

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission de la défense nationale et des forces armées

— Audition, ouverte à la presse, du général (2S) Bertrand
Clément-Bollée, sur le service militaire volontaire..... 2

Mardi

16 juin 2015

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 71

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

Présidence de

M. Philippe Nauche,
vice-président



La séance est ouverte à dix-sept heures.

M. Philippe Nauche, président. Je suis heureux d'accueillir le général Bertrand Clément-Bollée pour une audition ouverte à la presse sur le service militaire volontaire (SMV).

Après une brillante carrière dans l'armée de terre, que vous avez terminée en tant que commandant des forces terrestres, vous avez « repris du service » en 2015 en tant que chef de l'équipe du projet d'expérimentation du service militaire volontaire, dont le cadre législatif est en cours d'adoption au travers du projet de loi actualisant la programmation militaire.

Cette expérimentation est en quelque sorte la transcription en métropole du service militaire adapté (SMA), attendue depuis fort longtemps et soutenue par de nombreux parlementaires. Je sais combien ce projet vous tenait à cœur et quelle énergie vous y avez insufflé.

Général Bertrand Clément-Bollée. Je vous remercie de votre invitation et de la juste et légitime considération qu'elle témoigne à l'endroit du SMV.

Permettez-moi de vous présenter le général Vianney Pillet, futur « COM SMV », qui assurera, dès le 1^{er} juillet prochain, le commandement de l'échelon de préfiguration du SMV. Cet échelon deviendra le « Commandement du SMV » dès lors que l'objet juridique SMV sera reconnu par le cavalier législatif actualisant la loi de programmation militaire (LPM) en ses articles 17 et 18.

Je vous propose dans un premier temps de balayer les grandes lignes du projet. Je me concentrerai ensuite sur un aperçu détaillé du système expérimental, qui sera mis en œuvre dès l'automne prochain, et vous rendrai compte de son état d'avancement. Enfin, m'appuyant sur mon expérience de chef de l'équipe projet, je porterai à titre personnel un regard sur l'horizon post-expérimental.

Le SMV, dont je porte depuis mars dernier le projet d'expérimentation, est la réponse avancée par le ministère de la Défense, soutenue par l'armée de terre, à la volonté présidentielle d'agir pour l'insertion sociale et professionnelle de nos jeunes. Il transpose en métropole le concept ultramarin du SMA, que le général Loiacono vous a exposé. Il se veut ainsi une initiative globale, fédérant entreprises, acteurs de l'emploi, collectivités territoriales et institutions de la République autour des jeunes actuellement en marge de l'emploi.

Cette initiative s'inscrit en complément des dispositifs existants, avec lesquels elle développera toutes les synergies possibles. Je pense notamment à la garantie jeune actuellement en expérimentation avant sa généralisation. L'idée est bien d'accroître l'efficacité de tous ces outils et ainsi de permettre à un maximum de jeunes de prendre leur juste place dans notre société qui, évidemment, est aussi la leur.

Commençons par une rapide mise en perspective.

Vous le savez : chaque année, de nombreux jeunes sortent du système éducatif sans diplôme ni qualification. Cette situation d'échec, outre les freins à l'emploi qu'elle génère, conduit parfois à une marginalisation potentielle. En dépit d'une large palette de dispositifs de

rattrapage, d'insertion et/ou de socialisation, un trop grand nombre de ces jeunes reste encore au bord de la route sans alternative. Les armées sont sensibles à cette situation. Certes, leur finalité première n'est pas l'insertion sociale et professionnelle, mais leur investissement dans cette responsabilité sociétale prend sens dans la perspective du renforcement de la cohésion nationale et du développement de la citoyenneté, axes d'effort patents de la sécurité intérieure. Dans cette perspective, elles sont en mesure de mettre au service de la Nation les valeurs et compétences dont elles sont porteuses. Elles peuvent ainsi transmettre un savoir-être basé sur l'amour du travail bien fait, le goût de l'effort, la force du jeu collectif et le sens de l'intérêt général.

S'agissant des composantes et de l'articulation du dispositif, le SMV veut favoriser l'insertion dans l'emploi des 18-25 ans, garçons et filles, identifiés comme « décrocheurs » – sachant que le but est de montrer à nos interlocuteurs, non qu'on leur importe un problème, mais qu'on est pourvoyeur de solutions. Il propose ainsi une formation globale, de 6 à 12 mois, au sein d'unités militaires du SMV. Cette durée variable permet d'adapter le parcours vers l'emploi en fonction du niveau de départ, du savoir-être acquis, des formations envisagées et des savoir-faire recherchés par les entreprises.

