



Le SMA

Rapport d'activité 2013



Ce dispositif
est cofinancé
par l'Union Européenne

EDITO

Général Philippe Loiacono,
Commandant le Service militaire adapté

Au service de l'Autre

Dans un contexte économique global marqué par un fort volontarisme au profit de l'emploi des jeunes, le Service militaire adapté, institution créée au début des années 60, fait sens plus que jamais.

Agissant dans nos Outre-mer au profit de jeunes décrocheurs et décrochés, le SMA a pour ambition unique de faciliter leur insertion socioprofessionnelle : volontaires, ils nous accordent leur confiance ; encadrants, nous les aidons à développer leurs talents. Toujours dans l'action, le SMA est engagé depuis 2009 dans un double défi.

- Doubler son offre de stage à l'horizon 2016 pour la porter à 6000 places. L'objectif sera atteint avec, en 2013, déjà plus de 5400 places offertes.
- Maintenir au plus haut niveau sa performance, identifiée par l'insertion professionnelle. Pour 2013, cette insertion représente plus de 76 % dont quasiment les trois quarts dans l'emploi direct.

Au travers de ce rapport d'activité, il nous semble utile de vous présenter un bilan des actions conduites en 2013, qui met de fait en lumière l'engagement et l'appui de nos partenaires, sans lesquels nos efforts seraient vains.

L'indéfectible soutien de l'Etat, des Régions mais également de toutes les Collectivités et de l'Europe, tout comme celui, fidèle, indispensable et essentiel du monde entrepreneurial, nous oblige ! Ainsi, au quotidien, et sur l'ensemble des Outre-mer, tout est mis en œuvre pour accompagner le nécessaire épanouissement de nos Volontaires et leur garantir des formations professionnelles pleinement adaptées aux besoins des Entreprises. L'employabilité sous-tend toutes les actions conduites par le SMA.

Soyez assurés que ces jeunes femmes et ces jeunes hommes se « dépassent » sans compter, pour acquérir le goût de l'effort et du vivre ensemble et pour devenir chaque jour davantage responsables et autonomes. Sérieux et motivés, ils recherchent l'excellence sociale et professionnelle.

Nous remercions les familles qui nous accordent leur confiance et tous les partenaires qui nous accompagnent dans le plus bel esprit.

Grâce à vous, nous continuerons ainsi à faire vivre cette réalité :

« Notre victoire : leur réussite »

SYNTHÈSE

Le SMA en trois principes :

- **MILITARITÉ** du cadre et de la pédagogie,
- **GLOBALITÉ** de son action au profit du jeune volontaire,
- **EMPLOYABILITÉ** comme objectif majeur.

Relevant du ministère des outre-mer, le SMA est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes ultramarins de 18 à 25 ans éloignés du marché de l'emploi.

Le SMA est déployé sur sept géographies : Martinique, Guadeloupe, Guyane, Mayotte, La Réunion, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française. Il conduit une action d'accompagnement des jeunes ultramarins ciblée sur leur employabilité par la mise en valeur et/ou l'acquisition des compétences sociales et professionnelles indispensables à leur insertion.

Le SMA s'appuie sur une ingénierie de financement efficiente à laquelle participent l'Etat, l'Europe, les collectivités territoriales et les entreprises.

Enfin, son action est menée de concert avec tous les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi et de l'insertion, du chef d'entreprise de PME au Préfet de région.

En 2013

5 429

jeunes ultramarins, hommes et femmes, ont bénéficié d'un parcours SMA, dont 4 334 ont souscrit un contrat en tant que volontaires stagiaires

RÉPARTITION DE L'INSERTION

vers l'emploi durable	34,3 %
vers l'emploi de transition	32,2 %
en poursuite en formation	33,5 %
au niveau local	80,4 %
en mobilité	19,6 %

76,3 %
d'insertion

RÉUSSITE EN FORMATION

Permis B	79,6 %
Certificat de formation générale (CFG)	95,4 %
Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI)	84,4 %

PROFIL

Taux de féminisation	26,2 %
Taux d'illettrisme de niveau 1-2	36 %
Taux de jeunes non détenteurs du diplôme national du brevet	69,5 %

SOMMAIRE

EDITO	2
SYNTHÈSE	3
INTRODUCTION	5
A. GOUVERNANCE DU SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ (SMA)	6
UN DISPOSITIF PRÉSENT DANS LES 3 OCÉANS	6
LES IMPLANTATIONS OUTRE-MER	7
B. PERFORMANCE ET RESSOURCES 2013	8
B.1 UNE PERFORMANCE ET UN IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE RECONNUS	10
B.2 BUDGET D'INVESTISSEMENT ET DE FONCTIONNEMENT DU SMA	11
C. UN ACCOMPAGNEMENT MILITAIRE GLOBAL AU SERVICE DE L'EMPLOI	12
C.1 LA PRISE EN COMPTE DES VOLONTAIRES STAGIAIRES	14
C.2 LEUR FORMATION	14
C.3 LEUR INSERTION	14
C.4 LA PERFORMANCE : UNE INSERTION MAÎTRISÉE, MULTISECTORIELLE ET ADAPTÉE À L'EMPLOI LOCAL	15
D. UNE AMBITION AFFIRMÉE : EN ROUTE VERS LES 6 000 BÉNÉFICIAIRES	16
D.1 2013, ÉTAPE DÉCISIVE DE LA MONTÉE EN PUISSANCE...	18
D.2 2013, RENFORCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE DES CADRES	21
D.3 ADAPTATION CONTINUE AUX RÉALITÉS TERRITORIALES	22
D.4 SMALPHA, LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME EN OUTRE-MER	25
E. LE SMA AU CŒUR DES ENJEUX EUROPÉENS EN FAVEUR DE LA JEUNESSE	26
F. UNE POLITIQUE DE PARTENARIATS DYNAMIQUE ET NOVATRICE	30
FICHES DES UNITES OUTRE-MER DU SMA	36

INTRODUCTION

Créé en 1961 et s'appuyant aujourd'hui sur un dispositif composé de sept unités outre-mer¹ et d'un détachement d'accueil à Périgueux, le **Service Militaire Adapté (SMA)** a réorienté son action depuis la suspension de la conscription vers l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ultramarins, de 18 à 25 ans, éloignés du marché de l'emploi.

Dans ce nouveau contexte, le SMA a imaginé et formalisé une « méthode » qui tire sa légitimité et son succès de la plus-value qu'elle apporte tant en matière d'éducation citoyenne et comportementale que de préformation professionnelle. Cette **méthode, garante d'une meilleure employabilité**, repose sur deux règles :

1. **l'approche socio-économique** visant à répondre simultanément à l'accomplissement personnel de chaque jeune volontaire et aux besoins du marché de l'emploi (outre-mer et en métropole) ;
2. le développement et la mise en œuvre d'un projet éducatif et d'une pédagogie adaptés qui visent à **développer les compétences sociales et les compétences professionnelles** de chaque volontaire en s'appuyant sur une dizaine de familles professionnelles et de plus de 70 spécialités².

En 2009, le **SMA a débuté une montée en puissance** visant à doubler ses effectifs à l'horizon 2016 pour atteindre une cible de 6000 bénéficiaires. Résolument engagé dans ce **défi social**, le SMA aura accueilli, en 2013, 5 429 jeunes ultramarins en difficulté et affiche un taux de sorties dynamiques³ de 76,3%.

Plus que jamais, **le cadre de vie militaire, le volontariat du jeune, l'approche globale de l'accompagnement et l'objectif d'employabilité sont les ingrédients majeurs de la performance**

du SMA. Cette réussite, jamais acquise d'emblée, est à mettre au crédit des cadres militaires dont la **disponibilité et l'implication** au profit des jeunes sont totales.

Encadrement

Les cadres servant au SMA sont détachés du ministère de la Défense pour la durée de leur mandat. Leur rémunération provient entièrement du programme 138 Emploi outre-mer (P138/BOP SMA). Ils sont désignés au regard de leurs compétences professionnelles, de leur expérience du commandement et font preuve d'un très fort engagement personnel au service des jeunes.

Budget

Pour l'année 2013, le budget consolidé du SMA s'élevait à 206,24 millions d'euros, dont près des deux tiers en masse salariale des cadres et des bénéficiaires.

Si les ressources financières proviennent essentiellement du P138/BOP SMA, **de nombreux acteurs apportent leur contribution de manière significative, notamment au niveau local** : fonds de concours européens, collectivités territoriales (conseil régional, conseil général, ...), subventions régionales spécifiques, et taxe d'apprentissage des entreprises. À titre d'exemple, les Fonds de concours européens contribuent à environ 23% du financement des investissements et du fonctionnement du SMA.

1. Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Polynésie française et Nouvelle Calédonie.

2. Secteurs du bâtiment, des travaux publics, de la sécurité, des transports, de l'aide à la personne, du tourisme, de la restauration, des métiers de la terre ou de la mer, des énergies renouvelables...

3. Les sorties dynamiques concernent les volontaires stagiaires et se déclinent en sorties vers l'emploi durable (CDI, CDD de 1 à 6 mois), en sorties vers un emploi de transition (CDD de moins de 6 mois) et en sorties positives (vers une formation qualifiante).



GOUVERNANCE DU SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ (SMA)

Depuis sa création, le Service militaire adapté a vu sa mission évoluer lors de la suspension de la conscription. Ainsi, aujourd'hui, le SMA a pour mission principale de faciliter l'insertion dans la vie active des jeunes adultes - 18 à 25 ans - volontaires en situation d'échec et/ou en voie de marginalisation et résidant dans les départements et collectivités d'Outre-mer.

Le SMA est placé sous l'autorité du Ministre des Outre-mer qui définit les orientations, les objectifs et les modalités de sa mission d'insertion (N°D-13-000397/DEF/EMA/EMP3/NP du 11 janvier 2013).

Le SMA, commandé par un officier général détaché de l'armée de Terre, est composé d'un état-major, situé à Paris au ministère des Outre-mer, de sept unités outre-mer*, aux ordres d'officiers supérieurs en temps de commandement, et d'un détachement d'accueil à Périgueux.

* Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Polynésie française et Nouvelle Calédonie.

