



N° 2729

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 décembre 2005.

## RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

*en application de l'article 145 du Règlement*

PAR LA COMMISSION DE LA DÉFENSE NATIONALE ET DES FORCES ARMÉES  
*sur le **service militaire adapté***

ET PRÉSENTÉ PAR  
Mme FRANÇOISE BRANGET,

Députée.

---



## SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>I. — DES MISSIONS INCHANGEES, EXERCEES AU TRAVERS D'UN DISPOSITIF COUVRANT DESORMAIS L'ESSENTIEL DE L'OUTRE-MER</b> .....	7
A. LES MISSIONS DU SMA RESTENT D'ACTUALITE .....	7
1. Un objectif principal : l'insertion des jeunes sur le marché du travail .....	7
2. Une organisation associant étroitement les ministères de la défense et de l'outre-mer .....	8
B. UNE EXTENSION GEOGRAPHIQUE PROGRESSIVE .....	9
<b>II. — UN RECRUTEMENT TRES PARTICULIER EN VUE DE FORMER DES JEUNES EN DIFFICULTE</b> .....	13
A. UN RECRUTEMENT CIBLE DE VOLONTAIRES ASSOCIE A UN ENCADREMENT MILITAIRE .....	13
1. Des candidats nombreux pour devenir volontaires du SMA .....	13
2. L'encadrement militaire : un élément essentiel .....	16
B. DES FORMATIONS ADAPTEES ET DIVERSIFIEES .....	17
1. L'importance accordée au comportement et à la remise à niveau .....	17
2. Des formations très diverses .....	18
3. Le cas particulier des formations dispensées en métropole .....	20
<b>III. — UN BILAN RECONNU ET A CONFORTER</b> .....	22
A. UN ROLE DESORMAIS RELATIVEMENT MODESTE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT LOCAL .....	22
1. Les chantiers d'application .....	22
2. Le secours aux populations .....	23
B. L'INSERTION DES JEUNES : UN SUCCES REEL .....	24
C. LA NECESSITE D'UN EFFORT BUDGETAIRE SOUTENU .....	25
<b>CONCLUSION</b> .....	27
<b>EXAMEN EN COMMISSION</b> .....	29
<b>ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES</b> .....	31



## INTRODUCTION

Le service militaire adapté (SMA) constitue une forme de volontariat dans les armées très particulière. Il bénéficie d'une grande notoriété outre-mer alors qu'il reste relativement méconnu en métropole. Son image est bien entendue militaire, en raison de l'encadrement et du statut militaire des volontaires, mais il dépend presque exclusivement du ministère de l'outre-mer pour ses financements. De plus, ce dernier détermine la politique en matière de formation professionnelle, qui représente au moins 70 % du temps de travail des volontaires.

C'est sans doute cette nature hybride qui est à l'origine du succès incontestable du SMA, après presque quarante-cinq années d'existence. Il a contribué à former plusieurs générations de jeunes d'outre-mer faisant face à des difficultés économiques, sociales et scolaires souvent très grandes. Pour ceux-ci, le SMA a été une véritable deuxième chance dans la vie.

Cette réussite n'était pas acquise dès la mise en place du SMA en 1961 et résulte tant de l'extension progressive du dispositif à l'ensemble de l'outre-mer que des adaptations auxquelles il a su se prêter. Il a ainsi survécu à la suspension du service national, alors que d'aucuns doutaient de la possibilité de remplacer les appelés par des volontaires. Il doit aujourd'hui faire face à une demande croissante, en raison notamment du maintien d'un fort taux d'illettrisme outre-mer et de la progression du nombre de jeunes sortant du système scolaire sans formation et sans repères.

S'il faut souligner les réussites passées et présentes du SMA, il convient également de ne pas occulter les difficultés auxquelles il doit faire face, faute de quoi son bilan pourrait à terme se dégrader.



## **I. — DES MISSIONS INCHANGEES, EXERCEES AU TRAVERS D'UN DISPOSITIF COUVRANT DESORMAIS L'ESSENTIEL DE L'OUTRE-MER**

### **A. LES MISSIONS DU SMA RESTENT D'ACTUALITE**

#### **1. Un objectif principal : l'insertion des jeunes sur le marché du travail**

Le SMA a été créé en 1961 par Michel Debré, Premier ministre, dans trois départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique et Guyane), avec pour mission d'éduquer, de former, d'insérer, d'intervenir et de développer.

De fait, après plus de quarante années d'existence, ces missions n'ont guère été modifiées. L'article premier de l'arrêté du 30 septembre 1991 portant mission et organisation du SMA indique que celui-ci « *est une forme du service militaire effectué selon les modalités particulières liées au contexte économique, social, démographique et culturel propre aux départements, collectivités et territoire d'outre-mer* » et qu'il a pour but :

*« - de dispenser aux appelés la formation militaire, civique et morale nécessaire à tout combattant ;*

*- de les préparer à une meilleure insertion dans la vie active lors de leur retour à la vie civile, par une formation professionnelle adaptée ;*

*- de les faire participer à la mise en valeur des départements, des territoires et des collectivités territoriales d'outre-mer, ainsi qu'à l'exécution des plans de défense, des plans de protection, des plans de secours et des plans d'aides au service public. »*

Après la suspension de la conscription, l'instruction du combattant a perdu largement de son importance, déjà mesurée auparavant puisque les régiments du SMA n'avaient pas pour vocation première de remplir des missions de combat. L'aspect militaire de la formation des volontaires continue toutefois à exercer un rôle déterminant dans le processus de resocialisation et d'apprentissage des règles de la vie en société.

L'objectif principal du SMA réside désormais dans l'insertion des jeunes ultramarins, soit directement sur le marché du travail, soit dans une formation qualifiante.

Cette mission demeure d'autant plus d'actualité que les disparités économiques et sociales entre la métropole, d'une part, et les départements et collectivités d'outre-mer, d'autre part, restent fortes. Si le chômage a baissé de 2 % pour l'ensemble des collectivités d'outre-mer en 2004, il est encore toutefois

sensiblement plus important qu'en métropole. En décembre 2004, le taux de chômage dans les DOM, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon s'élevait à 22,8 %, contre 10 % en métropole. De plus, les difficultés rencontrées par les jeunes pour s'insérer sur le marché du travail sont accrues par un niveau scolaire moyen plus faible. Les résultats des tests de lecture réalisés lors de la journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) font apparaître que si 10,8 % des jeunes de métropole connaissent des difficultés de lecture en 2004, ce taux atteint 33,5 % outre-mer.

Malgré les progrès réalisés outre-mer depuis la mise en place du SMA, la mission et l'organisation particulière de ce dernier continuent de répondre à de véritables besoins.

## **2. Une organisation associant étroitement les ministères de la défense et de l'outre-mer**

Le SMA est une organisation originale. En raison de son encadrement militaire et du statut des volontaires, on pourrait penser qu'il dépend exclusivement du ministère de la défense. Or, depuis 1968, il relève également du ministère chargé de l'outre-mer. Il s'agit d'une structure très largement interministérielle, à la fois pour la définition des priorités et pour son commandement.

