



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION ARMEES-JEUNESSE

SESSION 2011-2012

Le service militaire adapté

RAPPORT

DU

GROUPE DE TRAVAIL



**RAPPORT DU
GROUPE DE TRAVAIL**

Contribution de la défense
à l'insertion des jeunes en difficulté

Et si l'on créait
des unités militaires d'aide à l'orientation professionnelle...

Rappel du sujet

« Les conditions économiques sont un frein à l'insertion locale des jeunes du SMA. Par ailleurs, la structure ou le concept du SMA pourrait être étendue aux jeunes de métropole, soit outre-mer soit sur le territoire même de la métropole, œuvrant ainsi en complément de l'EPIDe pour l'insertion et la cohésion nationale. Quelles évolutions peut-on envisager dans l'avenir ? »

Membres du groupe

Président :

UNOR EV1 ® PADBERG Nicolas

Rapporteurs :

AFPA Monsieur BRANDOLIN Jacques

Ministère de l'Intérieur Monsieur JAYR Pierre

SMA Lieutenant-colonel RECH Philippe

ACOMAR Monsieur CHEVALLIER Adrien

ACOMAR Monsieur RENAULT Philippe

AJIR Monsieur ALIM Jacques

ANAJ-IHEDN Monsieur ROY David

Armée de l'air Colonel ® de SAINT MARTIN Guy

Armée de terre Adjudant-chef EYCHENNE Béatrice

Armée de terre Lieutenant-colonel JACQUINET Thomas

Armée de terre Monsieur SABLON du CORAIL Geoffroy

Association solidarité
défense Monsieur DUNOYER de SEGONZAC
Bertrand

CFDT Monsieur FUMANAL Guillaume

CFDT	Madame VICTORIN Roselyne
CGT-FO	Monsieur CHAULET Pierre
Chargée de mission	Madame BUSSON Véronique
Chargé de mission	Colonel ® GIROT Jean-Claude
CNML	Monsieur MERCIER Arnaud
CNML	Madame PITEL Emmanuelle
CNSD	Major DRECOURT Didier
CNSD	Lieutenant de vaisseau DUJARDIN Denis
Gendarmerie Nationale	Chef d'escadron HEURTEBISE Christophe
Gendarmerie Nationale	Lieutenant-colonel SANTARELLI François
DSN	Colonel PASQUIET Vincent
DICoD	Lieutenant-colonel DUPAS Philippe
EMA	Capitaine de Vaisseau PELLEGRIN Robert
EPIde	Monsieur MENAERT Vincent
FCD	Lieutenant-colonel ® MEINVIELLE Jean-Paul
FNASOR	Sergent ® CRAMPON Patrice
FSEF	Monsieur PINSON Gérard
Marine Nationale	Capitaine de corvette CORNIEUX Elisabeth

Membre Honoraire	Monsieur CHAUMEL Michel
Membre Honoraire	Monsieur DESLOIRE Gérard
Membre Honoraire	Madame DORDET Françoise
Membre Honoraire	Monsieur PERNOLLET Jean-Louis
Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire	Monsieur ROBARDET d'ESTRAY Florian
Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire	Madame ZYTO Pascale
Ministère de l'Education Nationale	Madame BOUTEILLE Corine
Ministère de l'Education Nationale	Monsieur HADDADJ Slimane
Mouvement des étudiants	Monsieur PARISY Rostaing
PDE	Monsieur COUTURIER Mathieu
PDE	Monsieur PRICAZ Nicolas-Jean
Pôle Emploi	Monsieur LUCSKO Christian
SMA	Général ARTUR Dominique
SMA	Colonel PAILLOT Lionel
UNOR	LV ® CABARET Sébastien
UNOR	EV1 ® LE BEILLAN Guillaume
UNOR	EV1 ® PAYEN de la GARANDERIE Antoine
UNOR	Lieutenant ® TISSERAND Jean-Christophe

Relevé des conclusions

Dans le cadre de son étude, le groupe de travail préconise :

- pour le Service militaire adapté (SMA), l'intérêt et la nécessité de développer une capacité d'accueil et d'aide à l'insertion professionnelle des ultras marins envoyés en métropole avec la création notamment d'une maison du Service militaire adapté ;
- pour l'EPIDE (Etablissement public d'insertion de la défense) le doublement des effectifs accueillis en adaptant les budgets, le volume de l'encadrement et les implantations géographiques ;
- dans le cadre du plan "égalité des chances", le développement d'actions du type "permis-sport-emploi" en partenariat avec les entreprises, des associations ou des fondations auxquelles sont parties prenantes les armées ;
- un recours plus fréquent à des achats socio-responsables qui contribuent indirectement à l'insertion de jeunes.

Il propose, par ailleurs, la création d'un dispositif original intitulé **"Unités militaires d'accompagnement à l'orientation professionnelle"**, dont l'objectif serait l'insertion professionnelle du jeune. Il consisterait en un parcours comprenant une première partie sous statut militaire de 6 mois de type SMA, suivie d'une période du type contrat de professionnalisation de 7 à 18 mois. Il serait ouvert aux jeunes décrocheurs volontaires dans des régions où existent des bassins d'emplois.

Le financement de ce dispositif dans sa phase en unité militaire devrait être assuré hors budget-défense, l'implication de la Défense en qualité de contributeur se faisant par la mise à disposition, contre remboursement, de cadres militaires et, probablement, d'infrastructures.

La contribution (y compris financière) d'autres Ministères comme l'Education nationale, l'Emploi, le Travail, la Jeunesse, ... serait requise pour la première partie du dispositif qui s'appuierait sur une structure interministérielle. Dans sa deuxième phase, le financement s'effectuerait sur la base du dispositif du contrat de professionnalisation. L'Agriculture, en plus des autres ministères déjà cités, pourrait y trouver une place. Le pilotage de ce dispositif, outre son caractère interministériel, passerait par un partenariat avec, entre autres, des pôles de compétitivité et des clusters en fonction des qualifications recherchées par les jeunes et de la proximité géographique.

Sommaire

Rappel du sujet	p.5
Membres du groupe	p.7
Relevé des conclusions	p.11
Introduction	p.15
Chapitre I/ Décrochage scolaire et typologie des décrocheurs	p.17
1. Le décrochage scolaire	p.17
2. Typologie des décrocheurs	p.19
3. La notion de rite de passage et l'incidence de la disparition de ces rites	p.22
4. Les dispositifs existants d'insertion des jeunes dont la défense est partie prenante	p.24
Chapitre II/ Le Service Militaire Adapté	p.27
1. Présentation générale du SMA	p.27
2. Le SMA : un acteur de la formation continue	p.29
3. Le SMA et la métropole	p.33
Chapitre III/ L'Etablissement Public d'Insertion de la Défense (EPIDE)	p.35
1. Mission et organisation générale de l'EPIDE	p.35

2. Le projet pédagogique	p.38
3. Les capacités de formation de l'EPIDE	p.42
Chapitre IV : les actions du type Permis - Sport - Emploi	p.44
Chapitre V/ Les achats socio-responsables	p.46
Chapitre VI/ L'extension du concept du service militaire adapté aux jeunes de métropole, en vue de contribuer, en complément de l'EPIDE, à l'insertion et à la cohésion nationale : les Unités militaires d'accompagnement à l'orientation professionnelle	p.48
1. Le dispositif des UMAOP	p.49
2. L'organisation du dispositif	p.52
3. La mise en œuvre du dispositif	p.59
4. Le portage interministériel et le financement du dispositif	p.62
Conclusion	p.65
Liste des récents travaux publiés par la Commission armées- jeunesse	p.67

Introduction

Le sujet du Service Militaire Adapté (SMA) a été abordé par la Commission armées-jeunesse en 2000-2001 dont l'un des groupes de travail avait étudié, à cette époque, l'adaptation du SMA en métropole.