Un dispositif présent dans les 3 océans



GÉNÉRAL COMMANDANT LE SMA

GÉNÉRAL DE BRIGADE Philippe LOIACONO

Après une carrière militaire opérationnelle, puis en administration centrale, le général LOIACONO est nommé commandant du SMA au 1^{er} août 2012. S'appuyant sur son expérience de chef de corps du régiment du SMA de La Réunion (2005-2007), il poursuit les mesures de transformation initiées par son prédécesseur qui permettront d'atteindre le format SMA 6000 début 2016.

CHEF D'ÉTAT-MAJOR DU SMA

COLONEL Jacques MENTHONNEX

Précédemment chef de corps du régiment du SMA de la Guadeloupe, le colonel MENTHONNEX a pris ses fonctions de chef d'état major du SMA le 1^{er} août 2013. Il est également chef de corps du détachement du SMA de Périgueux.

PÔLE OPÉRATIONS

LIEUTENANT- COLONEL Philippe BOCCON-LIAUDET

Le pôle Opérations est en charge du pilotage de la mission Recrutement-Formation-Insertion du SMA et de l'animation du réseau des partenaires

CHEF DU SERVICE ADMINISTRATION ET FINANCES

COMMISSAIRE EN CHEF DE 2^e CLASSE Marie-Line LANFRANCHI

CHEF DU SERVICE INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS

INGÉNIEUR EN CHEF DE 2^e CLASSE Jean-Michel VERCASSON

CHEF DU SERVICE RESSOURCES HUMAINES

LIEUTENANT-COLONEL Jean-Michel LAPOUZE

Les implantations outre-mer

COLONEL Philippe HARISTOY

Chef de corps du régiment du SMA de la Martinique

COLONEL Thibault DUBERN

Chef de corps du régiment du SMA de la Guadeloupe

COLONEL Jean-Philippe DECROCK

Chef de corps du régiment du SMA de la Guyane

COLONEL Pierre WINCKEL

Chef de corps du régiment du SMA de La Réunion

LIEUTENANT-COLONEL

Stéphane GUILLAUME-BARRY

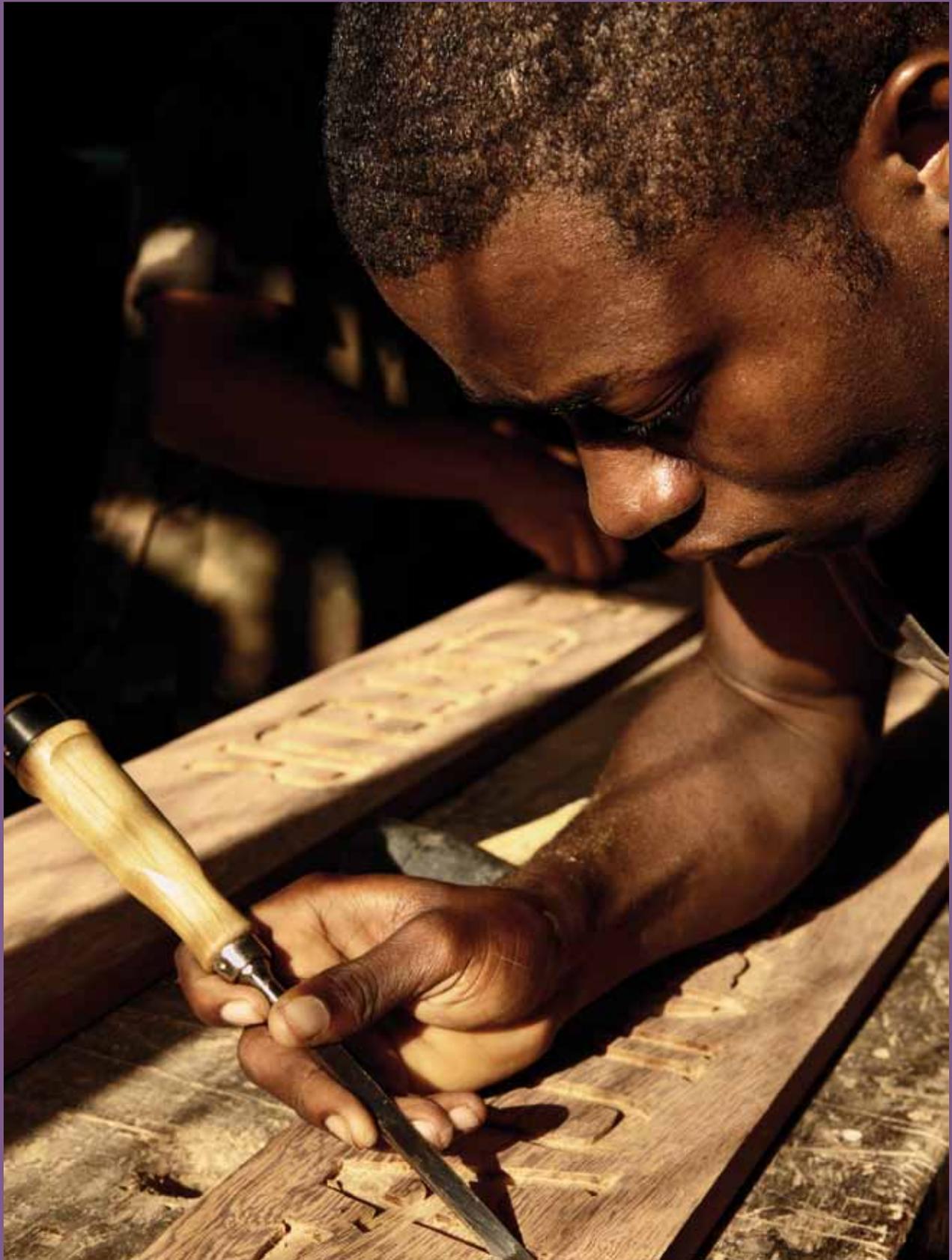
Chef de corps du bataillon du SMA de Mayotte

COLONEL Patrice BELLON

Chef de corps du régiment du SMA de Nouvelle-Calédonie

COLONEL Sébastien PY

Chef de corps du régiment du SMA de Polynésie française



B. PERFORMANCE ET RESSOURCES 2013

Dans le cadre général de l'appréciation par les parlementaires de la performance des programmes des politiques publiques, **le SMA et chacun de ses régiments inscrit son action dans une logique permanente de performance**, d'ailleurs très proche de celle que pourrait avoir une entreprise... à caractère social.

Indissociable du développement et de la conduite de la manœuvre du SMA, **le pilotage de la performance** - critères quantitatifs mais aussi qualitatifs permettant d'évaluer l'efficacité de l'action et l'atteinte des objectifs - **est une préoccupation permanente à tous les échelons de commandement et les niveaux de responsabilité.**

En 2013, **près de 1 100 mesures de soutien à l'emploi de jeunes diplômés au chômage ont été réalisées et plus de 4 300 jeunes en difficulté ont été accueillis au SMA.** En fin de parcours, ces derniers ont été insérés à 76,3% en emploi durable (34,3%), en emploi de transition (32,2%) ou en sortie positive (33,5%) dont près de 20% en métropole. Seuls 2,7% des jeunes ont contracté un engagement dans les armées.



B.1 Une performance et un impact socio-économique reconnus

Acteur socioprofessionnel, le SMA apporte une **réponse originale et adaptée aux difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes femmes et hommes des Outre-mer face à l'emploi** : diplômés, ils manquent souvent d'expérience ou ne disposent pas des compétences sociales suffisantes pour obtenir un premier emploi ; sans diplôme, ils n'accèdent que très difficilement à l'emploi.

Face à ce double constat, le SMA a fait le choix de décliner son action selon trois axes :

- **pour les diplômés aptes à tenir un premier emploi**, offrir en son sein une première expérience professionnelle en contrat d'adaptation d'un an renouvelable quatre fois, sous le statut de **volontaire technicien (VT)** ;
- **pour les diplômés en difficulté**, les accueillir et les accompagner, pendant 6 ou 8 mois sous le statut de **volontaire stagiaire cursus court - VSC** - dans le développement de leurs compétences sociales et le perfectionnement de leurs compétences professionnelles afin de faciliter leur insertion dans la vie active ;
- **pour les non diplômés**, les accompagner tout au long d'un parcours de formation socio-éducative et professionnelle d'une durée moyenne de dix mois, sous statut de **volontaire stagiaire cursus long - VSL** - visant une meilleure employabilité, une inclusion dans l'emploi ou une reprise de formation certifiante.

Le parcours SMA des volontaires stagiaires est ponctué d'évaluations comportementales et professionnelles liées au socle des connaissances générales.

Compte tenu du statut de militaire des volontaires, le SMA leur assure l'alimentation, l'hébergement, l'habillement, la couverture médicale et une solde*.

* A titre indicatif, la solde d'un volontaire stagiaire est de 340,50 € mensuel.

5 429

bénéficiaires

76,3 %

d'insertion

pour les volontaires stagiaires (VS) en fin de parcours SMA

Laurie,

28 ans, guadeloupéenne.
Ancienne stagiaire SMA.
Serveuse en brasserie, en alternance dans un institut de formation restauration.
« Grâce au SMA, j'ai trouvé un travail. J'ai d'abord fait un stage de deux semaines puis j'ai commencé une formation en alternance et mon patron m'a gardé. Avant j'enchainais les boulots mais rien de stable. Me réveiller le matin, être régulière au travail, mieux m'exprimer face aux autres, aux clients, le SMA, ça m'a aidée ! »

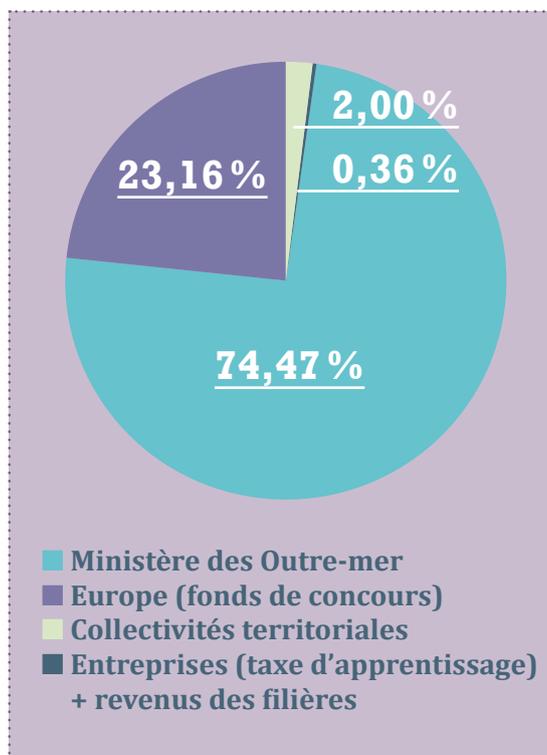
B.2 Budget d'investissement et de fonctionnement du SMA

Hors masse salariale, **le budget consolidé en 2013 s'élève à 69,46 M€**. L'ensemble de ces ressources est consacré à l'accompagnement et la formation des bénéficiaires, répartis sur l'ensemble des sites du SMA.