Le dispositif s'appuie sur les compétences des armées, en termes d'encadrement et de savoir-faire « métiers ». Il s'articule autour de quatre axes. Tout d'abord, une formation civique et citoyenne, pour renouer avec les valeurs fondamentales de la vie en collectivité et y retrouver, ou trouver, des repères comme la tenue, la ponctualité et le respect des règles du « vivre ensemble ». Il s'agira aussi d'approfondir les connaissances du fonctionnement des institutions et des démarches afférentes, comme par exemple l'inscription sur les listes électorales. Le jeune suivra de plus une remise à niveau scolaire, passant par la révision et la consolidation des connaissances élémentaires – lire, écrire et compter. Elle sera complétée par une formation professionnelle, regroupant l'acquisition de savoir-faire de base, la confirmation d'un projet professionnel et la préparation au permis de conduire VL. Ce module comprendra des immersions en milieu professionnel, stages ou chantiers internes, pour rendre le jeune le plus employable possible. Enfin, le parcours inclura un entraînement physique progressif pour adopter des habitudes de vie saines et inculquer le goût de l'effort. Une mise au service de nos concitoyens, soit dans le cadre de missions inopinées de secours et de sécurité civile, soit dans le cadre de chantiers d'utilité publique, viendra compléter cette palette d'outils structurants.

L'environnement, par l'action quotidienne et l'exemple concret de l'encadrement, devra concourir à la progression ininterrompue du jeune. Dans cet esprit, et pour éviter toute discontinuité, le SMV formera les volontaires aux besoins « métiers » exprimés par les entreprises partenaires, localement ou nationalement. L'armée dispose en effet d'un éventail de métiers d'aux, c'est-à-dire aisément transposables au champ civil, qui peut intéresser les entreprises et auxquels elle peut « préformer » les jeunes en leur faisant valider tout ou partie des « unités de valeur » (UV) de certificats de qualification professionnelle reconnus au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le SMV sera expérimenté suivant trois modèles correspondants à différentes implantations. Un modèle décentralisé sera testé dans le Centre SMV Lorraine – basé à Montigny-lès-Metz, en Moselle – et devrait être orienté vers les métiers de bouche, le bâtiment et les travaux publics (BTP), l'entretien d'espaces verts et l'automobile. Un modèle fondé sur des partenariats avec de grandes entreprises verra le jour au Centre SMV Île-de-

France – à Brétigny-sur-Orge, dans l’Essonne –, avec la SNCF notamment. Enfin, il y aura un modèle fondé sur des filières professionnelles à vocation nationale, comme le bâtiment. Le Centre SMV Poitou-Charentes, à La Rochelle, exploitera, dans cet esprit, les capacités de plateaux techniques nationaux, comme celui du centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte. Ces trois modèles ont vocation à être combinés pour trouver la formule la plus adaptée à chaque implantation. Leur réussite dépendra, avant tout, des relations nouées avec les acteurs de l’emploi comme Pôle Emploi, le MEDEF, la CGPME, l’AFPA, les missions locales, les collectivités territoriales, les services de l’État et de très nombreuses entreprises, qui ont souvent pris l’initiative de nous approcher. Je souhaiterais profiter de cette tribune pour les remercier et souligner que le succès de cette opération repose sur ce travail de coopération et de proximité.

Expérimenté, dans un premier temps, sous tutelle et financement du ministère de la Défense, le SMV ouvrira 200 places à l’automne 2015, puis 300 dès janvier 2016, qui seront portées aux environs de 1 000 à l’automne 2016. Le financement de cette expérimentation, s’articule sur la construction budgétaire suivante : 30 millions d’euros pour le titre 2 – masse salariale – et le fonctionnement courant, plus 10 millions d’euros pour la remise à niveau de l’infrastructure sur l’ensemble des sites expérimentaux. Cette dotation financière cadrée, conjuguée à un calendrier de déploiement rapide, et l’avenir encore imprécis du dispositif m’ont conduit à privilégier les critères de réversibilité, de disponibilité immédiate, de soutenabilité à bas coûts de la vie courante et de potentiel de croissance dans mes propositions de choix des sites expérimentaux.