Ses conclusions avaient permis de donner naissance, quelques années plus tard, à l'Etablissement Public d'Insertion de la Défense, l'EPIDE.

L'enjeu de ce nouveau groupe de travail était de faire évoluer la réflexion au-delà des conclusions du rapport précédent, de proposer de nouvelles formules en dehors de l'actuel SMA et EPIDE, et d'être force de proposition sur un dispositif innovant permettant d'apporter une réponse à la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté.

Afin d'appréhender les spécificités du SMA et de l'EPIDE, le groupe de travail a auditionné les représentants de ces deux dispositifs. Puis, en vue de compléter l'analyse de l'existant, des représentants de l'Education nationale et des Missions locales ont pu éclairer le groupe de travail sur les profils des décrocheurs et leur orientation vers les établissements de l'EPIDE et du SMA.

Le groupe de travail a travaillé à définir le phénomène du décrochage scolaire et s'est intéressé aux typologies des décrocheurs (Chapitre I). Puis il a étudié les dispositifs existants (SMA, EPIDE notamment) en s'interrogeant pour chacun d'eux sur l'intérêt et la possibilité de leur développement (Chapitres II à V).

Ces réflexions ont ensuite amené le groupe de travail à imaginer un dispositif original qui permette au jeune de se réinsérer, puis d'acquérir une formation professionnelle avec un parcours qui, dans un premier temps, serait sous statut militaire, et dans un deuxième temps, serait effectué dans le cadre du dispositif des contrats de professionnalisation (Chapitre VI).

Chapitre I/ Décrochage scolaire et typologie des décrocheurs.

Le groupe de travail s'est donc attaché, dans un premier temps, à appréhender la réalité du décrochage scolaire et des décrocheurs, préalable indispensable pour analyser les actions impliquant la défense qui sont mises en œuvre pour contribuer à la réinsertion des jeunes concernés, formuler des propositions pour leur optimisation et, éventuellement, imaginer un dispositif nouveau permettant de toucher un plus grand nombre de jeunes ou d'aborder tout autrement la problématique.

1. Le décrochage scolaire

Il apparaît tout d'abord essentiel de préciser qu'un décrocheur est une personne qui quitte le système éducatif sans avoir obtenu un diplôme qualifiant et non une personne qui ne termine pas sa scolarité obligatoire.

En faisant la moyenne des trois dernières années, le nombre de décrocheurs est d'environ 140 000 jeunes en tenant compte des données définies ci-après.

L'encadrement par la loi

« L'instruction est obligatoire pour les enfants des deux sexes, français et étrangers, entre six ans et seize ans. La présente disposition ne fait pas obstacle à l'application des prescriptions particulières imposant une scolarité plus longue. » (Article L.131-1 du code de l'éducation).

« Tout jeune doit se voir offrir, avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement qu'il a atteint, une formation professionnelle » (Article L.122-3 du code de l'éducation).

« Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation reconnu doit pouvoir poursuivre des études afin d'atteindre un tel niveau. L'Etat prévoit les moyens nécessaires, dans l'exercice de ses compétences, à la prolongation de scolarité qui en découle. Tout mineur non émancipé dispose du droit de poursuivre sa scolarité au-delà de l'âge de seize ans. » Article L.122-2 du code de l'éducation).

La notion de diplôme qualifiant

Dans le système éducatif français, le premier diplôme qualifiant est le Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), diplôme de niveau V.

Le Diplôme National du Brevet (DNB) n'est pas considéré comme un diplôme qualifiant.

Les statistiques montrent malgré tout qu'un décrocheur sur deux a le DNB.

La question des jeunes handicapés

Depuis la loi de 2005, les jeunes handicapés apparaissent sur les listes Education Nationale.

Ils ont souvent été scolarisés dans des classes spécifiques (CLIS, UPI, SEGPA, EREA, etc...) mais ils n'ont pu obtenir de diplômes compte tenu de leur handicap, notamment mental, parfois très lourd. Ils ne sont, toutefois, pas considérés comme des « décrocheurs » puisque, généralement, ils ont suivi toute leur

scolarité. Ne sont considérés, au final, comme « décrocheurs » que les élèves sans diplôme qui n'ont pas une pathologie justifiant leur inscription à la Maison départementale des Personnes Handicapés (MDPH).

2. Typologie des décrocheurs

Les décrocheurs sont très majoritairement des garçons (80%), issus de familles modestes (ouvriers, employés, sans emploi) pour les deux-tiers et qui n'ont pas réussi à maîtriser à l'école le « lire-écrire ».

On peut déterminer essentiellement **quatre catégories de « décrocheurs »** :

1) Abandon après un échec à l'examen terminal. Ils sont 10% et ils possèdent le Brevet.

2) Abandon au cours de la scolarité en lycée, essentiellement en lycée professionnel. Ils sont 42% et ils possèdent le Diplôme National du Brevet.

3) Ceux qui abandonnent avant la fin du collège, souvent en ayant suivi une filière spécifique à partir de la classe de 4^e. Ils sont absentéistes et quittent l'école avant 16 ans. Ils sont 39% et ne possèdent pas le Diplôme National du Brevet. La classe de 4^e est le moment clé de ce décrochage scolaire.

4) Ceux qui abandonnent après avoir démarré un contrat d'apprentissage à 16 ans. Ils sont 10% et ne possèdent pas le Diplôme National du Brevet.

Si les catégories 1 et 2 (environ 75 000 jeunes) arrivent avec les dispositifs « Mission d'insertion » ou « Ecole 2^e chance » à reprendre le fil d'une préparation à un diplôme qualifiant, ce n'est pas le cas des catégories 3 et 4.

Une étude parue en décembre 2011¹ montre que leur insertion professionnelle diffère également :

- A 25 ans, moins d'un jeune sur 10 des catégories 1 et 2 déclare « ne jamais avoir travaillé » ;
- En revanche, c'est un jeune sur 3 des catégories 3 et 4 qui déclare « ne jamais avoir travaillé ».

Les 65 000 à 75 000 jeunes des catégories 3 et 4 représentent donc le noyau dur du décrochage scolaire.