Ces ressources permettent notamment d'ouvrir de nouveaux plateaux pédagogiques, d'entretenir les espaces de formation, d'améliorer les conditions d'hébergement, ou encore d'assurer la maintenance des équipements et des matériels.

De surcroît, les fonds de concours européens financent à hauteur de 24% du fonctionnement et des investissements du SMA. Par ailleurs, la participation des subventions régionales et de la taxe d'apprentissage permettent de répondre significativement à un besoin spécifique au niveau local (achat de matériel technique, aménagement de plateaux pédagogiques,...).

À titre d'exemples, grâce à la participation du conseil régional de Guadeloupe, le RSMA a pu se doter d'un véhicule d'instruction super poids lourd (permis E). Le cumul de subventions européennes, régionales et du conseil général en Martinique a permis la réalisation d'un atelier pédagogique de menuiserie aluminium, ainsi que d'une « case créole », dédiée à la filière menuiserie et charpente bois.



François,

21 ans, Réunionnais, filière « Canalisateur »

« Le SMA, pour moi qui suis sans revenu et sans appui familial, c'est la seule chance d'avoir une formation reconnue, rémunérée et gratuite. Du coup, c'est sûr, les cadres sont exigeants. Par exemple, si t'as des problèmes de caractère, ici, on t'oblige à écouter, on t'apprend à respecter les consignes. Je n'étais pas comme ça avant. Ça me change positivement. Je le vois, j'arrive mieux à travailler en équipe, je me lève à l'heure, j'ai la bonne tenue, j'écoute les ordres, je réponds plus à tort et à travers... Ça va m'aider d'avoir fait le SMA. En plus, sur le CV, si t'as le SMA, les gens savent qu'ils peuvent compter sur toi ! »





UN ACCOMPAGNEMENT MILITAIRE GLOBAL AU SERVICE DE L'EMPLOI

Afin de s'assurer qu'il accueille les jeunes les plus en difficulté, le SMA s'astreint à recruter au moins 60% de non diplômés et au moins 30% de catégorisés illettrés niveau 1 ou 2¹.

Nombres de bénéficiaires (VS+VT)

5 429

(4334+1095)

Le **parcours d'un jeune volontaire au SMA** est constitué d'un enchaînement de phases conduisant le bénéficiaire à acquérir les compétences sociales et les compétences professionnelles qui lui permettront d'agir en citoyen autonome et responsable. La durée de parcours diffère selon le type de public et le métier choisi (6, 8, 10 ou 12 mois).

La formation se décline en plusieurs modules :

- **une remise à niveau dans le domaine des savoirs de base sanctionnée par l'obtention du certificat de formation générale (CFG).** Au sein de ce module, la prise en charge de l'illettrisme est réalisée avec le concours de cadres civils issus de l'Éducation Nationale et de répétiteurs du Service civique. Ils conduisent leurs actions dans le cadre du programme *SMA α* qui vise à évaluer, suivre et accompagner les jeunes les plus en difficulté vers l'obtention du CFG dont le taux de réussite dépasse les 90%.
- **une formation éducative permanente visant à réapprendre le vivre ensemble et les comportements sociaux adaptés à tout citoyen et tout salarié.** Ce module de *savoir-être* est sanctionné par une attestation de formation citoyenne (AFC).
- **une formation à la prévention et aux gestes de premier secours,** sanctionnée par l'obtention du PSC1² ou CSST³. Ce module participe au développement de la citoyenneté du jeune qui prend conscience de sa responsabilité sociale, le savoir donner.
- un parcours de préformation professionnelle⁴ d'environ mille heures, durant lequel le jeune acquiert des compétences professionnelles dans un **cadre pédagogique collectif axé sur la pratique** et effectue une à deux périodes d'application en entreprise. Ce module, ciblé sur le savoir-faire, est sanctionné par une attestation de formation professionnelle (AFP) délivrée par un jury extérieur au SMA.

Cette formation globale est sanctionnée par l'attribution du **certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI)**, véritable passeport pour l'insertion délivré par le ministère des Outre-mer.

Ce parcours est enfin complété par une préparation et une présentation à l'examen du **permis de conduire** qu'ils obtiennent à près de 80% et qui constitue, au regard des réalités locales, un atout déterminant et un gage d'employabilité maximale pour l'exercice de certains métiers.

1. Test de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). Ce taux d'illettrés englobe les jeunes diplômés en difficulté et les non diplômés.

2. Prévention et secours civique de premier niveau.

3. Certificat de sauveteur secouriste du travail.

4. Quelques parcours sont encore certifiants mais la plupart sont qualifiants, précertifiants ou préprofessionnels et d'insertion.

C.1 La prise en compte des Volontaires stagiaires

Célia,

26 ans, néocalédonnienne, agent d'accueil touristique.

« Ici au SMA si l'un ne veut pas avancer tout le monde l'attend. Y a de l'entraide.

On est plus attentif aux besoins des autres : il y a l'esprit de cohésion. On avance tous la main dans la main, on doit avancer ensemble, on laisse personne à terre.

Dans le sport, mais aussi dans la vie de tous les jours : on s'attend pour aller aux repas, aux douches, on s'aide à faire nos sacs.

On a vu les autres en difficulté, on s'est aidé, donc on est moins dans son petit monde. Avant j'étais quelqu'un de très renfermée, agressive,

maintenant je suis beaucoup plus sociable. Ca m'a ouverte aux autres. J'ai progressé. Je suis plus à l'écoute des autres.

Au travail, c'est bien pour la relation avec le client. On est plus mature. »

Nombre de volontaires stagiaires en 2013	4 334
Taux d'illettrés de niveau 1-2*	36 %
Taux de jeunes non détenteurs du brevet *	69,5 %
Taux de féminisation	25,2 %
Taux de volontaires originaires des ZUS**	25 %

* non titulaire du diplôme national du brevet (DNB) ou d'un titre V - ** zone urbaine sensible

C.2 Leur formation

Taux de réussite au CAPI Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion	84,4 %
Taux de réussite au permis B pour les volontaires éligibles	79,6 %
Taux de réussite à l'AFC Attestation de formation citoyenne	91,5 %
Taux de réussite au CFG Certificat de formation générale	95,4 %
Taux de réussite au PSC1 ou CSST Gestes de premiers secours	92,1 %
Taux d'attrition négative Abandon en cours de parcours SMA pour une cause autre que la signature d'un contrat d'embauche	12,1 %

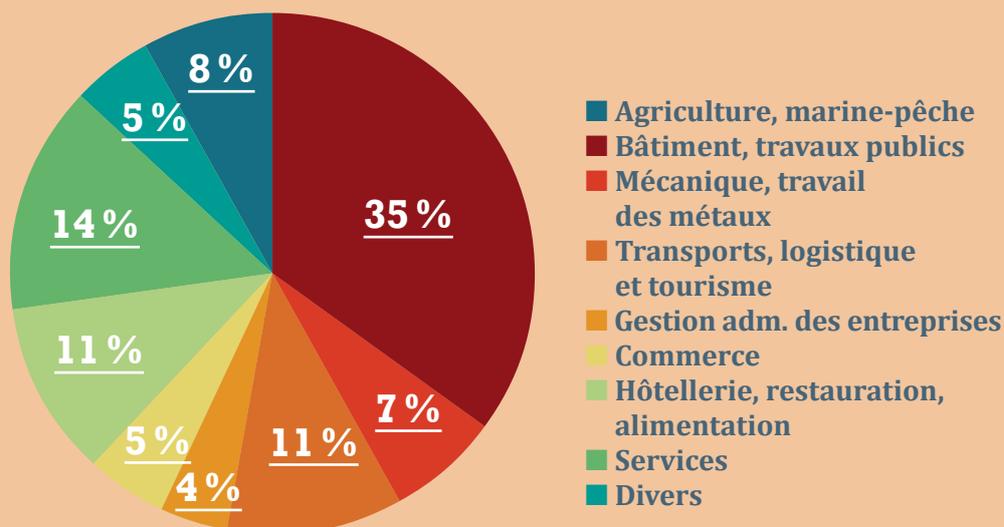
C.3 Leur insertion

Taux de sorties dynamiques*	76,3 %
Taux d'insertion vers l'emploi durable	34,3 %
Taux d'insertion vers l'emploi de transition	32,2 %
Taux de poursuite en formation	33,5 %
Taux de jeunes insérés sur le territoire	80,4 %
Taux de jeunes insérés en métropole, via une mesure mobilité	19,6 %
Taux de VS insérés dans tous secteurs d'activité (hors Défense)	97,3 %
Taux de jeunes contractant un engagement dans les armées	2,7 %

* emploi durable (CDI et CDD supérieur ou égal à 6 mois), emploi de transition (CDD compris entre 1 et 6 mois) et sortie positive (poursuite d'une formation qualifiante...)

C.4 La performance : une insertion maîtrisée, multisectorielle et adaptée à l'emploi local

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES
EN FONCTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ (EN %)



En lien direct avec les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi (Etat, collectivités, Pôle emploi, missions locales, entreprises,...), chaque régiment du SMA adapte le contenu de ses parcours aux spécificités et aux besoins territoriaux.



