

RAPPORT

DU GROUPE DE TRAVAIL
"INSERTION DES JEUNES EN DIFFICULTE"

Session 2005 - 2006

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION | 3 |
| 1) L'Armée participe déjà largement à l'insertion de la jeunesse ... | 5 |
| a) Les jeunes engagés | 5 |
| b) Stages et actions ponctuelles..... | 5 |
| c) Les réservistes opérationnels et citoyens | 5 |
| d) Les brigades de prévention de la délinquance juvénile..... | 6 |
| e) Marine et jeunes en difficulté..... | 6 |
| Conclusion partielle sur l'engagement actuel des armées..... | 7 |
| 2) Il faut un cadre plus large | 8 |
| a) Au niveau politique, le Plan de cohésion sociale | 8 |
| b) Un niveau opérationnel : un réseau de partenaires | 8 |
| 3) Il faut que les jeunes cadres des armées participent à l'insertion des plus défavorisés | 9 |
| 4) Il faut compléter ou renouveler les expériences ponctuelles avant des décisions trop définitives | 10 |
| a) l'Etablissement public d'insertion de défense | 10 |
| b) les « 105 » permis | 11 |
| c) Jeunes en équipe de travail..... | 12 |
| d) Ville Vie Vacances | 12 |
| 5) Il faut améliorer et réorienter les actions qui peuvent servir à l'intégration | 14 |
| a) continuer le Service Militaire Adapté (SMA) hors métropole, éventuellement améliorer l'expérience de Périgueux et étudier la possibilité d'ouvrir un ou deux centres supplémentaires en Métropole pour les métropolitains..... | 14 |
| b) faciliter l'apprentissage et les contrats en alternance..... | 15 |
| c) étendre le dispositif RLJC à toute la France et le conforter dans son organisation. | 15 |
| d) poursuivre l'organisation des PMIPD (ex préparations militaires) et expérimenter un dispositif pour les plus jeunes type cadets. | 15 |
| e) Sport, Armées, jeunesse et associations. | 16 |
| f) Centraliser l'existant ?..... | 16 |
| 6) Les propositions à l'étude en France | 17 |
| a) le service civil volontaire | 17 |
| b) le service civique obligatoire | 17 |
| CONCLUSION | 18 |
| ANNEXES | 19 |
| Auditions d'associations | 20 |
| Audition d'UNIS-CITÉ | 20 |
| Audition de Mme RIGNY représentant l'APMCJ..... | 22 |
| Audition du Commandant PICARD | 23 |
| Audition des représentants du ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement. | 24 |
| Compte rendu de la visite à l'Etablissement d'insertion de défense (EID) de Montry | 27 |
| Intervention du Contrôleur général des armées Rochereau, directeur de l'EPID..... | 29 |
| Questions de la salle : | 38 |

INTRODUCTION

Le problème de l'insertion des jeunes en difficulté (60 000 par an) ou en très grande difficulté (20 000 par an) est devenu une cause nationale, 20% d'une classe d'âge quittant le système scolaire sans diplôme¹.

Le groupe de travail "Insertion des jeunes en difficulté" de la Commission Armées-Jeunesse chargé de réfléchir à la question : « quel rôle pourraient jouer les armées pour favoriser un meilleur accès à une pleine citoyenneté? », a vu se mettre en place, avant même de commencer ses travaux, le Plan gouvernemental de cohésion sociale, essentiellement tourné vers les jeunes sans qualification et connaissant de graves difficultés d'insertion.

Ainsi, le ministre de la défense, au sein d'une action interministérielle regroupant notamment le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, a été chargé, pendant l'été 2005, d'organiser et de mettre en place un établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) conduisant à un dispositif d'insertion des jeunes de 18 ans à 21 ans, qui a pris le nom de Défense 2ème Chance (D2C).

Il était donc trop tôt pour faire un audit de cette nouvelle structure, trop tard pour la proposer en poursuivant l'idée du SMA Métropole et hors de propos de proposer une nouvelle structure ou une nouvelle organisation.