L'écart Garçon-Fille dans la réussite scolaire est également à prendre en compte :

Selon l'enquête internationale PISA 2009² (Program for International Student Assessment) de l'OCDE qui évalue les systèmes d'éducation en testant les compétences et connaissances des élèves de 15 ans, la représentation par genre des niveaux les plus faibles est particulièrement éloquente. Elle montre la concentration de la difficulté scolaire sur les garçons. En France, 26% des garçons (plus d'un garçon sur quatre !) et 9% des filles (moins d'une fille sur dix) n'atteignaient pas, en 2009, le niveau de compétence 2 en lecture, considéré comme un minimum à atteindre pour réussir son parcours personnel.... »

Les filles réussissent mieux à tous les niveaux dans le système scolaire. Si près de 15% des garçons ont des difficultés à lire, seulement un peu plus de 7% de filles sont dans ce cas. Il y a près de 8 filles sur 10 au niveau du baccalauréat ; alors qu'il n'y a que 6 garçons sur 10. Plus d'une fille sur deux dans sa génération obtient un diplôme du supérieur ; il n'y a qu'un garçon sur trois.

Compte tenu des stéréotypes fonctionnant encore dans les familles et dans la société, les filles qui effectuent très tôt de

¹ Economie et Statistique n°443 : *Être sans diplôme aujourd'hui en France : quelles caractéristiques, quel parcours et quel destin ?*

² www.oecd.org/pisa

nombreuses petites tâches à la maison à l'inverse des jeunes garçons, savent mieux maîtriser les différentes composantes des tâches scolaires, composantes du métier d'élève :

- L'énoncé, l'ordre donné ;
- L'accomplissement de l'ordre donné ;
- La Réflexion sur la réponse ou la tâche effectuée ;
- La Correction éventuelle, la relecture ;
- La Finition.

On sait combien la non-maîtrise de ses composantes est pénalisante pour certains garçons qui vont refuser les corrections et ne pas tenir compte de ce que signifie la finition en « bâclant » souvent leur travail scolaire.

Cet écart se retrouve chez **les enfants d'immigrés** qui sont plus vulnérables au chômage mais avec de fortes disparités selon le sexe³ comme l'illustre le tableau ci-dessous :

³ Rapport du Conseil Economique Social et Environnemental, *Les inégalités à l'école*, Xavier Nau, septembre 2011, p.47 à 49

	D'origine maghrébine		D'origine française	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Baccalauréat	43%	74%	64%	74%
CAP/BEP	22%	11%	21%	16%
Brevet	7%	6%	5%	5%
Sans diplôme	28%	9%	10%	5%
Total	100%	100%	100%	100%

On constate, en effet, que 74% des filles de parents issus de l'immigration obtiennent le Baccalauréat tout comme 74% des filles de familles françaises. L'écart de creuse pour les garçons (43% contre 64%). Pour la population sans diplôme, les garçons de familles issues de l'immigration sont très fortement représentés (28%).

3. La notion de rite de passage et l'incidence de la disparition de ces rites

Le groupe de travail a été amené à relever l'importance de cette question au cours de ses échanges.

Présent, en effet, sur les garçons la disparition de tous rites d'intégration à un moment donné de leur vie et le flou régnant entre 16 et 25 ans autour de l'entrée dans l'âge adulte.

Cette société d'adolescence où l'on est préado et post-ado, où se développe pour les trentenaires la notion « d'adulescence », ni tout à fait ado, ni tout à fait adulte, heurte, on le comprend bien, beaucoup plus la construction de l'identité masculine que celle de l'identité féminine où la rupture enfant/adulte est marquée par des transformations corporelles et le fait d'être devenue en capacité d'être mère.

Une enquête sur les sanctions au collège menée par Sylvie AYRAL « *La fabrique des garçons* »⁴ a montré que plus de 80% des violences en collège étaient le fait de garçons, ce qui l'a amenée à penser « *que pour les garçons la sanction est un véritable rite de passage qui permet à l'heure de la construction de l'identité sexuée, d'affirmer avec force sa virilité, d'afficher les stéréotypes de la masculinité, de montrer que l'on ose défier l'autorité* ».

Si l'on veut éviter que le groupe, la bande, la communauté ne soit le seul élément initiatique repérable, il a semblé important de rétablir des rites de passage, par exemple :

- pour marquer la sortie de l'enfance et l'entrée dans l'ère de la responsabilisation (13 ans est juridiquement la référence en France ce moment) ;
- pour marquer l'entrée dans l'âge adulte. Il est rappelé, dans cet esprit, combien il est important que les établissements scolaires, les centres d'apprentissage, les mairies organisent des cérémonies pour marquer ce moment décisif de

⁴ Sylvie AYRAL, *La Fabrique des garçons*, PUF 2011.

rupture que représente « être majeur » avec les droits, et obligations qui sont associés.

Comme il s'agit toutefois, avec cette question des rites de passage, d'une problématique que la commission Armées-Jeunesse a régulièrement abordée à l'occasion de travaux récents (études sur "les attentes des jeunes en matière d'autorité" en 2007- 2008 ou sur "symbolique, tradition, cohésion nationale" en 2010-2011 ; colloque "des citoyens pour demain" en 2010), le groupe de travail a jugé qu'il n'était pas utile de l'approfondir à nouveau. Il a, en revanche, estimé plus utile de se concentrer sur les dispositifs auxquels participe aujourd'hui la défense au profit de jeunes en décrochage dont ce chapitre a permis de mettre en avant les caractéristiques principales suivantes :

- Jeunes de 18 à 25 ans ;
- Principalement des garçons ;
- Ne possédant pas le Diplôme National du Brevet ;
- Estimés entre 65 000 et 70 000.

4. Les dispositifs existants d'insertion des jeunes dont la défense est partie prenante

Deux dispositifs impliquant la défense existent afin de prendre en compte ces décrocheurs. Il s'agit :

- du Service Militaire Adapté (SMA), dédié à l'outremer et dans lequel les jeunes sont sous statut militaire,
- de l'Etablissement Public d'Insertion de la Défense (EPIDE) pour la métropole et qui est une structure civile.

L'étude du groupe de travail a clairement fait apparaître l'originalité et l'efficacité de chacun de ces deux dispositifs dont les capacités, principalement dans le cas de l'EPIDE, pourraient encore être augmentées. Elle a aussi montré tout l'intérêt d'autres actions, entreprises dans le cadre de partenariats (par exemple, l'opération "permis-sport-emploi") ou au travers de la pratique des achats socio-responsables, qui gagneraient à être plus connues en même temps que développées.

Chacun de ces dispositifs et actions est présenté de manière détaillée par l'un des chapitres II à V suivants.

Chapitre II/ Le Service Militaire Adapté

Structure militaire originale, dédiée à l'outre mer et à la formation, sous statut militaire, de sa jeunesse en difficulté, le SMA apparaît au groupe de travail comme un dispositif dont l'efficacité est régulièrement mise en avant par les diverses parties prenantes et dont le concept peut servir d'exemple.

1. Présentation générale du SMA

Le SMA est un dispositif relevant du ministère de l'outre-mer, créé en 1961 à la suite de la mise en place du plan Debré.

Organisme de formation à caractère éducatif et professionnel qui participe au concept européen de 1985 d'une formation professionnelle tout au long de la vie (loi de 2004), il offre à une partie de la jeunesse ultramarine en difficulté, sous statut de volontaire dans les armées, la possibilité d'un nouveau départ dans la vie avec un comportement citoyen et une vraie employabilité en proposant une formation globale sous statut militaire.

