

2

Le service militaire adapté (SMA) : de bons résultats d'insertion, des coûts à maîtriser

PRÉSENTATION

Dispositif militaire d'insertion socio-professionnelle pour les personnes de 18 à 25 ans éloignées de l'emploi résidant outre-mer, le service militaire adapté (SMA) fut créé en 1961, à titre expérimental, aux Antilles et en Guyane à l'initiative du Premier ministre Michel Debré. Étendu à La Réunion en 1965, il a été mis en œuvre dans les années 1980 dans le Pacifique et à Mayotte. Le SMA comprend aujourd'hui huit unités, dont un détachement à Périgueux et sept régiments outre-mer (les RSMA) et plus de 6 000 volontaires, conformément à l'objectif de doublement des effectifs assigné par le président de la République en 2009.

Le SMA a pour mission de dispenser aux volontaires une formation militaire, civique et morale, de favoriser leur insertion par une formation professionnelle adaptée, mais aussi de mettre en valeur les territoires ultramarins et de contribuer à l'exécution des plans de défense, de protection, de secours et d'aide au service public. Les régiments entretiennent des relations avec des partenaires locaux, à la fois pour le recrutement et la préparation de l'insertion des volontaires et pour l'organisation des formations. C'est bien au vu de son rôle dans l'insertion des jeunes ultramarins que le SMA a été pérennisé en 1996, alors même qu'il était mis fin au service militaire national.

À l'issue de son précédent contrôle, pour les exercices 2006 à 2010, la Cour avait recommandé en 2012 : de veiller à ce que la réduction de la durée des stages et du taux d'encadrement ne nuise pas à la qualité de la formation et aux taux d'insertion ; de s'assurer de la programmation de la construction et de l'entretien des bâtiments ; de développer les partenariats ; de distinguer dans le calcul de l'insertion à six mois des volontaires, les situations d'emploi, de formation et d'insertion sociale. Elle demandait une révision des textes régissant le SMA, obsolètes depuis la loi du 28 décembre 1997. Cette dernière recommandation est restée sans suite mais d'autres ont été suivies d'effet.

Si le SMA a réussi à doubler le nombre des volontaires formés tout en maintenant un taux élevé d'insertion dans l'activité (I), son organisation et sa gestion demandent à être confortées (II) et un rééquilibrage au profit des formations longues et diplômantes ainsi qu'un meilleur suivi de l'insertion sociale doivent être assurés (III).

I - Une réalisation du plan « SMA 6 000 » étalée dans le temps

Si le SMA accueille désormais 6 000 volontaires, cette progression des effectifs a été rendue possible par un effort budgétaire, mais aussi par une diminution de la durée moyenne de formation ainsi que du taux d'encadrement.

A - Les objectifs et les moyens budgétaires

En 2009, le président de la République a décidé de faire accueillir chaque année jusqu'à 6 000 volontaires en 2013 contre 3 000 jusqu'alors. En 2016, le plafond d'emplois autorisé du SMA était de 5 300 équivalents-temps plein travaillé (ETPT), dont 1 100 pour les cadres civils et militaires et 4 200 pour les volontaires. En loi de finances initiale, il était de 5 505 en 2017, de 5 525 en 2018 et de 5 548 en 2019. L'objectif des 6 000 volontaires a pu être atteint en réduisant la durée moyenne des formations. Les effectifs et le nombre des ETP correspondants se trouvent ainsi dissociés.

Au sein du programme 138 - *Emploi outre-mer* de la mission *Outre-mer*, le budget opérationnel de programme (BOP) « SMA » relève de l'action n° 2 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle », dont il représente la majorité des crédits, soit un montant moyen annuel de 200 M€, dont les deux tiers sont affectés à la masse salariale (encadrants et volontaires). Le ministère des armées contribue à hauteur de 2,5 M€ au financement des unités pour leurs activités militaires et prend en charge 100 postes de réservistes.

L'État a consenti un important effort budgétaire : entre 2009 et 2011, les crédits annuels du SMA ont progressé de 60 %, atteignant 183 M€. Ils sont, à la fin de la période contrôlée, stabilisés autour de 200 M€ par an. Cette hausse a concerné les crédits de masse salariale et de fonctionnement courant. Les ressources propres représentent en moyenne près de 10 % du budget global : elles sont principalement constituées des crédits du fonds social européen (FSE) et font l'objet d'une collecte active et d'une gestion attentive.

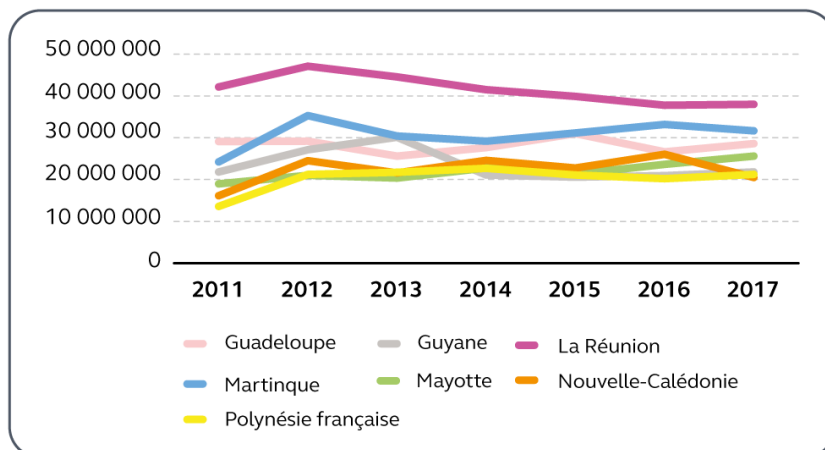
Le commandement du SMA (COMSMA) est placé pour emploi auprès de la ministre des outre-mer, qui définit les orientations, les objectifs et les modalités de sa mission d'insertion. Sous l'autorité d'un général de brigade détaché de l'armée de terre, il comprend à Paris une trentaine de militaires. Les crédits sont majoritairement imputés sur le programme 138 - *emploi outre-mer* de la mission budgétaire *Outre-mer*. Doté en 2017 de 200 M€, sur l'action 2 « aide à l'insertion et à la qualification professionnelle », le budget opérationnel de programme (BOP) du SMA finance la formation des bénéficiaires, le fonctionnement courant et les dépenses d'infrastructure. Il est abondé de crédits issus des fonds structurels européens, de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), des collectivités territoriales et de la taxe d'apprentissage. L'ensemble de ses ressources s'est élevé à 230 M€ en 2017.

