

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X I V <sup>e</sup>   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 Philippe Loiacono,  
commandement du service militaire adapté (SMA)..... 2

Mardi

17 février 2015

Séance de 17 heures

Compte rendu n° 39

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

**Présidence de**  
**M. Christophe Guilloteau,**  
*vice-président*



*La séance est ouverte à dix-sept heures.*

**M. Christophe Guilloteau, président.** Je suis heureux d'accueillir le général Philippe Loiacono, commandant du service militaire adapté (SMA), pour une audition ouverte à la presse.

Je vous prie tout d'abord de bien vouloir excuser Mme la présidente Patricia Adam, qui accompagne le ministre de la Défense en Égypte pour la conclusion du contrat de vente des avions Rafale.

Comme vous le savez, cette audition s'inscrit dans un cycle consacré aux différents dispositifs citoyens, en accord avec les rapporteurs de la mission d'information consacrée à ce sujet, Mme Marianne Dubois et M. Joaquim Pueyo. Lors de sa conférence de presse du 5 février dernier, le président de la République a annoncé l'expérimentation en métropole de trois centres du SMA. Votre audition n'en est donc que plus attendue, mon général.

**Général Philippe Loiacono.** Mesdames, messieurs les députés, je voudrais en premier lieu vous remercier de me donner l'occasion de m'exprimer devant vous. L'audition du général commandant le service militaire adapté devant votre commission n'est pas chose courante.

Je m'attacherai tout d'abord à délimiter le périmètre d'action du SMA, à savoir ses missions, puis à présenter sa matrice et ses principes, pour terminer par des instantanés qui, nous l'espérons, vous permettront d'apprécier notre action.

Avant d'aller plus avant, il nous semble utile de préciser ce qu'est le service militaire adapté : créé il y a plus de cinquante ans, en 1961, c'est un dispositif militaire d'insertion professionnelle placé sous une tutelle unique, celle du ministère des Outre-mer, et dédié à des décrocheurs ultramarins âgés de dix-huit à vingt-cinq ans. Il s'articule autour d'un état-major, implanté au sein du ministère des Outre-mer depuis ses débuts, et de sept régiments basés dans les principaux départements et territoires d'outre-mer.

Venons-en à ses missions, qui couvrent trois champs principaux.

Sa mission première est de faciliter l'insertion dans la vie active de jeunes adultes, filles et garçons, âgés de dix-huit à vingt-cinq ans, de nationalité française, en situation d'échec ou en voie de marginalisation, mais volontaires et résidant dans les départements ou collectivités d'outre-mer.

Par ailleurs, le SMA, conformément à son orientation originelle participe également à la mise en valeur des départements et collectivités d'Outre-mer grâce à des chantiers pratiques externes conduits au profit soit de l'État, soit des collectivités, soit d'associations reconnues d'utilité publique.

Autre mission originelle : participer, en complément des autres services de l'État, à l'activation et l'exécution des plans civils d'urgence et de secours au profit des populations. L'un de ses engagements les plus emblématiques fut, en 2006, l'action menée par le régiment de La Réunion dans la lutte vectorielle contre le chikungunya. Plus récemment, nous pouvons citer l'engagement de régiments de la Caraïbe dans le plan « Sargasses ».

Je voudrais revenir sur la mission d'insertion. Acteur socioprofessionnel, le SMA essaie d'apporter une réponse originale aux difficultés auxquelles sont confrontés nos volontaires, femmes et hommes, face à l'emploi. Sans diplôme, ils n'accèdent que très difficilement à l'emploi ; diplômés, ils manquent souvent d'expérience ou ne disposent pas des compétences sociales suffisantes pour obtenir un premier emploi.

Face à ce double constat, nous avons fait le choix de décliner notre action selon trois axes, destinés à trois publics différents. Pour les diplômés aptes à occuper un premier emploi, nous offrons en notre sein une première expérience professionnelle en contrat d'adaptation d'un an, renouvelable quatre fois, et nous agissons ce faisant comme une structure d'insertion par l'activité économique. Aux diplômés en difficulté, nous proposons un accompagnement de six mois destiné à développer leurs compétences sociales et à perfectionner leurs compétences professionnelles afin de faciliter leur insertion dans la vie active. Quant aux non-diplômés, nous les accompagnons tout au long d'un parcours de formation socio-éducative et professionnelle, d'une durée moyenne de dix mois, dont le but est de leur assurer une meilleure employabilité, une inclusion dans l'emploi ou une reprise de formation certifiante.

Le SMA, aux termes de la lettre de mission de Mme la ministre des outre-mer, doit recruter au moins 60 % de non-diplômés et 30 % de jeunes femmes ou jeunes hommes catégorisés illettrés de degré 1 et 2 selon la norme de l'Association nationale de lutte contre l'illettrisme. En 2014, nous comptons dans nos rangs plus de 44 % de jeunes illettrés et plus de 66 % de non-diplômés.