• L'article 3 de l'arrêté précité du 1<sup>er</sup> octobre 1991 indique que le ministre de l'outre-mer « *fixe les orientations et les objectifs à atteindre en matière de formation professionnelle et de travaux à confier aux formations du service militaire adapté.* ». En outre, « *il prévoit à son budget les emplois et les crédits nécessaires au fonctionnement, à l'investissement et au soutien du service militaire adapté, à l'exception des dépenses inhérentes aux activités militaires, qui sont financées par le budget du ministère de la défense.* »

Le ministre de la défense a, pour sa part, la charge de fixer les objectifs à atteindre en matière de formation militaire et d'emploi des formations dans le cadre des plans de défense et de protection. Il met également en place auprès du ministère de l'outre-mer les personnels nécessaires au fonctionnement du SMA. Relevant tout particulièrement des troupes de marine et du génie, ces derniers ne sont pas pris en charge par le budget de la défense tant qu'ils sont affectés au SMA. L'article 4 du décret n° 91-1000 du 30 septembre 1991 relatif au commandement du service militaire adapté dispose en effet que « *les effectifs du service militaire adapté sont inscrits au budget du ministre chargé des départements et territoires d'outre-mer. Les emplois sont pourvus par le ministre chargé des armées. Les dépenses relatives aux rémunérations et charges sociales sont à la charge du ministre chargé des départements et territoires d'outre-mer.* »

L'article 5 de l'arrêté précité prévoit une concertation étroite entre les deux ministères pour déterminer d'un commun accord les mesures concernant :

- la part à consacrer à la formation militaire, à la formation professionnelle et aux travaux d'intérêt général ;
- l'implantation, l'organisation et la composition des formations ;
- les effectifs permanents civils et militaires à leur consacrer ;
- le volume des recrues à incorporer ;
- les missions d'inspection.

La concertation est réalisée par contact direct entre les ministères. Par ailleurs, l'état-major des armées est chargé de la coordination des questions intéressant le SMA en préparant, si besoin est, le comité interministériel de coordination du SMA, qui assure la cohérence d'ensemble des moyens qui lui sont consacrés.

● Le commandement du SMA est également caractérisé par cette double tutelle.

Localement, elle s'exprime par un partage des compétences entre l'officier général commandant supérieur des forces armées dans le département ou la collectivité territoriale concernée et le commandant du SMA (COMSMA). Le premier exerce à l'égard des formations du SMA la responsabilité de leur emploi dans le cadre des plans de défense et de protection. Relevant du chef d'état-major des armées mais placé pour emploi auprès du ministre de l'outre-mer<sup>(1)</sup>, le COMSMA a quant à lui la charge des « *attributions techniques concernant la préparation, l'exécution et le contrôle du budget, les effectifs, l'infrastructure et l'équipement des formations* ». En outre, il décide et contrôle l'exécution des actions à mener en matière de formation professionnelle et de travaux.

## **B. UNE EXTENSION GEOGRAPHIQUE PROGRESSIVE**

L'histoire du SMA est dans une large mesure celle de son extension depuis les DOM, où il est né, aux TOM et autres collectivités territoriales d'outre-mer.

Le SMA a en effet été créé en 1961 sous la forme du régiment mixte des Antilles-Guyane (RMAG), comprenant un groupement dans chacun des départements de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane. En 1965, le SMA a été étendu à l'île de la Réunion. Ces structures ont été transformées en quatre régiments en 1976.

---

(1) L'article 2 du décret de 1991 précise que le commandement du SMA est dirigé par un officier de l'armée de terre.

Il a fallu attendre les années 1980 pour que l'expérience acquise bénéficie à la Nouvelle-Calédonie et à Mayotte (1984), puis à la Polynésie française (1989).

Le cas du détachement du service militaire adapté de Périgueux (DSMA), créé en 1995, est atypique, puisqu'il a pour objectif d'insérer les ultra-marins dans la vie active par une formation professionnelle non représentée outre-mer, d'une part, et en raison de sa taille limitée, d'autre part.

Le maillage est désormais complet. Il se caractérise par une grande adaptation aux réalités humaines et géographiques locales.

Ainsi, en Guyane coexistent deux implantations, le 3<sup>ème</sup> RSMA situé près de Cayenne et le groupement du SMA (GSMA) de Saint-Jean-du-Maroni, afin de mieux prendre en compte les situations des populations locales. Le GSMA de Nouvelle-Calédonie est également installé sur deux sites (Koumac initialement et Koné depuis 1991), marquant ainsi la volonté de participer au développement économique du territoire et au rééquilibrage entre les provinces. Le GSMA de Polynésie française présente la particularité d'une répartition sur quatre sites différents. Le 4<sup>ème</sup> RSMA de la Réunion est également présent sur quatre implantations.

Cette tendance à l'éclatement présente l'inconvénient de renchérir les coûts liés aux infrastructures et à l'encadrement. Les évolutions envisagées doivent en tout état de cause être réalisées en fonction des besoins avérés. Une approche étroitement comptable et uniforme risquerait de faire perdre de vue la nécessité de l'adaptation aux impératifs sociologiques, économiques et géographiques locaux.

Cette capacité d'adaptation aux réalités ultramarines est l'une des raisons indéniables du succès du SMA et elle doit être préservée.

L'encadré ci-après récapitule les caractéristiques des différentes unités du SMA.

● **1<sup>er</sup> régiment du service militaire adapté de la Martinique**

Implanté en Martinique près de Fort-de-France depuis la création du SMA en 1961, le 1<sup>er</sup> RSMA est issu du 1<sup>er</sup> groupement du régiment mixte des Antilles-Guyane. En 1967, il a rejoint le quartier Brière de l'Isle, sur la commune du Lamentin. Il dispose de deux autres emprises, au quartier de la Favorite et à Rivière Pilote.

Il dispense des formations en matière de prévention-sécurité, menuiserie, maraîchage-horticulture, travaux paysagers, transport routier, travaux publics, métiers du bâtiment, restauration, administration-bureautique, gestion de stock et mécanique.

● **2<sup>ème</sup> régiment du service militaire adapté de la Guadeloupe**

Implanté en Guadeloupe près de Pointe-à-Pitre, le 2<sup>ème</sup> RSMA est issu du 2<sup>ème</sup> groupement du régiment mixte des Antilles Guyane. Installé au camp de la Jaille, il se trouve au centre du poumon économique de la Guadeloupe, où sont concentrés beaucoup de jeunes gens privés d'emploi et en situation d'échec scolaire.

Il dispense des formations dans les métiers de maçon, peintre, menuisier, travaux publics, agent de prévention et de sécurité, animateur sportif polyvalent, polyculture-élevage, agent d'entretien des espaces verts – travaux paysagers, transport, mécanicien de station-service, agent administratif, agent magasinier, garçon ou serveuse de restaurant et aide-cuisinier.

● **3<sup>ème</sup> régiment du service militaire adapté de Guyane**

Implanté en Guyane, au camp du Tigre, près du centre de Cayenne, le 3<sup>ème</sup> RSMA est situé au carrefour de plusieurs communes de la banlieue de Cayenne, où demeurent près de 90 000 habitants, d'origine créole, haïtienne ou brésilienne, dont plus de 40 000 jeunes de moins de 25 ans.

Régiment de grands travaux, il continue aujourd'hui encore, outre sa mission de formation, à participer à des chantiers de grande ampleur, destinés au développement du département et au désenclavement de certaines zones de la forêt guyanaise.

Il dispense des formations dans les filières d'agent d'entretien du bâtiment, charpentier bois et travaux publics, métiers du transport, agent de prévention et de sécurité, agent guide accompagnateur, agent d'entretien des espaces verts, mécanicien de station-service, agent administratif, agent magasinier et agent de restauration.

● **Groupement du service militaire adapté de la Guyane**

Implanté au camp Némé, à Saint-Jean-du-Maroni, le groupement du service militaire adapté de Guyane est issu du groupement de formation professionnelle du régiment mixte des Antilles-Guyane. Géographiquement isolé, au bout de la route de l'ouest guyanais et à plus de 250 km de Cayenne, il marque la volonté de l'Etat de soutenir l'activité dans la région de Saint-Laurent.

