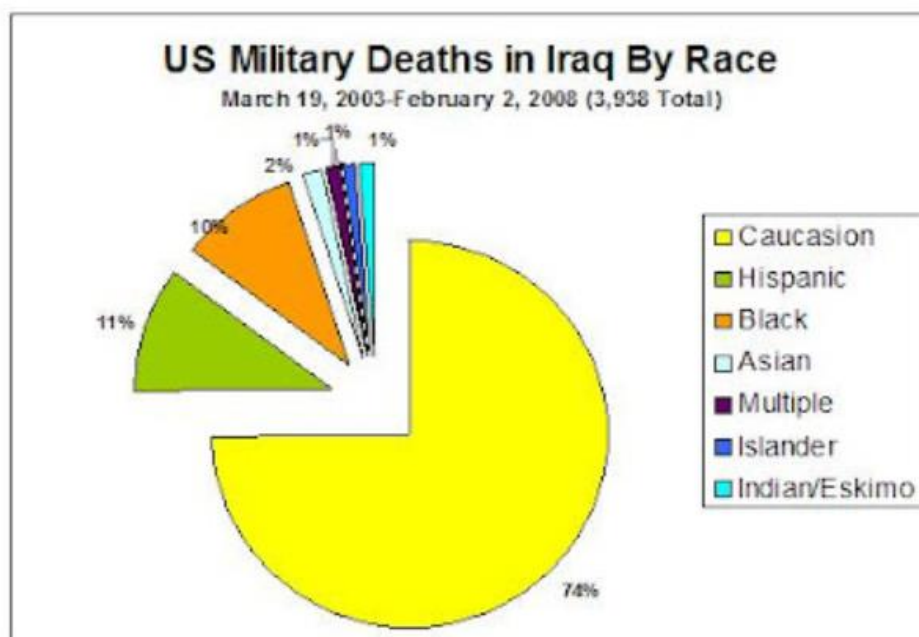
de travail. Mais lorsque la journée s'étire, notamment pour les cadres responsables, la condition physique, sur le long terme, est mise en danger⁸⁸.

- ➔ *L'American way of war* : professionnalisme, rigueur, perfectionnisme, pour admirables qu'ils soient, se conjuguent également pour soumettre les cadres à une forte pression, au quotidien, qui en retour induit des comportements suboptimaux sur le plan du commandement parfois, et de la santé en général.
- ➔ La culture de l'image et ses paradoxes : la filmographie, hollywoodienne notamment, et la publicité, sont toutes deux d'essence mythologisante aux États-Unis. Elles semblent être dissuasives pour nombre de jeunes citoyens impressionnés par les représentations ainsi véhiculées du métier des armes et des « héros » auxquels ils ne peuvent s'identifier. Ce paradoxe est d'autant plus cruel qu'il repose sur une distorsion profonde de la réalité, les armées américaines, à l'exception d'une partie seulement des forces spéciales, n'étant objectivement pas parmi les plus exigeantes sur le plan de la rusticité et de l'engagement individuel, tant le tropisme matériel et technologique les façonne⁸⁹.
- ➔ La persistance de clichés et représentations : la guerre du Vietnam a connu son lot de polémiques, notamment la controverse due, dans les premières années du conflit surtout, au taux proportionnellement élevé de pertes dans les rangs des soldats noirs. Depuis, la croyance en une surexposition au danger des minorités perdure ; or, la réalité, en tout cas depuis la professionnalisation, est tout autre. En effet, comme le montrent les statistiques recueillies par la Brookings – et d'autres –, ces 20 dernières années, ce sont les « Blancs » et les « Hispaniques » qui sont surreprésentés, dans les unités les plus opérationnelles comme en proportion des pertes subies au combat⁹⁰.

⁸⁸ Le général Nadja West, ancien Surgeon General of the Army, avait confié, à l'occasion de la visite du CEMAT français à Washington en décembre 2016, que les autorités de l'Army étaient en permanence dans un état de fatigue qui correspond à un état d'ébriété. Les décisions prises à haut niveau au quotidien le sont donc par des individus qui, le plus souvent, ne sont pas dans un état de forme optimal, sont chroniquement surmenés, et pour beaucoup d'entre eux, médicamenteux.

⁸⁹ Par comparaison, les performances des forces françaises au Sahel en 2012-2013 ont impressionné les responsables américains qui ont confié que leurs unités dites régulières n'auraient pas été capables d'opérer dans de telles conditions de rusticité. Pour l'avoir côtoyé sur le terrain, le soldat américain n'est pas à la hauteur du soldat français, dans ce domaine précis.

