MINISTÈRE DES OUTRE-MER

Le SMA
Notre victoire : leur réussite

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014

Ce dispositif est cofinancé par l'Union Européenne

Sommaire

ÉDITO 4

SYNTHÈSE 5

INTRODUCTION 7

A. ORGANISATION DU SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ 8

B. PERFORMANCE ET RESSOURCES 2014 10

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 GLOBAL AU SERVICE DE L'EMPLOI 12

C.1 LES VOLONTAIRE STAGIAIRES (VS) 13

C.2 RÉPARTITION DES VS EN FONCTION DES DOMAINES PROFESSIONNELS (EN %) 14

C.3 LEUR RÉUSSITE 14

C.4 LEUR INSERTION 15

D. OBJECTIF 6 000 EN CIBLE ! 16

D.1 CONSOLIDER LA MONTÉE EN PUISSANCE 16

ASSURER LA PERFORMANCE DU DISPOSITIF 16

MAINTENIR UN ENCADREMENT JUSTE SUFFISANT 17

S'APPUYER SUR UN BUDGET « EN ÉQUILIBRE » 17

POURSUIVRE LES INVESTISSEMENTS D'INFRASTRUCTURE ET D'ÉQUIPEMENT 18

D.2 LA FORMATION CONTINUE DES CADRES : S'APPROPRIER L'ESPRIT SMA 18

D.3 ADAPTATION CONTINUE AUX RÉALITÉS TERRITORIALES 19

UNE INGÉNIERIE DE FORMATION EN CONSTANTE ÉVOLUTION 19

LE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT (CP) 19

LES CREFOP 20

D.4 LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME 20

E. LE SMA ET LES POLITIQUES EUROPÉENNES EN FAVEUR DE LA JEUNESSE 21

THEME 1 - RENFORCER L'OFFRE DE STAGES DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE 21

THEME 2 - METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME 22

THEME 3 - DIVERSIFIER LE PUBLIC ACCUEILLI AU SMA 22

THEME 4 - PROMOUVOIR LA MOBILITÉ DES JEUNES D'OUTRE-MER 22

F. UNE POLITIQUE DE PARTENARIATS DYNAMIQUE ET NOVATRICE 23

QUELQUES RÉALISATIONS PARTENARIALES 23

LES RENDEZ-VOUS SMAVENIR 24

LE « CLUB DES AMBASSADEURS » DU SMA 24

LE LABEL SMA « INSERTION » 25

LE LABEL « VOLONTAIRE D'EXCELLENCE » 25

G. PERFORMANCE DE NOS UNITÉS OPÉRATIONNELLES 26

Édito

La Transmission de valeurs humaines au bénéfice de l'excellence professionnelle

Plus que jamais, dans le contexte économique et social que connaissent nos Outre-mer, l'action du Service militaire adapté fait sens. Par son accompagnement visant l'accès à l'emploi, cette institution créée en 1961 permet chaque année à des milliers de jeunes éloignés du monde du travail de trouver leur place au sein de notre société.

2014 ne déroge pas à la règle et s'impose comme une année exceptionnelle :

- tout d'abord par le niveau d'insertion atteint par l'ensemble de nos unités : 77,4 % de nos volontaires ont été insérés socioprofessionnellement ;
- ensuite par la nature de cette insertion : près des trois quarts ont été insérés dans l'emploi et surtout 47 % d'entre eux dans l'emploi durable ;
- par le volume des volontaires insérés qui a doublé depuis 2010 ;
- enfin, par la mesure du défi à relever : 66 % des volontaires accueillis ne détenaient aucun diplôme et 43,5 % d'entre eux étaient illettrés.

Dans la continuité de 2013, le SMA consolide donc ses résultats tout en poursuivant sa montée en puissance conformément à la volonté du gouvernement.

5 666 bénéficiaires ont été ainsi accueillis en 2014, rapprochant le SMA de l'objectif des 6 000 places qu'il atteindra à l'horizon 2017.

Ce rapport d'activité présente le bilan des actions conduites en 2014. Il révèle l'engagement des cadres militaires et civils du SMA dans la réussite des jeunes qui nous rejoignent. Il démontre le soutien indéfectible du Ministère des Outre-mer, des collectivités, de l'Union européenne et surtout de tous nos partenaires du monde entrepreneurial sans qui cette réussite ne serait pas.

Les premiers résultats d'une étude en cours réalisée par un cabinet d'audit mandaté par la DGOM montrent que, trois ans après leur formation au SMA, plus de 65 % des volontaires demeurent insérés, dont la grande majorité dans l'emploi durable. La pertinence de ce dispositif déployé dans nos Outre-mer est donc bien réelle, et nous pouvons tous ensemble nous en réjouir.

Enfin, n'oublions jamais que cette réussite dépend et repose avant tout sur les volontaires. Leur engagement, leur travail et leurs efforts permanents pour acquérir les compétences sociales et professionnelles nécessaires à leur insertion socioprofessionnelle nous obligent.

En saisissant l'opportunité que leur offre le SMA, ils méritent tout notre soutien et notre considération. Leur réussite constitue notre principale source de satisfaction et de motivation.

L'Esprit SMA, plus que jamais, c'est être au service de l'Autre.

Notre victoire : leur réussite !

Général Philippe Loiacono
Commandant le service militaire adapté

Synthèse

2014, année de consolidation

Avec 5 666 jeunes bénéficiaires accueillis en 2014, le SMA atteindra l'objectif SMA 6 000 à l'horizon 2017.
Au-delà du volume, c'est le taux de 77,4 % d'insertion qui reflète l'efficacité des procédures et la qualité de la formation socioprofessionnelle dispensée par ce dispositif.

Favoriser l'emploi durable

S'appuyant sur son tryptique **Employabilité** comme objectif, **Globalité** de la formation, **Militarité** de l'environnement, le SMA a permis à près de **48 %** de ses jeunes volontaires stagiaires insérés de trouver un débouché dans l'**emploi durable**[1].