Tableau n° 1 : ressources du SMA

Ressources (CP en M€)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
État (subventions)	114,7	133,6	183,7	213,7	191,3	201,6	201,4	203,1	200,2
Autres ressources	14,7	10,4	21	20,8	18,9	21,2	9,9	18,7	29,8
Total	129,4	144	204,7	233,5	210,2	222,8	211,3	221,9	230

Source : SMA/LFI

Le commandement du SMA dispose d'une relative autonomie de pilotage du budget. Il conduit la programmation budgétaire, anime le réseau par des dialogues de gestion. Il délègue une partie des crédits de fonctionnement et d'investissement aux régiments. Ceux dont les effectifs sont les plus étoffés, à La Réunion, en Guadeloupe et en Martinique, ont également les budgets les plus importants. Un rééquilibrage en direction des autres unités a commencé ces dernières années. Il devra être poursuivi au vu des enjeux respectifs des territoires, de l'évolution de leur population et de besoins à identifier de façon prospective.

Graphique n° 1 : crédits des RSMA 2011-2017 (CP en LFI)

Source : Document de politique transversale outre-Mer

Les charges de personnel, qui représentent deux tiers de l'ensemble des dépenses, s'élèvent à près de 149 M€ en 2017. Le SMA, comme le ministère des outre-mer, n'ont pas prise sur son montant : il résulte de la politique de ressources humaines du ministère des armées ainsi que des conditions réglementaires de rémunération spécifiques à ces territoires.

Parmi les dépenses de fonctionnement, celles de formation représentent 6 % du total, les loyers 4,5 % et l'alimentation 3,8 %. La gestion des ressources humaines paraît globalement satisfaisante.

Les dépenses d'investissement représentent plus de 10 % du total. L'estimation initiale des opérations immobilières jugées nécessaires entre 2010 et 2013 pour accueillir les nouveaux stagiaires s'élevait à 100 M€. Or, en définitive, leur coût s'est élevé à 186 M€ entre 2009 et 2016. Cette dérive s'explique par l'allongement de la durée de réalisation du plan, qui a intégré des opérations de maintenance lourde pour les années 2014 à 2016, mais aussi par une sous-estimation des besoins liés tant à l'hébergement qu'aux fonctions de soutien. En 2017, 6 000 lits, nombre équivalent au total des bénéficiaires, permettent de gérer le recouvrement des périodes d'arrivée et de départ des contingents de stagiaires et de séparer l'hébergement des femmes et des hommes.

Des outils de pilotage et de contrôle interne permettent au commandement d'animer et d'orienter les gestions locales des régiments. Il conduit régulièrement des missions d'audit.

B - Un doublement des effectifs obtenu en réduisant la durée moyenne des formations et le taux d'encadrement

Au 31 décembre 2017, le doublement des effectifs accueillis était atteint.

Tableau n° 2 : le nombre des volontaires du SMA

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Volontaires Stagiaires	2560	3206	3824	4334	4509	4606	4685	4810
Volontaires Techniciens	764	894	1081	1095	1157	1158	1162	1200
Total	3324	4100	4905	5429	5666	5764	5847	6010

Source : COSMA

Il l'a toutefois été au prix d'une forte augmentation du budget en début de période et d'un étalement dans le temps. Force est aussi de constater une moindre ambition des formations avec une diminution de leur durée et la fin des formations diplômantes.

Depuis 2010 en effet, les volontaires stagiaires (VS) souscrivent un engagement pour une durée minimum de six mois, contre douze mois auparavant. Deux cursus leur sont proposés : un cursus long, de dix ou douze mois, pour des personnes non-diplômées ou diplômées, mais qui se réorientent vers une autre formation ; un cursus court, de six à huit mois, pour des personnes déjà titulaires d'une qualification professionnelle au minimum de niveau V³⁹ ou d'un titre professionnel, mais rencontrant des difficultés d'insertion. En 2017, la solde mensuelle était de 315 €.

Le statut de volontaire technicien (VT) est proposé à des personnes titulaires d'un CAP, d'un BEP, d'un baccalauréat, voire d'un BTS, dans le cadre d'un contrat d'adaptation d'un an, renouvelable quatre fois. En 2017, la solde mensuelle était comprise entre 900 et 1 600 € selon l'ancienneté, le grade et le territoire. Dans un régiment du SMA, un VT remplit une fonction de soutien ou d'aide-moniteur dans une section de formation professionnelle.

En ETPT, l'encadrement comprend en 2017, 1 021 militaires, 59 fonctionnaires civils et 10 ouvriers d'État.

³⁹ CAP ou BEP, conformément à la nomenclature des diplômes par niveau du ministère de l'éducation nationale.

Tableau n° 3 : les effectifs du SMA en ETPT⁴⁰ réalisés

En ETPT réalisés	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Militaires	723	747	857	974	998	1 018	1 016	1 023	1 021
Fonctionnaires	58	59	58	60	63	63	66	62	59
Ouvriers d'État	18	14	14	13	11	10	10	10	10
Volontaires du SMA ⁴¹	2 856	2 969	3 247	3 819	4 014	4 205	4 204	4 206	4 387
Total	3 655	3 789	4 176	4 866	5 086	5 296	5 296	5 301	5 477
Évolution volontaires (%)	Nd	4	9,4	17,6	5,1	4,8	0	0	4,3

Source : COMSMA

Le doublement des effectifs de volontaires entre 2009 et 2017 a fortement mis à contribution les personnels d'encadrement, dont les effectifs n'ont augmenté que de 36 %. Le taux d'encadrement a diminué, alors même que le public accueilli présentait des difficultés grandissantes avec une proportion d'illettrisme de près de 40 % : entre 2011 et 2017, le taux d'encadrement s'est réduit de 24 % à 14 % à Mayotte, de 27 % à 16 % en Nouvelle-Calédonie, et de près de 27 % à moins de 15 % en Polynésie française. Les effectifs de cadres ont diminué en Guyane.

Tableau n° 4 : taux d'encadrement des volontaires du SMA

Effectifs	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encadrement	817	851	1 022	1 086	1 089	1 103	1 105	1 105	1 105
Volontaires	2 859	3 324	4 100	4 905	5 429	5 666	5 764	5 847	6 010
Taux d'encadrement (en %)	28,6	25,6	24,9	22,1	20,1	19,5	19,2	18,9	18,4

Source : SMA

En 2017, le Premier ministre a décidé que le nombre d'ETPT de cadres serait augmenté entre 2018 et 2022, pour un nombre inchangé de bénéficiaires, ce qui devrait faire remonter à plus de 20 % le taux moyen d'encadrement des effectifs. Cette évolution pourrait être l'occasion de réexaminer la distribution des emplois de cadre entre les régiments, selon leurs besoins respectifs.