La deuxième partie de mon exposé portera sur la matrice du SMA, qui repose sur la combinaison de trois principes simples visant à développer les capacités d'intégration dans la vie active de nos jeunes volontaires ultramarins : la militarité, la globalité, l'employabilité.

La militarité du régime de vie et de l'encadrement assure une intégration totale du jeune à une communauté de lieu et d'esprit. L'acte de volontariat et l'acceptation d'un régime de vie militaire en internat attestent d'une intention voire d'une volonté de s'en sortir et concrétisent, pour celle ou celui qui nous rejoint, une rupture dans la prise en compte de son devenir qui n'est pas neutre. Par ailleurs, ce volontaire sera constamment accompagné tout au long de son parcours par des cadres et des formateurs, tous militaires, pour lesquels accompagner signifie « marcher au rythme de ».

La globalité caractérise le projet éducatif, qui prend en compte l'unité de la personne : le corps, l'intellect, les forces morales forment un tout indissociable. L'accompagnement au SMA porte sur l'acquisition du savoir, du savoir-être, du savoir-faire et du savoir-donner et vise le savoir devenir.

L'employabilité, enfin, est notre objectif unique, à court ou moyen terme. La finalité du SMA n'est pas l'obtention d'un diplôme mais bien le développement, en lien étroit avec les besoins du marché, des capacités d'intégration dans la vie active de jeunes en difficulté. Pour être clair, nous ne voulons pas former pour former, nous formons pour insérer.

Ces trois principes sont au service d'une matrice simple : une approche socio-économique qui vise à assurer tout à la fois l'accomplissement personnel de chaque jeune volontaire et l'adaptation aux besoins du marché de l'emploi à travers un projet éducatif et une pédagogie qui favorisent l'acquisition de compétences sociales et de compétences professionnelles réparties dans un panel de plus de cinquante métiers – bâtiment, travaux

publics, sécurité, transports, aide à la personne, tourisme, restauration, métiers de la terre ou de la mer, des énergies renouvelables.

Pour y parvenir, vous l'avez compris, le SMA conduit une véritable politique de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, tant au niveau territorial que national. Il entretient des liens avec les régions, Pôle emploi, les missions locales, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les entreprises, tout particulièrement les TPE, les PME et les PMI.

Nous n'avons de cesse mieux connaître les marchés de l'emploi et leurs spécificités selon la texture de chacune de nos géographies. Pour cela, nous disposons d'un outil particulier : le Conseil de perfectionnement. Ce travail en réseau constitue un axe prioritaire de la politique du SMA dans le domaine de la sécurisation des parcours d'insertion de nos jeunes.

Je consacrerai la dernière partie de mon propos liminaire à quelques instantanés.

Tout d'abord, l'ingénierie de formation. Constituée d'un enchaînement de phases, elle conduit le volontaire à acquérir compétences sociales et professionnelles lui permettant demain d'agir en citoyen autonome et responsable. La durée des parcours varie de six mois à dix mois selon les types de publics.

Cette formation se décline, à l'issue d'un tronc commun correspondant à la formation militaire initiale, en plusieurs modules d'acquisition de compétences sociales et professionnelles. Ils comprennent une remise à niveau dans le domaine des savoirs de base, sanctionnée par l'obtention du certificat de formation générale (CFG). Au sein de ce module, la prise en charge de l'illettrisme est réalisée dans le cadre du SMAAlpha qui vise à évaluer, suivre et accompagner les jeunes les plus en difficulté. Le taux de réussite au CFG est de plus de 90 %. Ce programme est adapté à l'environnement et aux besoins de chacun de nos volontaires, il prend en compte les spécificités culturelles du territoire, les connaissances indispensables à chaque métier et s'adapte au niveau initial de chaque bénéficiaire.

Une formation éducative permanente vise à réapprendre le vivre ensemble et les comportements sociaux adaptés à tout citoyen ou tout salarié. Ce module de savoir-être est sanctionné par une attestation de formation citoyenne (AFC). Créée en 2006 au sein du ministère des Outre-mer, celle-ci a pour objet l'acquisition des connaissances civiques, juridiques et sociales qui régissent la vie en société. La formation théorique dispensée pour obtenir cette attestation est complétée par un accompagnement permanent assuré par l'encadrement militaire tout au long de la présence au SMA.

Une formation à la prévention et aux gestes de premiers secours est délivrée dans le cadre du savoir-donner.

S'agissant de l'acquisition des compétences professionnelles, le volontaire peut compter sur la remise d'une attestation de formation professionnelle (AFP) qui stipule qu'il ou elle aura suivi plus de 1 000 heures de formation dans un cadre pédagogique collectif axé sur la pratique avec deux à trois périodes d'application en entreprise, qui auront appris au jeune les savoirs de base dans un métier donné.

Cette formation globale est sanctionnée par l'attribution du certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI), véritable passeport pour l'emploi dans les outre-mer.