Rassoul,

22 ans, Mahorais, conducteur d'engin
« Avant je voulais pas qu'on me dérange, je restais dans mon coin, je n'étais pas motivé, j'avais pas le goût du travail. J'ai jamais eu de problème de comportement, c'était plus un problème de motivation pour chercher le boulot. Au SMA, les cadres discutent bien avec toi en cas de difficulté, de ce côté-là y a rien à dire ! Après les 6 mois au SMA de Mayotte je suis ressorti avec une autre façon de voir les choses : l'importance du travail dans la vie pour s'en sortir. Maintenant rester sans rien faire c'est fini pour moi. Maintenant, j'ai des projets, ce que je n'avais pas avant. »



D.

UNE AMBITION AFFIRMÉE : EN ROUTE VERS LES 6 000 BÉNÉFICIAIRES

Le doublement des effectifs du SMA - de 3000 à 6000 bénéficiaires - décidé en 2009 sera atteint à l'horizon 2016. En effet, si les aléas liés aux opérations d'infrastructure et aux évolutions budgétaires ont freiné la réalisation des objectifs initiaux, les arbitrages budgétaires du triennal 2013-2015 garantissent dorénavant l'atteinte de l'objectif.

La montée en puissance du SMA 6000 a été déclinée selon quatre axes :

1. acquisition ou réalisation de l'infrastructure nécessaire à l'accueil des cadres et des volontaires ;
2. mise en œuvre d'un concept de formation différenciée par la création, en marge des parcours classiques, de cursus ouverts aux jeunes diplômés en situation de chômage ;
3. garantie du flux de recrutement et du niveau d'insertion par des synergies encore plus marquées avec les acteurs locaux ;
4. renforcement de l'efficacité et de la qualité de l'action du SMA par une rationalisation des emprises et de la ressource humaine.

Avec 5429 bénéficiaires en 2013, dont 4334 volontaires stagiaires, et un taux d'insertion maintenu à plus de 76%, le défi est en passe d'être relevé.



D.1. 2013, nouvelle étape de la montée en puissance

... PLUS DE 5000 BÉNÉFICIAIRES, GAGE DE LA PERTINENCE DU DISPOSITIF

En 2013, 5429 jeunes ultramarins ont bénéficié du dispositif mis en place par le SMA. Pour y parvenir, l'engagement de l'ensemble du personnel civil et militaire des unités du SMA a été déterminant. Désormais dimensionnées au plus juste, les unités du SMA capitalisent sur le volontariat des jeunes, éligibles au SMA, et sur 3 principes simples, garants de leur efficacité :

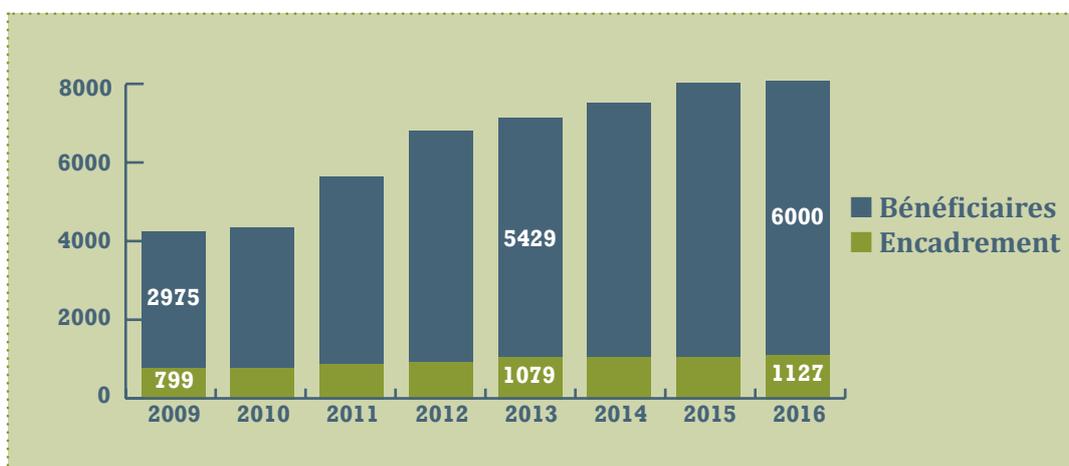
- **MILITARITÉ du régime de vie et de l'encadrement** qui assure une intégration totale du jeune à une communauté de lieu et d'esprit.
- **GLOBALITÉ du projet éducatif** qui prend en compte **l'unité de la personne**, où le corps, l'intellect et les forces morales sont un tout indissociable. L'accompagnement au SMA porte sur la globalité de la personne dans les domaines du savoir, du savoir-être, du savoir-faire et du savoir-donner afin de savoir devenir.
- **EMPLOYABILITÉ comme objectif unique à court ou moyen terme.** La finalité du SMA n'est pas l'obtention d'un diplôme mais bien le développement, en lien étroit avec les besoins du marché de l'emploi, des capacités d'intégration dans la vie active de jeunes en difficulté.

Le cœur de l'action du SMA est donc bien ce jeune volontaire qui fait confiance au SMA pour gagner en maturité, en confiance en soi et s'engager sur le chemin de la réussite.



... AVEC UN ENCADREMENT DIMENSIONNÉ AU PLUS JUSTE

Si en 2009, le taux d'encadrement était de 21 %, il a été réduit en 2013 à 17 %. À l'horizon 2016, dans le format « SMA6000 », il sera stabilisé à 16%. Concrètement, le SMA passera de 1 cadre pour 3,7 bénéficiaires en 2009 à 1 pour 5,3 en 2016.



... SOUTENUE PAR UN BUDGET « DE COMBAT »

La construction du budget du SMA repose sur une stratégie claire et précise : accompagner la montée en puissance par un financement adapté et sécurisé. Deux grands principes sous-tendent cette construction :

1. **sanctuariser** la ressource en vue de réaliser les opérations d'infrastructure nécessaires à la montée en puissance,
2. **affecter** majoritairement la ressource financière de fonctionnement aux dépenses liées au « Métier » (insertion dans l'emploi des jeunes ultramarins).

En 2013, le budget du SMA était de 69,46 M€. La montée en puissance des effectifs de jeunes bénéficiaires a nécessité l'appui de ressources financières importantes.

En effet, la « méthode SMA » reposant sur un régime d'internat, l'augmentation capacitaire voulue a imposé un effort financier conséquent dans les domaines de l'hébergement, de l'alimentation, de location et d'ameublement, d'alimentation, de transport du personnel, d'affrètement du matériel, de dépenses en énergies fluides,... Mais aussi des investissements liés à la diversification des formations dispensées au profit des jeunes (plus de cinquante métiers dont une dizaine de filières supplémentaires ouvertes en 2013), afin de permettre une insertion ciblée.

75,82 %
du budget

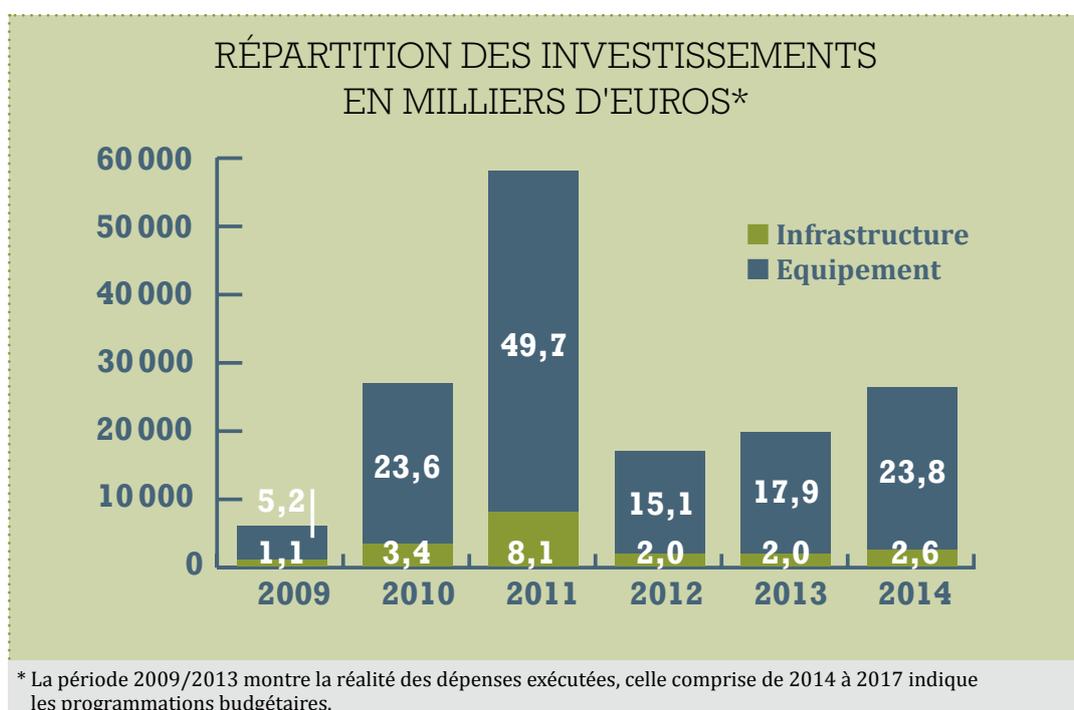
est dédié
au « cœur de métier »

... AYANT NÉCESSITÉ DES INVESTISSEMENTS D'INFRASTRUCTURE ET D'ÉQUIPEMENT

Le SMA a progressivement du faire évoluer son outil de travail :

■ **dans le domaine « infrastructure »** : augmentation et amélioration des capacités d'accueil, de restauration, d'hébergement et de formation ; travaux de voiries et réseaux divers (VRD) afin de mettre aux normes les réseaux d'adduction en eau potable, les réseaux d'assainissement,

■ **dans le domaine « équipements »** : achat de nouveaux matériels, notamment dans les domaines des travaux publics (véhicules techniques) et de l'instruction élémentaire de conduite (véhicules auto-écoles) pour renforcer des formations répondant à une demande forte des entreprises.



Quelques exemples :

- 19 véhicules légers à double commande (permis B) : 0,2 M€
- Réhabilitation du bâtiment hébergement à Périgueux : 0,1 M€
- Construction à La Réunion d'un bâtiment d'instruction de formation professionnelle : 4,2 M€
- Réhabilitation à La Martinique du bâtiment de la 1^{ère} compagnie de formation professionnelle* : 4,3 M€

* La réhabilitation du bâtiment a permis notamment une extension dédiée à l'hébergement. La capacité est ainsi passée de 132 stagiaires à 186. Par ailleurs, le commandement de la compagnie a pu être colocalisé au rez-de-chaussée du bâtiment pour un meilleur accompagnement pédagogique.