⁴⁰ Équivalent temps plein travaillé.

⁴¹ Comprend les Volontaires Stagiaires (VS) et les Volontaires Techniciens (VT).

Enfin, si le taux de féminisation des volontaires est élevé à Mayotte et surtout en Nouvelle-Calédonie, il demeure faible dans d'autres territoires. Une meilleure information du public féminin contribuerait à renforcer l'attractivité et la sélectivité des régiments, qui apparaissent faibles dans certains cas, ainsi aux Antilles, en raison d'une moindre pression démographique, mais aussi de la concurrence d'autres dispositifs comme la Garantie Jeunes⁴².

II - Une organisation et une gestion à conforter

Le pilotage du SMA gagnerait à être amélioré s'agissant de la gouvernance et de sa gestion immobilière.

A - La coordination entre les ministères des outre-mer et des armées

Les missions du SMA sont à la fois d'ordre civil (favoriser l'insertion outre-mer) et d'ordre militaire (exécuter les plans de défense, de protection et de secours des populations). Cette double nature se retrouve dans l'organisation générale de l'institution. Structure placée pour emploi auprès du ministère des outre-mer, dont le budget finance l'essentiel de ses moyens et de ses actions, le SMA est aussi fortement lié au ministère des armées qui assure des fonctions de tutelle et de réglementation, participe à la nomination du commandement, gère le personnel encadrant et concourt au fonctionnement des unités. Sous l'autorité du directeur général des outre-mer, le commandement (COMSMA) dirige sept régiments outre-mer (RSMA) et une unité de formation complémentaire en métropole (DSMA Périgueux).

L'arrêté interministériel du 30 septembre 1991 qui régit le SMA n'a pas été actualisé depuis 1996 alors que ses visas et une partie de ses dispositions sont obsolètes. La Cour réitère donc sa recommandation de 2012 de faire réviser sans plus tarder les textes statutaires par les deux ministères signataires.

⁴² Dispositif mis en place par le ministère du travail et de l'emploi, s'adressant aux jeunes de 16 à moins de 26 ans, en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en étude.

Deux instances de gouvernance du dispositif ont été créées. Le comité interministériel de coordination du SMA (CICSMA) traite des sujets de gestion communs du ministère des outre-mer et du ministère des armées. Le conseil du SMA, instance interministérielle consultative créée en 2011 par le ministère des outre-mer, est chargé de fonctions d'étude et d'aide à la stratégie. Il réunit une majorité des acteurs du dispositif (représentants des ministères de tutelle, de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – DGEFP – et du commissariat général à l'égalité des territoires – CGET –, parlementaires, élus et personnalités qualifiées). Or cette instance ne s'est plus réunie depuis 2012, ce qui nuit au pilotage d'ensemble et à une meilleure connaissance des données nationales et des dispositifs relatifs à la formation et à l'insertion.

B - Une stratégie immobilière à affirmer

Lieux de travail, de formation et de vie : le parc immobilier des régiments se caractérise par la coexistence de bâtiments à fonctionnalités différentes. D'une surface de 3 357 176 m², dont 216 992 m² de SHON, il était composé en 2017 de 23 emprises. Celles des régiments relèvent, à une exception près, La Réunion, de l'État ou des collectivités territoriales.

En 2012, un premier bilan des opérations immobilières programmées dans le cadre du plan « SMA 6 000 » mettait en évidence un défaut d'estimation des crédits d'investissement nécessaires de 90 M€.

Les constructions neuves côtoient des bâtiments dégradés, voire vétustes même si des efforts de rattrapage en matière d'entretien et de maintenance ont été engagés. La fonction immobilière demeure perfectible.

Plusieurs contraintes ont pesé sur la réalisation du plan SMA 6 000 : la nécessité d'assurer une montée rapide de la capacité d'accueil des régiments, l'adaptation aux normes (parasismiques, cycloniques ou environnementales) et les ressources budgétaires disponibles. Le SMA a pu bénéficier de crédits complémentaires issus du programme 309 - *Entretien des bâtiments de l'État* en 2011 (7,2 M€) et en 2012 (0,5 M€) mais plus guère depuis lors.

Le commandement du SMA a organisé un suivi de la programmation immobilière, toutefois, en l'absence d'une stratégie pluriannuelle, il manque une vision d'ensemble. Devraient être fixés des objectifs de rationalisation et de performance, inspirés de ceux déterminés pour les schémas pluriannuels de programmation immobilière (SPSI) de l'État. Si nécessaire, les capacités locales de conduite des travaux devraient être ajustées.

Le commandement doit ainsi veiller à faire aboutir dans les meilleurs délais le projet de schéma directeur immobilier global pour la période 2018-2022.

III - Une politique de formation et d'insertion à consolider

Dans chaque territoire d'outre-mer, le dispositif d'accueil de l'ordre de 15 % des personnes de 18 à 25 ans, soit près d'un jeune ultra-marin sur six. L'objectif du nombre ayant été atteint, la priorité doit désormais être donnée à l'amélioration des conditions de l'accueil et de la formation ainsi qu'à l'insertion sociale des volontaires et leur accompagnement dans l'emploi.

A - Un rééquilibrage à assurer au profit des formations longues et diplômantes

Les régiments organisent le recrutement des volontaires en respectant un double objectif de nombre d'ETPT et de bénéficiaires. Le candidat doit être âgé de 18 à 25 ans révolus, être de nationalité française, justifier d'une résidence habituelle dans le territoire, être demandeur d'emploi, avoir suivi la journée « défense et citoyenneté » et avoir un casier judiciaire compatible avec le statut militaire. Les directives fixent aux régiments des ratios de recrutement (candidats éligibles) et de sélection (candidats élus), de respectivement trois et deux personnes pour une place. Or ces objectifs sont loin d'être atteints. Plusieurs régiments connaissent aujourd'hui tout juste une candidature par place.

Ils doivent en conséquence mieux informer les collégiens et les lycéens, mieux présenter les conditions d'accueil au SMA, en termes notamment d'hébergement et de restauration, et renforcer leurs relations avec les missions locales et Pôle Emploi.

L'encadrement définit avec chaque volontaire, à la signature du contrat, un projet professionnel. Les cursus comprennent une formation à la fois militaire, générale et professionnelle.

Une formation militaire initiale d'un mois comprend, outre l'accueil et l'information du volontaire, une éducation civique et morale, une éducation physique et sportive et une formation aux armes. Elle est aussi le moment de réaliser le test mis à disposition par l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme. Elle se clôt par une cérémonie de présentation au drapeau⁴³.