Il dispense des formations dans les filières suivantes : agent d'entretien du bâtiment, menuisier – charpentier – couvreur, agent électricien – plombier, agent administratif d'entreprise, agent technique de vente magasinier, aide-cuisinier, garçon ou serveuse de restaurant, conducteur de poids lourd et de transport en commun, aide mécanicien, aide-carrossier, agent de station-service, conducteur de scies automatisées, agent de prévention et de sécurité, agent d'entretien des espaces verts.

- **4<sup>ème</sup> régiment du service militaire adapté à la Réunion**

Implanté à la Réunion, le 4<sup>ème</sup> RSMA est issu d'une unité militaire de préformation créée en 1965. Ce régiment réparti sur quatre sites différents dispose d'un état-major et d'une compagnie de formation professionnelle à Saint-Denis, de deux compagnies de formation professionnelle à Saint-Pierre et d'une compagnie de formation professionnelle respectivement à Hell-Bourg et à Bourg-Murat.

Il dispense des formations dans 21 filières regroupées en sept pôles : agriculture, logistique, mécanique, sécurité, restauration, travaux publics et bâtiment.

- **Groupement du service militaire adapté de Mayotte**

Implanté à Combani, au centre de la Grande Terre, cœur rural et agricole de l'île, le groupement du service militaire adapté, issu d'une compagnie du 4<sup>ème</sup> RSMA dispense des formations dans les filières suivantes : agent polyvalent de restauration, aide-cuisinier, garçon ou serveuse de restaurant, agent d'entretien des espaces verts, agent magasinier et métiers du transport.

- **Groupement du service militaire adapté de Polynésie française**

Issu du détachement autonome du service militaire adapté des îles marquises créée en 1989, le GSMA de Polynésie française est une unité atypique du fait de son éclatement géographique. Réparti sur quatre sites différents, il comprend un échelon de commandement à Mahina, sur l'île de Tahiti, et trois compagnies de formation professionnelle situées respectivement à Hiva Oa dans les Marquises (1 500 km de Tahiti), à Hao dans l'archipel des Tuamotu-Gambier (1 000 km de Tahiti) et à Tubuaï dans les Australes (700 km de Tahiti).

Il dispense des formations dans les filières suivantes : conducteur d'engins de travaux publics, agent d'entretien du bâtiment, agent polyvalent de restauration, agent de prévention et de sécurité, matelot et maraîcher - horticulteur.

### ● **Groupement du service militaire adapté de Nouvelle-Calédonie**

Installé sur deux sites, le GSMA de Nouvelle-Calédonie, initialement baptisé détachement du SMA, a vu le jour en 1984 à Koumac, petite ville de la province Nord. En 1991, il se renforce par la création d'une deuxième compagnie à Koné.

Il dispense des formations dans les filières suivantes : élevage, maçonnerie, maraîchage, espaces verts, apiculture, préparation aux métiers de la mine, restauration – hôtellerie, préparation aux métiers de la mer, peinture en bâtiment, installation sanitaire et agent d'entretien du bâtiment.

### ● **Détachement du service militaire adapté de Périgueux**

Le détachement du service militaire adapté de Périgueux a été créé le 1<sup>er</sup> août 1995. Seule unité du SMA stationnée en métropole, ce détachement est destiné à dispenser à une cinquantaine de jeunes ultramarins une formation professionnelle dont l'enseignement n'est pas assuré outre-mer.

Fonctionnant en partenariat avec l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et l'agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT), le détachement prépare à des titres professionnels de niveau V agréés par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale dans trois filières : agent d'accueil touristique, électricien d'équipement et agent de maintenance sur systèmes automatisés.

*Source : ministère de l'outre-mer.*

## **II. — UN RECRUTEMENT TRES PARTICULIER EN VUE DE FORMER DES JEUNES EN DIFFICULTE**

### **A. UN RECRUTEMENT CIBLE DE VOLONTAIRES ASSOCIE A UN ENCADREMENT MILITAIRE**

#### **1. Des candidats nombreux pour devenir volontaires du SMA**

● Les volontaires du SMA constituent une catégorie particulière des volontaires dans les armées.

L'article 31 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires dispose que les Français nés ou ayant leur résidence habituelle dans les départements d'outre-mer, à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Wallis-et-Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie peuvent demander à servir afin de recevoir une formation professionnelle en tant que volontaires stagiaires du SMA.

Le volontariat des stagiaires du SMA est souscrit pour une durée minimale de six mois. Il peut être renouvelé par périodes de deux à douze mois. La durée totale de ce volontariat ne peut excéder vingt-quatre mois.

Ces stagiaires sont recrutés par les unités du SMA parmi les jeunes de 18 à 26 ans les plus en difficultés, c'est-à-dire sortis du système scolaire sans qualification et hors d'état d'intégrer directement un dispositif classique de formation. Ils ont vocation à recevoir une éducation militaire et citoyenne ainsi qu'une formation professionnelle.

Les volontaires techniciens sont pour leur part déjà titulaires d'un diplôme de type CAP ou BTS. Ils peuvent servir au SMA pour une durée de quatre ans au plus. Celui-ci constitue pour eux une première expérience professionnelle ou un complément de formation, très prisés au vu du nombre de demandeurs par poste offert (10 candidats pour un poste à la Réunion, par exemple). Ils assurent le rôle de formateurs techniques au profit des volontaires stagiaires.

Leurs rémunérations figurent dans le tableau suivant.

**REMUNERATIONS NETTES VERSEES AUX VOLONTAIRES DU SMA,  
TECHNICIENS ET STAGIAIRES**

*(en euros)*

Stagiaire <sup>(1)</sup>	301
Technicien (soldat) <sup>(2)</sup>	1 089
Technicien (caporal-chef) <sup>(2)</sup>	1 199

<sup>(1)</sup> Valable quel que soit le territoire.

<sup>(2)</sup> Moyenne des territoires.

Source : ministère de l'outre-mer.

● Malgré la professionnalisation des armées, le SMA a gardé son nom initial. Les appelés ont été progressivement remplacés par les volontaires et la professionnalisation est complète depuis 2002.

Comme l'indique le tableau ci-après, ce processus s'est traduit dans un premier temps par une réduction du nombre de jeunes bénéficiant d'une formation, passant de 3 030 en 1997 à 2 065 en 2001. Depuis lors, les effectifs ont de nouveau augmenté, pour atteindre 3 000 postes budgétaires à partir de 2003.

**EVOLUTION DE LA POPULATION D'APPELES ET DE VOLONTAIRES DU SMA DEPUIS 1997**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Appelés	3 030	2 965	1 965	965	65	0	0	0	0
Volontaires	0	0	500	1 100	2 000	2 500	3 000	3 000	3 000
<i>Dont :</i>									
<i>Stagiaires</i>	0	0	306	849	1 457	1 882	2 282	2 282	2 282
<i>Techniciens</i>	0	0	194	351	543	618	718	718	718

Source : ministère de l'outre-mer.

Le nombre de postes ouverts correspond désormais davantage aux besoins. Le SMA n'a en effet pas vu son attractivité diminuer. Le tableau ci-dessous récapitule l'évolution du rapport entre le nombre de candidats par poste offert depuis la mise en place du volontariat. De plus, le nombre de candidatures progresse : environ 9 300 candidats se sont manifestés en 2004 contre 7 800 en 2001.