S'inscrivant dans le contexte particulier de l'outre mer, ses missions sont au nombre de 3 :

- **Eduquer et former**

Dans ce cadre, il dispense à des jeunes volontaires résidant outre-mer une formation humaine, comportementale, citoyenne et professionnelle afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

- Développer

Il contribue à la mise en valeur du département et de la région, notamment au travers de chantiers d'application.

- Intervenir

Il participe aux plans d'urgence et de secours aux populations en France comme à l'étranger.

Les critères pour devenir volontaire sont :

- Etre âgé de 18 à 25 ans, être né outre mer ou y être résident (une possibilité est ouverte à partir de 17 ans dans un parcours dit "sécurisé") ;
- Ne posséder aucun diplôme ;
- Etre en situation de chômage depuis au moins deux ans ;
- Etre apte à l'engagement dans les forces armées.

Les jeunes, appelés Volontaires du SMA, bénéficient d'une formation rémunérée à laquelle s'ajoute un hébergement global (logement et nourriture). Le parcours qui leur est offert peut, en théorie, durer de 6 à 24 mois.

Parmi ces volontaires, l'on compte 78% d'hommes et 22% de femmes.

Pour remplir ses missions, le SMA dont le volume des personnels d'encadrement est de 1000, dispose de 8 unités outre-mer (Polynésie française, Martinique, Guadeloupe, Guyane, Saint-Martin, Mayotte, Réunion et Nouvelle Calédonie), d'un détachement à Périgueux et d'un état-major à Paris.

Véritable dispositif militaire de formation professionnelle et d'insertion au profit des jeunes ultra-marins auxquels il propose une formation globale sous statut militaire, le SMA est engagé dans une montée en puissance initiée en 2009 et visant à doubler les effectifs à l'horizon 2016 avec un objectif terminal de 6000 stagiaires. En 2012, 4800 volontaires auront ainsi bénéficié du SMA. Tous placés hors budget de la Défense, commandé par un officier général et rattaché à la délégation générale à l'Outre-Mer (DéGéOM), le SMA reçoit ses ressources du programme 138, Emploi outre-mer.

2. Le SMA : un acteur de la formation continue

Le SMA est une structure militaire sans pour autant être « l'armée ». Il forme et encadre les jeunes d'outre-mer au niveau comportemental et professionnel.

Education et préformation

Afin de remettre en condition de réussite des jeunes en panne de projet et d'avenir et d'assurer la réussite du parcours de formation socio-éducative et professionnelle de ces volontaires, le commandement du SMA décerne le **Certificat d'Aptitude**

Personnelle à l'Insertion (CAPI) créé par une décision ministérielle.

Ce certificat valide la réussite du volontaire stagiaire aux quatre modules de formation :

- **Savoir être : Formation citoyenne** (50 heures). Sanctionnée par une attestation de formation citoyenne délivrée par les unités du SMA, elle permet au volontaire d'adopter un comportement citoyen durable avec l'acquisition des connaissances civique, juridique et sociale qui régissent la vie en société en vue de les mettre en pratique au quotidien. La formation théorique est complétée par l'effort d'éducation permanent exercé par l'encadrement militaire en insistant sur l'esprit d'équipe, l'autonomie et la mobilité qui sont systématiquement développés.
- **Savoir faire : Formation professionnelle** (800 heures). Sanctionnée par une attestation de formation professionnelle délivrée par les unités du SMA, elle a pour objectif l'acquisition des pré-requis professionnels par le volontaire. Celui-ci peut ainsi dès sa sortie du SMA obtenir directement un emploi ou suivre un perfectionnement dans le cadre d'une poursuite de formation diplômante.
- **Savoir lire, écrire, compter : Remise à niveau scolaire** (100 à 200 heures de français et mathématiques). Sanctionnée par un certificat de formation générale délivré par les services des inspections académiques d'outre-mer, elle répond au souci du SMA de mieux accomplir sa mission au profit de la jeunesse d'outre-mer.
- **Savoir secourir : Formation aux premiers secours** (20 heures). Sanctionnée par une attestation de secourisme délivrée par des formateurs habilités (prévention et secours civiques de niveau 1 –PSC1- du ministère de l'intérieur ou

certificat de sauveteur et secouriste du travail -SST- du ministère de la santé), elle a pour objectif de rendre le volontaire capable de porter secours dans des situations de la vie courante.

Ce parcours valide ainsi l'acquisition par le volontaire stagiaire de comportements (savoir-être et porter secours) favorables à l'intégration du citoyen dans la société, de compétences professionnelles (savoir-faire) et de connaissances générales (savoir) facilitant l'insertion professionnelle ; un ensemble de savoirs théoriques, par ailleurs, mis en pratique tant dans la formation militaire que professionnelle et citoyenne.

Un cadre global d'action qui permet un accompagnement permanent du volontaire et un suivi personnalisé

La formation délivrée par le SMA dépasse le cadre d'une simple formation professionnelle. Elle a pour ambition de redonner au volontaire l'envie de réussir par l'effort et le travail.

Le SMA a l'avantage de présenter une unicité de lieu et offre la possibilité, grâce à son statut militaire, de favoriser le passage du permis de conduire VL et le permis poids lourd.

Le but poursuivi est de donner aux volontaires un maximum d'atouts pour s'insérer durablement dans la communauté nationale, avec l'objectif ambitieux d'obtenir 80% de réussite et d'encourager la mobilité géographique.

Plusieurs secteurs professionnels sont concernés :

- Transport routier ;
- Tourisme ;
- Tertiaire ;
- Restauration ;
- Sécurité ;
- Mécanique automobile ;
- Métiers liés à la terre et à la mer ;
- Travaux publics ;
- Métiers du bâtiment.

L'objectif de performance du SMA se mesure par son taux d'insertion en fin de formation. Pour l'année 2011, celui-ci approchait les 75%.

Pour 60% des jeunes qui sortent de formation, l'insertion correspond à une inclusion directe dans l'emploi. Pour les autres, elle se traduit par une entrée en formation professionnelle qualifiante. Cette insertion est réalisée aussi bien sur les départements ou territoires d'origine qu'en métropole. Elle s'appuie dans toutes ces dimensions sur des partenariats locaux ou nationaux.

Le SMA entretient au niveau national et local des liens étroits avec de grands opérateurs nationaux ou régionaux. Des conventions sont signées au niveau central entre le SMA et LADOM (l'agence de l'outre-mer pour la mobilité), POLE EMPLOI, OPCALIA (organisme paritaire collecteur agréé) ou encore le MEDEF.

Dispositif singulier et unique, le SMA a connu plusieurs mutations depuis 1961. Résolument engagé dans la bataille pour l'emploi, il est une des réponses aux difficultés rencontrées par les plus fragiles dans la tranche d'âge 17-25 ans. La réussite de son action repose indubitablement sur la sécurisation des mesures de mobilité et sur la garantie du respect des arbitrages budgétaires obtenus pour la période triennale 2013-2015.

3. Le SMA et la métropole

En rapport avec son thème d'études, le groupe de travail a été amené à se poser la question de l'extension du dispositif au SMA à la métropole, prenant en compte le fait qu'il dispose déjà d'un détachement à Périgueux et est amené à former certains de ses jeunes au Centre militaire de formation professionnelle de Fontenay le Comte.