⁴³ Pour les volontaires techniciens, elle se prolonge par une formation militaire adaptée d'une semaine comprenant notamment l'apprentissage de l'exercice de l'autorité.

La formation générale est adaptée au degré d'illettrisme du volontaire. Pour les non-diplômés, elle est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de formation générale (CFG) qu'attribue l'inspecteur d'académie. Joint à une attestation de formation citoyenne, à une attestation de formation professionnelle (AFP), à un certificat de sauveteur et de secouriste du travail et au permis de conduire, il mène à la délivrance d'un certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI) par le général commandant le SMA ou, par délégation, par le colonel commandant le régiment.

En 2016 comme en 2017, 90 % des volontaires l'ont obtenu. Ces bons résultats sont d'autant plus notables que près de 40 % des volontaires sont illettrés à leur arrivée. Le commandement les explique par un fort investissement de l'encadrement mais aussi par le mode de calcul des taux de réussite à partir des seuls volontaires étant allés au terme du cursus (soit 89 % des effectifs en moyenne).

L'insertion des volontaires dans l'emploi aurait tout à gagner à une convergence du certificat CAPI, propre au SMA, avec le droit commun que constitue, depuis 2014⁴⁴, le « socle de connaissances et de compétences professionnelles », à savoir l'ensemble des connaissances et des compétences que toute personne devrait maîtriser afin de favoriser son accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

La ministre des outre-mer arrête l'offre de formation d'un régiment à partir des propositions que lui fait un « conseil de perfectionnement » présidé par le préfet. L'attestation de formation professionnelle délivrée par le chef de corps sanctionne la formation du volontaire dans la spécialité choisie. Depuis 2011, les formations professionnelles courtes se sont développées afin d'accueillir 6 000 bénéficiaires dans l'année. À côté des cursus longs de dix ou douze mois, des cursus courts de six ou huit mois sont proposés à des jeunes ayant déjà une qualification professionnelle, mais qui peinent à s'insérer. Ainsi, en 2016, sur un total de 4 685 volontaires stagiaires, 1 022 ont suivi un cursus court. Or le taux d'insertion dans l'emploi de ces derniers, six mois après la fin de leur cursus, est en moyenne plus faible.

Chaque régiment bâtit un plan d'action d'insertion des volontaires, repérant le plus tôt possible leurs difficultés, de santé, d'écriture et de lecture, de motivation. L'insertion prend la forme d'un emploi, outre-mer ou en métropole, d'une entrée dans un dispositif qualifiant de formation professionnelle, d'un engagement dans les armées ou d'un emploi comme volontaire technicien du SMA.

⁴⁴ Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le taux d'insertion est le rapport entre le nombre de volontaires insérés et le nombre de volontaires formés à la fin de leur contrat.⁴⁵ Sont comptés comme insérés, les volontaires qui, dans les six mois suivant la fin de leur contrat, bénéficient d'un emploi rémunéré⁴⁶ ou d'une entrée dans un dispositif qualifiant de formation professionnelle⁴⁷.

En 2017 comme en 2009, ce taux est compris entre 77 % et 78 % pour les volontaires stagiaires, ce qui confirme que le SMA est parvenu à relever le défi du nombre. Le taux moyen de sorties anticipé est de l'ordre de 11 % mais il dépasse 16 % en Martinique et 13 % en Guadeloupe, ce qui souligne la difficulté des régiments dans ces départements à recruter, à sélectionner et à fidéliser les volontaires. Quant aux volontaires techniciens, leur taux d'insertion se redresse (près de 71 % en 2017) après un fort décrochage (moins de 52 % en 2013), qui semble s'expliquer par une priorité donnée aux volontaires stagiaires pendant les premières années du plan « SMA 6 000 ».

Conformément aux recommandations de la Cour en 2012, le SMA a perfectionné le suivi de l'insertion des volontaires. Depuis 2013, il distingue les emplois durables (CDI, CDD de plus de six mois et contrats en alternance), les emplois de transition (CDD ou intérim entre un et six mois) et les autres sorties positives, soient des poursuites de formation. Au cours de la période contrôlée par la Cour, la performance d'insertion des volontaires stagiaires a été améliorée avec une insertion par l'emploi dans trois cas sur quatre et par un emploi durable dans plus d'un cas sur deux.

La part des emplois aidés dans l'insertion des volontaires n'est en revanche pas mesurée. La part de l'insertion dans les armées croît ces dernières années, avec les besoins de celle-ci. Elle est toutefois sans commune mesure, s'agissant des volontaires stagiaires (moins de 6 % en 2017) et des volontaires techniciens (26 %).

Si dans l'ensemble, le SMA a relevé le défi du nombre en accueillant chaque année 6 000 volontaires, stagiaires et techniciens, l'insertion dans l'emploi paraît plus difficile ces deux dernières années. Une analyse précise révèle une moindre performance d'insertion dans un emploi durable des femmes, des non-diplômés (moins de 70 %) et des bénéficiaires de formations courtes.

⁴⁵ Le taux de sorties anticipées du dispositif, ou taux d'attrition négative, est le rapport entre le nombre de volontaires non-insérés et n'ayant pas fait la totalité de leur parcours et le nombre de stagiaires incorporés dans l'année.

⁴⁶ CDI, CDD d'un minimum d'un mois ou contrat en alternance.

⁴⁷ Au minimum de titre V.

B - Une efficacité à maintenir, des coûts à maîtriser

Pour apprécier la performance du SMA par rapport aux autres dispositifs d'insertion destinés aux jeunes, il convient tout d'abord de rappeler les caractéristiques des aires géographiques et des publics visés.

En 2016, le taux d'emploi des 15-24 ans outre-mer était en moyenne deux fois inférieur à celui de la métropole (28,4 %), de 11,2 % en Guadeloupe, de 13,2 % en Martinique, de 16,5 % à la Réunion comme en Guyane et de 17,4 % en Polynésie⁴⁸. En sens inverse, la population des jeunes est deux à trois fois plus touchée par le chômage outre-mer qu'en métropole. Le défi auquel le SMA est confronté pour insérer dans l'emploi les volontaires est donc important. Par ailleurs, comme l'a souligné la Cour dans son rapport public thématique sur « l'accès des jeunes à l'emploi » d'octobre 2016⁴⁹, quel que soit le dispositif, plus le niveau de formation des jeunes est faible, plus le taux d'accès à l'emploi l'est également, à la sortie des dispositifs d'insertion. C'est ainsi qu'en moyenne, au niveau infra-V (c'est-à-dire en dessous du CAP), le taux d'accès à l'emploi est en métropole de 40 % pour le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) de Pôle emploi, de 38 % pour la Garantie jeunes ou de 32 % pour le PACEA (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (ex CIVIS) des missions locales. Or, parmi les volontaires du SMA, le taux d'illettrisme est proche de 40 %.