**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CANDIDATS PAR POSTE**

Corps	2001	2002	2003	2004
1 <sup>er</sup> régiment du SMA (Martinique)	3,1	2,3	2,4	1,9
2 <sup>ème</sup> régiment du SMA (Guadeloupe)	3,2	4,2	4,6	4,6
3 <sup>ème</sup> régiment du SMA et groupement du SMA de Guyane	1,4	1,5	1,7	1,5
4 <sup>ème</sup> régiment du SMA (La Réunion)	5,2	5,2	3	1,9
Groupement du SMA de Mayotte	8,7	8,3	8,6	8,1
Groupement du SMA de Nouvelle-Calédonie	2,7	3,8	3,2	3,5
Groupement du SMA de Polynésie française	2	3	2,2	1,2
<b>SMA</b>	<b>3,9</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>

Source : ministère de l'outre-mer.

La demande de formation est très forte à Mayotte, ainsi que, dans une moindre mesure cependant, en Guadeloupe et en Nouvelle-Calédonie.

La part des filles représente actuellement environ 20 % du total des volontaires. Le commandement du SMA souhaite augmenter progressivement cette proportion, avec pour objectif un taux de féminisation de 25 % en 2006 et de 50 % en 2015.

L'objectif est volontariste compte tenu des réalités sociales locales et, surtout, de la nécessité de créer des filières de formation plus attractives pour les candidates à un volontariat au SMA.

## **2. L'encadrement militaire : un élément essentiel**

- Les militaires chargés d'encadrer les volontaires du SMA appartiennent à deux catégories différentes :

- le personnel du ministère de la défense affecté au SMA en position hors budget, tout d'abord, constitué très largement par des militaires d'active, chargés d'assurer le commandement, le soutien et l'encadrement des unités du SMA ;

- les engagés volontaires du SMA (EVSMA) ensuite, dont le rôle est d'enseigner un métier aux stagiaires. Sélectionnés par le COMSMA parmi les jeunes métropolitains ou ultramarins de 18 à 29 ans, les EVSMA disposent généralement d'un bac professionnel ou d'un BTS. La durée de leur contrat est de quatre années au maximum.

La formation pédagogique des EVSMA est assurée depuis 2004 par le centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte. Elle est identique à celle dispensée initialement à tous les formateurs de l'AFPA et complète les trois mois de classes militaires suivies au 21<sup>ème</sup> régiment d'infanterie de marins à Fréjus. Chaque session de formation au CMFP dure onze semaines dont quatre de stage pratique. Une attention toute particulière est accordée aux qualités humaines et pédagogiques des EVSMA.

Ces derniers connaissent leur affectation précise dès la signature de leur contrat. Pour la plupart d'entre eux, la motivation est avant tout d'ordre professionnel, le SMA offrant une première expérience valorisante. Elle est complétée pour certains par le souhait d'une forme de « retour aux sources », en raison de leurs origines ultramarines plus ou moins lointaines.

- L'évolution des effectifs d'encadrement a également été affectée par la suspension de la conscription. Comme l'indique le tableau ci-après, les effectifs ont connu une baisse sensible entre 1998 et 2001, passant d'un total de 953 à 810 cadres, soit une diminution de 15 %. La création de douze postes de personnels civils a très légèrement augmenté les effectifs à partir de 2002 et, depuis cette date, ces derniers sont stables. Or, à partir de 2003, les effectifs de volontaires du SMA sont, comme on l'a déjà indiqué, passés de 2 500 à 3 000 personnes.

Il convient de veiller à ce que le taux d'encadrement du SMA reste à un niveau suffisant. Les relations étroites entre cadres et appelés, puis volontaires, constituent en effet l'une des clés du succès du SMA, celui-ci ne se réduisant pas à un simple organisme de formation professionnelle, mais assurant aussi, et parfois surtout, un nouvel apprentissage d'une manière d'être et de vivre ensemble.

#### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ENCADREMENT DU SMA DEPUIS 1998

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Officiers	138	133	121	124	124	124	124	124
Sous-officiers	503	485	431	375	375	375	375	375
MDR	234	226	212	235	235	235	235	235
Personnel civil	78	78	78	76	88	88	88	88
<b>Total</b>	<b>953</b>	<b>922</b>	<b>842</b>	<b>810</b>	<b>822</b>	<b>822</b>	<b>822</b>	<b>822</b>

Source : ministère de l'outre-mer.

## B. DES FORMATIONS ADAPTÉES ET DIVERSIFIÉES

### 1. L'importance accordée au comportement et à la remise à niveau

La mission première du SMA consistant à recruter et à former des jeunes cumulant des difficultés économiques, sociales et scolaires, la tâche de formation est ardue. De ce point de vue, l'encadrement militaire est déterminant, en raison de sa capacité à motiver les jeunes et à les amener progressivement à un comportement adulte.

Le programme de formation du SMA, récemment remanié, débute par une formation générale initiale, comprenant une formation militaire et une formation citoyenne. La première, qui correspond aux classes du service national, porte davantage sur les aspects de discipline et de resocialisation qu'une formation militaire traditionnelle. Le volume de la formation proprement militaire a d'ailleurs été légèrement réduit afin de porter à 100 heures le temps réservé à la formation citoyenne, qui comprend une formation civique et une éducation comportementale. Cette formation est sanctionnée par la délivrance d'une « attestation de formation citoyenne » (AFC).

La formation militaire représente 30 % du total du temps passé au SMA, le reste devant être consacré à la formation professionnelle.

La remise à niveau scolaire des volontaires a été systématisée au SMA. Elle est dispensée ou encadrée par des professeurs des écoles détachés par l'éducation nationale. Adaptée aux besoins des volontaires, évalués lors de la JAPD et au moment de l'incorporation dans les unités, cette remise à niveau peut atteindre 20 % du volume horaire de formation pour les plus faibles. Ces derniers, pour certains illettrés, représentent près de 10 % des effectifs. Tous les volontaires recrutés à un niveau inférieur au brevet des collèges (soit 65 % du total) sont préparés au certificat de formation générale, premier diplôme de l'éducation nationale.

La formation initiale des volontaires est complétée par un enseignement de secourisme, sanctionné par la délivrance d'une attestation de formation aux premiers secours.

Enfin, tous les stagiaires peuvent passer le permis de conduire (permis B), dans la mesure des capacités de formation disponibles localement. Le taux d'échec reste cependant important (près de 50 % en Guyane, par exemple), essentiellement en raison de l'examen du code de la route.

L'ensemble de ces enseignements constitue un préalable indispensable à la formation professionnelle proprement dite.

## **2. Des formations très diverses**

- La caractéristique principale des formations dispensées par le SMA est leur grande diversité, avec quarante et une filières réparties en sept pôles. Le tableau ci-après récapitule l'ensemble des formations ainsi offertes.

Cette diversité permet d'adapter l'offre de formation aux besoins constatés localement sur le marché du travail. Le suivi constant du recrutement, de la formation, de l'insertion et des coûts de formation par filières ainsi que des perspectives d'emploi permet au SMA de jauger l'utilité et la rentabilité des formations.

Les évolutions qui s'avèrent nécessaires (mise en sommeil ou fermeture de filières non rentables, ouverture d'autres filières plus adaptées aux besoins économiques et sociaux) sont étudiées par le COMSMA et soumises chaque année à la décision des responsables locaux de la formation professionnelle lors des conseils de perfectionnement des corps, présidés par le préfet ou le haut-commissaire compétent.