D.2 2013, renforcement de la formation continue des cadres

Le SMA constitue une forme particulière de service pour des cadres militaires dont la finalité n'est pas de former des combattants mais bien d'encadrer, sous statut militaire, des jeunes volontaires ultramarins en difficulté.

Durant les deux ou trois ans de son affectation, le cadre SMA doit faire sien un nouvel environnement culturel, social et économique.

Dans ce contexte, **le SMA marque sa volonté de mieux préparer les cadres à leur mission en élaborant un programme de formation adapté aux niveaux de responsabilité** de chacun et organisé en amont de leur affectation. Par

la suite, chacun des régiments poursuit la formation des cadres en l'adaptant aux réalités locales (géographie, infrastructures, traditions,...).

Ces stages visent à faire prendre conscience aux futurs cadres du SMA qu'ils disposent déjà de l'essentiel des compétences nécessaires à la réussite de leur mission et que **leur adhésion à l'esprit SMA constitue leur seul véritable enjeu.**

Pour cela s'enchaînent rencontres avec les volontaires du SMA, témoignages d'anciens cadres du SMA, visites de CFA, échanges avec les partenaires (chefs d'entreprise, acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi...).



D3. Adaptation continue aux réalités territoriales

Le SMA développe les capacités d'insertion dans la vie active de plus de 5400 jeunes volontaires ultramarins selon deux règles :

- 1. une approche socio-économique** visant à répondre simultanément à l'accomplissement personnel de chaque jeune volontaire et aux besoins du marché de l'emploi (outre-mer et en métropole) ;
- 2. le développement et la mise en œuvre d'un projet éducatif et d'une pédagogie adaptée** qui visent à **développer les compétences sociales et professionnelles** de chaque volontaire sur un panel de plus de quatre-vingt métiers en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.

DES ÉVOLUTIONS STRUCTURELLES

Engagées dans l'action, les unités du SMA tiennent compte de la diversité des géographies et des lignes structurantes notamment dans les domaines démographiques, économiques et sociologiques afin d'optimiser en permanence les dispositifs existants pour recruter, former et insérer.

Ainsi, en 2009, le SMA se composait de 3 régiments et 4 groupements. Désormais, 6 régiments et 1 bataillon composent le SMA.

Dans le même temps, le personnel « cadre » est passé de 799 à 1 079 et atteindra, à l'horizon 2016, 1 127 femmes et hommes chargés de l'encadrement.



Steevy, 24 ans, Mahorais, filière « Aquaculture ».

« Ici au SMA, on est plus encadré qu'au lycée. On suit une formation concrète, pratique. On est nourri, logé,... Ce qu'on n'aurait pas pu avoir dans d'autres formations. Tout est là pour nous accompagner. C'est pour notre bien. Du coup, on ne veut pas décevoir. Je me sens plus responsable, je ne compte plus sur maman sur papa. Je peux aider ma famille, envoyer des sous et faire des économies. J'ai grandi dans ma tête. »

UNE INGÉNIERIE DE FORMATION EN MOUVEMENT

Les créations de filières et les évolutions de leur référentiel de formation sont étudiées localement par le SMA avec l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi. Elles sont ensuite synthétisées annuellement lors d'un conseil de perfectionnement, puis, après approbation du ComSMA, validées par le Directeur Général à l'Outre-mer, autorité de tutelle directe accordant l'essentiel des ressources financières et humaines indispensables à la conduite de la formation des régiments du SMA.

Tout projet d'évolution ou de création d'une filière tient compte :

- des différents profils des stagiaires (VSC – VSL) du SMA,
- des perspectives locales de recrutement,
- des perspectives nationales d'insertion (métiers en tension),
- des possibilités de poursuite de formation localement et en métropole.

En outre, dans le cadre de la réalisation des stages en entreprise et de la mise en place des jurys de fin de formation professionnelle, le SMA sollicite les chefs d'entreprises locales. Les échanges avec les professionnels permettent alors d'adapter au mieux le contenu pédagogique des savoir-faire enseignés en fonction des besoins du marché de l'emploi. Chaque année, les unités du SMA adaptent le contenu de leur offre de formation professionnelle afin de répondre au mieux aux besoins du marché de l'emploi.

MARTINIQUE

- 2013 : mise en place des filières « agent d'accueil touristique » (juillet), « énergies renouvelables » et « hôtellerie » (août), et « animateur loisirs, sportif et culturel » (septembre)
- 2014 : création des filières « monteur-dépanneur en froid et climatisation », « élagage », agent technique de vente » et « agent de propreté et d'hygiène »

GUADELOUPE

- 2013 : mise en place des filières « remobilisation vers l'emploi » (au profit des jeunes diplômés en difficulté), « agent de propreté et d'hygiène » (avril) et « menuiserie aluminium » (novembre)
- 2014 : création des filières « agent d'entretien automobile » (octobre) et « installateur sanitaire plombier » (novembre)

GUYANE

- Évolutions effectuées en 2012

LA RÉUNION

- 2013 : mise en place de la filière « coffreur bancheur » (septembre)

MAYOTTE

- 2013 : depuis le 1^{er} juillet, le groupement est devenu le Bataillon du SMA de Mayotte
- 2014 : création de la filière « aide à la personne »

NOUVELLE CALÉDONIE

- 2013 : mise en place de la filière « remise à niveau employabilité » au profit des jeunes volontaires diplômés
- 2014 : création de la filière « métiers gros œuvre, petite voirie et réseaux divers » (mai)

POLYNÉSIE FRANÇAISE

- 2013 : mise en place de la filière « équipage de pêche » (mai). Depuis le 1^{er} juillet, le groupement est devenu le Régiment du SMA de Polynésie Française
- 2014 : création des filières « soudeur » (juin) et « plaquiste » (novembre)

LE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT (CP)

Le CP, force de proposition et facteur d'évolution de la formation délivrée par le SMA, débat sur proposition des commandants des formations du SMA puis **valide les grandes orientations concernant la formation professionnelle**. La rentabilité des filières et leur adéquation aux besoins locaux et métropolitains constituent l'enjeu des échanges et des décisions.

Le CP est placé sous la présidence du Préfet de Région ou du Haut-commissaire de la République, en qualité de responsable du bon déroulement de la formation professionnelle de sa zone. Cette action est reprise, par délégation, par la DIECCTE. Y siègent les représentants des :

- services de l'Etat des domaines du travail, de l'emploi (Pôle emploi), du social, de l'éducation académique, de la formation professionnelle, de l'agriculture, de la forêt et de l'environnement, des affaires maritimes,
- directions départementales,
- conseils régionaux et généraux ou gouvernement et assemblées de Provinces (NC et PF), comité économique et social,
- chambres consulaires,
- associations des maires,
- associations de formation professionnelle pour adultes (OPCA...), acteurs liés à la mobilité en métropole (LADOM,...).

Peuvent y être invités, les présidents de catégorie professionnelle (MEDEF, MPI, TPE) ou socio professionnelle (BTP, agriculture, commerce, transport...).

UNE VISIBILITÉ ACCRUE EN MÉTROPOLE POUR FACILITER LA DÉCISION ET L'INSERTION

Le SMA marque un effort particulier en direction des décideurs et acteurs nationaux de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion afin d'optimiser l'employabilité des volontaires*.

Ainsi, le SMA développe un ensemble d'actions propre à renforcer son « empreinte » dans l'hexagone par la mise en place d'outils de communication adaptés et efficaces : nouvelle charte graphique, brochure promotionnelle, web 2.0, lettre d'information partenaires,...

Il organise également des événements périodiques, notamment les « Rendez-vous SMAvenir », véritables moments d'échanges sur les thèmes porteurs du domaine de l'insertion socioprofessionnelle.

* Taux de jeunes insérés en métropole, via une mesure de mobilité : 19,6%

Site internet



Newsletter



Réseaux sociaux



Evénements



D.4 SMA*Alpha*, lutter contre l'illettrisme en outre-mer

En 2012, le SMA rejoint le collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme », sous l'égide de l'ANLCI* et participe en amont aux réflexions et aux actions mises en œuvre dans le cadre de la Grande cause nationale 2013.

Au-delà de sa participation active aux événements de 2013 (assises régionales, assises nationales et européennes,...), le SMA développe le programme SMA*Alpha* au profit de ses volontaires.

Ce projet expérimental déployé dans les sept régiments du SMA est conduit en partenariat avec la société **GERIP** et bénéficie d'un cofinancement du Fonds d'expérimentation de la Jeunesse (FEJ) pour une période de deux ans.

L'ambition de ce projet porte sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes ultramarins du SMA en mettant à leur disposition un programme :

- **complémentaire** à la remise à niveau scolaire classique,
- **adapté** à la population des jeunes en difficulté, diplômés ou non,
- **prenant en compte** les spécificités de chaque métier dans le cadre d'un premier emploi ou de la formation continue.

La plateforme, associé à une pédagogie de la réussite, permet de positionner l'adulte en situation d'illettrisme, d'établir son profil cognitif et linguistique et de lui proposer un parcours d'accompagnement et de remédiation individualisé.

Cet outil s'appuie sur 300 items d'évaluation, des séquences vidéo de gestes professionnels de différents métiers (bâtiment - transport - voirie - restauration - propreté) et sur l'évaluation des fonctions cognitives et linguistiques (perception - attention - visuo-spatial - mémoire - logique - langage oral - langage écrit).

En 2013, déjà plus de 3400 jeunes catégorisés illettrés de degré 1 ou 2 à leur entrée au SMA, ont bénéficiés de cette remise à niveau dans les savoirs de base afin de pouvoir se présenter dans les meilleures conditions au CFG.

Ainsi, par son action volontariste, le SMA participe de manière déterminante et reconnue à la lutte contre l'illettrisme dans les départements, régions et collectivités d'Outre-mer.

* Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.





LE SMA AU CŒUR DES ENJEUX EUROPEENS EN FAVEUR DE LA JEUNESSE

A l'instar du précédent Programme Opérationnel européen (2007-2013), le SMA s'investit résolument pour demeurer éligible au PO 2014-2020 notamment au travers du prisme « formation professionnelle tout au long de la vie ».