Répondre en priorité au besoin local

La **qualité des liens tissés** entre les entreprises et les régiments du SMA, la **compréhension du besoin** du secteur marchand et la **confiance des chefs d'entreprise** permettent de réaliser 80 % de l'insertion des volontaires dans leur géographie d'origine.

À l'instar des années précédentes, la mobilité des volontaires vers la métropole représente 20 % de l'insertion, grâce à l'action volontariste et significative de LADOM[2].

Répartition de l'insertion

47,7 % Emploi durable et Alternance

24,9 % Emploi de transition

27,4 % Sorties positives

77,4 %
d'insertion pour les VS en fin de parcours SMA

Acquisition de compétences sociales et professionnelles

Certificat de formation générale (CFG)	93,1 %
Premiers secours (PSC1/SST)	92,1 %
Attestation de formation citoyenne (AFC)	89,6 %
Attestation de formation professionnelle (AFP)	86,1 %
Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI)	82,2 %
Permis B	78,3 %

Profil des volontaires

21 ans
Âge moyen

66,1 %
Taux de jeunes non diplômés

43,5 %
Taux d'illettrisme de niveau 1-2

27 %
Taux de féminisation

1. CDD de plus de 6 mois, CDI ou contrat d'alternance.
2. l'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité.

Introduction

Dès sa création en 1961 dans le cadre de la conscription, le Service militaire adapté a intégré dans sa mission les dimensions « remise à niveau scolaire » et « accompagnement vers l'emploi ». Depuis la suspension du service national, le SMA se concentre sur l'insertion socio-professionnelle de jeunes volontaires ultramarins, âgés de 18 à 25 ans, éloignés de la formation et de l'emploi.
Il s'inscrit ainsi pleinement dans les priorités fixées par le Ministère des Outre-mer, auquel il est rattaché. Il s'appuie aujourd'hui sur un dispositif composé de sept unités Outre-mer[1] et d'un détachement à Périgueux.

Pour garantir, favoriser et faciliter l'inclusion dans la vie active des volontaires en tant que citoyens responsables, le SMA met en œuvre une méthode simple où l'employabilité sous-tend toutes les actions. Cet algorithme repose sur deux volets :

- une **approche socio-économique** pour répondre aux besoins du marché de l'emploi et à l'accomplissement personnel de chaque jeune volontaire ;
- un **projet pédagogique dynamique dans un cadre militaire** centré sur la globalité de l'individu au travers de l'acquisition de compétences sociales et de compétences professionnelles, ainsi que l'affermissement des forces morales et de l'autonomie, afin de garantir une employabilité optimale.

En 2014, le SMA a accueilli 5 666 jeunes ultramarins en difficulté et présente un taux d'inclusion[2] de plus de 77 % pour les volontaires stagiaires (VS).

En 2017, les régiments du SMA accueilleront plus de 6 000 volontaires achevant ainsi la montée en puissance du dispositif.

Le projet pédagogique qui s'appuie donc sur un cadre de vie militaire, le volontariat du jeune, une approche globale de son accompagnement et l'objectif d'employabilité, **montre toute sa pertinence :**

- pour les bénéficiaires, le SMA est une structure entièrement dédiée à leur réussite ;
- pour les financeurs, les opérateurs et les employeurs, le SMA est un partenaire légitime, reconnu et capable de répondre à leurs exigences et leurs attentes.

Encadrement

Les cadres servant au SMA sont détachés du ministère de la Défense pour la durée de leur mandat. Leur rémunération est entièrement financée par le programme 138 « Emploi Outre-mer » (P138/BOP SMA).

Chaque cadre est désigné au regard de ses compétences professionnelles et de son expérience du commandement.

L'engagement personnel de chacun d'entre eux dans la réussite de chaque volontaire est sans nul doute un facteur clé de la performance du SMA.

1. Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Polynésie française et Nouvelle Calédonie.
2. Le taux d'insertion concernent les volontaires stagiaires et se décline en sorties vers l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois), en sorties vers un emploi de transition (CDD de moins de 6 mois…) et en sorties positives (vers une formation qualifiante).

A. Organisation du Service militaire adapté

Depuis sa création, le champ d'action du SMA a évolué. Aujourd'hui, il reçoit pour mission principale de faciliter l'insertion dans la vie active des jeunes adultes (18 à 25 ans) volontaires en situation d'échec et résidant dans les départements et collectivités d'Outre-mer.

Pour autant, son organisation est quasiment identique à celles de ses débuts. Placé pour emploi auprès du ministère des Outre-mer (MOM) qui définit les orientations, les objectifs et les modalités de sa mission d'insertion, il est commandé par un officier général détaché de l'armée de Terre, qui dispose d'un état-major, implanté à Paris au ministère.
Le SMA se compose de sept unités implantées dans les départements et collectivités d'Outre-mer, aux ordres d'officiers supérieurs en temps de commandement, et d'un détachement à Périgueux.

La quasi-totalité du personnel d'encadrement et l'ensemble des volontaires sont sous statut militaire.

Ministre des Outre-mer

Directeur général des Outre-mer

Général commandant le SMA

État-major

Six régiments
Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Polynésie française et Nouvelle Calédonie

Un bataillon
Mayotte

Un détachement
Périgueux

Un dispositif présent dans les 3 océans

B. Performance et ressources 2014

Dans le cadre général de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF)[1], le SMA relève des politiques publiques et s'inscrit dans une logique permanente de performance.

Cette préoccupation constante de tous les les échelons et niveaux de responsabilité s'adosse à un processus de pilotage ayant pour objet de s'assurer que le SMA réponde aux attentes de ses bénéficiaires et à celles du marché de l'emploi.

Ce pilotage permet également d'évaluer l'efficacité de l'action menée et l'atteinte des objectifs fixés dans une démarche permanente d'amélioration de l'efficience du dispositif.

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

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

En 2014, 77,4 % des VS ont été insérés en fin de parcours. Cette insertion est répartie en emploi durable (47,7 %), en emploi de transition (24,9 %) ou en sortie positive (27,4 %)[2].