⁹⁰ Brookings Institution, *Iraq Index*, 2008.



Ce constat est le produit d'une évolution du rapport entre les armées et la population noire dans son ensemble, marqué par une propension chez celle-ci à rejoindre les unités dites de soutien plutôt que les armes de mêlée (logistique, administration, service médical, etc.), car les premières permettent d'acquérir des compétences techniques, gages d'une reconversion puis d'une insertion professionnelle facilitée voire garantie. D'ailleurs, en particulier depuis les épisodes de la Seconde guerre du Golfe, de nombreux leaders de la communauté noire se sont insurgés contre ces campagnes et ont dissuadé la jeunesse de servir dans les forces armées en général, et dans les unités les plus exposées en particulier.

Cette réalité sociologique constitue une préoccupation majeure des chefs militaires qui, pour reprendre les termes du leadership de l'Army⁹¹, désespèrent de trouver le prochain Colin Powell, tant les évolutions précédemment décrites ont créé un problème générationnel et creusé un fossé que seul le temps, et peut-être des mesures discriminatoires, pourront combler. Les rangs des officiers supérieurs, comme ceux des *senior NCOs* dans les unités de mêlée, ne comptent pas suffisamment de candidats noirs pouvant prétendre à l'exercice des plus hautes fonctions. Il s'agit donc à la fois d'un défi concret pour les armées, et d'un problème de nature politique tant la pression pour que les minorités parviennent aux plus hautes responsabilités est forte.

⁹¹ Propos tenus sur la période 2015-2018 à l'occasion d'échanges entre l'attaché Terre de la Mission de défense près l'ambassade de France aux États-Unis et des officiers supérieurs de l'US Army.

B. Perspectives

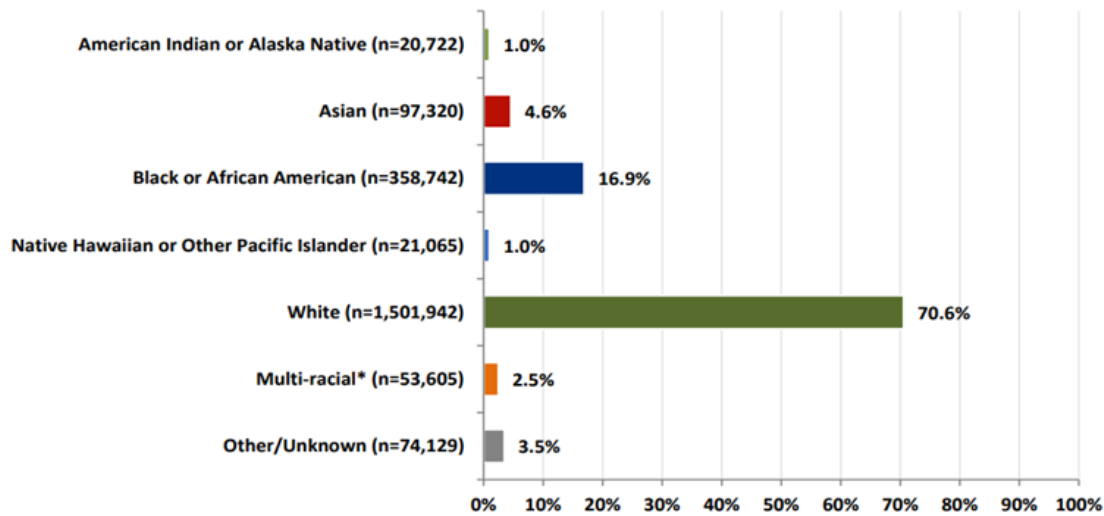
À des degrés divers, et en fonction des spécificités culturelles du pays en question, les problèmes et défis rencontrés par les armées américaines concernent la plupart des forces professionnelles opérationnelles. Dans le cas qui nous occupe, si l'on devait se risquer à dessiner quelques perspectives, les interrogations suivantes mériteraient sans doute notre attention :