Le groupe est très rapidement arrivé à la conclusion que dans l'esprit des diverses parties prenantes ministérielles ou ultra marines, le SMA est une structure clairement dédiée à la formation des jeunes d'outre-mer. Aucune institution ne semble, par ailleurs, prête à voir son budget dilué dans une problématique plus large de réinsertion des jeunes sur l'ensemble du territoire national. Une extension du SMA à la métropole est donc, de ce fait, difficilement envisageable.

En revanche la situation de l'emploi outre-mer, à replacer au regard d'un effectif formé par le SMA qui est en augmentation, ne peut que mettre en avant l'intérêt de voir certains jeunes ultra marins qu'il aurait formés faire la démarche d'une recherche d'emploi en métropole. Il y aurait donc lieu de créer des conditions qui y favoriseraient l'insertion de ces jeunes en mettant en place une structure armée par du personnel du SMA auprès de laquelle ils pourraient trouver une aide pour la solution

des problèmes auxquels ils risquent d'être confrontés (recherche d'hébergement en foyer par exemple).

Le **groupe de travail propose** la création d'une "maison du Service militaire adapté" pour prendre en compte l'intérêt et la nécessité de développer une capacité d'accueil et d'aide à l'insertion professionnelle des ultras marins envoyés en métropole suite à leur formation au SMA.

Par ailleurs, le fait qu'il soit difficilement envisageable d'étendre le SMA en métropole n'empêche pas que l'on s'inspire de son concept pour imaginer un dispositif pour la métropole qui aurait le même objectif général d'insertion des jeunes défavorisés. C'est ce que le groupe de travail propose au chapitre VI. C'est aussi le dispositif qu'avait proposé en son temps (session 2000-2001) un groupe de la commission armées-jeunesse, projet à l'origine de ce qui sera l'EPIDE, finalement créé dans un cadre entièrement civil et décrit au chapitre suivant.

Chapitre III/ L'Etablissement Public d'Insertion de la Défense

L'EPIDE (Etablissement Public d'Insertion de la Défense) est un établissement public administratif, créé en août 2005 et placé sous la triple tutelle des ministères chargés de la Défense, de l'Emploi et de la Ville.

1. Mission et organisation générale de l'EPIDE

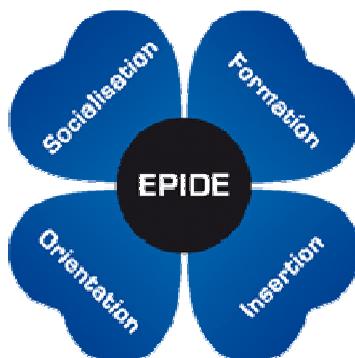
La mission de l'EPIDE est l'insertion sociale et professionnelle, en métropole, de jeunes adultes en difficulté âgés de 18 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ni emploi, en situation de retard ou d'échec scolaire (plus de 10% sont illettrés), ce qui les place en risque de marginalisation.

Les jeunes correspondant à ce profil intéressés par cette offre de services s'inscrivent librement dans un centre, en général le plus proche de leur lieu de résidence habituel : ils peuvent s'inscrire à l'EPIDE auprès de leur Mission Locale, lors de leur Journée Défense et Citoyenneté (JDC) ou directement via le site Internet de l'EPIDE : www.epide.fr .

En effet, les Journées Défense et Citoyenneté permettent d'identifier chaque année environ 60 000 jeunes en difficulté sur une classe d'âge de 800 000.

Pour réaliser cette mission, l'EPIDE propose à ces jeunes un parcours pédagogique adapté à leur situation et exclusivement dispensé sous le régime de l'internat de semaine.

L'EPIDE intervient comme un maître d'œuvre agissant sur quatre composantes permettant l'insertion sociale et professionnelle, compte tenu du profil des jeunes volontaires.



Ce parcours, qui peut en théorie durer de 8 à 24 mois, est d'un an pour 85% des jeunes accueillis dans les centres.

Les jeunes sont appelés Volontaires pour l'Insertion (VI).

Pour remplir cette mission, l'EPIDE gère 18 centres répartis sur le territoire métropolitain avec une capacité d'accueil de 2200 places.

Les centres EPIDE ont prévu d'accueillir 166 volontaires juniors (volontaire âgé de 16 à 18 ans) d'ici fin 2012. 12 centres sont concernés dans l'immédiat et 15 plus tard. Il s'agira de groupes de 4 à 17 jeunes intégrés avec les autres volontaires pour ne pas les mettre à l'écart.

L'EPIDE est co-financé par l'Union Européenne dans le cadre du volet central du Fonds Social Européen (FSE).

Il est habilité à développer des partenariats et des actions de coopération nationale ou internationale avec des collectivités

publiques, des entreprises, des organismes de formation publics ou privés.

2. Le projet pédagogique

Il s'appuie, pour l'essentiel, sur un suivi individualisé de chaque jeune et une offre de services complète pour son insertion durable.

Un cadre global d'action qui permet un suivi individualisé de chaque jeune durant son parcours à l'EPIDE

Le projet pédagogique vise à restaurer la confiance et l'estime de soi, ainsi que l'acquisition de l'autonomie et les codes et savoirs de base nécessaires pour devenir employable.

Le projet conjugue simultanément un travail en profondeur sur le savoir-être, une formation générale comprenant une mise à niveau scolaire et la mise en œuvre d'un projet professionnel devant déboucher sur l'emploi.

Le parcours, exclusivement dispensé sous le régime de l'internat de semaine, s'avère nécessaire pour obtenir des résultats probants pour ces jeunes en difficulté. Pendant ce laps de temps, l'approche individualisée se conjugue à une dynamique collective que permet le régime de l'internat et un cadre bien défini (horaires fixes, uniforme, règlement à respecter...). Ainsi, la vie en collectivité et cette double approche pendant plusieurs mois facilitent l'appropriation par les jeunes des codes et repères comportementaux indispensables à leur insertion dans le monde du travail et permettent de répondre aux attentes des entreprises.

Une offre de services complète pour une insertion durable

L'offre de services de l'EPIDE est construite afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes accueillis. Elle s'articule autour de la formation (générale et citoyenne) et du projet professionnel. Elle est adaptée et individualisée pour chaque jeune afin de répondre à ses besoins, dans le respect de

ses choix, lui permettant ainsi l'assimilation de savoirs et de compétences sociales. Ces apprentissages (savoir-être, savoir-faire, respect de l'autorité...) se réalisent en centres EPIDE où les jeunes effectuent un parcours très encadré, avec une discipline stricte définie par le règlement intérieur, des cours à effectif réduit (15 personnes en moyenne) et une organisation structurée.

2.1. La formation

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- assurer une remise à niveau des fondamentaux (français, mathématiques, sport, informatique, sécurité routière). Il est ainsi offert aux jeunes qui rejoignent l'EPIDE d'obtenir le CFG (certificat de formation générale), le PCIE (passeport de compétences informatiques européen), le SST (formation sauveteur secouriste du travail), le code de la route et de se présenter au permis de conduire tout en participant à des activités dynamiques propres à les ouvrir au monde et à la société ;
- aider les jeunes à surmonter les problématiques particulières telles que l'illettrisme ou l'apprentissage du français comme langue étrangère (FLE) ;
- permettre au jeune de s'approprier le sens et l'esprit des règles qui régissent notre société ;
- permettre au jeune de s'approprier un projet professionnel et d'acquérir les compétences cognitives ou les capacités physiques nécessaires pour le réaliser.