Avec 70 % de son insertion réalisée dans le secteur marchand, le SMA reste résolument tourné vers le monde de l'entreprise.

80 % des jeunes insérés l'ont été dans leur géographie d'origine et 20 % ont bénéficié d'une mesure de mobilité en métropole, notamment grâce à LADOM[3].

En 2014
5 666
bénéficiaires, dont 4 514 volontaires stagiaires (VS)

77,4 %
d'insertion pour les VS en fin de parcours SMA

« J'apprends la vie en collectivité. C'est pas simple. Mais les cadres nous encouragent et nous disent comment faire. Grâce au SMA, j'ai un salaire, j'ai un toit, je suis nourrie, je fais une formation qui me plaît. Je vais me présenter au permis de conduire. Je suis contente de mon choix. Je m'accroche pour avoir enfin quelque chose. Et décider de ma vie ! »

Sylvie
RSMA de la Guadeloupe, filière Agent de restauration-aide cuisinier

1. La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) est le texte déterminant le cadre juridique des lois de finances.
2. Emploi durable = CDI, CDD de plus de 6 mois, Contrat en alternance. Emploi de transition = CDD de moins de 6 mois. Sorties positives = poursuite de formation.
3. l'Agence de l'Outre-mer pour la mobilité.

Pour parvenir à ce résultat, **le SMA a fait le choix de décliner son offre de formation selon trois axes :**

- **pour les diplômés aptes à tenir un premier emploi,** proposer une première expérience professionnelle, par des contrats d'engagement d'un an renouvelable quatre fois[4], sur des emplois d'aide moniteur ou de soutien dans l'un des domaines disponibles ;
- **pour les diplômés en difficulté,** dans le cadre d'une remobilisation vers l'emploi, acquérir des compétences sociales et perfectionner leurs compétences professionnelles en vue de leur insertion dans la vie active[5] ;
- **pour les non diplômés,** développer leur employabilité tout au long d'un parcours de formation socio-éducative et professionnelle d'une durée moyenne de dix mois visant une inclusion dans l'emploi ou une poursuite de formation qualifiante[6].

Le parcours SMA[7] des volontaires stagiaires **est jalonné d'évaluations** tout au long de leur formation, afin de s'assurer de l'acquisition des nombreuses compétences sociales et professionnelles nécessaires à leur inclusion dans la vie active.

Durant leur parcours, **les stagiaires sont sous statut militaire** et vivent en internat. À ce titre, ils sont nourris et logés, perçoivent une rémunération et bénéficient d'une couverture sociale et médicale.

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

Hors masse salariale, **le budget consolidé en 2014 s'est élevé à 78,7 M€.** Ces ressources ont été principalement consacrées à l'accompagnement et à la formation des bénéficiaires.

Elles ont permis notamment la création de nouveaux plateaux pédagogiques et de nouveaux bâtiments d'hébergement, d'entretenir les espaces de formation ou encore d'assurer la maintenance des équipements et des matériels.

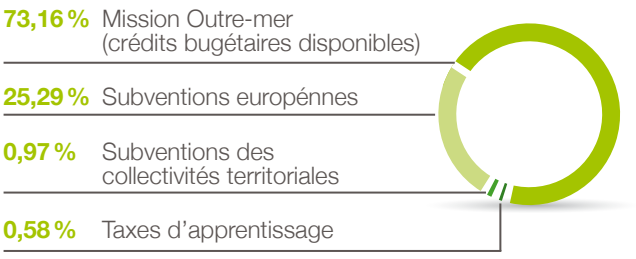
Les subventions européennes contribuent à hauteur de 25 % du financement du fonctionnement et des investissements du SMA.

Par ailleurs, certaines subventions régionales ont permis de répondre à des besoins spécifiques au niveau local.

À titre d'exemples :

- grâce à la participation du Conseil régional de Guadeloupe, le RSMA a pu moderniser son réseau internet ;
- une subvention du conseil régional de la Réunion a permis l'acquisition d'un bus auto-école à double commande.

Construction du budget (hors masse salariale)



« 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.

De plus, on a le matériel pour bien apprendre. 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 ne réponds plus à tort et à travers…

Ça va m'aider d'avoir fait le SMA. En plus, si sur le CV t'as le SMA, les gens savent qu'ils peuvent compter sur toi ! »

Kevin,
RSMA de La Réunion, filière Agent Prévention Sécurité

4. Contrat de volontaire technicien (VT).
5. Contrat de volontaire stagiaire (VS) dénommé volontaire stagiaire court (VSC).
6. Contrat de volontaire stagiaire (VS) dénommé volontaire stagiaire long (VSL).
7. cf.page 12 - C. Un accompagnement militaire global au service de l'emploi.

C. Un accompagnement global au service de l'emploi

La lettre de mission du Ministre des Outre-mer fixe comme objectifs de recruter au moins 60 % de non-diplômés et au moins 30 % d'illettrés. Le recrutement 2014 atteint le cœur de cible.

Alternant acquisition de compétences sociales et de compétences professionnelles pour permettre à chaque volontaire de **devenir un citoyen responsable et autonome,** la formation recouvre différentes composantes :

- **une remise à niveau dans le domaine des *savoirs de base.*** Ce module est réalisé avec le concours de professeurs des écoles, de répétiteurs du Service civique et de volontaires techniciens (VT) dans le cadre du programme SM*Alpha*. Ce programme vise notamment à évaluer et suivre les jeunes non diplômés et illettrés et les accompagner vers l'obtention du CFG pour lequel le taux de réussite dépasse les 93 %. Ce programme s'inscrit dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme[1] ;
- **une formation permanente visant à réapprendre le *vivre ensemble* et à acquérir les comportements sociaux attendus de tout citoyen et de 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 PSC1[2] ou CSST[3]. Ce module participe au développement de la citoyenneté du jeune qui prend conscience de sa responsabilité sociale, le *savoir donner* ;
- **une formation professionnelle** de plus de 1150 heures[4], durant lequel le volontaire acquiert des compétences dans un **cadre pédagogique collectif axé sur la pratique.** Il effectue une à deux périodes d'application en entreprise (PAE). 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.