L’ambition est d’étendre le modèle à l’ensemble de la métropole, à raison d’un centre du service militaire volontaire (CSMV) par future grande région, soit 13 centres à terme, pour un flux annuel compris entre 7 000 et 10 000 jeunes. Dans cet esprit, le portage financier serait amené à refléter l’ancrage local et à reconnaître la participation majoritaire des acteurs du monde de l’emploi, de la formation professionnelle et de l’insertion. Le ministère de la Défense, quant à lui, « professionnel de la jeunesse » par nature, prêtant son concours à cette problématique nationale majeure de l’insertion sociale et professionnelle de ces jeunes par le biais d’un savoir-faire patent – la formation et la transmission du savoir être –, resterait maître de la tutelle administrative pour garantir au SMV sa militarité dans la durée.

Restant dans cet horizon post-expérimental, j’estime qu’il faudra aussi élargir hors de la seule armée de terre le portage du fonctionnement courant du SMV. L’expérience du SMA désigne naturellement cette armée pour cette première expérimentation, mais la contribution des autres armées, qui disposent de savoir-faire comparables, renforcerait la lisibilité de cette initiative de la défense en faveur de l’insertion socioprofessionnelle, qui n’a pas à rester une exclusivité « terrienne ». Cette interarmisation serait une juste valorisation de l’implication territoriale quotidienne de chaque armée. On pourrait ainsi imaginer un centre SMV « marine » dans les zones brestoise et toulonnaise, un centre SMV « air » dans le Bordelais et des centres SMV « terre » sur le reste du territoire.

À titre personnel, je souhaiterais vous soumettre deux pistes de réflexion liées à la problématique sensible de l’encadrement militaire. À l’évidence, outre son poids financier, cet encadrement restera toujours d’une grande exigence tant en termes qualitatifs que quantitatifs. Si le dispositif expérimental a su trouver, dans l’urgence, des solutions internes à l’armée de terre, cette situation n’est pas prolongeable indéfiniment. Il convient ainsi de limiter l’impact sur les forces militaires, employées en faveur de la Nation dans de nombreuses opérations,

comme Sentinelle ou les opérations extérieures (OPEX), en augmentant le vivier de cadres éligibles. Sur la base du volontariat et de la motivation, il pourrait être opportun – en termes de gains en gestion pour l’institution – d’ajouter à la palette des artifices d’aides au départ un genre de « contrat de différence » au titre du SMV, qui permettrait à des cadres militaires de quitter par anticipation le service actif au sein des forces tout en leur offrant l’opportunité d’une transition « douce » vers la vie civile au sein du SMV pour une période donnée. Par ailleurs, selon la même logique, pour certains officiers – comme ceux du corps des officiers des armes –, on pourrait tout aussi bien imaginer, avant le placement en situation de « non proposable » à l’avancement – qui est aujourd’hui un frein au changement de corps – un changement de corps statutaire au titre du SMV au profit des quelques volontaires intéressés par l’encadrement des centres. Basculant dans le corps technique administratif (CTA), ils bénéficieraient alors d’une limite d’âge statutaire prolongée de trois ans permettant une dernière affectation utile et rentable.

Vous l’aurez compris, notre objectif est ambitieux.

Le statut militaire intégré par les jeunes et la formation orientée vers les emplois locaux sont, avec les partenariats, les clefs de la réussite du SMV. Il s’agit d’offrir aux jeunes une sortie positive, c’est-à-dire un emploi stable ou une inscription dans un cycle de formation qualifiante ou diplômante. Nos priorités immédiates sont ciblées sur le recrutement, les partenariats – protocoles, conventions... – et la communication pour faire en sorte que l’effort considérable entrepris dans l’urgence depuis plusieurs mois afin de structurer l’offre SMV trouve de façon réciproque à la rentrée une demande en cohérence.

L’effort à conduire aujourd’hui est encore important, mais nous croyons – et nous nous donnons les moyens de croire – qu’il sera un succès. Il faut donc donner au SMV les moyens matériels, financiers et humains de réussir, pour qu’il puisse se constituer une expérience, grandir et nous rendre fiers d’avoir permis cette aventure. Le cabinet du ministre et l’état-major des armées (EMA) s’y emploient et s’y impliquent. Dans cet esprit, nous invitons toutes les bonnes volontés à s’investir à nos côtés pour créer et relayer cette dynamique, qui se veut un moteur pour la France de demain.