Ce parcours est enfin complété par une préparation et une présentation à l'examen du permis de conduire. Un taux de plus de 80 % de réussite atteste de l'assiduité de nos jeunes puisque le permis de conduire constitue également un passeport pour l'emploi.

J'en viens à mon deuxième instantané : le bilan du SMA en 2014.

Dans le cadre général de l'appréciation par les parlementaires de la performance des programmes des politiques publiques, le SMA, ainsi que chacun de ses régiments, inscrit son action dans une logique permanente de performances. Indissociable du développement et de la conduite de la manœuvre du SMA, le pilotage de la performance est une préoccupation permanente à tous les échelons de commandement ; il associe critères quantitatifs et qualitatifs permettant d'évaluer l'efficacité de l'action et l'atteinte des objectifs.

En 2014, plus de 5 670 volontaires dont 27 % de jeunes femmes ont été accueillis au SMA. L'objectif est d'atteindre 6 000 volontaires à l'horizon 2017. En fin de parcours, plus de 77 % de nos volontaires auront été insérés : 48 % ont trouvé un emploi durable, 25 % un emploi de transition, 27 % ont eu des sorties positives en poursuivant des formations professionnelles. Enfin, contrairement aux idées reçues, seule une faible partie de nos volontaires – moins de 3 % – contracte un engagement dans nos armées.

Les chantiers à venir compléteront ce kaléidoscope. Nous souhaitons développer davantage encore la marque SMA dans nos outre-mer mais également en métropole au travers de différents projets afin de favoriser une meilleure employabilité. Citons le label « Insertion », le label « Volontaire d'excellence » et les ambassadeurs du SMA.

Par ailleurs, nous sommes engagés dans l'identification et la quantification des coûts évités et la mesure de l'impact social.

Enfin, nous développons toujours plus avant nos liens avec le monde de l'entreprise, notamment avec la fédération des entreprises d'outre-mer (FEDOM). Les entreprises nous font confiance car elles reconnaissent le sérieux, la fiabilité et la crédibilité de nos volontaires. Elles apprécient également l'assiduité et l'esprit de vivre-ensemble dont ils font preuve comme les formations sur mesure que nous dispensons.

Plus que jamais, nos cinq règles d'or trouvent un sens dans le monde de l'entreprise : être à l'heure, être en tenue, respecter son chef, respecter la sécurité, travailler en équipe.

Mesdames, messieurs les députés, vous l'aurez compris, le SMA apparaît comme une composante originale et unique du dispositif de formation professionnelle et d'insertion dans les départements et collectivités d'outre-mer au sein desquels il est présent depuis plus de cinquante ans. Il met en œuvre un accompagnement à vocation sociale dans un cadre militaire, visant à apporter une réponse parmi d'autres aux difficultés d'insertion socioprofessionnelles que rencontrent nos jeunes ultramarins.

**M. Christophe Guilloteau, président.** Merci, mon général, pour votre exposé liminaire. Nous en venons aux questions, à commencer par celles de Mme Marianne Dubois,

co-rapporteuse de la mission d'information consacrée au bilan et à la mise en perspective des dispositifs citoyens du ministère de la Défense.

**Mme Marianne Dubois.** Mon général, j'aimerais tout d'abord savoir quelle formation reçoivent vos cadres. Combien de temps restent-ils en service ? Le dispositif est-il jugé attractif par les militaires ?

Par ailleurs, le modèle du SMA est-il facilement transposable en métropole ? Ne faudrait-il pas envisager à terme une gouvernance unique ?

Quel suivi appliquez-vous aux jeunes qui ont quitté le dispositif ? Disposez-vous de bases de données à jour ? Viennent-ils témoigner régulièrement dans les régiments, dans les écoles ou lors de la journée défense et citoyenneté ?

Enfin, le label SMA vous paraît-il être bien reconnu par les organismes de formation professionnelle et par les entreprises ? Quels sont vos projets en la matière ?

**Général Philippe Loiacono.** Madame la députée, s'agissant de la formation de nos cadres, nous avons mis en place depuis un peu plus de deux ans, un programme de formation au sein du détachement de Périgueux. Les chefs de section, c'est-à-dire les cadres de contact, généralement des sous-officiers, en charge de trente jeunes, suivent une formation d'une semaine à Périgueux au cours de laquelle ils seront acculturés au monde de la formation professionnelle : témoignages de chefs d'entreprise, interventions de préfets et de responsables de chambre consulaire. Les directeurs du recrutement, de la formation et de l'insertion reçoivent également une formation complète d'une semaine.

Les cadres passent en moyenne deux à trois ans dans nos régiments, comme le veut le régime général.

Le dispositif est attractif, à l'instar des autres formations de l'armée de terre hors métropole. Sur un plan strictement pécuniaire, il sera plus intéressant d'être en Polynésie française qu'en Guyane. De manière plus globale, on trouvera la même satisfaction à Mayotte, à La Réunion, en Guyane, à la Martinique ou en Guadeloupe.