La formation générale

Elle se compose comme suit :

- la remise à niveau scolaire ;
- un programme de formation physique articulée en deux axes : l'éducation physique faite de séances de sensibilisation et d'échanges avec des professionnels de la santé et une pratique sportive régulière ;
- l'informatique avec la possibilité de passer le Passeport de Compétences Informatiques Européen (PCIE) ;
- la sécurité routière : sensibilisation des jeunes et préparation au permis de conduire ;
- la formation de sauveteur-secouriste du travail (SST).

La formation citoyenne

La formation citoyenne est concrétisée par « le parcours civique EPIDE » qui est une mise en perspective d'un ensemble d'apprentissages (acquisition de savoirs, actions concrètes...). Elle permet à chacun d'acquérir les compétences sociales et devenir ainsi acteur de la société.

2.2. Le projet professionnel

Les objectifs de l'accompagnement vers l'emploi recouvrent 3 volets professionnels (orientation, formation, insertion), ainsi que l'accompagnement sanitaire et social du jeune.

L'orientation professionnelle

Cette démarche de co-construction du projet au travers de l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) permet de :

- positionner le jeune en acteur responsable de son choix professionnel ;
- sécuriser son projet au travers de différents outils de validation (présentation de métiers porteurs, stages en entreprise...) ;
- impliquer fortement les grandes entreprises partenaires dans la phase de découverte des métiers ;
- agir sur les représentations négatives attachées à certaines filières et dépasser les stéréotypes masculin-féminin.

La formation professionnelle

Des moyens d'interventions sont mobilisés au profit du jeune pour répondre aux attentes des employeurs et mettre en adéquation les compétences des volontaires et les pré-requis exigés par le métier. Des formations sont réalisées au sein de certains centres qui répondent aux besoins des filières en tension (BTP, logistique magasinage, services à la personne, mécanique...).

L'insertion professionnelle

Les actions déployées pour aider les jeunes dans leur insertion s'appuient sur :

- une politique de développement de partenariats auprès des grands comptes, des entreprises locales et des relais socio-économiques ;

- une prospection soutenue des offres d'emploi, orientée en fonction du projet professionnel du jeune ;
- des ateliers (bourse de l'emploi, techniques de recherche d'emploi, rédaction du CV...) sont proposés dans le but de responsabiliser le volontaire et optimiser ses chances d'aboutir à la signature d'un contrat de travail ;
- un suivi post-embauche est assuré afin de sécuriser la trajectoire professionnelle du jeune.

L'accompagnement sanitaire et social du jeune

Un soutien et un appui sont apportés au jeune prioritairement dans les domaines de l'hébergement, du logement, de la mobilité et de la santé pour lui permettre de régler les problèmes périphériques qui constituent un frein à sa démarche professionnelle et à la réussite de son insertion durable dans l'emploi.

3. Les capacités de formation de l'EPIDE

Avant d'imaginer tout dispositif d'insertion nouveau auquel la Défense serait partie prenante, le groupe de travail, constatant les excellents résultats par l'EPIDE, s'est interrogé sur le volume de jeunes à former en vue d'optimiser les capacités d'accueil de la structure.

Force est de constater que :

- la capacité de certains centres pourrait être augmentée ;
- l'implantation géographique de plusieurs d'entre eux n'est pas attractive (L'EPIDE doit parfois mettre en place des liaisons en bus depuis les gares car les centres sont très éloignés des axes de communication) ;
- des régions sont privées de centres alors que les jeunes en difficulté y sont particulièrement nombreux (Il n'y a pas de centre en Poitou-Charentes, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées ou Languedoc-Roussillon) ;
- un vivier d'au moins 5000 jeunes existe qui pourraient facilement se porter volontaires pour rejoindre un centre si le dispositif des EPIDE était réaménagé ;
- l'augmentation des capacités d'accueil ferait diminuer le coût unitaire de la formation.

Le groupe de travail propose donc le doublement des effectifs accueillis en adaptant les budgets, les effectifs d'encadrement, les capacités de certains centres et les implantations géographiques.

Chapitre IV : les actions du type Permis - Sport - Emploi

L'opération "un permis pour un emploi" est une opération qui a été menée, pour la première fois, en Île-de-France en 2005 et qui est plus connue sous le nom de "105 permis".

Ses concepteurs étaient partis du constat que l'intégration sociale des jeunes défavorisés passait par l'emploi qui est souvent conditionné par la possession du permis de conduire. Or ces jeunes ne peuvent acquérir ce sésame très coûteux, alors qu'ils sont motivés et capables de l'obtenir.

L'opération s'était adressée à des filles et garçons de 18 à 28 ans, de nationalité française, en règle avec la Journée Défense et Citoyenneté (JDC), aptes médicalement et d'un niveau scolaire minimum 1^{er} cycle.

Les candidats avaient été sélectionnés par les Réservistes Locaux à la Jeunesse et à la Citoyenneté (RLJC), les missions locales, les travailleurs sociaux des mairies et des associations.

L'opération, d'une durée de 6 mois, avait comporté trois temps forts :

- L'apprentissage, puis la présentation aux examens du permis de conduire ;
- La préparation militaire ;
- La participation à une action citoyenne bénévole de 15 jours.

Le financement du permis (1500 €) avait été assuré par des entreprises prospectées par les Réservistes Citoyens (RC), la plupart de ces entreprises s'engageant à offrir des embauches.

Par ailleurs, ces jeunes avaient bénéficié d'un soutien financier de la part du Conseil Régional d'Île-de-France, durant les 5 mois de préparation au permis.

Le bilan de cette expérimentation avait été positif. Sur 118 stagiaires au départ, 113 ont terminé la préparation militaire, 93 avaient obtenu leur code, 62 le permis, 60 ont été embauchés et 15 autres devaient l'être. L'action "permis-sport-emploi" a donc été reconduite et se développe :

- En 2011, une soixantaine de jeunes de la région lilloise, en partenariat avec l'armée de l'air, se sont ajoutés aux 100 jeunes d'Île-de-France en partenariat avec la marine nationale ;
- En partenariat avec l'armée de terre, une soixantaine de jeunes de la région de Metz ont été accueillis en 2012, auxquels s'ajouteront, en 2013, une cinquantaine de jeunes de la région de Toulouse.

Tout en étant conscient de l'impossibilité dans lesquelles se trouveraient les armées, du fait des déserts militaires, pour généraliser cette opération, le groupe de travail a relevé tout l'intérêt de ce type d'action dès lors qu'une association ou une fondation fiable prend à son compte le montage du dispositif avec les entreprises, les organismes privés ou publics acteurs de la réinsertion, ainsi qu'avec les fédérations sportives.

Le groupe de travail propose donc que le ministère de la défense encourage, dès lors que les conditions d'environnement sont remplies, le développement dans le cadre de son plan "égalité des chances" de ces actions "permis-sport-emploi" ou de tout autre partenariat qui permettrait, dans le même esprit, de contribuer à la réinsertion de jeunes en situation de difficulté.