Enfin, **ce parcours est complété** au sein des régiments **par la préparation et la présentation à l'examen du permis de conduire.** Près de 80 % des stagiaires présentés obtiennent le Permis B, indispensable pour une **employabilité optimale** dans de nombreux métiers.

1. cf page 20 « lutter contre l'illettrisme ».
2. Prévention et secours civique de premier niveau.
3. Certificat de sauveteur secouriste du travail.
4. Volume d'heures consacrées à la formation professionnelle : cursus 6 mois = 694 heures, cursus 10 mois = 1 158 heures.

C.1 Les volontaire stagiaires (VS)

Le parcours d'un jeune volontaire au SMA permet l'acquisition de compétences sociales et professionnelles.

La durée de parcours diffère selon le type de public et le métier choisi (6, 8, 10 ou 12 mois)[5].

Parcours pédagogique

	1er mois FMI		Xe mois (6 à 10)
Incorporation	Savoir-devenir		Insertion
Comportement social	Savoir-être Culture d'entreprise	Savoir-donner Prêter secours	Comportement responsable et citoyen Le monde du travail
Niveau scolaire	Savoir de base Compétences clés en situation professionnelle		Niveau général Tests psychologiques + CFG
Aptitudes professionnelles	Savoir-faire 50 métiers	PAE Permis de conduire	Compétences professionnelles vers le niveau V

Profil des volontaires

En 2014
4514
volontaires stagiaires

21 ans
Âge moyen

27 %
Taux de féminisation

66,1 %
Taux de jeunes non diplômés

43,5 %
Taux d'illettrisme de niveau 1-2[6]

« J'ai quitté le système avec zéro diplôme. J'ai ensuite intégré le BSMA comme agent de propreté et d'hygiène. Et comme j'aimais tout ce qui était environnement et propreté, j'ai tout de suite été intéressée pour entrer dans cette formation. Celle-ci permet d'avoir un métier durable et ça permet de prendre soin de notre île. »

Idrissa,
BSMA de Mayotte

5. 14,6 % des volontaires abandonnent leur formation pour une autre cause qu'une insertion (médicale, familiale, etc).
6. Test de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

C.2 Répartition des VS en fonction des domaines professionnels

A. Agriculture, marine pêche	**7 %**
B. Bâtiment, travaux publics	**33 %**
D. Mécanique, travail des métaux	**7 %**
J. Transports, logistique et tourisme	**10 %**
L. Gestion administrative des entreprises	**4 %**
R. Commerce	**4 %**
S. Hôtellerie, restauration, alimentation	**11 %**
T. Service aux particuliers et aux collectivités	**14 %**
Divers	**10 %**

En lien direct avec les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi (État, collectivités, Pôle emploi, missions locales, entreprises…), chaque régiment du SMA adapte le contenu de ses formations aux spécificités et aux besoins du marché du travail local (cf. page 19 – Le conseil de perfectionnement).

C.3 Leur réussite

Taux de réussite au CAPI Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion	**82,2 %**
Taux de réussite au permis B pour les volontaires éligibles	**78,3 %**
Taux de réussite à l'AFC Attestation de formation citoyenne	**89,6 %**
Taux de réussite au CFG Certificat de formation générale	**93,1 %**
Taux de réussite au PSC1 ou CSST Capacité aux premiers secours	**92,1 %**

« Avant, j'étais timide ; je préférais être dans mon coin. J'ai jamais eu de problème de comportement. Mais, j'étais pas motivée. Surtout pour trouver du boulot. J'avais arrêté l'école, j'ai commencé des petites formations mais j'ai pas fini. Je suis déjà restée plusieurs mois sans rien chercher.

Après les 8 mois au SMA, je suis ressortie différente : l'importance du travail dans la vie pour s'en sortir. Rester sans rien faire c'est fini pour moi.

Maintenant je compte essayer de me débrouiller pour faire les choses moi-même. J'ai des projets, ce que je n'avais pas avant. J'ai plus conscience des choses, des problèmes de la vie. J'ai décidé de me prendre plus en main parce que c'est quand même mon avenir, j'ai décidé de faire les choses bien. »

Maeva,
RSMA de la Polynésie française,
filière Agent magasinier

C.4 Leur insertion

Taux d'insertion des volontaires stagiaires[1]	**77,4 %**
1. Taux d'insertion vers l'emploi durable	47,7 %
2. Taux d'insertion vers l'emploi de transition	24,9 %
3. Taux de poursuite en formation	27,4 %

Taux de jeunes insérés sur territoire	**80,07 %**
Taux de jeunes insérés en métropole[2]	19,93 %
Taux de VS insérés dans tous secteurs d'activité (hors Défense)	**97,7 %**
Taux de jeunes contractant un engagement dans les armées	2,3 %

+ 13 points
de performance en faveur de l'emploi durable entre 2013 et 2014

80,07 %
de jeunes insérés sur territoire

97,7 %
de VS insérés dans tous secteurs d'activité (hors Défense)

1. Emploi durable (CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois, formation en alternance), emploi de transition (CDD compris entre 1 et 6 mois) et sortie positive (poursuite d'une formation qualifiante…).
2. Notamment via l'agence des Outre-mer pour la mobilité (LADOM) ou le Comité National d'Accueil et d'actions pour les Réunionnais en Mobilité (CNARM).

D. Objectif 6 000 en cible !

L'objectif des 6 000 bénéficiaires sera atteint à l'horizon 2017.

Cette montée en puissance s'articule autour de quatre axes complémentaires :

- **optimisation et rationalisation** des ingénieries de formation et de l'emploi des ressources et des moyens ;
- **création de formations** ouvertes aux jeunes diplômés demandeurs d'emploi ;
- **acquisition ou réalisation de l'infrastructure** nécessaire à l'accueil des volontaires ;
- **renforcement des partenariats** avec les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation afin d'optimiser le recrutement des bénéficiaires et sécuriser les parcours avec un effort marqué vers le monde de l'entreprise.