- Le conflit, la crise, l'engagement opérationnel comme facteurs déterminants de l'attrait du métier des armes ? Se pose ici la question de savoir si des armées professionnelles peuvent trouver leur équilibre ailleurs que dans un contexte d'engagement sinon soutenu du moins régulier. En conséquence, comment justifier d'un certain volume de forces lorsque la menace est elle-même aléatoire et difficilement analysable (difficulté à laquelle se heurte aujourd'hui l'US Army, accentuée par le « pivot » vers l'Indopacifique, un « théâtre » généralement perçu comme plus adapté aux forces navales et aériennes) ?
- Remplacer l'humain là où se sera possible ? Parmi les solutions avancées face aux difficultés de recrutement, et pour réduire les effectifs aujourd'hui requis, on trouve cette idée de robotisation d'un certain nombre de fonctions, voire d'intégration de robots, ou encore de recours à l'intelligence artificielle pour analyser des données de plus en plus massives aujourd'hui exploitées par une « armée » d'analystes. Pour gagner en efficacité dans la gestion et la conduite de ces nouvelles missions, les armées semblent pouvoir compter sur la génération Z qui est en effet attirée par les métiers du cyber et les nouvelles technologies. Son appétence est manifeste, tout comme son aptitude à travailler en équipe et en réseau. Pour autant, le défi consiste à fidéliser cette jeune population, car la concurrence du privé est redoutable.
- Les véritables menaces majeures sont-elles militaires ? la lutte contre le réchauffement climatique, contre l'extrémisme de toute obédience, ou contre la manipulation de l'information serait prioritaire et légitimerait une politique de réduction des effectifs militaires au profit d'une meilleure synergie entre différentes organisations du privé et du public pour faire face aux « nouvelles menaces ».
- Motivation et mesures incitatives : changer de paradigme ? Sur le plan du personnel, la pression budgétaire et la systématisation de la surenchère financière liée aux conditions de vie sur base, aux primes et autres mesures compensatoires semblent conduire à une impasse aux États-Unis. Pour recourir à une métaphore provocatrice, on pourrait même avancer que les forces armées américaines constituent aujourd'hui des « îlots de socialisme » au sein d'un espace national libéral. Comment, donc, développer et entretenir, dans des sociétés globalement confortables, le sens de l'engagement sans, d'une certaine manière, devoir l'« acheter » ? Est-ce véritablement possible, en situation de paix ? Les États-Unis seront-ils amenés à envisager un modèle dual, que la France a déjà expérimenté, composé d'un noyau professionnel et d'une force reposant sur la conscription ?

Annexe 1 COMPOSITION DE LA TOTAL FORCE

Composition “ethnique”

Members who report themselves as White represent the largest proportion of the total DoD force (70.6%), while Black or African American members represent 16.9 percent. Asian, American Indian or Alaska Native, and Native Hawaiian or Other Pacific Islander members collectively make up 6.6 percent of the total DoD force and 2.5 percent of members report themselves as Multi-racial.

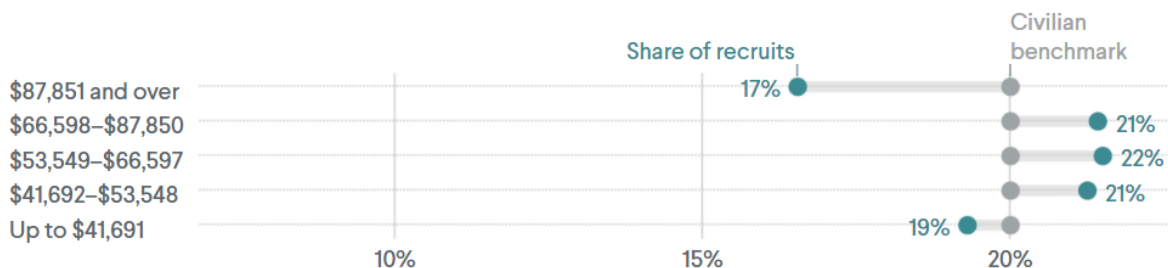


* The Army and the Army Reserve do not report “Multi-racial.”
 Note: Percentages may not total to 100 due to rounding.
 Note: Data are presented for the total DoD force; therefore, DHS Coast Guard Active Duty and DHS Coast Guard Reserve are not included.
 Source: DMDC Active Duty Military Personnel Master File (September 2019); DMDC Reserve Components Common Personnel Data System (September 2019)

Origine socio-économique

Middle Class Overrepresented Among Recruits

Share of recruits by neighborhood income level



Notes: Income ranges represent the median household income quintiles for all U.S. census tracts. Each quintile includes 20 percent of the U.S. population. Coast Guard data not available.