S'agissant de l'élargissement à la métropole, je dirai qu'il s'agit peut-être d'un non-sujet, si vous me le permettez. D'une part, une transposition a déjà été effectuée en 2005 avec la création de l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDe). D'autre part, le président de la République a annoncé, lors de sa conférence de presse du 5 février dernier, sa décision de lancer une expérimentation du service militaire adapté en métropole.

Ce que je puis vous dire, c'est que la réussite du SMA en outre-mer dépend de facteurs simples. L'unicité de la tutelle, le ministère des Outre-mer, offre l'avantage de la réactivité, de l'efficacité dans l'action, de circuits courts. Les cadres militaires, parce qu'ils sont détachés de la défense, ne viennent pas obérer les capacités opérationnelles de nos armées, dont les effectifs sont déjà comptés. Enfin, nous disposons de financements ouverts, qui ne proviennent pas des crédits de la défense. Ils reposent sur un programme de la loi de finances mais sont aussi adossés aux régions, ce qui permet de mobiliser les fonds de concours européen comme le Fonds social européen (FSE) ou le Fonds européen de développement régional (FEDER).

Quant au suivi de nos volontaires, nous l'effectuons jusqu'à six mois à l'issue du SMA, ce qui nous situe dans la moyenne. Il faut savoir que personne dans le monde de la formation professionnelle n'effectue de suivi sur deux ou trois ans. Nous avons fait appel à un cabinet pour nous aider à mesurer l'érosion potentielle de l'insertion à un an, deux ans et trois ans. C'est une dimension indispensable à prendre en compte pour l'avenir.

Je vous confirme, par ailleurs, qu'il n'y a pas mieux que des témoignages d'anciens pour montrer aux jeunes qu'ils ont déjà fait le plus dur en se portant volontaire. Nous pouvons mettre en avant des succès avérés : par exemple, le responsable de la sécurité du site de l'usine KNS en province Nord de Nouvelle-Calédonie est un ancien du SMA.

S'agissant, enfin, du label SMA, je peux vous dire que la marque SMA est une marque premium largement reconnue. Les chefs d'entreprise demandent régulièrement le certificat d'aptitude personnelle à l'insertion du volontaire que le chef de section vient placer. Le label SMA nous sert aussi en métropole où s'effectue 20 % de l'insertion, *via* l'opérateur LADOM. Nous travaillons aussi bien avec des grandes entreprises comme, la SNCF ou SFR que des petites entreprises du secteur de la sécurité ou de la restauration.

**M. Christophe Guilloteau, président.** Mon général, pourriez-vous nous donner des précisions sur le budget du SMA ? Quel est son montant ? D'où proviennent ses crédits ? Quel est le ratio par volontaire ?

**Général Philippe Loiacono.** Notre budget s'élève à 200 millions d'euros par an. soit un ratio de moins de 28 000 euros par volontaire. Avec un rebasage sur la métropole, ce ratio serait de moins de 20 000 euros par an.

**M. Jean-François Lamour.** Pourquoi ?

**Général Philippe Loiacono.** Parce que la masse salariale ne serait plus indexée sur le taux qui s'applique en outre-mer.

**M. Jean-François Lamour.** Et quel serait le coût de fonctionnement du SMA en métropole ?

**Général Philippe Loiacono.** Je ne peux pas répondre à cette question. En métropole, le coût de la vie est sans doute moins élevé qu'outre-mer. En outre, nous pourrions obtenir des offres de prestation de service à un meilleur tarif. Le ratio par volontaire se situerait aux alentours de 22 000 euros, somme dont il faudrait déduire le prix du permis de conduire que nous proposons à nos volontaires de passer, soit 1 500 euros, ce qui nous amène à environ 20 000 euros.

Pour continuer sur la question budgétaire, monsieur le président, je précise que nous parvenons chaque année à mobiliser des fonds de concours à travers les régions. Notre cible est de l'ordre de 15 à 20 millions d'euros, au titre tant du FSE que du FEDER. Nous comptons également sur l'Initiative pour l'emploi des jeunes pour les années 2015 et au-delà.

**M. Yves Fromion.** Pouvez-vous nous donner des précisions sur vos liens avec les régions ?

**Général Philippe Loiacono.** Nous élaborons avec les régions un document cadre à travers un programme opérationnel qui couvre une période de sept ans. Le programme 2014-2020 a été consolidé l'an dernier.

**M. Yves Fromion.** Bénéficiez-vous de la taxe d'apprentissage ?

**Général Philippe Loiacono.** Oui, chaque régiment est éligible à la taxe d'apprentissage. Nous pouvons également bénéficier de subventions régionales, laissées à l'appréciation des exécutifs régionaux. Notre présence depuis cinquante ans nous assure, en règle générale, un soutien à notre action.

**M. Yves Fromion.** En dehors des fonds européens, quel montant représentent les subventions strictement régionales ?

**Général Philippe Loiacono.** Ces subventions peuvent aller de un million d'euros en Martinique à 300 000 à 400 000 euros. Nous bénéficions également d'aides des chambres consulaires.