L'obtention des financements relevant du FSE ou du FEDER sont indispensables pour garantir une insertion optimale dans le monde de l'emploi pour les jeunes de 18-25 ans mais également pour s'assurer de l'atteinte de l'objectif SMA 6000 à l'horizon 2016.

Le SMA est accompagné dans cette démarche par les régions et les services de l'Etat qui relaient efficacement les projets à nos partenaires européens. Ainsi, les fonds de concours obtenus au titre du Fonds social européen (FSE) ou du Fonds européen de développement régional (FEDER) permettent au SMA :

- 1. d'investir dans la jeunesse la plus vulnérable ;**
- 2. d'agir en faveur de l'inclusion sociale ;**
- 3. de diversifier le public bénéficiaire ;**
- 4. de promouvoir la mobilité interrégionale des volontaires.**



THÈME 1 - RENFORCER L'OFFRE DE STAGES DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE



Notre ambition

Le Service militaire adapté investira dans la jeunesse la plus vulnérable en offrant plus de 40 000 contrats de formation sur la période 2014-2020.

Nos engagements

■ **Doubler l'offre de stages** entre 2009 et 2016 en s'assurant d'agir en cohérence avec les besoins des économies locales.

■ **Renforcer la cohésion** économique, sociale et territoriale en agissant dans les cinq départements français d'Outre-mer (La Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Mayotte) et à Saint Martin.

■ **Diversifier l'offre de stage** en liaison avec les partenaires locaux.

Les objectifs

■ **15%** maximum d'échec en cours de formation.

■ **80%** de taux de réussite au **Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI)**.

■ **Renforcer la sécurisation des parcours**, conçus et mis en œuvre avec les partenaires de l'accompagnement, de l'orientation, de la formation et de l'emploi tant au niveau territorial, qu'au niveau national

(cf. p. 30 « F. Une politique de partenariat dynamique et novatrice »).

THÈME É - METTRE EN PLACE UNE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Notre ambition

Le Service militaire adapté mettra en place une stratégie innovante de lutte contre l'illettrisme afin d'améliorer l'**employabilité durable** et de renforcer les **socles de connaissance**.

Nos engagements

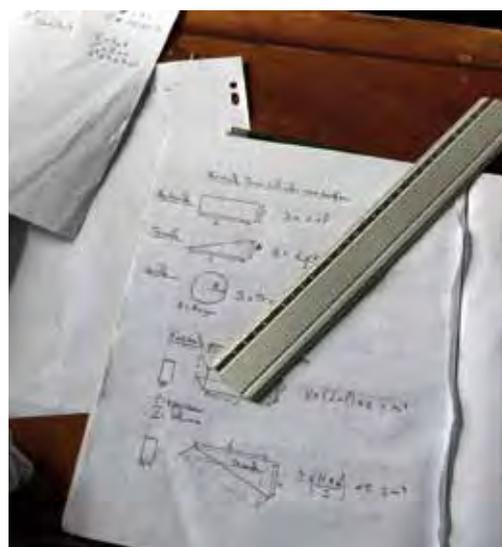
■ Renforcer les **savoirs de base** des jeunes : lire – écrire – compter.

■ Faire acquérir les **compétences clés**, en relation avec le monde professionnel.

■ Etre un acteur majeur de la prise en compte des **décrocheurs scolaires** outre-mer.

Les objectifs

■ Accueillir **entre 30 et 40 % de jeunes volontaires stagiaires ayant des difficultés de lecture** et au moins **70% de non diplômés**.



■ Maintenir le **taux de réussite au Certificat de formation générale** au-dessus de **80 %**.

THEME 3 - DIVERSIFIER LE PUBLIC ACCUEILLI AU SMA



Notre ambition

Le Service militaire adapté accueillera un public diversifié en garantissant la **mixité**, en ouvrant des filières de formation professionnelle aux jeunes de 18 ans en

décrochage scolaire et en offrant une **première expérience professionnelle** à de jeunes diplômés sans emploi.

Nos engagements

- Créer des **filières adaptées** aux différents publics dans tous les régiments.
- Se doter des équipements et de l'infrastructure permettant d'assurer la **mixité**.
- Offrir une **première expérience professionnelle** à des jeunes diplômés sans emploi.

Les objectifs

- **30 %** de volontaires féminines.
- **30 %** de l'offre de stage dédiés aux jeunes diplômés éloignés du marché de l'emploi.

THEME 4 - PROMOUVOIR LA MOBILITÉ DES JEUNES D'OUTRE-MER

Notre ambition

Le Service militaire adapté agira en faveur de la mobilité interrégionale des volontaires en prolongeant l'action d'insertion en métropole.

Nos engagements

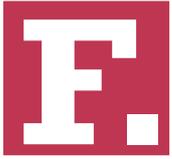
- Développer une **ingénierie de la formation** en relation avec les projets de mobilité interrégionaux (métropole et autres régions).
- Sécuriser les **parcours mobilité**.
- Assurer la formation au **permis de conduire** afin d'accroître l'autonomie des jeunes.

Les objectifs

- **Développer** une ingénierie de la formation professionnelle en relation avec les opérateurs de la mobilité.
- **Piloter** les actions liées à la mobilité interrégionale.
- **90 %** de présentation et **70 %** de réussite au permis de conduire.







UNE POLITIQUE DE PARTENARIATS DYNAMIQUE ET NOVATRICE

Pleinement convaincu que l'ampleur du défi relatif à l'emploi des jeunes nécessite une réponse globale, le SMA s'est engagé dans le développement d'une véritable politique de partenariats avec les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, chambres consulaires, organisations professionnelles, entreprises, en particulier les TPE, PME, PMI qui constituent l'essentiel du tissu économique des outre-mer) tant au niveau territorial, qu'au niveau national, que ce soit pour le recrutement, la formation ou l'insertion des jeunes en difficulté.

Dans le cadre de l'action conjointe et complémentaire des partenaires, la construction et l'animation de ce réseau, visant la sécurisation des parcours d'insertion des jeunes, constitue un axe prioritaire de la stratégie globale du SMA.



CARIF-OREF (OCTOBRE 2012) :

UNE CONVENTION-CADRE POUR ENCORE PLUS DE VISIBILITÉ SUR LE SMA ET SON POTENTIEL.

La convention-cadre CARIF OREF - SMA a pour objet de préciser les modalités de collaboration entre l'association Inter CARIF OREF et le commandement du SMA dans le cadre de l'utilisation de la base de données Certif Info. Elle vise à diffuser plus largement les offres de formation professionnelles des unités du SMA et précise notamment leur calendrier.

La convention-cadre s'articule autour de deux axes :

- la diffusion plus large des offres de formation professionnelles proposées par le SMA ;
- la mise en place d'une collaboration active entre le Commandement du SMA et l'association Inter CARIF-OREF.

Cette collaboration est en cours d'extension à l'ensemble des outre-mer dans la limite des compétences imparties à l'Etat.

PÔLE EMPLOI (2012 - 2014) :

UN PARTENARIAT FORT ET PERTINENT

Pôle emploi et le SMA ont signé, le 19 décembre 2012, un protocole national visant à valoriser, mettre en cohérence les projets professionnels des jeunes du SMA et adapter leur parcours jusqu'à l'emploi. Ainsi, le suivi des parcours post SMA et la possibilité d'échanger des données sur la position des intéressés constituent des avancées majeures pour le SMA dans le cadre du suivi du devenir post-SMA de ses bénéficiaires.

Pôle emploi et le SMA ont ainsi concrétisé leurs intérêts partagés pour la recherche de solutions aux difficultés que rencontrent les jeunes ultramarins face au marché de l'emploi. Ce protocole a été décliné dans les DROM et fait dorénavant l'objet d'un comité de pilotage semestriel.

OPCALIA (2012 - 2013) : DES TRAVAUX COMMUNS ET LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

Dans le cadre de la montée en puissance du dispositif SMA 6000 et afin de renforcer les possibilités d'insertion outre-mer des jeunes, le renouvellement de la convention Opcalia - SMA répond à la nécessité de diversifier les voies d'insertion des jeunes et notamment grâce à l'alternance.

En effet, la précédente convention signée en juin 2010 avec l'organisme paritaire collecteur agréé Opcalia a démontré la pertinence de la démarche, au travers de contrats de professionnalisation signés dans les entreprises affiliées à Opcalia en outre-mer et en métropole.

Le renouvellement de cette convention en décembre 2013 marque l'accent mis sur l'orientation des jeunes du SMA vers les entreprises d'outre-mer affiliées à Opcalia.

GROUPE NS (MARS 2013) :

FIDÉLITÉ ET CONFIANCE RENFORCÉES.

La convention renouvelée en 2013 confirme la volonté du groupe NS et du SMA de poursuivre les travaux initiés en 2005 dans le cadre de l'insertion dans l'emploi de jeunes du SMA. Ce partenariat renouvelé concrétise la poursuite d'une démarche opérationnelle au profit des jeunes du SMA en réponse aux besoins d'un groupe privé, générateur d'emploi.

Début 2013, le Groupe NS a initié une campagne de recrutement au profit des jeunes issus du SMA dans les domaines de la sécurité. Une partie de la sélection a été faite directement par les représentants du groupe NS dans les régiments du SMA.



COMPAGNONS

DU DEVOIR ET

DU TOUR DE FRANCE

(JUILLET 2013) :

VERS UNE COMMUNAUTÉ

D'ESPRIT ET D'ACTION

Suite aux contacts établis en 2012, dans le cadre des études menées sur les dispositifs prenant en compte les jeunes, le SMA s'est rapproché des CDTE, afin de développer des liens selon trois axes :

- **communauté d'esprit** : accompagnement de l'individu (plan moral, plan professionnel), épanouissement du jeune, rôle social du dispositif ;
- **concrétisation de l'action** : compagnons formateurs au sein du SMA (4 en poste et 3 en formation) ; enrichissement réciproque par la plusvalue apportée dans la formation des jeunes du SMA mais aussi par l'expérience humaine vécue au sein du SMA par les compagnons EVSMA ;
- **valorisation des réseaux** : intérêt pour le SMA de rentrer en contact avec des compagnons « chef d'entreprises (PME-TPE) » Outre-mer et en métropole ; intérêt pour les compagnons d'offrir à leurs jeunes une expérience unique de formateur professionnel au sein du SMA.