Source: Office of the Undersecretary of Defense.

Annexe 2 TABLEAU DE RECRUTEMENT

Table 1. Non-Prior Service Accessions Data (Quantity)
Active Component Enlisted Personnel, FY2018-FY2020

Service	FY2018			FY2019			FY2020		
	Goal	Achieved	Percent of Goal	Goal	Achieved	Percent of Goal	Goal	Achieved	Percent of Goal
Army	76,500	69,972	91.5%	68,000	68,185	100.3%	61,200	61,249	100%
Navy	39,000	39,018	100.0%	39,000	39,027	100.1%	39,600	39,678	100%
Marine Corps	31,556	31,566	100.0%	31,767	31,777	100.0%	28,028	28,048	100%
Air Force	29,450	30,343	103.0%	32,300	32,421	100.4%	26,373	26,373	100%

Source: Department of Defense.

Table 2. Non-Prior Service Accessions Data (Quality – High School Diploma Graduates)
Active Component Enlisted Personnel, FY2018-FY2020

Service	DOD Benchmark	Achieved FY2018	Achieved FY2019	Achieved FY2020
Army	90%	95.0%	93.7%	95.8%
Navy	90%	97.8%	97.7%	97.4%
Marine Corps	90%	99.8%	99.5%	99.5%
Air Force	90%	98.6%	98.5%	98.5%

Source: Department of Defense.

Table 3. Non-Prior Service Accessions Data (Quality – Above Average AFQT Score)
Active Component Enlisted Personnel, FY2018-FY2020

Service	DOD Benchmark	Achieved FY2018	Achieved FY2019	Achieved FY2020
Army	60%	63.9%	60.6%	62.9%
Navy	60%	75.3%	71.6%	70.2%
Marine Corps	60%	69.9%	69.4%	69.5%
Air Force	60%	82.8%	81.8%	82.2%

Source: Department of Defense.

Relevant Statutes

Title 10 U.S. Code, Chapter 31
10 U.S.C. §115

Other Resources

DOD Instruction 1304.26, Qualification Standards for Enlistment, Appointment, and Induction
DOD Instruction 6130.03, Medical Standards for Appointment, Enlistment or Induction in the Military Services
Defense Manpower Data Center, DOD Personnel, Workforce Reports, and Publications.

Annexe 3 PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Table 3.

Population by Race and Ethnicity: Projections 2030 to 2060

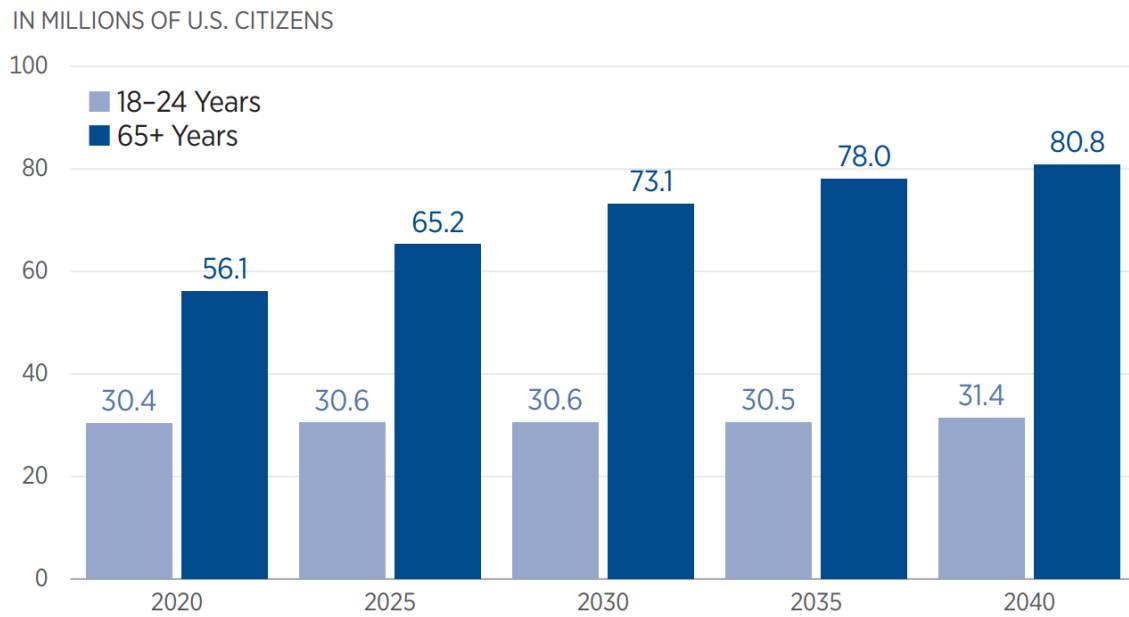
The non-Hispanic White population is projected to shrink by nearly 19 million people by 2060.
(In thousands)