Dans ces conditions, le fait d'atteindre un taux d'insertion de plus de 75 % (comprenant emploi et sorties positives de type reprises de formation ou contrats aidés) et un taux d'insertion dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, alternance) de 50 % peut être considéré comme remarquable.

Une évaluation réalisée par un cabinet montre que, trois ans après leur sortie, 47 % des volontaires du SMA conservaient un emploi durable, soit 20 points de plus que les non-bénéficiaires de ce dispositif. Le résultat provient d'un effet d'accélération, découlant d'une première solution d'emploi à la sortie ; il provient aussi d'un effet structurant avec l'acquisition d'une employabilité durable qui procède, selon les responsables du SMA, de trois facteurs : l'encadrement militaire, axé sur l'apprentissage du savoir-être ; la réputation bien établie des régiments auprès des populations, et notamment des familles ; l'appui des acteurs

⁴⁸ Il était de 4,4 % seulement à Mayotte.

⁴⁹ Cour des comptes, *Rapport public thématique : L'accès des jeunes à l'emploi, construire des parcours, adapter les aides*. La Documentation française, octobre 2016, disponible sur www.ccomptes.fr.

économiques, qui font confiance à ce dispositif d'insertion géré par une autorité militaire, dans le cadre d'une coordination animée par le préfet.

Il serait toutefois nécessaire de détailler les résultats obtenus, d'un point de vue qualitatif, alors que certaines données ne sont pas connues, ainsi de la proportion, dans les sorties positives, des contrats aidés. Il est à souhaiter que l'observatoire des débouchés du SMA, dont la création est envisagée en 2019, permette de combler ces lacunes.

En dépit de l'absence d'une comptabilité analytique, le coût moyen de la formation d'un volontaire peut être estimé en 2016 à 36 847 €. Ce montant intègre toutes les dépenses réalisées sur budgets publics (fonctionnement ; investissement, soutien financé par l'armée ; rémunérations et réservistes). Si ce coût a diminué par rapport aux estimations faites par la Cour lors du précédent contrôle (plus de 51 000 €), c'est principalement en raison du doublement des effectifs et de la diminution de la durée moyenne des formations. Ainsi, rebasé en ETPT, le coût reste stable à 51 118 €.

Si ce coût est proche de celui du service militaire volontaire (estimé par la Cour en 2016 à 36 513 € par volontaire), il est supérieur à celui estimé par la Cour dans le rapport susvisé comme dans les documents budgétaires⁵⁰ pour un dispositif comparable tel que l'EPIDE⁵¹, dont la durée de formation est de sept mois et demi (pour 3 469 jeunes, le coût est de 24 560 € par volontaire et 32 450 € en ETPT en 2016). Il reste également supérieur, sur une base annuelle, à celui des emplois d'avenir ou à celui de l'apprentissage.

Cependant, la comparaison des coûts est à relativiser en raison de modalités de calcul différentes pour chacun des dispositifs et également du fait de charges majorées en outre-mer (surcoûts en investissement et en fonctionnement, encore accrus par une majoration de 30 à 50% pour les rémunérations et par l'enclavement de certains sites).

Un suivi de l'insertion durable des volontaires devrait être assuré au-delà des six mois après la sortie du SMA, et complété par un suivi de leur insertion sociale. Le SMA contribue en effet à la socialisation des volontaires par la vie collective qu'il organise, par son cadre militaire et par la découverte qu'il permet, du monde des entreprises. Avec le permis de conduire, l'actuel certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI) constitue un des éléments d'un possible indicateur de l'insertion sociale des volontaires, au-delà de leur seule entrée dans une formation ou dans un emploi.

⁵⁰ Jaune budgétaire PLF 2018 consacré à la formation professionnelle.

⁵¹ Établissement pour l'insertion dans l'emploi.

C - Des relations partenariales à renforcer

Au niveau national, Pôle Emploi et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) sont les principaux partenaires du SMA.

Au niveau local, des conventions doivent normalement régir les relations des régiments avec la direction régionale de Pôle Emploi, les missions locales, le rectorat, les collectivités locales, les chambres consulaires et les organismes de formation. Or certaines font défaut, alors même que le contexte confirme leur nécessité : il en va ainsi, en Guadeloupe et en Martinique pour les relations nouées avec les missions locales. Par ailleurs, conclues au niveau local, les conventions avec le ministère de l'éducation nationale présentent un caractère disparate : certaines portent uniquement sur la mise à disposition d'enseignants, d'autres développent une large coopération avec une information des collégiens et des lycéens qu'il paraît souhaitable de généraliser.

En sa qualité de président du conseil de perfectionnement, le représentant de l'État dans le territoire pourrait associer l'ensemble des partenaires du SMA, à organiser un meilleur accompagnement des volontaires à la fin de leur cursus.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Au terme de huit années de mise en œuvre, la Cour a pu tirer les enseignements du plan « SMA 6000 » en termes de formation et d'insertion des volontaires comme en termes d'efficience de la dépense engagée. Elle relève les bons résultats d'ensemble de ce dispositif en matière d'insertion professionnelle.

Elle souligne l'importance d'un approfondissement de la coordination entre le ministère des outre-mer et celui des armées. Elle appelle à un renforcement des relations partenariales du SMA, tant au niveau national que local, aussi bien du point de vue de l'organisation des formations que de la préparation à l'insertion. Elle formule les recommandations qui suivent au moment où doivent être mises en œuvre les orientations pour le SMA jusqu'en 2025, telles que fixées en 2018 par la ministre des outre-mer⁵².

⁵² Parmi celles-ci, peuvent être mentionnées : une évaluation, à la fin du parcours du volontaire, de l'acquisition de compétences sociales et professionnelles ; une plus forte interaction avec les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation.