**BOUYGUES CONSTRUCTION
(OCTOBRE 2013) :
UNE COLLABORATION BIEN
ENGAGÉE...**

Monsieur Jean-Manuel SOUSSAN, directeur des ressources humaines de Bouygues Construction, et le général Philippe LOIACONO, commandant le Service militaire adapté (SMA), ont signé le 14 octobre 2013 une lettre d'intention sur le site de Challenger à Guyancourt.

Ce document pose les fondations d'une collaboration à visée opérationnelle au profit de l'insertion des jeunes ultramarins issus du SMA. Bouygues Construction et le SMA s'inscrivent dans une démarche commune de sécurisation des parcours professionnels par une mise en adéquation entre les besoins de recrutement de Bouygues Construction et la ressource humaine du SMA.

Ambassadeur de ce rapprochement, monsieur Aldwin ELOI, issu du régiment du SMA de Guadeloupe, a intégré en septembre 2013 une unité parisienne de Bouygues Construction en tant qu'alternant aide-coffreur au sein de Bouygues Travaux Publics dans le cadre de son Bac Pro «Technicien du Bâtiment Organisation Réalisation de Gros Œuvre». A l'horizon 2014, d'autres projets se dessinent déjà...

Davy,

chef de chantier
«Tunnel de Neuilly-
RN13» (Bouygues
Construction)

*« Je suis le tuteur de A.,
un jeune guadeloupéen,
qui effectue un Bac
Pro en alternance.*

*C'est un gars
courageux, dynamique,
poli et volontaire.*

Il me parle du SMA.

*C'est là qu'il a pris
confiance en lui et
commencé son projet
professionnel. Il n'a*

*pas hésité à prendre
l'avion pour venir en
métropole. Il sait se
débrouiller tout seul.
Il est à l'écoute.*

*On sent qu'il a envie
d'apprendre. Et moi,
un jeune comme ça,
qui respecte les
consignes et s'insère
dans une équipe,
ça me motive aussi.»*

LADOM (NOVEMBRE 2013) : LE PARTENARIAT

STRATÉGIQUE POUR LA MOBILITÉ

Le mardi 19 novembre, à l'occasion de sa visite au siège de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) à Saint-Denis, Victorin Lurel, ministre des Outre-mer, a parrainé la signature d'un protocole stratégique pour la mobilité entre LADOM et le SMA.

Ce document formalise la grande complémentarité des actions conduites par les signataires au profit d'une sécurisation accrue des parcours d'insertion en mobilité des jeunes du SMA. Ce protocole offre ainsi un cadre rénové et prometteur aux liens qui unissent LADOM et le SMA, tant au niveau central, qu'entre les délégations régionales d'outre-mer de LADOM et les régiments du SMA.

APCMA (DÉCEMBRE 2013) : ADAPTER LES FORMATIONS

AUX ATTENTES DES EMPLOYEURS

Depuis de nombreuses années, les chambres des métiers et de l'artisanat (CMA) et les centres de formation et d'apprentissage (CFA) prennent en poursuite de formation - apprentissage - une partie des jeunes issus du SMA. Il convient désormais d'agir en parfaite cohérence pour que les formations dispensées au SMA soient le plus en phase possible avec les attentes des maîtres d'apprentissage et avec les besoins du marché.

La convention signée entre l'Assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat et le commandement du SMA lors de l'Assemblée générale de l'APCMA le 4 décembre 2013, officialise leurs liens historiques. Cette convention a reçu le patronage du ministre des Outre-mer le 7 décembre 2013 lors de la 4^e édition des Ateliers Interdom.

APPRENTIS D'AUTEUIL (DÉCEMBRE 2013) :

PARTAGER LES COMPÉTENCES ET LES SAVOIRS

La communauté d'esprit dans laquelle Apprentis d'Auteuil et le SMA conduisent leurs actions les a naturellement portés vers une collaboration sur le thème de l'insertion socioprofessionnelle des 18-25 ans éprouvant des difficultés d'intégration sur le marché de l'emploi. La lettre d'intention, signée le 9 décembre 2013, concrétise **une vision partagée de l'accompagnement socioprofessionnel des jeunes en difficulté et vise à rapprocher les deux organismes par un travail collaboratif et un échange de compétences autour de trois axes : la veille et la prospective, l'approche pédagogique et le suivi des jeunes.**

Par ailleurs, les structures présentes dans les départements d'outre-mer à La Réunion, à Mayotte et en Martinique pourraient développer plus avant leur coopération dans l'axe de la mutualisation des moyens et des échanges de bonnes pratiques.

FICHES DES UNITÉS OUTRE-MER DU SMA



RÉGIMENT DU SMA DE LA MARTINIQUE

Héritier du régiment mixte des Antilles-Guyane (RSM A-G) créé en 1961 par l'impulsion du général NEMO, commandant supérieur des forces armées des Antilles-Guyane, le RSMA de Martinique est installé depuis 1966 au LAMENTIN.

Implanté dans le berceau historique du SMA, le RSMA de la Martinique bénéficie d'une très forte légitimité. Il agit en étroite collaboration avec les partenaires institutionnels et privés locaux. Ainsi, le régiment a été dernièrement associé aux réunions du SPEL* en vue de la mise en œuvre des emplois d'avenir et convié par le MEDEF à participer aux réflexions sur le développement de l'alternance en Martinique.

Grâce aux synergies développées localement et à l'engagement total de l'encadrement, les résultats obtenus en 2013 sont excellents, en particulier dans le domaine de l'insertion qui atteint un

taux de près de 80 %. Elle se concrétise par une forte mobilité (un tiers des insertions est réalisé en métropole), mais surtout en local, par de l'emploi direct et de l'alternance. L'engagement quotidien et la disponibilité permanente des cadres au service de l'employabilité des jeunes sont déterminants dans l'atteinte de tels résultats.

Engagé dans la montée en puissance vers le SMA 6000, le RSMA de la Martinique devrait accueillir à horizon 2017 quelques **1000 jeunes** en flux annuel contre plus de 700 aujourd'hui.

* SPEL : Service Public de l'Emploi Local.

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **739**

Taux d'insertion de **79,2%**

Taux de féminisation : **29,4 %**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **573**

Taux d'insertion VS 2013 : **83 %**

Niveau d'illettrisme : **26,9%**

Taux de réussite au CFG : **91,9 %**

Taux de réussite au permis B : **81,5 %**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **87,3%**

Nombre de filières de formation : **32**

Interventions dans le cadre des plans de secours :

Opération séisme HAÏTI en 2010, plan de lutte contre la dengue en 2010

RÉGIMENT DU SMA DE LA GUADELOUPE

Issu du 2^e groupement du régiment mixte Antilles - Guyane, le RSMA de Guadeloupe est installé depuis 1961 au camp de la Jaille (commune de Baie Mahault), à 5 km de Pointe-à-Pitre.

Bien ancré dans son département, le RSMA de la Guadeloupe (RSMA-Ga) bénéficie d'une localisation favorable et d'un solide réseau de partenaires. S'appuyant sur des synergies locales visant à sécuriser les parcours, le taux d'insertion reste élevé malgré une situation économique locale difficile. Pour 2013, ce taux est de près de 80%.

Avec plus de 900 bénéficiaires cette année, le régiment a déjà conduit l'essentiel de sa montée en puissance, qui devrait lui permettre d'atteindre sa cible de 1000 jeunes accueillis en 2016.

Saint-martinois

Avec une cinquantaine de jeunes accueillis chaque année, la collectivité de Saint Martin bénéficie depuis longtemps de l'offre d'insertion du SMA. Dès 2014, les saint martinois éligibles prendront une part active à la montée en puissance du bataillon, qui leur proposera, par convention, une centaine de places.

Ils bénéficieront ainsi d'un accès à une structure éprouvée offrant près de 50 filières de formation professionnelle et de larges possibilités d'insertion dans l'emploi.

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **915**

Taux d'insertion de **77,9%**

Taux de féminisation : **33,1%**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **743**

Taux d'insertion VS 2013 : **80,5 %**

Niveau d'illettrisme : **28,5 %**

Taux de réussite au CFG : **96,8 %**

Taux de réussite au permis B : **73,9 %**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **81,3%**

Nombre de filières de formation : **49**

Interventions dans le cadre des plans de secours :

Opération séisme HAÏTI en 2010, plan de lutte contre la dengue en 2010

RÉGIMENT DU SMA DE LA GUYANE

Le régiment du service militaire adapté de la Guyane a été créé à l'été 2008 après la rationalisation et la fusion du 3^e RSMA de Cayenne et du groupement du SMA de Saint Jean du Maroni.

Bien qu'éloigné du principal bassin de recrutement et d'emploi que représente Cayenne, le régiment affiche un taux d'insertion professionnelle de 70 %, contribuant ainsi localement à l'inversion de la courbe du chômage.

Implanté à l'Est et à l'Ouest du département, le RSMA de la Guyane tisse des partenariats pragmatiques avec les acteurs économiques (chambres consulaires, PME, TPE) afin de participer activement à l'inclusion dans l'emploi des jeunes guyanais.

Le RSMA de la Guyane a atteint son format SMA 6000 en accueillant en 2013 plus de 660 volontaires. Pour mémoire, en 2010, le régiment en accueillait environ 350.

Un environnement contraignant

Avec une superficie de 83 846 km², la Guyane est le plus grand département

français, mais aussi le plus boisé, 96 % du territoire est couvert par une forêt équatoriale, ce qui contraint son développement. Ainsi, la population est concentrée, principalement sur le littoral, sur 10% du territoire (Cayenne, Kourou, Matoury et St Laurent du Maroni représentent 50% de la population recensée).

Son développement économique s'appuie principalement sur l'activité spatiale et sur le secteur de la construction lié à l'essor démographique (logements sociaux et privés destinés à la location) et à l'aménagement du territoire (échangeur de Balata, second pont du Larivot, complexe commercial de Matoury, éco-quartier de Rémire Montjoly, infrastructures pour la base avancée de la coupe du monde de football de 2014 et des Jeux Olympiques de 2016 au Brésil...).