**M. Daniel Boisserie.** Comment sont répartis les centres de formation du SMA ? Quels critères sont pris en compte ? Êtes-vous proches de la population ?

S'agissant du financement, je souhaiterais savoir quels pourcentages respectifs représentent les différentes aides : les fonds européens, les subventions régionales, les aides des départements ou des communes, le cas échéant.

Après avoir perdu des centaines de milliers d'emplois en quelques années, le BTP devra recruter quand la reprise se précisera. Or nous serons dans l'incapacité de pourvoir des emplois sur place car il n'existe aucune formation adaptée. Vous semblez avoir trouvé la bonne formule avec votre dispositif d'insertion, qui mêle respect des institutions républicaines, formation civique et ce qui s'apparente aux valeurs du compagnonnage.

**M. Yves Fromion.** Mon général, permettez-moi de revenir brièvement à l'adaptation à la métropole. Si le SMA est élargi à la métropole, comme le souhaite le président de la République, pouvez-vous nous préciser quelle sera son articulation avec les EPIDE, qui visent les mêmes bénéficiaires, même si les parcours proposés ne sont pas les mêmes ?

Qu'en est-il des coûts liés au personnel et aux infrastructures ? Combien de militaires participent au SMA ?

**Général Philippe Loiacono.** Monsieur Boisserie, sachez combien votre comparaison avec le compagnonnage nous touche. Nous avons développé le label « Volontaire d'excellence » en lien avec les Compagnons du devoir et l'École polytechnique. Certains de nos volontaires, à l'issue de leur service militaire adapté, deviennent compagnons du devoir et certains compagnons viennent encadrer nos volontaires en tant que moniteurs.

La localisation de nos infrastructures dépend du poids de l'histoire. Le SMA a été créé en 1961, en Martinique et Guadeloupe, en vue de répondre aux problèmes sociaux dont souffrait la zone caraïbe dans les années cinquante. Les casernes qui ont été alors construites sont toujours en usage. Nous sommes proches des principaux bassins d'emploi et de recrutement.



**M. Daniel Boisserie.** Pardonnez-moi, mon général, j'ai oublié de vous poser une question importante : le SMA pourrait-il être étendu à des personnes n'ayant pas la nationalité française ?

**M. Yves Fromion.** À l'instar du service civique, ouvert aux Non Français en situation régulière.

**Général Philippe Loiacono.** La réponse est très simple, monsieur Boisserie : pour tout volontaire devant souscrire un contrat de défense, avoir la nationalité française est une condition obligatoire. Vous ne pouvez pas porter l'uniforme de l'armée française si vous n'êtes pas de nationalité française.

Pour revenir aux questions financières, il me faut préciser que le budget de 200 millions d'euros que j'évoquais est celui prévu par la loi de finances. Il s'agit donc uniquement de fonds d'État, consacrés à 70 % à la masse salariale. À cela s'ajoutent les fonds de concours européens pour 15 millions à 20 millions d'euros et des subventions régionales, dont le montant varie selon les régions – un million d'euros pour la Martinique, un million à 1,5 million d'euros pour La Réunion.

Monsieur Fromion, vous m'interrogiez sur l'articulation entre EPIDe et SMA. Je vous renvoie aux propos du président de la République lors de sa visite du centre EPIDe de Montry hier matin : il a souligné qu'à côté des EPIDe, le SMA proposait une offre quasiment équivalente pour les jeunes souhaitant porter l'uniforme. En matière de coûts, je ne saurais m'avancer en dehors de mon champ de compétences, qui est celui de l'outre-mer.

Pour ce qui est de l'encadrement, il y a un cadre pour 4,5 à 5 volontaires. Nous comptons 1 000 encadrants : 650 sont des officiers et sous-officiers d'active et 350 des formateurs. Ces engagés volontaires du SMA sont recrutés au plan national sous condition de diplôme – ils doivent être titulaires d'un BTS. Avant de pouvoir dispenser leur savoir au sein des régiments, ils suivent trois mois de formation au centre de Fréjus puis un stage de trois mois au sein du détachement de Périgueux.

**M. Philippe Vitel.** Mon général, merci d'avoir si bien présenté le SMA, dispositif qui mérite d'être mieux connu. Il a fallu une catastrophe dans notre pays pour qu'on en découvre les vertus alors qu'il rend de très grands services depuis 1961.

Vous avez déjà apporté de nombreuses réponses aux questions que je voulais poser.

Pour le coût en métropole, je me suis livré à un petit calcul : en proportion des 60 millions de métropolitains, cela représenterait 100 000 volontaires, soit un coût de deux milliards d'euros. Malgré la générosité de l'Europe, des collectivités locales et de l'État, notre pays est-il en mesure de supporter ce poids financier ?

Le président de la République a envisagé la mise en place de trois centres pilotes en métropole. Quelles seraient les implantations possibles ?