D.1 Consolider la montée en puissance

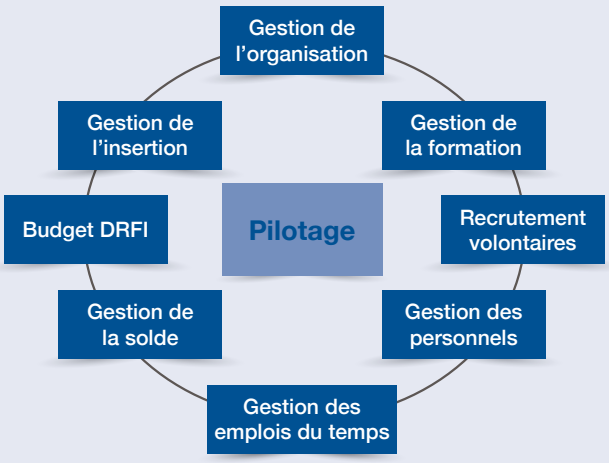
Assurer la performance du dispositif…

En 2014, 5 666 jeunes ultramarins ont bénéficié du dispositif mis en place par le SMA, soit 230 de plus qu'en 2013. Cette augmentation de la capacité d'accueil depuis 2010 ne s'est pas faîte au détriment de la performance. Au contraire, celle-ci a été maintenue, voire améliorée, notamment en faveur de l'insertion dans l'emploi durable.

Pour y parvenir, l'engagement de l'ensemble du personnel militaire et civil des unités du SMA a été déterminant en mettant en œuvre **trois principes simples :**

1. **Militarité :** l'acte de volontariat et l'acceptation d'un régime de vie militaire en internat attestent d'une intention forte de réussir un parcours personnel et professionnel. Ainsi, le jeune volontaire sera accompagné par ses cadres tout au long de son projet au SMA avec autorité, bienveillance et pragmatisme ;
2. **Globalité :** le projet éducatif prend en compte l'ensemble des compétences nécessaires à une intégration durable dans le monde du travail :
   - le comportement à l'égard d'un employeur et au sein d'un organisme ou d'une entreprise ;
   - le renforcement des compétences de base et la remédiation à l'illettrisme ;
   - la mobilité, avec le passage du permis de conduire ;
   - le secourisme ;
   - et, bien sûr, les compétences professionnelles ;
3. **Employabilité :** 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 durable dans la vie active des jeunes volontaires.

LAGON
Un nouveau système d'information au service de la performance



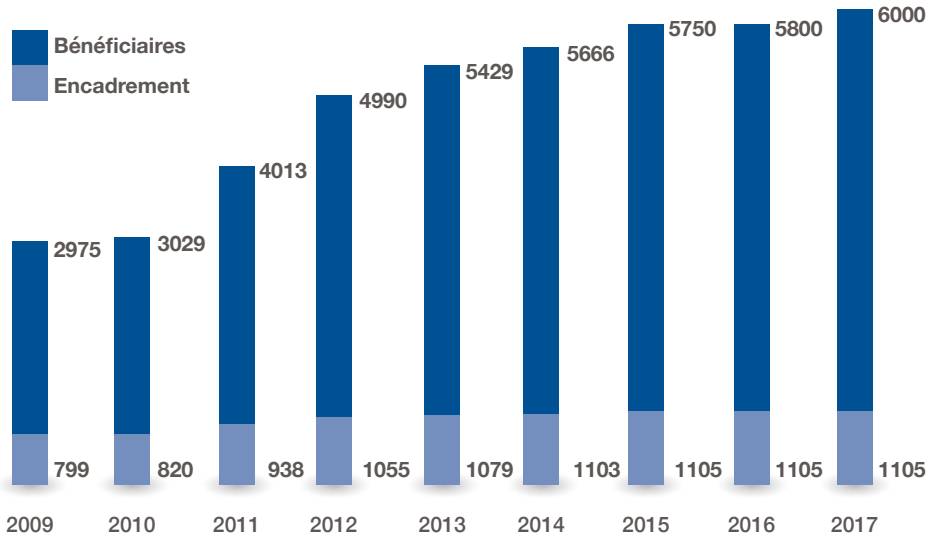
Le Logiciel d'Administration et de Gestion Outre-mer du SMA Nouvelle génération sera déployé dans l'ensemble du dispositif SMA à partir de janvier 2015. Il permet notamment de :

- disposer d'une couverture fonctionnelle RH totale ;
- présenter une ergonomie adaptée ;
- garantir l'intégrité et l'accessibilité de l'information ;
- avoir un outil évolutif de pilotage stratégique et opérationnel.

… avec un encadrement contingenté…

En 2009, le taux d'encadrement était de 21,2 %.
Il a été réduit en 2014 à 16,3 %.
À l'horizon 2017, il sera stabilisé à 15,5 %.

16,3 %
le taux d'encadrement se stabilise



… en s'appuyant sur un budget d'action…

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 :

- sanctuariser la ressource destinée aux opérations d'infrastructure nécessaires à la montée en puissance ;
- affecter prioritairement la ressource financière de fonctionnement aux dépenses liées au « métier » (insertion dans l'emploi des jeunes ultramarins).