M. Philippe Nauche, président. Merci pour cet exposé complet.

Cela étant, je m’étonne que lorsque vous parlez d’augmenter le vivier de cadres éligibles, vous n’évoquiez pas la possibilité pour eux de valider une forme de formation d’encadrement des jeunes.

M. Jean-Jacques Candelier. Le lancement du SMV cet automne est une très bonne chose. Les 1 000 places prévues sont insuffisantes, mais j’ai cru comprendre qu’avec le temps il sera possible d’atteindre 10 000 volontaires.

Ces jeunes pourront-ils intégrer l’opération Sentinelle ? Je suis perplexe à cet égard. Comment seront en outre sélectionnés les 300 militaires d’active qui serviront à l’encadrement ?

Par ailleurs, quel sera le coût exact du SMV : 35 ou 42 millions d’euros ?

Enfin, pouvez-vous confirmer que ces jeunes percevront pendant leur engagement un salaire de militaire du rang, soit 1 458 euros bruts, ce qui correspond au double du montant prévu pour le service civique ?

M. Joaquim Pueyo. Merci pour cette présentation très intéressante.

Pour avoir visité un régiment concerné par le service militaire adapté en outre-mer, je puis confirmer qu'existent des relations étroites entre le SMV et lui.

Le SMV comprendra un double encadrement, civil et militaire. Comment allez-vous rendre le SMV attractif pour certains cadres militaires, sachant que dans le cas du SMA le fait d'être outre-mer est motivant ?

Comment recruterez-vous les jeunes ? Pourront-ils s'adresser aux centres départementaux à cette fin ?

Par ailleurs, ne faudra-t-il pas relier à terme le SMV et les établissements publics d'insertion de la Défense (EPIDE), qui s'adressent à un public comparable ?

M. Christophe Guilloteau. N'y a-t-il pas une forme de concurrence avec le service militaire adapté ? Comptez-vous recourir aux réservistes ? Pourriez-vous préciser également comment vous souhaitez en quelque sorte prolonger la carrière de certains militaires au travers du SMV ?

Général Bertrand Clément-Bollée. Le SMV démarrera le 15 octobre 2015 pour le centre de Lorraine, début novembre pour celui de l'Essonne et en janvier 2016 pour celui de La Rochelle.

Nous serons contraints au départ par la disponibilité des locaux d'accueil et les capacités de soutien. Sur les 200 stagiaires qui entreront cet automne, 100 iront en Lorraine et 100 dans l'Essonne – 100 étant également prévus à l'ouverture du centre de La Rochelle.

Pour la période de septembre 2015 à septembre 2016, j'ai un droit ouvert de 100 cadres militaires pour l'encadrement de ces 300 stagiaires.

À partir de septembre 2016, ce droit passera à 300 cadres pour 1 000 stagiaires.

Nous nous mettons en condition pour accueillir ces effectifs.

Le centre de l'Essonne passera rapidement à 150 stagiaires dans la phase expérimentale et celui de Lorraine à 510 places : il préfigurera le futur SMV de la grande région Alsace-Lorraine-Champagne-Ardenne.

En aucun cas, ces stagiaires ne concourront à des missions comme Sentinelle. Ils participeront à des missions de secours aux populations ou d'intérêt public. Je suis ainsi en discussion avec la Fondation Vauban, qui pourrait employer des stagiaires à l'entretien du patrimoine national tout en leur donnant une formation qualifiante comme agent d'entretien d'espaces verts ou agent multitechnique d'entretien du bâtiment.

C'est la raison pour laquelle, dans la formation militaire, j'ai exclu toute instruction au tir, contrairement au SMA. La formation militaire tend essentiellement à proposer une

initiation pédagogique servant à donner confiance et à structurer la personne dans un univers normé, qui est celui de la communauté militaire, en s'appuyant sur la discipline.

Pour répondre à l'urgence et lancer le dispositif dès l'automne, le recrutement des cadres a lieu en dehors du déroulement classique du plan annuel de mutation. Les trois chefs de centre désignés – notamment les colonels Gueguen et Dugast – sont tous des volontaires ayant fait l'expérience du SMA. Pour les autres cadres, nous essayons de favoriser le volontariat et je n'ai pas de raison de penser que nous ne serons pas au rendez-vous. 87 % des personnels ont été identifiés pour le commandement du SMV à Arcueil, 77 % pour le centre de Montigny-lès-Metz et 65 % pour celui de Brétigny-sur-Orge.