Chapitre V/ Les achats socio-responsables

A l'heure où notre mode de consommation montre ses limites (épuisement des ressources naturelles, dérèglements climatiques, menaces sur la biodiversité, conditions de travail inhumaines et régression sociale...), les pouvoirs publics ont plus que jamais un rôle d'exemple à jouer, et notamment par le biais de leurs achats. En effet, la commande publique représente un levier économique important, près de 15% du PIB.

Conscientes de ces enjeux, nombre de collectivités, d'établissements publics ou de ministères ont décidé de passer de l'intention à l'action en développant une commande publique responsable, plus respectueuse de l'environnement et du bien-être social. Regroupés au sein de réseaux régionaux d'acheteurs publics, ces différents acteurs mutualisent leurs expériences et innovent ensemble.

Le ministère de la défense a été amené, dans un passé récent, à mettre à profit cette démarche dans une démarche d'aide à l'insertion. C'est ainsi que, par l'intermédiaire des clauses socio-responsables et sous l'impulsion de la mission achats, il a réalisé 12 millions d'euros d'achats socio-responsables en 2010 (pour un objectif initial de 4 millions d'Euros), soit près de 4000 jours d'insertion. L'objectif fixé pour les années suivantes est de 50 Meuros.

Le groupe de travail a noté tout l'intérêt de cette démarche qui permet de contribuer à l'insertion de jeunes en difficulté sans que le ministère soit directement impliqué ou affecté par des contraintes excessives.

Le groupe de travail propose donc, quand l'objet du marché le permet et dès lors que la démarche est compatible avec le code des marchés publics, le développement de ces achats socio-responsables qui contribuent indirectement à l'insertion de jeunes en difficulté.

Chapitre VI/ L'extension du concept du service militaire adapté aux jeunes de métropole, en vue de contribuer, en complément de l'EPIDE, à l'insertion et à la cohésion nationale : les Unités militaires d'accompagnement à l'orientation professionnelle

Partant du constat que les jeunes sans diplôme vont accumuler les difficultés pour leur entrée dans la vie active, le groupe de travail a étudié un dispositif particulier pour l'accès à l'emploi des jeunes décrocheurs scolaires : les **Unités Militaires d'Aide à l'Orientation Professionnelle – UMAOP**.

En effet, face au désarroi et aux manques de repères, en particulier pour ceux qui sont en rupture avec la société, tant du côté familial que scolaire, l'armée peut représenter une des alternatives.

Ce dispositif innovant, qui se rapproche par certains points du Service Militaire Adapté, fait appel à un partenariat public-privé.

Les dispositions prévues dans ce modèle permettent, dès les premières semaines d'insertion, de donner des espérances très sérieuses d'emploi aux jeunes inscrits dans ce dispositif.

Du point de vue financier, le partenariat public privé permet à chaque institution ou partenaire impliqué dans ce projet de réaliser à moindre coût l'insertion professionnelle des décrocheurs scolaires.

1. Le dispositif des UMAOP

Les "Unités militaires d'accompagnement à l'orientation professionnelle" font partie d'un dispositif dont l'objectif est l'insertion professionnelle du jeune. Il consiste en un parcours comprenant une première partie sous statut militaire de 6 mois de type SMA, suivie d'une période de professionnalisation du type contrat de professionnalisation de 7 à 18 mois. Il est ouvert aux jeunes décrocheurs volontaires dans des régions où existent des bassins d'emplois.

Le dispositif s'adresse aux jeunes répondant aux critères suivants :

- Âgé de moins de 25 ans et de plus de 18 ans ;
- En décrochage scolaire ;
- Volontaire ;
- En bonne santé physique ;
- Sans condamnation (empêchant l'entrée en zone militaire).

Le recrutement serait assuré par l'ensemble des prescripteurs ayant une expérience incontestable dans l'accompagnement des jeunes en difficultés :

- Services sociaux des collectivités territoriales,
- Missions Locales pour l'Emploi,
- Points d'Accueil d'Information et d'Orientation,

- Pôle Emploi,
- etc. ...

Le parcours en unité militaire est marqué par quatre phases majeures : après une formation militaire initiale de un mois (les classes), le jeune est affecté dans un régiment spécialisé (Régiment du génie pour les jeunes intéressés par les travaux publics, Régiment du matériel pour les jeunes intéressés par la mécanique). Pendant cinq mois, le jeune passe le permis de conduire et se prépare au 1^{er} niveau de Certificat de Compétences Professionnelles (CCP1) des métiers inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Au 6^{ème} mois, il signe un contrat de professionnalisation avec une entreprise partenaire de la Défense.

Il s'engage, à titre de contrepartie, à servir comme réserviste ou comme bénévole (Croix-Rouge, pompiers, sécurité civile, etc.).

Du point de vue budgétaire, l'appel à différents ministères (Justice, Education nationale, Intérieur, Travail, Sport, Réussite éducative, Ville, Défense...), ainsi qu'à des entreprises partenaires et des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) limitera très fortement l'investissement financier de chaque acteur.

(cf tableau p.51)

2. L'organisation du dispositif

2.1. Une première partie sous statut militaire

Le premier mois se déroule au Centre de Formation Initiale des Militaires du rang (CEFIM)

Lors de la première semaine, le volontaire passe par une remise en condition physique et une intégration dans son nouvel environnement.

La présentation au drapeau a lieu en fin de semaine avec la réception du bandeau CEFIM/UMAOP.

Lors des deuxième et troisième semaines, l'instruction plus formelle débute pour une durée hebdomadaire de 38 heures. Une activité bivouac est prévue (une nuit sur le terrain) permettant aux jeunes de s'endurcir grâce à un entraînement physique intensif.

Lors de la 4ème semaine, les jeunes procèdent à leur première séance de tir FAMAS auxquels s'ajoutent les premiers démontages, nettoyages et remontages de l'arme.

Ils choisissent également le secteur professionnel (BTP, Réparation, Tertiaire, Industrie, etc) dans lequel ils évolueront au cours des mois suivants.

La période en régiment (du 2^{ème} au 6^{ème} mois),

Le jeune engagé, est basé dans un régiment spécialisé (comme, par exemple, un régiment du Génie pour le secteur du BTP ou encore un régiment du Matériel pour le secteur de la réparation).

Durant cette période, il poursuit des activités sportives et des activités de groupe (rassemblements, montées des couleurs, prises d'armes, etc. ...). En parallèle, il commence son instruction professionnelle.

Pour cela, au cours des deux première semaines, il fait le choix d'un métier (exemple dans le secteur du BTP, il choisit le métier de maçon, poseur de canalisations, conducteur d'engins, etc. ...).

En plus, il reçoit une formation de remise à niveau scolaire et une instruction en vue de l'obtention du permis de conduire.

(cf. tableau p. 54)

Au fur et à mesure de l'avancée de la formation, l'enseignement de remise à niveau scolaire diminue au profit de l'instruction professionnelle jusqu'à ce que le jeune en UMAOP soit en situation de satisfaire aux exigences du CCP1.

Il suit également des sessions de techniques de recherche d'emploi en vue d'obtenir un contrat de professionnalisation inscrit au RNCP à la sortie de la période militaire.