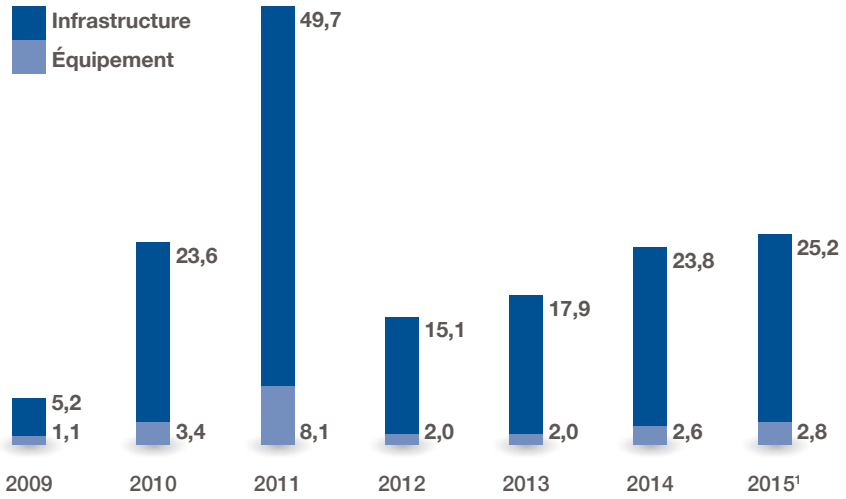
77 %
des dépenses consacrées exclusivement au « cœur de métier »

… et en bénéficiant des investissements indispensables pour accompagner la montée en puissance :

Des ressources financières indispensables pour accompagner la montée en puissance :

- dans le domaine « infrastructure », avec l'augmentation et l'amélioration des capacités d'accueil, de restauration, d'hébergement et de formation ;
- dans le domaine « équipement », avec la création de nouveaux plateaux pédagogiques pour des filières adaptées au marché de l'emploi local (énergie renouvelable, métiers liés au tourisme, au bâtiment et aux travaux publics, etc).

Répartition des dépenses Infrastructure/Équipement réalisées (en millions d'€)



Quelques exemples :

Construction d'un pôle de formation BTP-VRD à Mayotte : 3,7 M€

Création filière aide cuisinier en Martinique : 1,4 M€

Construction d'un bâtiment hébergement à Koumac en Nouvelle-Calédonie : 2,2 M€

D.2 La formation continue des cadres : s'approprier l'esprit SMA

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 professionnel, culturel, social et économique.

Dans ce contexte, au-delà des stages mis en place par l'EMSOME[2], 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…).

1. 2015 = programmation budgétaire.
2. École militaire de spécialisation de l'Outre-mer et de l'étranger, située à Rueil-Malmaison.

D3. Adaptation continue aux réalités territoriales

Afin de garantir la pertinence et l'efficience de son dispositif, le SMA cherche en permanence à adapter ses modes d'action et son offre de formation aux réalités du marché de l'emploi. Cette adaptation est notamment possible aujourd'hui avec les Conseils de Perfectionnement qui permettent chaque année de faire évoluer l'ingénierie de formation de chaque régiment. Demain, la mise en place des Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP) renforcera la cohérence de l'action des différents dispositifs, dont les régiments du SMA.

Une ingénierie de formation en constante évolution

Chaque année, les unités du SMA adaptent leur offre de formation professionnelle afin de répondre au mieux aux besoins du marché de l'emploi, en créant, fermant ou adaptant leurs filières de formation.

Dans le cadre des stages en entreprise et des jurys de formation professionnelle, le SMA sollicite en permanence les chefs d'entreprises locales. Les échanges avec ces professionnels permettent d'adapter constamment le contenu pédagogique des formations délivrées.

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

- des perspectives locales de recrutement ;
- des perspectives d'insertion, en répondant aux attentes des entreprises ;
- des possibilités de poursuite de formation localement ou en métropole.

Le conseil de perfectionnement (CP)

Le conseil de perfectionnement constitue le rendez-vous annuel incontournable des unités du SMA avec l'ensemble des partenaires locaux. Il permet d'analyser chaque année la pertinence des offres de formation professionnelle proposées et d'envisager les possibilités d'adaptation au contexte local du marché de l'emploi.

Sont conviés au CP les représentants des :

- services de l'État des domaines du travail, de l'emploi (Pôle emploi), du social, de l'Éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'agriculture, de la forêt et de l'environnement et des affaires maritimes ;
- Conseils régionaux ou généraux, ou gouvernement et assemblées de Provinces (NC et PF), Comité économique social et environnemental ;
- chambres consulaires ;
- associations des maires ;
- syndicats professionnels (MEDEF, MPI, TPE) ou sectoriels (BTP, agriculture, commerce, transport…) ;
- associations de formation professionnelle pour adultes (AFPA) ;
- organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)[3] ;
- acteurs liés à la mobilité en métropole (LADOM, CNARM…).

Il permet, sous la forme d'un dialogue constructif, d'analyser les résultats annuels de l'unité du SMA sous un prisme local. **Les évolutions préconisées dans le cadre des CP sont à leur tour analysées et validées par le Directeur Général des Outre-mer (DGOM)** puis mises en œuvre localement.

Décisions des CP 2013 mises en œuvre en 2014

Martinique	Création des filières « monteur-dépanneur en froid et climatisation », « élagage », « agent technique de vente » et « agent de propreté et d'hygiène ».
Guadeloupe	Création des filières « ouvrier polyvalent de l'agriculture, de l'environnement et de la culture pays » et « agent de propreté et d'hygiène ».
Guyane	Création de la filière « remobilisation vers l'emploi » dans les métiers du secteur secondaire.
Mayotte	Création de la filière « aide à la personne ».
Nouvelle Calédonie	Création de la filière « métiers du gros œuvre, voierie et réseaux divers » et de la filière « Maintenance informatique de proximité ».
Polynésie française	Création des filières « soudeur », « plaquiste » et « agent d'entretien du bâtiment ».

3. Les OPCA sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés.

Les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)

Les CREFOP, créés par décret le 16 septembre 2014 regroupent l'ensemble des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Les chefs de corps du SMA en sont membres de droit en tant que représentants de l'État.

Ils participent ainsi aux réflexions et études sur les thématiques de la formation professionnelle et de l'emploi.

L'action des CREFOP sera également déterminante pour renforcer la cohérence de l'ensemble des dispositifs au profit des publics visés.

D.4 Lutter contre l'illettrisme

En 2012, le SMA a rejoint le collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme », fédéré par l'ANLCI[1] et a participé 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 évènements de 2013 (assises régionales, nationales et européennes), le SMA a développé le programme SMAlpha au profit de ses volontaires.
Ce programme, désormais déployé dans les huit unités 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.