Les stagiaires auront le même contrat que ceux du SMA : ils seront donc payés de la même façon, sous forme d'une solde forfaitaire de 370 euros, sachant qu'ils seront logés, nourris, soutenus et qu'ils pourront avoir leur permis de conduire.

Ceux payés à 675 euros constituent une autre catégorie, consacrée à l'encadrement « professionnel ». Le SMV est fondé sur le « gagnant-gagnant » : si les « décrocheurs » sont notre cœur de cible, nous prendrons aussi, comme pour le SMA, des jeunes qualifiés au chômage pour servir d'aide moniteur ou de répétiteur au profit des stagiaires. Nous leur proposons le contrat des volontaires techniques, qui correspond au contrat des volontaires de l'armée de terre, sachant qu'ils seront là aussi logés, nourris, soutenus et qu'ils pourront avoir leur permis de conduire. Ces moniteurs auront ainsi valorisé leur passeport professionnel dans leur qualification.

S'agissant de l'attractivité pour les cadres dirigeants, nous avons décidé dans un premier temps de leur reconnaître le temps de commandement d'officier supérieur, ce qui les rend éligibles à des dispositifs comme la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et autres avantages. Et quand le centre de Montigny-lès-Metz passera en classe 500, l'intéressé passera en temps de commandement de niveau 2. Je reconnais cependant que l'affectation en métropole est parfois moins attractive qu'outre-mer.

Cela étant, récemment, un militaire du rang, actuellement conducteur du major général de l'armée de terre, est par exemple venu me voir pour être affecté à Brétigny-sur-Orge car il est passionné par la formation des jeunes.

Je rappelle que 30 millions d'euros seront consacrés au titre 2 – masse salariale – ainsi qu'au fonctionnement courant, et 10 millions d'euros à la remise à niveau de l'infrastructure sur l'ensemble des centres, soit en tout 40 millions, auxquels s'ajoutent 1,65 million d'euros de provision pour le chômage.

Les jeunes de 18-25 ans sont répertoriés par deux grands dispositifs : les missions locales, qui sont nos prescripteurs principaux, et le dispositif du service national grâce à la journée défense et citoyenneté (JDC).

On s'appuiera aussi sur l'AFPA, dont j'ai rencontré le directeur général et qui dispose de 650 recruteurs. Si nous ne sommes pas un centre de formation qualifiante, nous pouvons structurer une personne et lui permettre d'acquérir des UV l'aidant à obtenir un titre ou un diplôme. Pour ce faire, il est important de connaître le dispositif de certification professionnelle délivrée par ceux dont c'est le métier, comme l'AFPA. Nous allons ainsi rapprocher la personne d'un employeur et permettre à celui-ci de passer un contrat avec

l'AFPA. Ce faisant, l'employeur pourra disposer d'une ressource fiable : je souhaite aussi par ce biais simplifier ses problèmes de recrutement, diminuer son incertitude sur l'avenir de ses embauches et lui offrir une période d'observation du jeune.

Un autre centre de recrutement sera la sous-direction de recrutement de l'armée de terre, qui a réussi à instaurer une procédure d'identification de sa ressource et de détection des freins potentiels – je pense notamment à l'action de la direction de la protection et de la sécurité de la défense (DPSD) pour la vérification du bulletin numéro 2 du casier judiciaire, qui sera indispensable pour certaines formations dans le domaine de la sécurité. La ressource ainsi identifiée, dans le cadre d'un rétroplanning de huit mois qu'elle a mis en œuvre, me permettra, pour les métiers de la sécurité, nécessitant aujourd'hui une carte professionnelle validée, d'avoir recours à une école de formation à Versailles, avec une possibilité de quasiment 100 % d'emploi à l'issue.

Par ailleurs, nous serons ouverts aux personnes éliminées du système de recrutement des armées en raison de leur profil médical – le SIGYCOP –, qui est moins exigeant pour le SMV. Nous adopterons là aussi le même profil que pour le SMA.

Quant au travail de sélection-incorporation, il sera fait en équipe entre le chef de centre, le commandant d'unité et un personnel encadrant.

Je suis allé deux fois à l'EPIDE de Montry pour identifier avec lui nos complémentarités, sachant que son directeur-adjoint, avec qui nous avons noué une relation de confiance, est devenu le chef de l'EPIDE de Brétigny-sur-Orge. Ce serait en effet un comble que nous soyons en concurrence alors que nous ne sommes pas de trop pour nous occuper des 140 000 jeunes qui en ont besoin !