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **668**

Taux d'insertion de **70%**

Taux de féminisation : **16,9 %**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **528**

Taux d'insertion VS 2013 : **75,1 %**

Niveau d'illettrisme : **48,8 %**

Taux de réussite au CFG : **92,1 %**

Taux de réussite au permis B : **69,8%**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **81%**

Nombre de filières de formation : **31**

RÉGIMENT DU SMA DE LA RÉUNION

Représentant plus de 20 % du SMA en termes de bénéficiaires, le RSMA de La Réunion œuvre dans un contexte socio-économique particulièrement difficile (60 % de chômage chez les jeunes).

Initialement réparti sur 4 emprises (héritage conscription et événements du chaudron dans les années 90), le RSMA-R a conduit une manœuvre de rationalisation de son empreinte. L'effort financier dans le domaine infrastructure consenti au profit du RSMA de La Réunion a permis une rationalisation de ses implantations, gage d'économies de fonctionnement :

- bascule depuis l'été 2012 de l'état-major de St Denis vers St Pierre ;
- redéploiement de la compagnie d'Hell-Bourg (HB) depuis 2013 sur St Pierre. Ce transfert est tactique (bassin de recrutement et d'emploi sur Salazie et Est réunionnais faible) et indispensable (optimisation de la formation et de l'insertion).

Enfin, les travaux déjà réalisés sur Saint Pierre et ceux à venir pour 2014* contribuent à l'amélioration des outils de formation professionnelle en vue d'insertion et offrent des capacités d'hébergement supplémentaires.

Une situation socio-économique difficile

La Réunion a été fortement frappée par la crise de 2009. Cette situation fait suite à une période de croissance plus importante que celle de la métropole (entre 2000 et 2008),

La Réunion possède en proportion 6 fois plus d'allocataires du RSA et de bénéficiaires de la CMU que la métropole. Cependant, la mobilisation des cadres du SMA permettent d'inscrire la jeunesse réunionnaise dans une dynamique positive, notamment lorsque l'on regarde les résultats obtenus en termes de réussite au CFG, au Permis B ou encore au nombre de CAPI attribués.

* 3 opérations de construction neuves dont 2 bâtiments « hébergement-commandement » pour 2 compagnies et 1 bâtiment logistique (HCCA). 2 opérations de rénovation au profit des ateliers de formation.

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **1356**

Taux d'insertion de **66,8%**

Taux de féminisation : **21,4%**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **1076**

Taux d'insertion VS 2013 : **70,4%**

Niveau d'illettrisme : **39,7%**

Taux de réussite au CFG : **97,7%**

Taux de réussite au permis B : **83,9%**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **72,1%**

Nombre de filières de formation : **58**

Interventions dans le cadre des plans de secours : Chicungunya (2006), Incendie du Maïdo (2010, 2011), Cyclone Bejisa (2013)

BATAILLON DU SMA DE MAYOTTE

Créé en 1988 à partir d'un détachement du RSMA de la Réunion, celui-ci a pris appellation de Bataillon du SMA de Mayotte le 1^{er} juillet 2013, soulignant ainsi l'effort fourni par le SMA pour répondre à la situation locale.

Au cœur du tout jeune et dernier département français (mars 2011), le BSMA-M évolue au sein d'un milieu en pleine structuration. Il devra à l'avenir saisir les opportunités pour ancrer solidement son action dans celle du DROM et accompagner cette évolution majeure dans le domaine de la formation. Jouissant d'une forte demande de la part des jeunes mahorais, le BSMA-M prévoit à partir de 2015 d'accueillir 150 jeunes volontaires supplémentaires.

Il augmente ainsi sa capacité à aider les jeunes à s'insérer en harmonie avec la dynamique du développement endogène, notamment vers les branches professionnelles du bâtiment, de l'aquaculture et du service à la personne.

En pleine mutation, le BSMA a développé son infrastructure de manière régulière et optimale pour répondre aux besoins de la montée en puissance vers le SMA 6000. Néanmoins, il est conjoncturellement confronté à l'incapacité de certains constructeurs à livrer des

infrastructures à temps et aux normes françaises (complexe d'alimentation, bâtiment d'hébergement des cadres célibataires, installations de traitement des eaux usées).

Dans le cadre du plan SMA 6000, le BSMA de Mayotte accueillera à terme quelques 650 volontaires en flux à horizon 2015. Cette échéance engendre depuis 2010 d'importants chantiers d'infrastructure et d'achat d'équipements.

Potentiel local

Mayotte, territoire dans lequel 54 % de la population à moins de 20 ans, est au commencement d'un long processus de départementalisation visant la mise à niveau des droits et des services. Son statut de RUP dès 2014 devrait accélérer l'effort de rattrapage en matière d'équipements publics grâce aux cofinancements européens (FSE, FEDER). De fait, le BSMA-M inscrit son action dans cette évolution historique en étant associé aux pouvoirs publics et aux collectivités locales.

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **554**

Taux d'insertion de **83%**

Taux de féminisation : **15,9%**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **445**

Taux d'insertion VS 2013 : **85,3 %**

Niveau d'illettrisme : **31,2 %**

Taux de réussite au CFG : **89,4 %**

Taux de réussite au permis B : **92 %**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **97,9 %**

Nombre de filières de formation : **27**

Interventions dans le cadre des plans de secours : soutien à la sécurité publique lors de la crise sociale d'octobre-novembre 2011

RÉGIMENT DU SMA DE NOUVELLE CALÉDONIE

Créé au lendemain des événements de 1984-85 (projet de loi LEMOINE), un détachement du SMA est implanté en province Nord à Koumac (1986) puis à Koné (1992). Désormais, le RSMA de Nouvelle-Calédonie est pleinement intégré dans le tissu local.

Fruit d'une réflexion globale menée de concert avec la Direction de la formation professionnelle continue (DFPC), le RSMA-NC favorise l'insertion reposant sur des parcours sécurisés. Cependant, il voit sa performance fortement décroître du fait de la réforme de la formation professionnelle sur le territoire.

Faisant preuve de réactivité, il recherche dès à présent d'autres solutions d'insertion directe (emploi direct). Néanmoins, l'efficacité de ce régiment en termes d'insertion reste limitée par l'absence sur le territoire d'un acteur de la mobilité vers la métropole, ainsi que par l'éloignement du grand Nouméa qui reste le pôle principal de l'activité économique et de l'emploi.

Néanmoins, le RSMA-NC est résolument engagé dans le plan SMA 6000. À terme, il devrait accueillir un peu plus de 600 jeunes contre 560 actuellement, soit près de 14 % d'une classe d'âge.

Action au profit de la province nord

Par sa situation géographique et son action au profit de la jeunesse, le RSMA-NC participe à la politique de rééquilibrage institutionnel, social et économique entre le Sud et le Nord de la Nouvelle Calédonie (accords de Nouméa). Les VS originaires de la Province Nord représentent 46 % de l'effectif du régiment.

La montée en puissance du pôle de développement de l'usine du nord (KNS)

est susceptible de générer de nouveaux besoins que le régiment pourrait contribuer à satisfaire. Une étude d'estimation des besoins et des débouchés potentiels est en cours (emploi ou formations complémentaires). Les conventions signées avec Xstrata et avec l'Association Maintenance Durable reflètent l'importance que peut avoir le RSMA auprès de ces structures.

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **559**

Taux d'insertion de **58,9%**

Taux de féminisation : **41,3%**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **455**

Taux d'insertion VS 2013 : **64,3%**

Niveau d'illettrisme : **42,9%**

Taux de réussite au CFG : **99,4%**

Taux de réussite au permis B : **76,5%**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **91,6%**

Nombre de filières de formation : **23**

Interventions dans le cadre des plans de secours :
Opération CASTOR au Vanuatu, module adapté de surveillance (MAS) en période de feux de forêt

RÉGIMENT DU SMA DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

Le SMA présent depuis 1989 (initialement aux Marquises) repose depuis juillet 2013 sur un régiment, articulé autour de deux compagnies de formation professionnelle, l'une aux Australes (Tubuai) l'autre aux Marquises (Hiva-Oa) et d'une portion centrale à deux compagnies sur Tahiti.

Les implantations du RSMA de Polynésie française lui permettent d'agir au profit d'une grande majorité de la population. Son articulation facilite la mobilité des jeunes entre les archipels et offre diverses possibilités de formation professionnelle.

Le RSMA-PF participe à la montée en puissance du SMA 6000, en étant en capacité d'accueillir environ 650 volontaires dès 2015.

Renforcer les liens ÉTAT/ PAYS/RSMA :

Agissant dans le cadre d'un partenariat entre l'État et le Pays, le RSMA-Pf contribue au Contrat Urbain de Cohésion Sociale (53 % des volontaires relève du

périmètre CUCS) et participe au développement des archipels (tout volontaire natif des archipels et restant sur les archipels à l'issue est considéré par le pays comme fixé et donc inséré).

Début 2013, un avenant à la convention tripartite (État/Pays/RSMA-Pf) permet de comptabiliser les volontaires fixés sur leur archipel d'origine comme insérés.

Désormais, les marges de progression se portent sur la poursuite de formation professionnelle (alternance, apprentissage, formation pour adultes).

Sur ce point, le Pays pourrait densifier son action et son aide dans un domaine qui est de sa compétence, au profit du RSMA Pf.

Nombre de bénéficiaires en 2013 : **628**

Taux d'insertion de **78,1%**

Taux de féminisation : **29,4%**

Nombre de volontaires stagiaires en 2013 : **514**

Taux d'insertion VS 2013 : **78 %**

Niveau d'illettrisme : **35 %**

Taux de réussite au CFG : **98,6 %**

Taux de réussite au permis B : **82,7 %**

Taux d'attribution du CAPI aux VS : **89,7%**

Nombre de filières de formation : **23**

Interventions dans le cadre des plans de secours :

Aide à la population - cyclone OLI (février 2010),
intempéries aux Marquises (juin 2013).

Le SMA remercie l'ensemble de ses partenaires



Ministère des Outre-mer
 Commandement du Service militaire adapté
 27 rue Oudinot – 75358 PARIS 07 SP – Tél : 01 53 69 24 84
www.le-sma.com