**FORMATIONS OFFERTES PAR LE SMA ET DIPLOMES OBTENUS**

POLES	FILIERE	FILIERE CERTIFIANTE	FILIERE PRE-CERTIFIANTE	FILIERE PRE-PROFESSIONNELLE ET D'INSERTION
		(1)	(2)	(3)
METIERS DU BATIMENT	Agent d'entretien du bâtiment	♦		♦
	Agent de maintenance en bâtiment de collectivité	♦		
	Charpentier bois			♦
	Electricien d'équipement	♦		
	Electricien du bâtiment		♦	♦
	Installateur sanitaire / plombier	♦	♦	♦
	Maçon - carreleur	♦	♦	♦
	Menuisier aluminium			♦
	Menuisier du bâtiment	♦	♦	♦
	Métallier			♦
	Peintre en bâtiment	♦	♦	♦
	Conducteur de scies automatisées - affûteur			♦
TRAVAUX PUBLICS	Conducteur d'engin travaux publics		♦	♦
	Conducteur poids lourds et super poids lourds option travaux publics		♦	
	Conducteur professionnel en voirie et réseau		♦	
	Conducteur d'engins de chantier minier			♦
METIERS DE LA TERRE ET DE LA MER	Aquaculteur			♦
	Eleveur et cultures fourragères		♦	♦
	Agent d'entretien de l'espace rural	♦		
	Agent d'entretien espaces verts	♦	♦	♦
	Maraîcheur-horticulteur	♦	♦	♦
	Matelot (préparatoire mer)	♦		
MECANIQUE ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE	Agent de maintenance de systèmes automatisés	♦		
	Carrossier réparateur			♦
	Mécanicien automobile	♦	♦	
	Mécanicien de station-service			♦
	Réparateur automobile			♦
SECURITE RESTAURATION	Agent de prévention et de sécurité	♦	♦	♦
	Agent polyvalent de restauration			♦
	Aide cuisinier		♦	♦
	Garçon ou serveuse de restaurant		♦	♦
TERTIAIRE	Agent administratif			♦
	Agent magasinier			♦
	Agent technique de vente			♦
ACTIVITES TOURISTIQUES ET SPORTIVES	Agent d'accueil touristique	♦		
	Animateur de sport loisirs et tourisme			♦
	Aide guide accompagnateur			♦
	Animateur sportif polyvalent			♦
METIERS DU TRANSPORT	Conducteur transports en commun			♦
	Conducteur tous transports		♦	♦
	Formateur en conduite		♦	

(1) Filières certifiantes : obtention d'un certificat de niveau V [titre professionnel (TP/MASTS), certificat d'aptitude professionnelle (CAP éducation nationale), CAP agricole (CAPA métiers agriculture et de la pêche)].

(2) Filières pré-certifiantes : obtention d'un module de formation reconnu par les organismes de formation de type AFPA.

(3) Filières pré-professionnelles et d'insertion : obtention de l'attestation de formation professionnelle (AFP) du SMA.

Source : Rapport sur le projet de loi de finances pour 2004, Sénat, n° 74, Tome III, annexe n° 28 outre-mer, M. Henri Torn, rapporteur spécial, p. 23.

Outre une certaine lourdeur administrative, les adaptations proposées sont parfois ralenties dans leur mise en œuvre par les contraintes d'effectifs et budgétaires. Dans certains cas, des adaptations plus ponctuelles sont donc réalisées pour répondre à un besoin précis du marché local du travail, en ajoutant un ou plusieurs modules de formation, le plus souvent dispensés par des partenaires.

- La formation professionnelle fait en effet l'objet de partenariats étroits avec d'autres acteurs, comme les associations pour la formation des adultes (AFPA) locales, l'ANPE ou d'autres organismes civils de formation ou d'insertion.

Ces organismes agréés sont sollicités par le SMA soit pour valider des modules de formation, soit pour dispenser certains modules de formation que le SMA, faute de personnels qualifiés, ne peut assurer. De surcroît, bon nombre de partenariats, par l'action combinée des formateurs et/ou la mise en commun de matériels pédagogiques, permettent de réduire les coûts de formation.

Des relations étroites sont également entretenues avec les acteurs économiques locaux, notamment par le biais des chambres de commerce et d'industrie, tant pour faire suivre aux jeunes des formations assurées par ces dernières (formation initiale minimale obligatoire pour les chauffeurs routiers, par exemple) que pour adapter au mieux l'offre de formation aux besoins identifiés.

Ces partenariats permettent en outre de faire connaître le SMA et reconnaître la qualité de la formation qu'il dispense.

### **3. Le cas particulier des formations dispensées en métropole**

Depuis 1995, le SMA n'est plus exclusivement implanté outre-mer. Deux structures particulières accueillent des jeunes ultramarins en métropole, afin de leur dispenser des formations professionnelles non représentées outre-mer.

Le détachement du SMA de Périgueux, créé à la suite de la dissolution du 5<sup>ème</sup> régiment de chasseurs, accueille désormais sept volontaires techniciens et quarante-cinq stagiaires. Il offre trois filières de formations diplômantes, en étroite partenariat avec l'AFPA. L'une d'entre elles (agent d'accueil touristique) permet au DSMA d'atteindre un taux de féminisation de 42 %, très sensiblement supérieur à la moyenne du SMA.

Le bilan de l'expérience sur dix ans est satisfaisant, avec un taux de réussite aux examens de 88 % et un taux d'insertion de 59 %. 52 % des stagiaires restent en métropole à l'issue de leur formation.

La présence de volontaires stagiaires du SMA au centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte est beaucoup plus récente. Ceux-ci y sont présents depuis mars 2005, en vertu d'une convention signée avec le COMSMA. L'expérience a été rendue possible par la baisse du nombre de militaires bénéficiant d'une formation de reconversion au CMFP (227 en 2004, alors que la capacité de formation du centre est de 518 places). La convention passée avec le SMA permet donc d'utiliser plus rationnellement un outil de formation remarquable<sup>(1)</sup>. En 2005, 86 volontaires stagiaires du SMA ont été accueillis par le CMFP.

Les deux expériences menées en métropole ne sont pas exemptes de difficultés.

Tout d'abord, le taux d'attrition peut être important. Il s'élève à près de 25 % à Périgueux, notamment en raison de la rupture géographique et sociale que représente un tel déplacement pour les stagiaires. Ensuite, dans la mesure où les candidats sélectionnés outre-mer n'ont le plus souvent effectué qu'une formation initiale d'un mois dans leur département ou territoire d'origine, le processus de resocialisation n'a pas toujours pu être pleinement réalisé. Enfin, et c'est là un véritable obstacle à l'insertion sur le marché du travail mais aussi une difficulté considérable lors des stages en entreprise, tous les stagiaires ne disposent pas du permis de conduire. Ni le DSMA de Périgueux ni le CMFP n'ont à ce jour les moyens nécessaires pour assurer cette formation directement ou pour l'externaliser. Un effort est nécessaire dans ce domaine pour que tous les stagiaires puissent passer le permis, soit en métropole, soit outre-mer. Dans ce dernier cas, cela supposera une période de formation initiale préalable au séjour en métropole plus longue que ce qui est actuellement prévu.

Si la volonté d'offrir à davantage de volontaires du SMA un éventail de formation professionnelle plus large doit être saluée et encouragée, il reste que la mise en œuvre de cette politique se heurte à une double contrainte. D'une part, les capacités d'accueil des infrastructures du SMA à Périgueux sont limitées et ne permettent guère de développer davantage l'offre de formation. D'autre part, la vocation première du CMFP demeure la reconversion des militaires, et non l'accueil de jeunes du SMA. La convention précitée ne garantit pas en son état actuel la pérennité du dispositif mis en place en 2005. Si le faible taux d'utilisation des capacités du CMFP par les militaires est confirmé dans les années à venir, il serait souhaitable d'établir une collaboration moins précaire entre ce centre et le SMA.