Characteristics	Population						Change from 2016 to 2060	
	2016		2030		2060		Number	Percent
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent		
Total population	323,128	100.0	355,101	100.0	404,483	100.0	81,355	25.2
One race								
White	248,503	76.9	263,453	74.2	275,014	68.0	26,511	10.7
Non-Hispanic White	197,970	61.3	197,992	55.8	179,162	44.3	-18,808	-9.5
Black or African American	43,001	13.3	49,009	13.8	60,690	15.0	17,689	41.1
American Indian and Alaska Native	4,055	1.3	4,663	1.3	5,583	1.4	1,528	37.7
Asian	18,319	5.7	24,394	6.9	36,815	9.1	18,496	101.0
Native Hawaiian and Other Pacific Islander	771	0.2	913	0.3	1,125	0.3	354	45.9
Two or More Races	8,480	2.6	12,669	3.6	25,255	6.2	16,775	197.8
Hispanic	57,470	17.8	74,807	21.1	111,216	27.5	53,746	93.5
Native-born population	279,283	100.0	301,318	100.0	335,150	100.0	55,867	20.0
One race								
White	222,942	79.8	232,638	77.2	236,955	70.7	14,013	6.3
Non-Hispanic White	189,896	68.0	188,169	62.5	165,964	49.5	-23,932	-12.6
Black or African American	38,345	13.7	43,013	14.3	51,195	15.3	12,850	33.5
American Indian and Alaska Native	3,465	1.2	4,036	1.3	4,975	1.5	1,510	43.6
Asian	6,377	2.3	9,373	3.1	17,289	5.2	10,912	171.1
Native Hawaiian and Other Pacific Islander	576	0.2	686	0.2	866	0.3	290	50.3
Two or More Races	7,578	2.7	11,572	3.8	23,869	7.1	16,291	215.0
Hispanic	37,819	13.5	51,466	17.1	83,971	25.1	46,152	122.0
Foreign-born population	43,845	100.0	53,783	100.0	69,333	100.0	25,488	58.1
One race								
White	25,560	58.3	30,815	57.3	38,059	54.9	12,499	48.9
Non-Hispanic White	8,073	18.4	9,823	18.3	13,198	19.0	5,125	63.5
Black or African American	4,656	10.6	5,996	11.1	9,494	13.7	4,838	103.9
American Indian and Alaska Native	590	1.3	627	1.2	609	0.9	19	3.2
Asian	11,942	27.2	15,021	27.9	19,525	28.2	7,583	63.5
Native Hawaiian and Other Pacific Islander	195	0.4	227	0.4	259	0.4	64	32.8
Two or More Races	902	2.1	1,097	2.0	1,386	2.0	484	53.7
Hispanic	19,652	44.8	23,341	43.4	27,246	39.3	7,594	38.6

Note: The official population estimates for the United States are shown for 2016; the projections use the Vintage 2016 population estimate for July 1, 2016, as the base population for projecting from 2017 to 2060. Percentages will not add to 100 because Hispanics may be any race.
Source: U.S. Census Bureau, 2017 National Population Projections.