Par ailleurs, lors des six premiers mois un accompagnement devra être mis en place pour permettre aux volontaires de trouver une entreprise d'accueil pour le contrat de professionnalisation.

(cf tableau p.56)

2.2 Une deuxième partie en entreprise

Les volontaires de l'UMAOP intègrent une entreprise d'accueil dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ce contrat s'étale sur douze mois.

Pour maintenir le lien avec la nation et les valeurs militaires acquises lors de la partie sous les drapeaux, les jeunes s'inscrivent, comme réservistes ou comme bénévoles, dans un parcours d'appui civique auprès d'institutions diverses (pompiers, Croix-Rouge, sécurité civile etc. ...).

Le contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié.

Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

(cf tableau p.58)

3. La mise en œuvre du dispositif

Les facteurs clés de succès de la mise en œuvre du dispositif reposent sur son implantation territoriale et sur la prise en compte des freins éventuels, le logement en particulier.

Une implantation territoriale

Les unités militaires doivent être situées proches des bassins d'emploi. Une cohérence doit être apportée entre la spécialité de l'unité militaire et le secteur du bassin d'emploi.

(cf cartes p. 60)

On constate qu'il existe des territoires présentant à la fois des Bases de Défense et des Clusters. Ces espaces géographiques permettraient d'optimiser le déploiement des UMAOP en associant régiments spécialisés et entreprises d'accueil.

La question du logement

La question du logement à la sortie de la période en régiment est un point sensible car la résolution de ce problème permet de mettre en confiance et de fidéliser le jeune qui souhaite être autonome.

De plus, les déplacements fréquents entre le lieu de résidence et celui d'embauche peuvent devenir rapidement problématiques même si, pendant la période de professionnalisation, le salarié touche une rémunération et qu'il dispose de quoi gérer ses propres dépenses.

Le groupe de travail envisage de s'appuyer, quand cela existe, sur l'accompagnement social en place dans les entreprises partenaires mais aussi sur les caisses d'allocations familiales qui aident au logement locatif. Par ailleurs, les élus locaux peuvent aussi apporter un appui par les logements sociaux. Les foyers de jeunes travailleurs sont des dispositifs pouvant être mobilisés.

Dans tous les cas le montant du loyer doit être en rapport avec les ressources du jeune.

Certains locaux des ministères pourraient être mis à disposition et être ainsi davantage exploités. L'AFPA (l'association nationale de formation professionnelle des adultes) possédant également un vaste parc immobilier d'hébergement maillé assez finement sur l'ensemble du territoire, une négociation avec cette institution pourrait apporter des solutions.

En cas de difficultés majeures, le jeune doit être en mesure de solliciter les conseils, voire l'assistance, du référent UMAOP avec lequel le contact doit être conservé.

4. Le portage interministériel et le financement du dispositif

Le financement de ce dispositif dans sa phase en unité militaire et comportant l'accueil, la rémunération, l'encadrement, la formation et l'hébergement du volontaire devrait être assuré hors budget-défense, l'implication de la Défense en qualité de contributeur se faisant par la mise à disposition contre remboursement de cadres militaires et, probablement, d'infrastructures.

L'appui d'autres ministères, comme ceux en charge de l'Education nationale, de l'Emploi, du Travail, de la Jeunesse, serait requis pour cette première partie du dispositif et pour un co-financement.

Dans sa deuxième phase, le financement s'effectuerait sur la base du dispositif du contrat de professionnalisation. L'Agriculture, en plus des autres ministères déjà cités, pourrait y trouver une place. Le pilotage de ce dispositif pourrait être interministériel.

De la notion de coût à celle de rentabilité, les UMAOP un dispositif de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)

L'approche SROI (Social Return on Investment), développée aux Etats-Unis puis en Grande-Bretagne, propose un cadre pour

comprendre, mesurer puis valoriser l'impact social créé par une organisation pour un montant d'investissement donné.

S'inspirant de ce modèle, les structures de l'Insertion par l'Activité Economique donnent un nouvel élan à ceux et celles qu'elles accompagnent. Elles proposent des solutions concrètes aux enjeux de l'emploi de formation, d'autonomie et d'intégration des personnes éloignées du marché du travail et souvent à la frontière de l'exclusion sociale. De plus, nombreuses sont celles à agir dans le domaine de l'environnement ou à jouer un rôle local significatif dans des zones géographiques sinistrées sur le plan économique. Néanmoins, l'Insertion par l'Activité Economique peut apparaître coûteuse, dans la mesure où des subventions sont nécessaires pour compenser la sous-productivité des salariés en insertion, couvrir les dépenses en formation, rémunérer le sur-encadrement et financer l'accompagnement à la fois professionnel et social.

Appliquée à l'Insertion par l'Activité Economique, l'approche SROI vise à mettre en lumière ce que les structures du secteur apportent aux personnes en insertion et à la société dans son ensemble, en passant de la notion de coût à celle de rentabilité.

Le dispositif des Unités Militaires d'Aide à l'Insertion Professionnelle peut intervenir dans le cadre de l'Insertion par l'Activité Economique. Les budgets associés aux UMAOP correspondraient donc à un investissement permettant à terme la création de richesse par le jeune formé qui s'insérerait dans le monde professionnel.

Le groupe de travail propose que, dans une première phase, 4 centres expérimentaux soient mis en place.

Les effectifs se situeraient autour de 120 personnes, soit 30 par centre ; les sections de 30 jeunes permettant de faire une cohésion de départ, puis une gestion individualisée du parcours scolaire. Le découpage se ferait en sous-groupes de 15 jeunes, puis de 6-8 selon les activités avec des adultes formateurs.

Conclusion

Le groupe de travail a étudié avec intérêt les dispositifs existants, SMA et EPIDE, dont les spécificités particulières offrent une réponse pertinente à l'insertion professionnelle des jeunes.

Néanmoins, face au volume total des décrocheurs (140 000) dont le cœur de cible est estimé entre 65 000 et 75 000 jeunes, les capacités d'accueil du SMA et de l'EPIDE ne permettent pas d'absorber toute la demande.

Les propositions du groupe de travail de développer une capacité d'accueil et d'aide à l'insertion professionnelle des ultras marins envoyés en métropole avec la création d'une Maison du SMA, ou encore le doublement des effectifs de personnes accueillis à l'EPIDE en adaptant les budgets, les effectifs d'encadrement et les implantations géographiques, permettrait d'optimiser ces deux dispositifs.

Enfin, la création d'un dispositif dual associant une période militaire à une période en entreprise, dans des zones géographiques où l'insertion professionnelle des jeunes est difficile, apporte une réponse en métropole là où le SMA a réussi outre-mer.

**Liste des récents travaux publiés
par la Commission armées-jeunesse**

Session 2011-2012

Défense et service civique

Promouvoir la résilience chez les jeunes

Le service militaire adapté

Session 2010-2011

La réserve citoyenne des jeunes

Symbolique, tradition, cohésion nationale

Session 2009-2010

Le rôle social des armées

Session 2008-2009

La reconversion des jeunes en contrats courts

Scolarité partagée

Session 2007-2008

Egalité des chances, reconnaissance des savoir-être

Les attentes des jeunes en matière d'autorité

Session 2006-2007

Les Cadets de la Défense

La formation en alternance dans les armées