Par ailleurs, vous avez insisté sur l'employabilité. Vous vous engagez à ce que les volontaires trouvent un emploi à l'issue de leur stage, ce qui suppose de trouver un nombre d'employeurs suffisant. Pour travailler depuis une dizaine d'années avec les missions locales, Pôle emploi, les commissions locales d'insertion, et divers acteurs chargés de la prise en

charge de la précarité, je peux vous dire que l'un des grands problèmes que nous rencontrons est la mise en adéquation entre offres et demandes d'emploi. Notre volonté d'insertion se heurte souvent à la réalité du monde économique et je suis émerveillé par le fait que vous réussissiez, chaque année, à trouver plus de 5 000 emplois en outre-mer pour ces jeunes volontaires. Pensez-vous que ce modèle est transposable en métropole dans les mêmes conditions ?

Enfin, ces jeunes reçoivent-ils une rémunération ? Si oui, de quel montant est-elle ?

**M. Jean-Michel Villaumé.** Mon général, je tiens à vous adresser toutes mes félicitations : atteindre un taux de 77 % d'insertion alors que 40 % des jeunes que vous accueillez sont illettrés, c'est une performance. Estimez-vous que les problèmes d'illettrisme sont résolus à l'issue du stage ?

Je souhaite que l'élargissement de ce dispositif à la métropole permette d'obtenir d'aussi bons résultats. Quel sera le ministère de tutelle, selon vous ?

**Général Philippe Loiacono.** La rémunération de nos jeunes est intégrée aux 140 millions d'euros de masse salariale : chaque volontaire touche 340 euros par mois tout en étant nourri, logé et blanchi.

Les questions liées au coût de la transposition à la métropole et aux implantations à retenir dépassent mes compétences. Le SMA bénéficie de cinquante ans d'expérience et agit sur des univers circonscrits, dont les bassins d'emplois sont dûment identifiés. Pour que l'élargissement réussisse, il faudra prendre le temps de la réflexion.

En matière d'employabilité, qui constitue pour nous un défi renouvelé, nous pouvons compter sur l'action du Conseil de perfectionnement. Créé en 1991, il réunit chaque année sous l'égide du préfet de région et du président de région, tous les responsables de l'orientation, de la formation et de l'emploi, notamment les chambres consulaires. Il trace sur deux ans les principales pistes à explorer s'agissant des métiers en tension. Chaque régiment étant autonome, avec des services propres de ressources humaines, de finances et d'infrastructures, il peut réagir comme une entreprise aux sollicitations des chefs d'entreprise. En outre, la militarité nous permet de mener notre action sept jours sur sept. Ainsi, en Martinique, pour mettre en place la filière consacrée aux énergies renouvelables, nous avons fait venir des artisans et des chefs d'entreprise, qui ont demandé à ce que soient mis en place des modules dédiés à la plomberie, à l'électricité, à la maçonnerie : le volume horaire qu'ils représentaient ne pouvant entrer dans la limite des cinq jours ouvrés, nous avons étendu la formation au samedi et 100 % de nos jeunes volontaires ont pu être embauchés pour poser des panneaux solaires.

Monsieur Villaumé, vous m'avez interrogé sur l'illettrisme. Tout d'abord, il ne doit pas se confondre avec l'analphabétisme. Par ailleurs, il faut rappeler que la soif d'apprendre décuple la volonté des individus. Une fois la machine à savoir et à comprendre mise en route, ils en veulent toujours plus. Je ne verserai pas pour autant dans l'angélisme : rassurez-vous, ils savent aussi faire preuve d'une imagination débordante pour nous agacer. C'est le privilège de la jeunesse.

**M. Alain Moyne-Bressand.** Nous aussi, mon général, avons besoin d'apprendre. Nous découvrons les performances du SMA dont je vous félicite.

Quelle est la proportion de jeunes en outre-mer qui se portent volontaires pour le SMA ? Vivent-ils en caserne ?

Les entreprises sont-elles aidées pour accueillir ces jeunes ?

**M. Bernard Lesterlin.** Monsieur le président, je vous remercie d'accueillir au sein de la commission de la Défense un membre de la commission des Affaires étrangères.

Je vous prie, mon général, de bien vouloir excuser mon arrivée tardive – ce n'est pas tous les jours que mon groupe se réunit après que le Gouvernement a engagé sa responsabilité. Pour m'avoir déjà reçu, vous savez que je connais un peu le SMA. Je me réjouis de l'intérêt nouveau porté à ce dispositif exemplaire d'insertion sociale et professionnelle. Il contribue à renforcer notre cohésion nationale, ce qui n'est pas la moindre de ses vertus quand on connaît la réalité géographique des outre-mer français.

Ce n'est pas un hasard si le président de la République a préconisé un élargissement en métropole de cette démarche pédagogique qui a fait ses preuves depuis plus d'un demi-siècle et je me réjouis que le ministère de la Défense réponde avec enthousiasme à ce projet.