Le groupe de travail s'est donc attaché à faire un inventaire des actions, nombreuses, que les armées ont déjà engagées, en insistant sur les points susceptibles d'être améliorés simplement et facilement. Il a cherché à mieux appréhender l'ensemble des dispositifs mis en place pour l'insertion des jeunes en difficulté afin de faciliter une synergie interministérielle.

Fort de ces analyses complétées par de nombreuses auditions du secteur public et du monde associatif, le groupe de travail n'a pas imaginé une nouvelle organisation mais a préféré, dans un premier temps, proposer une meilleure coordination interministérielle et inter-services des actions engagées.

Ce rapport est plus un rapport d'étape qu'un document finalisé. Il conviendrait maintenant de travailler sur des actions précises, voire ponctuelles, tant le domaine de l'insertion est vaste et les actions des armées multiples.

Notre rapport abordera les fruits de nos réflexions au travers de six thèmes qui mettent en évidence, dans un premier temps, que la Défense participe déjà à l'insertion des jeunes, le besoin d'une meilleure coordination interministérielle, la nécessité de former les jeunes cadres de l'armée aux problématiques de l'insertion.

Dans un second temps, nous nous attacherons à la nécessité de compléter et / ou renouveler certaines expériences, l'amélioration et la réorientation d'actions qui peuvent servir à l'intégration.

Enfin nous évoquerons, sans nous y attarder, le service civil volontaire et le service

¹ Source Direction du service national à l'occasion des JAPD

civique obligatoire.

Pour la Commission, le terme générique « jeunes » recouvre la période qui commence après la scolarité obligatoire (environ 16 ans) l'adolescence donc, et inclut les jeunes adultes au moins jusqu'à 25 ans, voire jusqu'à 30 ans étant donnée la réalité sociale actuelle.

Pour la Commission, l'expression « jeunes en difficulté » réfère les difficultés rencontrées par les jeunes, d'ordre social, économique, scolaire, psychologique, culturel, linguistique, scolaire... et surtout le cumul de certaines de ces difficultés.

Dans le domaine des idées, c'est la conscience d'appartenir à la nation, c'est la reconnaissance des valeurs communes républicaines sur lesquelles elle est fondée et qui se concrétisent par la réalisation des droits civils, politiques, sociaux, culturels, économiques, individuels et des devoirs qui leur correspondent.

Dans celui de l'action, c'est le développement de l'individu en harmonie avec ce collectif qu'est la société, c'est-à-dire, apprendre à vivre ensemble et agir au quotidien dans l'intérêt général.

L'insertion et l'intégration sont des termes difficiles à définir car ils sont connotés négativement. En effet, ils impliquent une exclusion préalable et une adhésion à une norme a posteriori. Pour la commission, l'insertion est la démarche qui consiste à (ré) introduire quelqu'un dans un groupe auquel il n'appartient pas, n'appartient plus, ou a le sentiment de ne pas appartenir ; et ce, en lui donnant les moyens d'y retrouver sa place, sa juste place, le sentiment d'appartenance.

L'insertion a pour objectif de lutter contre l'exclusion, la précarité et le mal-être.

Pour la Commission, les insertions sociale et professionnelle sont indissociables. Ce sont différents dispositifs qui enclenchent des processus dynamiques par l'activité économique et l'environnement professionnel.

L'insertion influence le rapport à soi, aux autres, au travail, au monde. Elle nécessite un accompagnement et un suivi à long terme.

Ce rapport comporte trois annexes.

1) L'Armée participe déjà largement à l'insertion de la jeunesse

a) Les jeunes engagés

L'intégration des jeunes en difficulté est, depuis longtemps, une réalité pour le ministère de la Défense. En effet, les forces armées ouvrent leurs rangs aux jeunes quelle que soit leur origine dès lors qu'ils réunissent les aptitudes requises. Elles comptent dans leurs rangs une large représentation de toute la société française et contribuent ainsi à favoriser l'intégration et la promotion sociale des plus défavorisés. Acteur majeur de l'emploi et de la cohésion sociale, la défense est le premier employeur de jeunes. Ainsi 35 000 jeunes sont recrutés tous les ans dont 7500 sont sans qualification et sans formation. Si les engagements annuels passent de 30 000 à 25 000, c'est 5 000 jeunes en difficulté qui ne rejoindront pas les rangs de l'armée. Pour cette catégorie, l'opportunité est offerte de bâtir une première expérience professionnelle solide de même qu'une expérience sociale et humaine gratifiante au sein de l'institution militaire, véritable outil de brassage humain et acteur d'intégration sociale. Enfin, pour ceux qui ont souscrit des contrats, une réinsertion professionnelle est mise en place, avec des taux de réussite qui n'existent nulle part ailleurs, puisque 90% de ces jeunes trouvent ensuite un CDI dans le secteur privé.