Ce programme permet de lutter contre l'illettrisme en renforçant les compétences de base des volontaires du SMA. Il met à leur disposition une plateforme logicielle complémentaire à la remise à niveau scolaire classique, destinée aux jeunes en difficulté, diplômés ou non et adaptée aux spécificités de chaque métier enseigné.

Cette plateforme permet à 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 plus de 300 items d'évaluation, des séquences vidéo de gestes professionnels de différents métiers (bâtiment - transport - voierie - restauration - propreté) et sur l'évaluation des fonctions cognitives et linguistiques (perception - attention - visuo-spatial - mémoire - logique - langage oral - langage écrit).

Le programme SMAlpha intègre des répétiteurs, volontaires techniciens ou du Service civique, pour accompagner les stagiaires durant leur parcours. Leur mission prioritaire est de préparer notamment les non diplômés au Certificat de formation générale (CFG) mais aussi au Code de la route, pour l'ensemble des volontaires.

1. Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

E. Le SMA et les politiques européennes en faveur de la jeunesse

L'action du SMA s'inscrit clairement dans plusieurs des objectifs thématiques prioritaires (OT) retenus par les programmes européens. Les unités installées dans les DOM répondent en particulier aux critères d'éligibilité des investissements prioritaires (IP) retenus pour chaque Région.

Tant dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie que dans le champ de la réalisation d'infrastructures, **le SMA dispose de financements extérieurs** grâce à l'action volontariste des collectivités et de l'État.

L'ensemble de ces financements, issus du Fonds social européen (FSE) et du Fonds européen de développement régional (FEDER) bénéficie directement aux volontaires du SMA en :

1. en ciblant la jeunesse la plus vulnérable ;

2. en agissant en faveur de l'inclusion sociale.

« 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. À la compagnie, le capitaine il discute avec toi en cas de difficulté, de ce côté-là, y a rien à dire ! Du coup, on ne veut pas décevoir.
Je me sens plus responsable, je ne compte plus sur maman et sur papa. Je peux aider ma famille, faire des économies.
J'ai grandi dans ma tête. »

Wendy,
Régiment de la Guyane,
filière Aide à la personne - auxiliaire de vie sociale

Thème 1
Renforcer l'offre de stages de manière significative

Notre ambition

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

Nos engagements

- doubler le nombre de places offertes entre 2009 et 2017 en s'assurant d'agir en cohérence avec les besoins des économies locales ;
- contribuer à 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 formation 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 professionnels, 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. « F. Une politique de partenariat dynamique et novatrice »).

Thème 2
Mettre en place une stratégie de lutte contre l'illettrisme

Notre ambition

Le Service militaire adapté met en œuvre 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 ;
- être 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 60 % de non diplômés ;
- maintenir le taux de réussite au Certificat de formation générale au-dessus de 80 %.

Thème 3
Diversifier le public accueilli au SMA

Notre ambition

Le Service militaire adapté répond avec détermination aux enjeux de la mixité, de la diversité, de l'égalité des chances pour l'inclusion socioprofessionnelle.

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.

Thème 4
Promouvoir la mobilité des jeunes d'Outre-mer

Notre ambition

Le Service militaire adapté agit 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.

F. Une politique de partenariats dynamique et novatrice

Convaincu de ne pouvoir remplir sa mission seul, le SMA s'est engagé résolument dans une politique de développement des partenariats avec les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, chambres consulaires, organisations professionnelles…) mais également avec les entreprises, dont les TPE, PME, PMI qui constituent l'essentiel du tissu économique des Outre-mer, tant au niveau territorial, qu'au niveau national.

Le développement 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. Ainsi dans chaque unité du SMA, des contacts sont entretenus et des actions sont mises en place en permanence, et constituent l'un des facteurs de réussite de l'insertion des jeunes volontaires.

Quelques réalisations partenariales

14 mai 2014 :
SMA et Réseau national Chantier école (Partenariat de performance)

Dans le cadre de leurs politiques respectives au profit de l'insertion professionnelle des jeunes, le réseau Chantier école (RCE) et le Service militaire adapté (SMA) s'engagent sur la voie d'un partenariat fondé sur une coopération opérationnelle et technique destinée à des jeunes volontaire des Outre-mer éloignés du marché de l'emploi :

- accueil des jeunes sur des chantiers d'insertion internes ou externes au SMA dans le cadre de la période d'adaptation à l'entreprise (PAE) ;
- définition conjointe de procédures de recrutement de jeunes ultramarins, issus des unités du SMA, pour intégrer les dispositifs du réseau Chantier école Outre-mer via les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) ;
- mise en valeur des parcours initiés dans le cadre de cette collaboration, grâce au retour des premières expériences en cours. Ces focus sur les parcours « RCE-SMA » seront entre autres abordés lors des conseils de perfectionnement des unités du SMA.

16 octobre 2014 :
100 places de stagiaires pour les Saint-martinois au RSMA de la Guadeloupe

Mme Aline Hanson, présidente de la Collectivité Outre-mer, et le colonel Thibault Dubern, chef de corps du RSMA de la Guadeloupe (RSMA-Ga), ont signé une convention qui garantit, dès 2015, 100 places de stagiaires aux jeunes saint-martinois, les plus éloignés de l'emploi et de la formation, au sein du RSMA-Ga. Fin 2014, le régiment aura accueilli environ 96 volontaires en provenance de Saint Martin.

23 octobre 2014 :
SMA et le Labo des histoires (Partenariat de compétence)

Dans le cadre de leurs politiques respectives de développement en faveur de l'accompagnement des jeunes de 18 à 25 ans, le Labo des histoires et le Service militaire adapté s'engagent sur la voie d'un partenariat en vue d'établir une antenne du Labo des histoires en Martinique et de proposer des ateliers d'écriture créative adaptés aux besoins des jeunes bénéficiairesdu SMA.

29 octobre 2014 :
SMA et FEDOM (Partenariat d'influence)

Dans le cadre des politiques de développement économique des Outre-mer, la Fédération des Entreprises d'Outre-mer (FEDOM) et le Service militaire adapté s'engagent sur la voie d'un partenariat d'influence et de performance fondé sur le rayonnement global et la promotion des métiers du tourisme.