1. *(Ministère des outre-mer et ministère des armées) : renforcer la gouvernance du dispositif en procédant à l'actualisation des textes régissant le SMA et en pérennisant la convocation et la participation de la direction générale des outre-mer aux instances de stratégie et de pilotage ;*
 2. *(commandement du SMA) : adopter et formaliser en 2019 une stratégie immobilière pluriannuelle (construction, réhabilitation, maintenance) ;*
 3. *(ministère des outre-mer, commandement du SMA et ministère de l'éducation nationale) : élaborer en 2019 un accord-cadre de coopération entre chaque RSMA et le rectorat ou vice-rectorat ;*
 4. *(ministère des outre-mer et commandement du SMA) : développer dans chaque RSMA dès 2019 une stratégie d'insertion dans l'emploi durable des volontaires stagiaires femmes et des non-diplômés ;*
 5. *(ministère des outre-mer, commandement du SMA et direction du budget) : construire pour 2019 un indicateur mesurant la contribution du RSMA à l'insertion sociale des personnes entre 18 et 25 ans sur le territoire ;*
 6. *(ministère des outre-mer et commandement du SMA) : bâtir par chaque RSMA en 2019, en lien avec les partenaires et sous l'autorité du représentant de l'État, un programme d'accompagnement des volontaires à la fin de leur cursus.*
-

Réponses

Réponse de la ministre des armées	58
Réponse du ministre de l'action et des comptes publics.....	59
Réponse de la ministre des Outre-mer	60

Destinataires n'ayant pas observation

Ministre de l'économie et des finances
Ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse

RÉPONSE DE LA MINISTRE DES ARMÉES

J'ai pris connaissance avec grand intérêt des observations de la Cour relatives au service militaire adapté (SMA), dispositif d'insertion socioprofessionnelle dont la tutelle est assurée conjointement avec le ministère des Outre-mer.

La Cour relève les bons résultats d'ensemble du dispositif en matière d'insertion professionnelle. Elle souligne toutefois la nécessité d'une coordination accrue entre le ministère des Outre-mer et le ministère des armées.

La réflexion engagée sur le thème de la gouvernance du SMA a fait l'objet d'une attention particulière. Elle a conduit à des aménagements récents de nature à favoriser le pilotage du dispositif. La présidence du comité interministériel de coordination du SMA est désormais assurée par l'état-major des armées et la direction générale des Outre-mer.

Le conseil du service militaire adapté a, quant à lui, été abrogé par décret du Premier ministre en date du 12 septembre 2018. Les armées répondront donc favorablement à l'initiative du ministère des Outre-mer visant à la mise en œuvre d'une instance interministérielle consultative élargie au ministère du travail.

Dans ce cadre, la révision de l'arrêté interministériel portant mission et organisation du SMA et de ses textes d'application confortera cette gouvernance rénovée. En vertu du partage de compétences entre le ministère des Outre-mer et le ministère des armées, ce dernier participera effectivement aux travaux légistiques et fonctionnels de cette révision indispensable qui devra aboutir avant la fin de l'année 2019.

Par ailleurs, la Cour met en exergue la diminution du taux d'encadrement du SMA liée au doublement des effectifs accueillis sur la période 2009-2017, alors même que le public accueilli présentait des difficultés grandissantes.

Sur ce point, je tiens à souligner que les armées ont honoré l'ensemble des postes décrits en organisation par le service militaire adapté, malgré un taux d'engagement sur le territoire national et à l'étranger particulièrement élevé sur la période considérée.

De la même manière, le ministère des armées consentira un effort supplémentaire lié à la hausse de 127 ETPT cadres sur la période 2019-2022. Toutefois, dans le domaine de l'infrastructure, les armées, elles-mêmes déficitaires, ne pourront contribuer à l'ajustement des capacités locales de conduite des travaux tel que le préconise la Cour.

Quant à la part d'insertion des volontaires du SMA dans les armées et à la différence de proportion entre volontaires stagiaires et volontaires techniciens, il convient de rappeler que les candidats au recrutement des armées, quelle que soit leur origine, sont confrontés aux mêmes tests de sélection.

Les autres recommandations formulées par la Cour concernent la mission principale du SMA au titre de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes ultramarins. Elles n'appellent pas d'observations de ma part.

RÉPONSE DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Je prends bonne note des constats de la Cour sur la performance et la montée en puissance du dispositif et souscris pour l'essentiel à vos recommandations, notamment à celle visant à optimiser et rationaliser la stratégie immobilière du SMA.

Dans votre recommandation n° 5, vous proposez la construction d'un nouvel indicateur en 2019 permettant de mesurer « la contribution du régiment du service militaire adapté à l'insertion sociale des personnes entre 18 et 25 ans sur le territoire ». Je n'y suis pas favorable, d'une part parce que les gouvernements successifs se sont engagés depuis plusieurs années dans une démarche de rationalisation du nombre d'indicateurs de performance présentés dans les documents annexés aux projets de loi de finances. D'autre part, parce que la mesure d'un indicateur « d'insertion sociale » est par nature subjective et imprécise. En effet, mêmes si elles y participent, les seules réussites au permis de conduire et au certificat d'aptitude personnelle à l'insertion ne peuvent résumer l'insertion sociale des stagiaires du SMA.

Néanmoins, je partage le souhait de la Cour de mieux mesurer l'efficacité du SMA. Je propose ainsi d'harmoniser la méthodologie de calcul de l'indicateur existant (« taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat ») sur celle de l'indicateur de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (« taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure »). Outre le fait qu'une telle harmonisation permettrait des comparaisons entre les dispositifs, elle serait de nature à

sortir de l'assiette des jeunes considérés comme insérés, ceux qui n'ont obtenu qu'un contrat à durée déterminée de moins de 6 mois.

Si le titre de la première sous-partie de la troisième partie de votre projet d'insertion s'intitule « un rééquilibrage à assurer au profit des formations longues et diplômantes », je note que vous précisez dans cette même partie que les taux d'insertion sont similaires entre 2009 et 2017, ce qui prouve que « le SMA est parvenu à relever le défi du nombre ». Ces données relevées par la Cour montrent que si les efforts en matière de formation doivent être maintenus, l'accroissement de la durée des formations dispensées n'est pas une réforme à mettre en œuvre à court terme et, en tout état de cause, sans une étude détaillée des impacts humains, logistiques et budgétaires.

RÉPONSE DE LA MINISTRE DES OUTRE-MER

Ce rapport présente les conditions de réalisation de l'objectif de doublement du nombre de volontaires du SMA, de 3000 à 6000, entre 2010 et 2017. Si la Cour souligne le succès de la mise en œuvre de cet ambitieux projet assigné par le Président de la République en 2009, elle en évoque aussi les conséquences dans le domaine budgétaire et dans celui de la qualité de la formation. Par ailleurs, la Cour réitère certaines de ses recommandations faites en 2012 lors du précédent contrôle portant sur les exercices 2006 à 2011.

Je souscris globalement aux analyses de la Cour des comptes mais souhaite exprimer une remarque sur l'intitulé du rapport et apporter quelques précisions sur son contenu, notamment en matière de coûts et de formation. En outre, je souhaite porter à la connaissance de la Cour que le SMA a d'ores et déjà entamé les travaux visant à répondre aux six recommandations du rapport.