---

*(1) Le CMFP peut offrir des formations dans 31 métiers différents et dispose d'équipements d'un excellent niveau. Le partage des responsabilités en ce qui concerne la formation professionnelle est clairement établi : à l'armée de terre le soin d'encadrer et de gérer les stagiaires, de pourvoir à l'infrastructure et à l'équipement des ateliers ; à l'AFPA la tâche de définir la pédagogie et les programmes, d'assurer la formation professionnelle et de fournir la matière d'œuvre.*

### III. — UN BILAN RECONNU ET A CONFORTER

#### A. UN ROLE DESORMAIS RELATIVEMENT MODESTE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT LOCAL

##### 1. Les chantiers d'application

Si le SMA a pu participer à ses débuts à certains grands chantiers de mise en valeur de l'outre-mer, comme la construction de la route de l'Est en Guyane, par exemple, ce rôle est désormais assez limité. Le développement économique des collectivités d'outre-mer rend en effet son intervention beaucoup moins nécessaire, les acteurs économiques locaux, publics ou privés, ayant pris le relais. Il n'en reste pas moins que les chantiers d'application restent nécessaires pour la formation dispensée aux stagiaires et que leur réalisation contribue également à satisfaire des besoins économiques ou sociaux.

L'article 31 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires dispose que *« la formation peut inclure la participation des stagiaires à des chantiers d'application, qui sont mis en œuvre par les formations du service militaire adapté à la demande de l'Etat, des collectivités territoriales d'outre-mer, de leurs établissements publics et des associations à but non lucratif déclarées d'utilité publique. Les travaux ainsi réalisés par ces stagiaires ne donnent pas lieu à rémunération de la prestation effectuée. »*

Parmi les chantiers d'application de la formation récemment achevés par les unités du SMA, on peut citer :

– en Martinique : la réalisation d'installations sportives au profit de la commune de Ducos, la réalisation d'une route à Saint-Joseph, la réalisation d'une digue ainsi que la construction d'une fourrière pour animaux dans la commune du Lamentin ;

– en Guadeloupe : la réfection des toitures de deux bâtiments dans la commune de Vieux-Fort ;

– en Guyane : la réalisation d'une piste Maripasoula – Papaïchton ;

– à la Réunion : le curage des ravines de l'entre-deux, l'aménagement d'un chemin et de voiries à Saint-Joseph et des travaux de bâtiment à Saint-Denis ;

– en Nouvelle-Calédonie : la mise hors d'eau du « magasin Ballande » dans le vieux village de Tiébaghi et la réalisation d'une maison commune à Karembé ;

– en Polynésie française : la participation au chantier de réalisation de la traversière de l'île de Tahiti, la réalisation d'une rampe de mise à l'eau et la couverture d'un faré sur l'île de Nuku Hiva ainsi que la construction d'un poste de secours à Faaité, aux Tuamotu-Gambier.

En outre, l'article 8 de la loi de programme pour l'outre-mer (n° 2003-660 du 21 juillet 2003) autorise les unités du SMA, à la demande de l'Etat ou des collectivités territoriales d'outre-mer, à mettre en œuvre des chantiers d'application dans les pays liés à ces dernières par un accord de coopération. Cette faculté offre une ouverture supplémentaire aux jeunes ultramarins en formation. Ainsi, le 4<sup>e</sup> RSMA de la Réunion a contribué, à la demande de la région, à des chantiers d'application à Madagascar.

## **2. Le secours aux populations**

La participation aux plans de défense, de protection, de secours et d'aides au service public figure expressément parmi les missions confiées au SMA. En raison des risques naturels particuliers pesant sur les départements et collectivités d'outre-mer (cyclones, volcanisme, risque sismique), il s'agit d'un rôle important et, malheureusement, les unités du SMA sont régulièrement appelées à l'exercer.

On peut notamment relever les interventions récentes suivantes :

– en 2000, en métropole, pour déblayer des arbres après la tempête de fin 1999 ;

– en 2002, à la Réunion, pour des travaux de déblaiement à la suite du passage du cyclone *Dina* ;

– en 2003, également à la Réunion, pour dévier le lit d'une rivière qui menaçait des habitations et, en Nouvelle-Calédonie, pour des travaux à la suite du passage du cyclone *Erica* ;

– en 2004, à la suite du tremblement de terre survenu en Guadeloupe.

Le SMA peut à ces occasions mettre en application une partie des formations dispensées, notamment en matière de travaux publics et de participation aux secours aux populations. Il joue le rôle de réservoir de forces que pouvait aussi avoir le service national en métropole avant sa suspension. De plus, ces interventions contribuent à la bonne image locale du SMA et au soutien dont il bénéficie de la part des populations.

## B. L'INSERTION DES JEUNES : UN SUCCES REEL

• La mesure de l'insertion des jeunes à l'issue de leur contrat, définie comme l'obtention directe d'un emploi ou la poursuite d'une formation, est réalisée par le commandement du SMA depuis 2002, première année où la professionnalisation a été complète.

Pour 2002 et 2003, l'objectif d'insertion avait été fixé à 80 %. Au vu des résultats obtenus (71,4 % en 2002 et 71,3 % en 2003), il a été ramené à 75 % en 2004. Le taux effectivement atteint cette dernière année a été de 72,9 %.

Sur les trois années allant de 2002 à 2004, 78 % des volontaires effectivement insérés ont trouvé un emploi.

Le tableau ci-après détaille les taux d'insertion observés en 2004 par régiment ou groupement du SMA.

**TAUX D'INSERTION DES VOLONTAIRES DU SMA EN 2004**

<b>Corps</b>	<b>Taux d'insertion en %</b>
1 <sup>er</sup> régiment du SMA (Martinique)	82,8
2 <sup>ème</sup> régiment du SMA (Guadeloupe)	90
3 <sup>ème</sup> régiment du SMA (Guyane)	47,5
GSMA de Guyane	62,5
4 <sup>ème</sup> régiment du SMA (La Réunion)	71,8
GSMA de Mayotte	84,9
GSMA de Nouvelle-Calédonie	70,2
GSMA de Polynésie française	79,2
DSMA de Périgueux	58,1
<b>SMA</b>	<b>72,9</b>

*Source : ministère de l'outre-mer.*

Si le taux d'ensemble est très satisfaisant au regard des importantes difficultés des volontaires stagiaires, l'interprétation de ces résultats et des différences entre territoires doit être prudente. En effet, des taux d'insertion anormalement bas peuvent témoigner de problèmes particuliers rencontrés au cours de la formation, mais aussi de l'ampleur du travail non déclaré.

• Le taux d'insertion des volontaires en fin de contrat constitue l'indicateur de performance retenu pour le SMA dans le cadre de l'application de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Pour 2005 et 2006, l'objectif retenu est de 70 % d'insertion pour l'ensemble des volontaires (stagiaires et techniciens). Il s'élève à 80 % pour 2008.

Disposer d'un appareil statistique fiable et suffisamment uniformisé est une nécessité pour bien mesurer l'efficacité de la dépense. Lors de ses déplacements à Périgueux et à La Réunion, la rapporteure a pu constater combien le travail de collecte d'informations concernant les parcours des volontaires à l'issue de leur contrat était complexe et coûteux en temps. Outre l'attribution de moyens suffisants, en personnels notamment, des partenariats avec l'ANPE davantage structurés que les contacts actuels seraient bienvenus, afin que les différentes structures locales du SMA puissent mieux suivre les jeunes qu'elles ont contribué à former.

### C. LA NECESSITE D'UN EFFORT BUDGETAIRE SOUTENU

Compte tenu de l'importance de l'encadrement militaire et éducatif nécessaire à la réussite du dispositif, le SMA représente un effort financier conséquent. Le tableau ci-après détaille ainsi la répartition des coûts par volontaire en 2004.