Source : The United States Census Bureau, www.census.gov

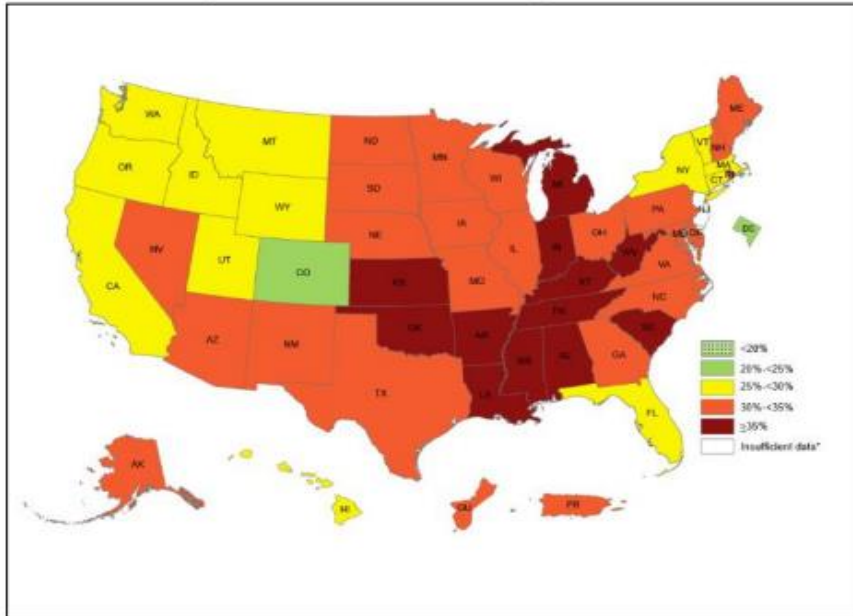
Projected Age Groups for the U.S. Population Through 2040



SOURCE: Table 2, “Projected Age Groups and Sex Composition of the Population: Projections for the United States: 2017–2060,” revised release date September 2018, in U.S. Department of Commerce, U.S. Census Bureau, “2017 National Population Projections Tables: Main Series,” <https://www2.census.gov/programs-surveys/popproj/tables/2017/2017-summary-tables/np2017-t2.xlsx> (accessed August 31, 2021).

Annexe 4 LE FLÉAU DE L'OBÉSITÉ

Figure 1. Prevalence of Self-Reported Obesity among U.S. Adults by State and Territory, 2019

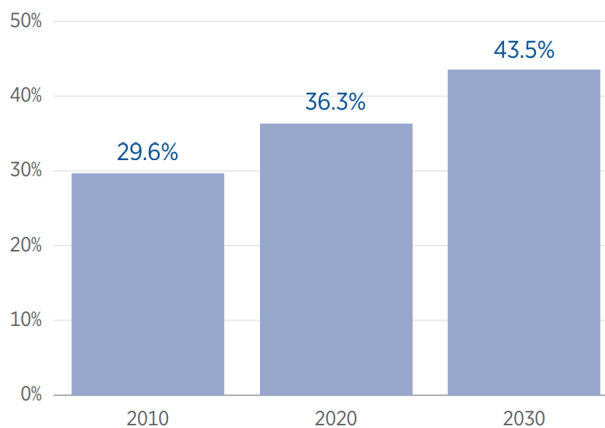


Source: CDC, “Adult Obesity Prevalence Maps,” found at <https://www.cdc.gov/obesity/data/prevalence-maps.html>.

Note: Data based on the Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS), the world’s largest, on-going telephone health survey system.

Obesity Rates in the U.S. Expected to Rise

OBESITY RATES FOR ADULTS, AGE 18-39









SOURCE: Table 8.114, “Obesity Prevalence: Age 18–39,” in Zachary J. Ward, Sara N. Bleich, Angie L. Craddock, Jessica L. Barrett, Catherine M. Giles, Chasmine Flax, Michael W. Long, and Steven L. Gortmaker, “Projected U.S. State-Level Prevalence of Adult Obesity and Severe Obesity,” *New England Journal of Medicine*, Vol. 381, No. 25 (December 19, 2019), Supplemental Appendix, p. 96, https://www.nejm.org/doi/suppl/10.1056/NEJMsa1909301/suppl_file/nejm1909301_appendix.pdf (accessed August 31, 2021).

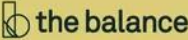
Annexe 5

LES CRITÈRES MÉDICAUX D'INAPTITUDE AU SERVICE

Military Medical Standards for Enlistment and Commission

Main medical causes for being rejected (without an approved waiver) from entry and remaining active in the military

 <p>Attention Deficit Disorder/Attention Deficit Hyperactivity Disorder</p>	 <p>Current or history of academic skills or perceptual defects (dyslexia)</p>	 <p>Mood disorders (bipolar disorder, depression, schizophrenia, paranoid disorder, other unspecified psychosis)</p>	 <p>Behavioral Disorders (sleepwalking after age 13, Enuresis or encopresis after age 13, anorexia, bulimia, antisocial attitudes, etc.)</p>	 <p>Speech Affected Disorders</p>	 <p>Other history of medical disorders (anxiety, self-mutilation, suicidal behaviors, issociative, hysteria, somatoform disorders, psychosexual conditions, drug abuse, etc.)</p>
--	---	---	---	--	--

 the balance