La question de savoir s'il faudra à terme relier les deux approches se posera. Il faudra voir à cet égard en quoi l'offre complémentaire de la militarité proposée par le SMV par rapport à l'EPIDE, qui est un internat civil, apporte un plus.

S'agissant des réservistes, j'avais demandé au départ 40 postes pour m'accompagner pour la mise à niveau scolaire ou le développement de la citoyenneté. Nous pourrions ensuite, au vu de l'expérimentation, voir comment mieux employer la réserve.

L'une des causes de l'abandon du dispositif « jeune en équipe de travail », qui tendait à permettre la réinsertion des délinquants, est de l'avoir défini « en prédation » de l'encadrement des forces sans rien apporter en échange. Il faut donc trouver une solution « gagnant-gagnant » avec les forces, qui peut être de leur offrir une facilité de gestion en leur permettant d'alléger leurs pyramides de personnels par des départs anticipés. Le SMV y gagnera de son côté car il aura une ressource motivée, d'autant qu'elle aura ainsi l'opportunité d'une transition douce vers un deuxième métier dans le civil.

Je rappelle à cet égard que le statut militaire nous interdit de décider un changement de corps pour une personne qui n'est plus proposable à l'avancement.

M. Daniel Boisserie. Je me réjouis de cette initiative gouvernementale, souhaitée par cette commission.

La Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) pourra aussi vous aider dans votre tâche.

Pour revenir sur la question de la formation, je ne voudrais pas qu'on prenne le BTP, qui demande des emplois de plus en plus spécialisés, comme un secteur où on peut envoyer n'importe qui. Il y a donc un gros travail à faire en matière de formation dans ce domaine.

Je vois dans les emplois d'avenir que j'embauche des jeunes très qualifiés, avec des diplômes d'enseignement supérieur qui ne servent à rien. Ne faudrait-il pas aussi s'adresser à eux, dans une approche de compagnonnage ?

Enfin, d'autres ministères ne pourraient-ils pas participer au financement du dispositif ?

M. Nicolas Bays. Le choix des deux premiers sites d'expérimentation a été fait en fonction de leur disponibilité matérielle et de la présence d'employeurs en mesure de proposer des emplois à la première promotion. Mais que deviendront-ils si ces employeurs à terme n'embauchent plus ? Avez-vous prévu des scénarios alternatifs ?

Dans ma circonscription, 70 % des jeunes de moins de vingt-cinq ans au chômage déclarent ne pas accepter d'offres d'emploi à plus de dix-huit kilomètres de chez eux : va-t-on rapprocher le SMV au plus près de ces bassins d'emplois, sachant que ma région, par exemple, est par ailleurs un désert militaire ?

Enfin, y a-t-il dans le futur des possibilités de partenariat avec les collectivités locales pour fournir des locaux dans les territoires où il n'y a pas de bases militaires désaffectées ?

M. Gilbert Le Bris. Le SMV participe au lien armée-Nation. Or pour accrocher les « décrocheurs », il faut valoriser ceux qui y entrent et ceux qui en sortent. On sait que des feuillets comme les *Chevaliers du ciel* ont fait entrer beaucoup de personnes dans l'aviation ou d'autres, beaucoup de gens dans la gendarmerie ou l'armée de terre – mode de communication auquel on ne recourt plus guère, au contraire des Américains. N'auriez-vous pas des initiatives originales à trouver dans ce domaine ?

Général Bertrand Clément-Bollée. Monsieur Boisserie, outre que je n'ai pas une mauvaise vision du BTP – bien au contraire ! –, plusieurs autres métiers seraient concernés. J'ajoute que la seule formation que nous allons délivrer porte sur la fonction d'agent multitechnique des métiers du bâtiment. Elle sera réalisée pour une période de dix semaines sur le plateau technique de l'école du génie à Angers en deux promotions de quarante personnes. J'en ai parlé à certains entrepreneurs comme Bouygues et Vinci, qui m'ont dit être intéressés. Je souhaite en effet rendre le plus employable possible le jeune entrant dans le dispositif SMV.

Je dis que le S de SMV ne désigne pas une stigmatisation à l'égard des « décrocheurs », mais bien un service, d'autant que le dispositif s'adresse plutôt aux peu ou pas qualifiés ou diplômés et que nous sommes aussi ouverts à des jeunes bacheliers ou ayant un diplôme supérieur. La finalité est de réduire le nombre de jeunes sans emploi.