COUT ANNUEL D'UN VOLONTAIRE DU SMA EN 2004

	en euros	en %
Rémunération et charges sociales <sup>(1)</sup>	21 338	66
Alimentation	2 595	8
Fonctionnement (LFI)	4 095	13
Fonctionnement (fonds européens)	3 445	11
Investissement (titre V)	974	3
<b>Coût complet</b>	<b>32 447</b>	<b>100</b>

(1) Tous personnels : encadrement, volontaires et personnels civil.

Source : ministère de l'outre-mer.

Une partie non négligeable du coût de fonctionnement est prise en charge par l'Union européenne par le biais de l'objectif 1 des fonds structurels (au titre des actions visant à améliorer l'employabilité des jeunes). La part des financements communautaires s'est élevée à plus de 13 % du total à la fin de la période de programmation 1994-1999. Au cours de la période 2000-2006, elle a diminué progressivement pour se stabiliser très légèrement en dessous de 10 % à partir de 2003 (9,95 % prévus en 2005).

Les régions peuvent également contribuer au financement du SMA en s'associant à des projets précis. Ainsi, à la Réunion, la région a consacré 200 000 euros par an en 2004 et en 2005 pour certaines formations (dans les métiers du transport et de la conduite d'engins de chantier, par exemple) et a décidé de donner 300 000 euros en 2005 pour des travaux d'infrastructure.

Il reste que l'évolution des crédits consacrés au SMA ces dernières années n'est pas sans présenter des difficultés. Le tableau ci-après la récapitule, en distinguant les crédits de fonctionnement et les crédits d'équipement.

#### EVOLUTION DES CREDITS VOTES DU SMA

(en millions d'euros courants)

TITRE	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Titre III	65,433	67,321	67,176	70,058	72,862	81,899	79,893	82,256
Titre V	2,797	2,005	1,194	1,358	5,382	2,000	3,823	2,300
(crédits consommés)	1,198	1,726	1,143	1,246	1,939	1,735	2,629	
<b>Total</b>	<b>68,231</b>	<b>69,326</b>	<b>68,370</b>	<b>71,417</b>	<b>78,244</b>	<b>83,899</b>	<b>87,716</b>	<b>84,556</b>

Source : ministère de l'outre-mer.

La principale source d'inquiétude ne réside pas dans les crédits de fonctionnement, même si l'évolution du taux d'encadrement des volontaires n'est pas satisfaisante. Les conséquences du passage de 2 500 à 3 000 postes budgétaires de volontaires à partir de 2003 doivent être tirées. De fait, c'est bien l'évolution des investissements qui retient l'essentiel de l'attention. Les crédits votés pour le titre V ont subi une érosion importante de 1998 à 2000 (- 57,3 %). Un bref redressement a été opéré en 2002, avec une multiplication par près de trois de ceux-ci. Mais, en 2003, l'augmentation des effectifs budgétaires de volontaires a été en quelque sorte « gagée » par une nouvelle baisse des dépenses d'équipement.

Par-delà les variations des crédits votés en loi de finances initiale, l'évolution des crédits consommés au titre V témoigne de la persistance d'un sous-investissement dont les conséquences sont préoccupantes. Outre le problème récurrent de l'entretien des bâtiments et infrastructures, dans certains cas le retard accumulé en matière de renouvellement des matériels commence à poser des problèmes sérieux de respect des normes de sécurité du travail. La pérennité de certaines formations qualifiantes pourrait à terme être remise en question si cette situation se prolongeait.

## CONCLUSION

Après presque quarante-cinq années d'existence, le SMA a assuré la formation de plus de 100 000 jeunes d'outre-mer. L'attachement profond dont il fait l'objet et son enracinement dans le tissu économique et social témoignent de son efficacité. Lors des débats sur la suspension du service national, les élus, toutes tendances confondues, se sont mobilisés pour assurer la survie du dispositif, au point d'avoir même réussi à conserver une dénomination qui ne correspond plus véritablement à la réalité juridique.

Les facteurs ayant contribué à cette réussite sont nombreux.

Parmi ceux-ci, on peut tout d'abord souligner la capacité d'adaptation du SMA aux réalités économiques et humaines locales, aussi bien pour le choix et le nombre des implantations que pour les formations dispensées. De ce point de vue, le SMA se spécialise de plus en plus dans les formations pré-qualifiantes et la remise à niveau, afin de s'insérer de façon rationnelle dans l'offre de formation disponible.

Un deuxième facteur important de la réussite du SMA est sa durée dans le temps. Plusieurs générations en ont bénéficié, ce qui lui permet d'avoir un influent réseau d'anciens et une réelle notoriété. Le SMA tel qu'il existe aujourd'hui est le résultat de plusieurs décennies d'efforts et de remises en questions.

L'adaptation de la pédagogie au public concerné, souvent en très grande difficulté, et surtout la priorité donnée au comportement constituent pour leur part des éléments déterminants dans l'appréciation portée par les employeurs sur l'apport d'un passage au SMA. Ces derniers souhaitent qu'il continue à remplir sa tâche très particulière, sans équivalent dans l'éventail des dispositifs de formation existant outre-mer. La nouvelle éducation donnée aux jeunes est la spécificité et la force du SMA.

Le statut militaire de l'encadrement et des volontaires est indissociable de l'apprentissage d'un comportement nouveau, notamment en raison de la capacité à imposer des contraintes aux jeunes mais aussi par la possibilité de les encadrer et de les éduquer bien au-delà du seul temps dévolu à la formation professionnelle. Les militaires n'ont pas pour vocation première la formation et l'insertion des jeunes, mais leurs qualités de meneurs d'hommes et leur capacité à motiver sont indispensables au dispositif.

La question désormais posée est celle des moyens nécessaires à la pérennisation et à l'amélioration d'un système ayant fonctionné pour le plus grand profit de l'outre-mer et de sa jeunesse.

A cet égard, quatre recommandations peuvent être faites.

Tout d'abord, le maintien du statut militaire du SMA est indispensable. Il a fait la preuve de son efficacité tant à l'époque de la conscription que depuis la professionnalisation des armées.

Ensuite, le fait de détenir un permis de conduire est devenu un élément déterminant pour s'insérer sur le marché du travail, mais aussi dès le stade de la formation professionnelle, lors de stages en entreprises. Les régiments et groupements du SMA ne disposent pas toujours du temps et des moyens nécessaires pour garantir à l'ensemble des stagiaires la possibilité de passer l'examen. Un effort particulier doit être réalisé dans ce domaine.

Pour les jeunes d'outre-mer, la possibilité de suivre en métropole une formation qui n'est pas dispensée localement constitue une véritable chance. Cette faculté doit être mieux assurée, ce qui suppose une formule garantissant la pérennité du partenariat conclu avec le CMFP de Fontenay-le-Comte ou, à défaut, la mise à disposition d'une emprise d'une taille suffisante pour assurer l'accueil et le développement des filières de formation.

Enfin, même si la remarque peut paraître désespérément banale, un effort financier supplémentaire est nécessaire, y compris dans la perspective d'une stabilisation des effectifs de volontaires à leur niveau actuel. D'une part, la baisse du taux d'encadrement des jeunes est telle que le risque d'une véritable détérioration de la qualité de la formation d'ensemble devient réel. D'autre part, une reprise des investissements s'impose, compte tenu du retard accumulé. Si des économies sont actuellement recherchées par le biais de la location de certains types de matériels coûteux mais relativement peu utilisés, cet exercice trouve toutefois rapidement ses limites et ne peut dispenser d'une véritable mise à niveau des infrastructures et des équipements.