1 - Un titre réducteur

Tout d'abord, le titre du rapport « Le service militaire adapté (SMA) : de bons résultats d'insertion, des coûts à maîtriser » me semble quelque peu réducteur quant à l'efficacité atteinte, dans le contexte spécifique des outre-mer, par le dispositif SMA et, de surcroît, il ne rend que partiellement compte du contenu du rapport relatif aux coûts de ce dispositif.

En effet, si la Cour rappelle que les caractéristiques spécifiques des aires géographiques et des publics visés par le SMA sont plus

contraignantes que celles rencontrées dans l'hexagone, elle qualifie aussi le taux d'insertion de plus de 75 %, dont 50 % dans l'emploi durable, de remarquable (cf. chapitre III/B). Aussi, dans le titre du rapport, ce terme de « remarquables » pourrait logiquement remplacer celui de « bons » pour qualifier les résultats d'insertion du SMA.

Par ailleurs, la notion de « coûts à maîtriser » laisse supposer que le SMA ne contrôle pas suffisamment ses dépenses et que les coûts du dispositif ont connu une augmentation incontrôlée. Or, dans son rapport, la Cour précise que les crédits annuels « sont, à la fin de la période contrôlée, stabilisée autour de 200 M€ par an », que les crédits du fonds social européen (FSE) font « l'objet d'une collecte et d'une gestion attentive » (cf. I/A) et elle évoque la stabilité du coût moyen de l'éducation d'un volontaire, « rebasé en ETPT » (cf. III/B). Il semble donc que la maîtrise des coûts dans ces domaines soit effective et permette de proposer une requalification de la formulation du titre.

Toutefois, si le SMA reconnaît que les dépenses immobilières ont connu une « dérive » passant de 100 M€, estimation initiale pour une atteinte de la cible des 6000 volontaires en trois années (2010 à 2013), à 186 M€, dépense effective cumulée pour l'atteinte de la cible des 6000 volontaires en six années (2010 à 2016), il ne saurait que souscrire à l'analyse de la Cour évoquant les raisons de ce surcoût, lié à « l'allongement de la durée de réalisation du plan qui a intégré des opérations de maintenance lourde pour les années 2014 à 2016, mais aussi à une sous-estimation initiale des besoins liés tant à l'hébergement qu'aux fonctions de soutien » (cf. I/A). Dans ce contexte, la notion de « coût à maîtriser », reprise dans le titre du rapport, pourrait être davantage précisée sous la forme de « coûts d'investissement à maîtriser ou de coûts immobiliers à maîtriser ». Cette précision permettrait en effet de mieux rendre compte de la situation telle que décrite dans le corps du rapport.

2 - SMA 2025 : un projet favorisant des parcours de qualité

Le projet SMA 2025, dont les orientations politiques ont été validées officiellement par mes soins en février 2018 à la tribune du Conseil économique, social et environnemental, s'inscrit totalement dans la dynamique des recommandations faites par la Cour. À cet effet, et pour répondre aux différents points soulevés dans le contenu du rapport, je me propose d'évoquer globalement le projet SMA 2025.

Si les efforts consentis pour accueillir, former et accompagner 6000 jeunes, tout en maintenant un taux d'insertion entre 75 et 80 %, ont mobilisé toutes les énergies et toutes les capacités, les fondations du SMA, comme le souligne la Cour, ont été mises à rude épreuve. Le modèle actuel de SMA nécessitait donc d'être aménagé et renforcé, et à ce titre, il a été

décidé d'investir pour une employabilité durable au service des jeunes et des entreprises des outre-mer. Cette évolution poursuit quatre finalités :

- Développer l'employabilité initiale des jeunes par le renforcement de leurs compétences individuelles (acquises à l'entrée et attendues en fin de parcours) qui en constituent le levier principal. Elles doivent donc être placées au cœur de la formation SMA, dans une démarche globale et davantage individualisée dans le cadre de la conception et la conduite d'une approche par compétences – sociales et professionnelles – associées au renforcement de l'accompagnement socioprofessionnel de chaque jeune.

- Renforcer la qualité du parcours pour une efficacité durable. En concordance avec l'un des cinq thèmes de la réforme de la formation professionnelle « certification, évaluation et qualité », il s'agit d'inscrire le SMA dans une démarche de performance visant une insertion socioprofessionnelle qualitative et durable, non seulement pour les « financeurs » (ce qui est fait aujourd'hui), mais surtout pour les jeunes et pour les entreprises. Pour cela, les axes d'effort porteront sur l'acquisition d'un capital de compétences, avec des évaluations en amont et en aval d'un parcours qualifiant (certification, titre professionnel...), l'accompagnement individualisé, notamment dans le domaine médico-psycho-social, le renforcement en effectif et compétences de l'encadrement, mais aussi le développement dans les régiments d'un environnement de vie favorisant la responsabilisation et la mise en autonomie des jeunes.

- Engager le virage du numérique dans les formations avec des outils pédagogiques adaptés. Elle impose au SMA de s'orienter vers l'ouverture sur les métiers du numérique et vers la prise en compte de celui-ci dans les métiers déjà existants. La pédagogie mise en œuvre au sein de ses unités devra être largement soutenue par les outils numériques – évaluation, échanges, formation, remédiation – et l'environnement de vie au sein des régiments devra être connecté.

- Amplifier le rôle de plateforme locale de chaque régiment. Les sept régiments du SMA constituent autant de lieux de vie communautaire pour une grande partie des jeunes en difficulté de chaque territoire ; ils y sont accueillis, nourris, hébergés, habillés, soignés, mais surtout formés et accompagnés sur des durées de 6 à 12 mois. À ce titre, les régiments constituent autant de plateformes identifiées et permanentes sur lesquelles doivent pouvoir collaborer, voire s'appuyer tous les acteurs de l'insertion des jeunes ultramarins. Le projet « SMA plate-forme » place non seulement le SMA comme un facilitateur entre les jeunes et l'emploi, mais aussi comme une interface territoriale entre les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

3 - Des recommandations d'ores et déjà prises en compte

Je souscris aux six recommandations émises par la Cour dans son rapport provisoire et vous informe que le SMA a d'ores et déjà engagé les travaux visant à y répondre.

(Ministère des outre-mer et ministère des armées) : renforcer la gouvernance du dispositif en procédant à l'actualisation des textes régissant le SMA et en pérennisant la convocation et la participation de la direction générale des outre-mer aux instances de stratégie et de pilotage.