Le directeur de cabinet du ministre de la Défense m'a averti dès le départ qu'il ne pouvait me demander en trois mois de bâtir un montage interministériel pour financer le dispositif. Mais, après l'expérimentation, il est hors de question que ce ministère en assume seul le coût, ne serait-ce que parce que faire de l'insertion sociale et professionnelle n'est pas sa finalité première. S'il est évident qu'il doit en garder la tutelle administrative – la militarité étant l'ADN du SMV –, les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle ainsi que les acteurs locaux ont vocation à participer à ce financement. Une grande partie des régions finance ainsi des permis de conduire de jeunes en difficulté : il ne s'agit pas tant de financer plus que de financer mieux, sachant que dans le SMV, l'obtention du permis se déroulera en régie. En outre, j'ai contacté le président de l'Agence du service civique pour lui faire prendre conscience que les jeunes que nous allons recevoir font partie du même ensemble que les 140 000 qu'il doit avoir insérés à la fin du quinquennat ; il n'était pas opposé à ce que leurs émoluments soient assurés par son agence.

Cela dit, votre commission aura aussi pour rôle de faire reconnaître que ce dispositif ne peut être financé à terme seulement par le ministère de la Défense.

Les critères des deux premiers sites de l'expérimentation sont l'immédiateté, la réversibilité, la disponibilité et la soutenabilité, sachant qu'en Île-de-France le partenariat avec la SNCF a été déterminant.

Dans ce partenariat, nous avons inventorié, parmi les cent métiers possibles proposés par la SNCF à la fin du SMV, certains communs à d'autres entreprises, notamment celui d'agent multitechnique d'entretien du bâtiment – ce qui permettra d'avoir des solutions alternatives. D'ailleurs, si les modalités choisies permettent de différencier les types de centres, chacun d'eux pourra combiner celles-ci.

Dès lors qu'on aura un centre par région, on sera lié à prendre des jeunes de cette dernière, dans la mesure où elle financerait une partie du dispositif. Mais s'il s'agissait d'envoyer un jeune sur un plateau technique national, le fait que le SMV soit sous statut militaire le rendrait éligible au quart de place SNCF et lui permettrait de voyager grâce au bon unique de transport.

M. Nicolas Bays. Le frein principal est psychologique, plus que matériel.

Général Bertrand Clément-Bollée. Certes, mais je ne peux remédier à tout.

Nous pouvons faire un travail pédagogique avec les missions locales. La garantie jeune, qui repose sur un dialogue entre la mission et le jeune, peut offrir une alternative. Il faudra en tout cas à un moment donné qu'il y mette un peu du sien.

Je suis d'accord qu'il ne faut pas lier le SMV uniquement à des implantations militaires. D'abord, parce qu'il n'y en a pas beaucoup de disponibles. Je crois qu'il y a à La Roche-sur-Yon et à Pau des centres AFPA quasiment vides : ils pourraient par exemple accueillir le SMV, d'autant que la formation professionnelle y est déjà offerte. En outre, une accroche locale en dehors des emprises militaires faciliterait un financement par d'autres acteurs que le ministère de la Défense.

Nous essaierons d'utiliser au maximum pour la pédagogie les outils numériques, auxquels les jeunes sont habitués. Il faudra aussi trouver des systèmes originaux de

communication pour les attirer. Nous venons de valider notre plan de communication avec le SIRPA terre qu'on a soumis à la Délégation à l'information et à la communication de la défense (DICOd), que je vais rencontrer prochainement. Nous allons aussi définir dans l'urgence notre référencement numérique pour pouvoir permettre de nous identifier facilement sur le net, sachant que le dispositif pourra être amélioré.

M. Philippe Folliot. Nous sommes favorables au SMV à l'UDI, d'autant que nous avons proposé il y a dix-huit mois la transposition en métropole du SMA.

Je rappelle que la défense en général et l'armée de terre en particulier sont les premiers recruteurs de jeunes non qualifiés de notre pays.