## EXAMEN EN COMMISSION

La commission de la défense nationale et des forces armées a examiné le présent rapport d'information au cours de sa réunion du mercredi 7 décembre 2005.

Un débat a suivi l'exposé de la rapporteure.

**Le président Guy Teissier** a souhaité obtenir des précisions sur les raisons limitant la capacité d'accueil du centre de Périgueux et sur les filières proposées par le centre de formation de Fontenay-le-Comte.

**La rapporteure** a indiqué que l'exiguïté des locaux du SMA à Périgueux ne permettait pas d'accueillir beaucoup plus que la cinquantaine de stagiaires déjà présents. Le CMFP de Fontenay-le-Comte, qui est le centre de reconversion des militaires de l'armée de terre, permet aux stagiaires du SMA de recevoir des formations qui ne sont pas proposées outre-mer, telles que l'usinage de précision ou l'installation d'antennes, par exemple. Ces formations qualifiantes sont dispensées par l'AFPA.

**Le président Guy Teissier** a souligné la grande faculté d'adaptation du SMA aux besoins locaux. Il a rappelé qu'une filière d'agent de sécurité avait été créée en Guyane pour répondre à la demande des entreprises. Il a souhaité connaître les causes de la baisse du taux d'encadrement.

**La rapporteure** a répondu que cette diminution était uniquement liée à des motifs budgétaires. Les candidats à l'encadrement restent nombreux. Ainsi, on compte environ dix candidats par poste de volontaire technicien offert.

**M. Yves Fromion** a jugé que ce rapport, extrêmement intéressant, arrivait à point nommé. Il a souhaité connaître le taux de placement des jeunes à l'issue de leur formation, ainsi que la proportion de ceux qui se rendaient ensuite en métropole pour y trouver du travail. Les jeunes originaires des DOM-TOM résidant en métropole peuvent-ils retourner outre-mer pour y suivre une formation proposée par le SMA ?

**La rapporteure** a noté que si les jeunes passés par le SMA s'installent parfois en métropole pour y trouver un emploi, c'est davantage le cas pour les Antillais que pour les Réunionnais ou les Néo-Calédoniens. Il semble cependant que la majorité des volontaires stagiaires restent dans leur région d'origine pour y développer un projet professionnel. Le taux d'insertion, c'est-à-dire de jeunes trouvant un emploi ou une formation qualifiante à l'issue du SMA, est de l'ordre de 70 à 75 %. Mais l'outil statistique manque encore de fiabilité et ne permet pas à l'heure actuelle d'effectuer un véritable suivi du parcours des jeunes après leur

passage au SMA. Les principaux acteurs concernés (ANPE, ASSEDIC, conseils régionaux, missions locales...) envisagent d'ailleurs la mise en place d'un dispositif permettant de pallier cette lacune.

La rapporteure a souligné que le service militaire adapté était unanimement apprécié outre-mer et qu'il constituait souvent la seule solution pour des jeunes ne pouvant s'engager dans la voie d'une formation civile classique.

**Le président Guy Teissier** a souligné l'intérêt du SMA, dont le taux de réussite peut être considéré comme remarquable, dans la mesure où de nombreux stagiaires, à leur arrivée, sont en situation d'échec scolaire total.

**M. Yves Fromion** a observé que le profil des jeunes concernés par le dispositif « *Défense 2<sup>ème</sup> chance* » sera sensiblement identique à celui des stagiaires du SMA. Il s'est ensuite interrogé sur la disparité des statistiques en matière d'illettrisme, en prenant l'exemple du département du Cher où, à l'issue de la JAPD, 15 % des jeunes sont déclarés en difficulté de lecture, ce qui ne correspond pas aux données fournies par le rectorat.

Soulignant la longue expérience du CMFP de Fontenay-le-Comte en matière de formation qualifiante et de suivi professionnel, **M. Dominique Caillaud** a souhaité que ses capacités, actuellement sous-employées, soient davantage mobilisées au profit des volontaires du SMA. Le centre dispose en effet d'un important réseau d'employeurs et de moyens de suivi personnalisé qui seraient certainement utiles pour les stagiaires, et cette action pourrait être coordonnée avec celle des pôles de compétitivité économique.

Se référant à ses déplacements à Nouméa, Mayotte, La Réunion et Saint-Laurent-du-Maroni, **M. Charles Cova** s'est associé aux appréciations de la rapporteure sur la qualité de l'encadrement du SMA. Il a ensuite demandé quelle était la part d'autofinancement des unités résultant de leur propre production.

**La rapporteure** a indiqué que les productions réalisées dans le cadre de la formation, tout particulièrement en matière agricole, étaient effectivement utilisées directement par les régiments et groupements, mais dans une proportion difficilement quantifiable.

**Le président Guy Teissier** a précisé que, bien souvent, les produits agricoles sont donnés aux stagiaires en fin de semaine, afin qu'ils puissent en faire bénéficier leur famille.

En réponse à une question de **M. Charles Cova**, **la rapporteure** a souligné l'importance de la coopération entre le régiment du SMA de la Réunion et Madagascar, certains volontaires pouvant ponctuellement y effectuer des chantiers d'application.

La Commission a **décidé**, en application de l'article 145 du Règlement, le dépôt du rapport d'information en vue de sa publication.

## **ANNEXE**

### **LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES**

#### **1. Auditions à Paris**

— M. le général Didier Tauzin, commandant le SMA ;

— M. Jean-Jacques Bodin, chef du service DOM-TOM et Français à l'étranger de l'AFPA ;

— M. Guy Hervo, membre honoraire de la commission armées-jeunesse, ancien représentant de la CFDT ;

— M. le général Emmanuel de Richoufftz, général adjoint territorial au Gouverneur militaire de Paris.

#### **➤ Cabinet du ministre de la défense :**

– M. l'amiral François Dupont, chef du cabinet militaire ;

– M. Alain Guillou, conseiller social ;

– M. Patrick Levaye, conseiller pour les questions relatives au lien défense-société et au monde combattant ;

– Mme Hélène de Rochefort, attachée parlementaire.

#### **2. Visite du détachement du SMA de Périgueux**

– M. le colonel Jean-Luc Martin, chef d'état-major du commandement du SMA ;

– M. le capitaine Bernard Mugica, commandant du détachement ;

– M. Joël Antony, formateur AFPA électricité ;

– M. Jean-Didier Ekori, formateur AFPA tourisme.

### **3. Visite du CMFP de Fontenay-le-Comte**

- M. le lieutenant-colonel Christian Allavène, commandant le CMFP ;
- M. le lieutenant-colonel Gérard André, adjoint au chef de corps ;
- M. Michel Messina, directeur de l'AFPA-Vendée.

### **4. Déplacement à La Réunion**

#### **➤ 4<sup>ème</sup> RSMA**

- M. le lieutenant-colonel Philippe Loiacono, commandant le 4<sup>ème</sup> RSMA ;
- M. le lieutenant-colonel Jean-Pierre Million-Rousseau, commandant en second ;
- M. le chef de bataillon Patrick Revire, directeur de la formation et de l'insertion ;
- MM. les capitaines Marc Navarro, Serge Olivieri, Philippe Roudier, Benoît Michot, Philippe Briant de Laubrière et Arnaud Dubreuil, commandant les compagnies de formation professionnelle et la compagnie d'instruction.

#### **➤ Responsables de la formation à La Réunion**

- Mme Denise Delorme, vice-présidente, déléguée à la formation professionnelle ;
- M. Jean-François Apaya, directeur de la formation professionnelle ;
- M. Jean-Pierre Mondon, directeur général de l'AFPA-Réunion ;
- M. Gérard Arzily, secrétaire général de la chambre de commerce et d'industrie, directeur de la formation professionnelle.