La Cour souligne la nécessité d'une coordination accrue entre le ministère des Outre-mer et le ministère des Armées. Dans ce cadre, la réflexion engagée sur le thème de la gouvernance du SMA a conduit à des aménagements récents de nature à favoriser le pilotage du dispositif. Le comité interministériel de coordination du SMA (CICSMA), dont la présidence est assurée par l'état-major des Armées et la direction générale des Outre-mer, est pérennisé.

Le décret régissant le conseil du SMA, dont la forme n'était plus pertinente dans le contexte actuel, a été abrogé. À l'initiative du ministère des Outre-mer et afin de contribuer à l'élaboration du projet SMA 2025, un comité d'orientation du SMA se réunira semestriellement. Présidé par la direction générale des Outre-mer, il associera le ministère des Armées et, au titre du ministère du Travail, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il se réunira pour la première fois le 12 février 2019.

Enfin, s'agissant de la révision des textes régissant le SMA, un travail légistique sera mené conjointement par les deux ministères de tutelle. Redéfinissant les missions du SMA en partie rendues obsolètes, il visera notamment la mise en conformité avec le dispositif réglementaire du domaine d'activité et l'adaptation au modèle SMA 2025. Ces travaux aboutiront fin 2019.

(Commandement du SMA) : adopter et formaliser en 2019 une stratégie immobilière pluriannuelle (construction, réhabilitation, maintenance).

Les fortes contraintes ayant pesé sur la réalisation du plan SMA 6000 ont nécessité une hausse rapide des capacités d'accueil des régiments du SMA. Cette montée en puissance étant désormais achevée, l'effort du SMA en matière de crédits d'infrastructure portera, au-delà de l'amélioration de l'environnement de vie, sur la maintenance des bâtiments et l'amélioration qualitative du bâti.

Une programmation physico-financière des investissements immobiliers a déjà été présentée en conférence de budgétisation pour l'exercice 2018-2022. Cette programmation s'appuie sur une première étape d'analyse de l'existant et des besoins restants à satisfaire. Sur cette base, le schéma directeur immobilier (SDI) 2018-2023 du SMA sera officialisé en janvier 2019 et permettra de répondre efficacement aux directives de la politique immobilière de l'État.

Début 2019, la parution du plan d'opération SMA 2025 permettra d'initier une réflexion globale, afin d'adapter et/ou d'optimiser les infrastructures des régiments du SMA. Il en résultera la rédaction d'un SDI modifié global reprenant d'une part les opérations déjà identifiées dans le SDI 2018-2023, et d'autre part, les opérations nouvelles qui seront conduites dans le cadre de la normalisation des infrastructures des régiments arrêtées dans le cadre du projet SMA 2025.

(Ministère des outre-mer, commandement du SMA et ministère l'éducation nationale) : conclure en 2019 un accord-cadre de coopération entre chaque RSMA et le rectorat ou vice-rectorat.

Partenaire de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, le SMA fait de la remédiation et de l'acquisition des compétences de base un objectif majeur. Dans ce cadre, les clauses des conventions liant les régiments du SMA et les rectorats ou vice-rectorats feront l'objet d'une analyse comparative visant l'homogénéisation des bonnes pratiques et l'amélioration des modes d'organisation. Les engagements des parties resteront toutefois adaptables localement en fonction des contextes territoriaux. Plusieurs protocoles territoriaux ont été revus et le SMA a d'ores et déjà établi un lien avec la direction générale de l'enseignement scolaire (ministère de l'Éducation nationale).

(Ministère des outre-mer et commandement du SMA) : développer dans chaque RSMA dès 2019 une stratégie d'insertion dans l'emploi durable des volontaires stagiaires femmes et des non-diplômés.

Après la phase de montée en puissance (plan SMA6000) et une phase de stabilisation (2018-2019) destinée à consolider son organisation, le SMA s'engage désormais dans le développement d'un nouveau modèle de formation et d'insertion socioprofessionnelle nommé « projet SMA 2025 ». Ce projet a pour ambition d'« investir pour une employabilité durable au service des jeunes et des entreprises des outre-mer » et s'inscrit totalement dans les politiques publiques actuelles (Grand plan d'investissement, Plan d'investissement dans les compétences, inclusion sociale...). Il poursuit aussi de nouveaux objectifs de développement de l'employabilité initiale des volontaires par le renforcement de leurs compétences individuelles (approche par compétences), de consolidation de la qualité des parcours pour une efficacité durable, de développement des titres et qualifications professionnelles et d'accompagnement

médicopsycho-social renforcé et individualisé. En capitalisant sur le vécu des volontaires et en leur proposant des parcours davantage en adéquation avec leur projet, ce nouveau cadre d'action facilitera notamment l'insertion socioprofessionnelle des volontaires stagiaires femmes et des non-diplômés qui feront l'objet d'une attention spécifique.

(Ministère des outre-mer, commandement du SMA et direction du budget) : construire pour 2019 un indicateur mesurant la contribution du RSMA à l'insertion sociale des personnes entre 18 et 25 ans sur le territoire.

Les indicateurs stratégiques mis en place par le SMA mesurent l'insertion dans l'emploi ou en poursuite de formation qualifiante. Ils ne rendent pas compte d'une capacité accrue des volontaires du SMA à s'insérer socialement. Seuls quelques indicateurs opérationnels (obtention du CAPI, réussite au permis de conduire, obtention de l'attestation de formation citoyenne ou de sauveteur secouriste au travail...) apportent des éléments d'évaluation. Pour aboutir à une évaluation concrète de l'insertion sociale, la principale difficulté consistera à déterminer, en lien avec les représentants de l'État territorial et les acteurs sociaux, les critères seuils ou caractéristiques d'une insertion sociale réussie. L'insertion sociale passant également par la lutte contre l'illectronisme et « l'illectronisme », l'évaluation numérique des compétences acquises en fin de formation permettra de dresser un premier bilan de la contribution de chaque RSMA à l'insertion sociale sur le territoire.

(Ministère des outre-mer et commandement du SMA) : bâtir par chaque RSMA en 2019, en lien avec les partenaires et sous l'autorité du représentant de l'État, un programme d'accompagnement des volontaires à la fin de leur cursus.

Outre les nouvelles finalités du plan SMA2025 décrites en réponse de la recommandation n° 4, le SMA amplifiera le rôle de plateforme locale de chaque régiment en facilitant la collaboration, voire l'appui de tous les acteurs de l'insertion des jeunes ultramarins. Ce cadre propice à l'accompagnement partenarial sous l'autorité du représentant de l'État permettra également de valoriser l'impact social et économique du SMA en mesurant le devenir des jeunes jusqu'à deux ans après leur sortie. Cette dynamique s'inscrit totalement dans les recommandations faites par la Cour dans son rapport de 2016 relatif à l'accès des jeunes à l'emploi.