Afin de valoriser et pérenniser un engagement commun, le SMA a développé quatre offres vers ses partenaires.

Les Rendez-vous SMAvenir

Animés au niveau national, les rendez-vous SMAvenir ont pour but de rassembler des partenaires d'horizons variés afin d'échanger sur les grandes tendances du marché de la formation et de l'emploi ou de consolider certains partenariats. Cette année, les thèmes suivants ont été abordés :

- 28 janvier 2014 :
  l'insertion par l'activité économique avec le Groupe ADECCO France, le Groupe NS, Chantier École, le GEIQ BTP, CNEI et Pôle emploi ;
- 22 mai 2014 :
  le Label SMA Insertion avec la nomination des trois premiers labellisés : ACSEA Formation, IFCASS et Groupe NS ;
- 13 novembre 2014 :
  la réforme nationale de la formation professionnelle, notamment avec la mise en place du CNEFOP et des CREFOP, avec la Secrétaire générale du CNEFOP, LADOM, la DGOM, l'ONISEP, Centre Inffo et CARIF OREF IDF. Les échanges ont permis de mieux appréhender les enjeux de ces comités régionaux dans les Départements d'Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et, à terme, Mayotte).

Le « Club des Ambassadeurs » du SMA

Les Ambassadeurs, fortement attachés au SMA et aux valeurs qu'il porte, concourent à son développement et à son rayonnement.

Le Club des Ambassadeurs regroupe ainsi des acteurs engagés aux côtés du SMA pour promouvoir, appuyer, développer les actions entreprises au bénéfice des jeunes ultramarins en difficulté.

Le 03 février 2015, en présence de George Pau-Langevin, Ministre des Outre-mer,
les quatre premiers ambassadeurs du Service militaire adapté (SMA) ont été nommés par le général Philippe Loiacono.

Le Label SMA « Insertion »

Le label SMA « Insertion » s'inscrit dans le cadre du développement d'une démarche partenariale fondée sur la confiance mutuelle.
Il constitue un engagement permettant de valoriser l'action des partenaires labellisés qui, dans la continuité du projet social du SMA, assurent le suivi des anciens volontaires.

Le label a pour vocation de :
- distinguer les structures d'accueil de formation et/ou d'emploi en raison de leur engagement particulier dans l'accompagnement des jeunes du SMA ;
- certifier la réalité d'un partenariat actif et d'une communauté d'esprit entre la structure partenaire labélisée et le SMA ;
- garantir au bénéficiaire du SMA la nature de l'engagement et l'expérience acquise par la structure dans laquelle il va être accueilli après la fin de sa formation au SMA.

Le Label « Volontaire d'excellence »

Depuis plusieurs années, le Service militaire adapté, l'Association ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France et l'École Polytechnique agissent au sein des régiments du SMA en mettant leurs compétences au service des volontaires et en partageant la même communauté d'esprit.

Ces trois institutions ont créé ensemble, sous le haut patronage du ministre des Outre-mer, le label « Volontaire d'excellence » qui vise à encourager toutes les initiatives favorisant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes français d'Outre-mer à travers le dispositif mis en œuvre par le SMA. Il réunit toutes les personnes et les organismes désirant s'investir au profit de cette jeunesse en difficulté. Son but consiste à promouvoir et améliorer la formation globale, à la fois humaine et professionnelle, dispensée au sein des unités du SMA. Elle permet aux jeunes ultramarins, éloignés de l'emploi et de la qualification, de valoriser leurs talents pour les aider à trouver, dans les meilleures conditions, leur place dans notre société. Elle souligne que l'Excellence existe également dans les « Métiers ».

G. Performance de nos unités opérationnelles

Océan Atlantique	RSMA de la Martinique	RSMA de la Guadeloupe	RSMA de la Guyane
Nombre de bénéficiaires	789	992	687
Nombre de filières de formation	25	29	21
Taux de féminisation	28,47 %	31,48 %	13,92 %
Taux d'insertion VS	80 %	83,2 %	75,1 %
Niveau d'illettrisme (VS)	44 %	34,6 %	52,7 %
Taux de réussite au CFG (VS)	92,5 %	97,3 %	97,6 %
Taux de réussite au permis B (VS)	82,7 %	70,9 %	77,7 %
Taux d'attribution du CAPI aux VS	85,3 %	80 %	79,3 %

Océan Indien	RSMA de La Réunion	BSMA de Mayotte
Nombre de bénéficiaires	1400	616
Nombre de filières de formation	35	21
Taux de féminisation	21,52 %	18,57 %
Taux d'insertion VS	73,5 %	85,5 %
Niveau d'illettrisme (VS)	40,4 %	45,8 %
Taux de réussite au CFG (VS)	96,8 %	71,1 %
Taux de réussite au permis B (VS)	70,7 %	80,9 %
Taux d'attribution du CAPI aux VS	76,9 %	87,8 %

Océan Pacifique	RSMA de Nouvelle Calédonie	RSMA de Polynésie française
Nombre de bénéficiaires	541	629
Nombre de filières de formation	10	20
Taux de féminisation	41,75 %	26,07 %
Taux d'insertion VS	76,4 %	79,3 %
Niveau d'illettrisme (VS)	45,8 %	32 %
Taux de réussite au CFG (VS)	95,1 %	97,9 %
Taux de réussite au permis B (VS)	82,8 %	79,8 %
Taux d'attribution du CAPI aux VS	84,8 %	85,1 %

Le SMA remercie l'ensemble de ses partenaires

Crédits

Coordination éditoriale :
ComSMA/Pôle Opérations/Communication

Création et Réalisation : laurentbaziller-graphiste.fr

Impression : EDIACA

Photos : Le SMA – David DAMOISON - ADC Gilles GESQUIERE

Ce rapport présente des données arrêtées au 15 février 2015,
pour la période du 01/01/2014 au 31/12/2014.

Le SMA
Notre victoire : leur réussite

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

#Le_SMA

@SMA_Outremer