Deux mots me viennent à l'esprit : enthousiasme et circonspection. Enthousiasme vis-à-vis du projet – car on transpose en métropole une forme d'excellence réalisée outre-mer –, en vous entendant et en voyant toutes celles et ceux qui ont pris à bras-le-corps ce défi, ainsi qu'au regard du modèle proposé. Mais circonspection au regard du bilan des EPIDE : on voit qu'entre l'objectif de 20 000 jeunes et la réalité, l'écart est important. D'autant que le financement est, au moins au début, assuré exclusivement par le ministère de la Défense, qui a d'autres défis à relever. Aurez-vous le souhait et la possibilité de faire appel à des fonds privés ?

Par ailleurs, la préparation militaire ou aux métiers de la défense ne fait pas clairement partie des objectifs assignés. Il serait particulièrement dommage que ce ne soit pas le cas.

M. Alain Moyne-Bressand. Les armées ne pourraient-elles pas former ces jeunes dans ses bases ou ses ateliers ?

M. Guy Chambefort. Pour le choix des sites, privilégiez-vous la présence de jeunes sur le terrain, les conditions d'accueil ou la situation de l'emploi ? Il sera important de faire appel à candidatures car il y a sans doute de multiples possibilités sur le territoire.

Enfin, il ne faut pas oublier les « décrocheurs » du secteur rural, qui sont parfois plus isolés. Je suis persuadé qu'on peut arriver à leur trouver des personnes pour les former.

Général Bertrand Clément-Bollée. Merci pour votre enthousiasme, monsieur Folliot.

Si on ne trouve pas de financement interministériel, répondant à ce qui pourrait être considéré comme une grande cause nationale, je suis convaincu que le SMV s'arrêtera ou végétera. J'ai d'ailleurs parlé au responsable de la commission armée-jeunesse : un mandat de réflexion sur ce sujet sera vraisemblablement retenu et constituera une force de proposition.

Le cadre juridique du SMV après l'expérimentation n'est pas figé. Toutes les propositions peuvent être appréhendées, y compris l'appel à des fonds privés.

La préparation militaire n'est en effet pas citée dans la formation, ni un recrutement ultérieur dans les armées. Pour l'expérimentation, j'ai volontairement occulté cet aspect car je ne voulais en aucun cas qu'il y ait confusion entre le SMV et une officine occulte de recrutement de l'armée de terre. Mais il n'est évidemment pas interdit au jeune qui découvre

la militarité au SMV d’embrasser la carrière militaire. J’en ai parlé à la sous-direction du recrutement de l’armée de terre.

Monsieur Moyne-Bressand, j’essaie systématiquement d’utiliser les plateaux techniques des armées, comme l’école d’Angers. L’école de Bourges, qui offre des formations dans les métiers de l’automobile et de la réparation, pourrait aussi nous être utile. Et les centres écoles pourraient tout à fait participer au SMV. Mais ce ne serait pas opportun que ce soit le cas des régiments des forces, car beaucoup de métiers ont été externalisés et elles ont d’autres priorités, comme leur préparation opérationnelle.

Enfin, je suis persuadé qu’il y a d’autres opportunités à saisir en termes de métiers. Je suis allé à Coëtquidan car je trouvais que les élèves-officiers qui y sont formés pourraient participer à l’encadrement du SMV ; à terme, il faudra trouver un moyen de décliner un centre dans cette zone, qui pourrait être consacré aux métiers liés à l’agroalimentaire. Le secteur viticole, qui offre des emplois saisonniers, me paraît aussi une voie intéressante à explorer.

M. Philippe Nauche, président. Je vous remercie.

La séance est levée à dix-huit heures quarante-cinq.

*

* *

Membres présents ou excusés

Présents. - Mme Patricia Adam, M. Nicolas Bays, M. Sylvain Berrios, M. Daniel Boisserie, M. Jean-Jacques Candelier, M. Guy Chambefort, M. Philippe Folliot, M. Christophe Guilloteau, M. Laurent Kalinowski, M. Gilbert Le Bris, M. Alain Marty, M. Alain Moyne-Bressand, M. Philippe Nauche, M. Joaquim Pueyo, M. Gwendal Rouillard, M. Jean-Michel Villaumé

Excusés. - Mme Danielle Auroi, M. Claude Bartolone, M. Philippe Briand, M. Jean-David Ciot, M. Guy Delcourt, Mme Geneviève Fioraso, M. Yves Foulon, Mme Geneviève Gosselin-Fleury, M. Éric Jalton, M. Jean-Yves Le Déaut, M. Frédéric Lefebvre, M. Bruno Le Roux, M. Damien Meslot, M. François de Rugy, M. Stéphane Saint-André, M. Michel Voisin