La transposabilité pose des questions, incontestablement, tant les contextes sont différents. J'aimerais avoir votre appréciation à ce sujet, mon général.

Enfin, en tant que représentant de l'Assemblée nationale dans les organes de gouvernance du service civique, j'ai été très sollicité à propos du projet de rendre obligatoire le service civique en Nouvelle-Calédonie. Quelle serait la comptabilité entre service obligatoire et SMA ?

**Général Philippe Loiacono.** Monsieur Moyne-Bressand, je n'ai pas en tête les pourcentages précis par région ; je vous les transmettrai ultérieurement. De manière globale, les volontaires du SMA représentent 8 % à 14 % d'une classe d'âge.

Vivent-ils en caserne ? Oui, ce sont des militaires : soumis au règlement de discipline générale, ils portent l'uniforme. Durant leur premier mois de formation militaire initiale, leur changement de statut se traduit en actes : le passage de la vie civile à la vie militaire formalise leur engagement. Leur vie est ensuite rythmée par le cadre de la caserne. Toutefois, il s'agit de casernes ouvertes, animées par un flux permanent d'entrées et de sorties. Nous recevons des chefs d'entreprise et des représentants d'associations spécialisées dans la lutte contre les addictions ou contre les violences faites aux femmes.

**M. Alain Moyne-Bressand.** Les candidats sont-ils soumis à des tests de santé ?

**Général Philippe Loiacono.** Nous recevons quatre à cinq candidatures pour une place. À l'issue du test médical, ce taux tombe aux alentours de 2,2 à 2,1 candidats pour une place.

**M. Yves Fromion.** Sont-ils formés au maniement des armes ?

**Général Philippe Loiacono.** Ils reçoivent en effet une formation pour manier les armes. Pour nous, l'apprentissage du tir, dans le premier mois de classe, contribue à les structurer : en un temps donné, l'individu va devoir mettre en œuvre des règles de sécurité, se

concentrer, reproduire un ensemble de gestes pour obtenir un résultat auquel il sera immédiatement confronté. Passé ce mois de classe, ils ne tirent cependant plus. Ils sont certes militaires mais n'ont pas vocation à être soldats.

Quant aux entreprises, elles sont aidées pour accueillir nos jeunes dans le cadre des dispositifs existants tels que les contrats d'avenir ou les contrats aidés. Elles ne bénéficient pas d'aides spécifiques.

Vous m'interrogez encore sur la transposition de la matrice SMA en métropole. Parmi ses caractéristiques qui ont assuré un bon fonctionnement en outre-mer, il y a l'unicité de la tutelle, qui permet d'avoir des circuits courts, adaptés au monde des entreprises et au marché de l'emploi. Il y a encore l'importance des effectifs militaires dédiés et là, il faudra veiller en métropole à ce que leur participation ne vienne pas obérer la capacité opérationnelle de nos armées. Je vous laisse seul juge de la conclusion que l'on pourra en tirer. Pensons encore au caractère ouvert des financements, adossés aux régions, et à l'autonomie des structures qui assure une grande réactivité. Toutes dimensions qui, je l'imagine, font l'objet de multiples réflexions au sein du ministère de la Défense.

Monsieur Lesterlin, je ne pense pas qu'un service civique rendu obligatoire en Nouvelle-Calédonie ferait concurrence au SMA. Malheureusement, il y a des places pour tout le monde et les réponses doivent être plurielles. Nous verrons bien ce que feront les jeunes Calédoniens à l'issue de leur service civique.

**M. Jean-François Lamour.** À mon tour, monsieur le président, de vous remercier d'accepter au sein de votre commission un membre d'une autre commission, en l'occurrence de la commission des finances.

J'aimerais, mon général, avoir une précision sur le coût du dispositif. Vous avez évoqué 200 millions d'euros auxquels s'ajoutent 15 millions de fonds de concours pour des effectifs de 5 670 volontaires pour 2014. En faisant une simple division, j'arrive à une somme de 38 000 euros par volontaire. À quoi est due la différence avec la somme de 28 000 euros que vous avez avancée ?

Vous nous avez fait part de l'excellent taux d'insertion auquel vous parvenez, soulignant que 48 % de vos stagiaires trouvaient un emploi durable. Qu'entendez-vous par emploi durable ?

Enfin, troisième question, sur l'élargissement à la métropole. Ce qui fait, d'après vous, la force du SMA est sa proximité avec le marché de l'emploi et un volume restreint de volontaires qui assurent un très bon taux d'employabilité. Ne pensez-vous pas que la massification du dispositif risque de lui faire perdre son efficacité ?

**M. Jean-Jacques Candelier.** Quelles différences, mon général, distinguent les EPIDe du SMA ?

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez dans le cadre de votre mission ?

Quelle proportion représentent les jeunes qui ne trouvent pas d'emploi stable ?

Constatez-vous une baisse de vos moyens financiers depuis quelques années ?

**M. Philippe Meunier.** Si le dispositif est élargi à la métropole, pensez-vous qu'il serait pertinent que les jeunes volontaires effectuent leur stage dans une région autre que celle dont ils sont originaires ?

**Général Philippe Loiacono.** Monsieur Lamour, votre calculatrice fait preuve d'une remarquable exactitude. Toutefois, mes chiffres n'étaient pas totalement faux. Depuis 2014, la montée en puissance de l'encadrement est achevée. Le triennal a été établi à l'été 2014 et vise 6 000 volontaires. Compte tenu de cet objectif, on obtient entre 29 000 et 30 000 euros. Et hors coûts d'infrastructure – dans l'analyse comparative des dispositifs d'insertion, les coûts liés à l'investissement sont toujours retranchés –, on parvient à 25 000 euros. L'intégration du permis de conduire contribue à faire baisser encore le prix de revient.

**M. Yves Fromion.** Le permis de conduire est passé en interne.

**Général Philippe Loiacono.** Nos coûts peuvent apparaître plus élevés que ceux d'autres opérateurs mais nous fonctionnons sept jours sur sept en internat et nous permettons à nos stagiaires de passer le permis de conduire. Il faut pouvoir établir une comparaison sur une base équivalente.

L'emploi durable, monsieur Lamour, désigne les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée de plus de six mois et les contrats de professionnalisation. L'emploi de transition recouvre les CDD inférieurs à six mois. Les sorties positives renvoient à la poursuite de formations professionnelles. Le taux de sortie négative est de 14 %, ce qui est peu pour un dispositif d'insertion professionnelle.

Vous évoquez encore une massification et une perte d'efficacité. Pour l'heure, je vous rappelle que le président de la République a proposé une expérimentation sur trois centres, d'une portée relativement restreinte. Au vu des résultats obtenus, il conviendra d'estimer par la suite à quels défis l'élargissement du dispositif devra se confronter.

Monsieur Candelier, l'EPIDE est né en 2005 en prenant appui sur la matrice du SMA. Depuis dix ans, ses centres ont suivi un chemin propre et ont développé des spécificités. Mme la directrice générale que vous recevez demain saura bien mieux que moi vous dire comment fonctionnent ces établissements.

Quant à la baisse de nos moyens financiers, elle est réelle, compte tenu du contexte budgétaire que connaît notre pays. Le président de la République et le Gouvernement ont fait leur, l'objectif d'un doublement des effectifs du SMA. Nous atteindrons les 6 000 volontaires en 2017.

Enfin, en toute franchise, je dois dire que je ne sais pas répondre à la question sur l'éventuel déplacement des jeunes d'une région à l'autre en métropole.

**M. Bernard Lesterlin.** Pour une fois que l'outre-mer montre le chemin à la métropole, il faut s'en réjouir.

**M. Jean-François Lamour.** N'oublions pas le sport tout de même !

**M. Bernard Lesterlin.** L'expérimentation envisagée par le président de la République doit pouvoir s'appuyer sur les cinquante ans d'expérience du SMA. En tant que parlementaire, je forme le vœu que le commandement du SMA soit étroitement associé à la mise en œuvre de cette transposition.

**Mme Marianne Dubois.** Une toute dernière question, monsieur le président : quelle est la proportion de jeunes filles parmi les volontaires du SMA ?

**Général Philippe Loiacono.** À l'heure actuelle, nous accueillons 27 % de jeunes femmes dans nos différents régiments.

Pour finir, je ferai un clin d'œil à propos du sport. L'insertion passe aussi par le sport. Nous avons ainsi mis en place en Guadeloupe une filière autour du vélo qui mobilise de multiples partenaires et des associations et permet de remettre des jeunes dans une dynamique positive.

**M. Christophe Guilloteau, président.** Mon général, je vous remercie d'avoir répondu à toutes nos questions.

*La séance est levée à dix-huit heures quinze.*

\*

\* \*

#### **Membres présents ou excusés**

*Présents.* - M. Daniel Boisserie, M. Jean-Jacques Candelier, Mme Marianne Dubois, M. Yves Fromion, M. Christophe Guilloteau, M. Alain Marty, M. Damien Meslot, M. Philippe Meunier, M. Alain Moyne-Bressand, M. Jean-Michel Villaumé, M. Philippe Vitel

*Excusés.* - Mme Patricia Adam, M. Olivier Audibert Troin, Mme Danielle Auroi, M. Claude Bartolone, M. Nicolas Bays, M. Sylvain Berrios, M. Philippe Briand, M. Alain Chrétien, M. Jean-David Ciot, M. Bernard Deflesselles, M. Yves Foulon, M. Serge Grouard, M. Éric Jalton, M. Marc Laffineur, M. François Lamy, M. Jean-Yves Le Déaut, M. Frédéric Lefebvre, M. Bruno Le Roux, M. Maurice Leroy, M. Philippe Nauche, M. François de Ruy, M. Michel Voisin

*Assistaient également à la réunion.* - M. Jean-François Lamour, M. Bernard Lesterlin