b) Stages et actions ponctuelles

Les stages découvertes de la classe de 3^{ème} s'effectuent de plus en plus souvent dans les unités des forces armées, par contacts individuels avec les unités proches du domicile des élèves. Il serait souhaitable de les faciliter et de les développer.

Chaque année la Commission armées - jeunesse récompense par son « Prix Armées – Jeunesse », des actions contribuant à renforcer le lien entre les Armées et la Jeunesse. La condition essentielle est que leur réalisation réunisse de jeunes civils et des militaires et que leur objet soit directement lié au monde de la Défense, y compris dans son volet mémoire.

L'abondance des dossiers de candidature, leur diversité et leur originalité révèlent l'existence, jusque là insoupçonnée, d'une multitude d'actions généreuses, motivées dont beaucoup favorisent l'insertion. Elles sont menées au niveau local, très souvent en partenariat avec l'Education nationale ou le milieu associatif.

c) Les réservistes opérationnels et citoyens

Les réservistes opérationnels et citoyens œuvrent déjà dans un souci de cohésion sociale et d'insertion, et en particulier les RLJC qui ont été créés par le ministre en 2003 dans un but unique d'insertion

Lors de la professionnalisation, le législateur a craint un isolement des armées, vis-à-vis du reste de la Nation.

Il a donc été créé, en 1999, les Réservistes Citoyens, seconde composante de la Réserve Militaire.

La Réserve Opérationnelle (RO) est constituée de volontaires, ce sont des militaires, professionnels à temps partiel, qui oeuvrent au côté des militaires d'active, en remplacement ou en complément.

La Réserve citoyenne est constituée de civils (qui peuvent avoir ou non un passé militaire) qui ont pour rôle de renforcer le lien Armées Nation. Ils sont alors des « collaborateurs bénévoles du service public ».

Au sein de la RC, notre ministre actuel a mis en œuvre un dispositif expérimental : les Réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté, les RLJC.

Ils ont pour rôle de participer à la cohésion sociale auprès des jeunes en difficulté. Ils les informent sur la défense et sur les possibilités que celle-ci peut leur apporter.

Comme les autres ils agissent en tant que réservistes citoyens lors d'activités décidées ou agréées par le commandement.

C'est dans ce cadre qu'ils ont œuvré en Ile-de-France dans l'opération 105 permis en 2005.

Pour le cycle 2006-2007, le Gouverneur militaire de Paris a décidé qu'ils participeraient à l'information et au recrutement au profit de "Défense 2^{ème} chance".

Ils sont actuellement 14 à être agréés et 3 sont en cours d'agrément, mais ils restent surtout en Ile-de-France. Il n'y en a que très peu ailleurs.

Au niveau national il conviendrait qu'ils soient bien plus nombreux compte tenu de l'ampleur des problèmes et du nombre de zones urbaines sensibles (ZUS) dans lesquelles il faudrait qu'ils s'investissent.

Ils sont non seulement bénévoles mais gardent à leur charge les frais qu'ils engagent dans leurs actions. On peut regretter que les moyens mis à leur disposition pour remplir leur mission soient extrêmement modestes.

d) Les brigades de prévention de la délinquance juvénile

Les brigades de prévention de la délinquance juvénile de la gendarmerie nationale (BPDJ), dans leur seule mission de prévention (80% de leur activité), réalisent un vrai travail d'insertion, en préparant et encadrant des activités à caractère culturel, ludique ou sportif au profit de jeunes en difficulté. L'action des BPDJ s'exerce principalement dans les zones urbaines sensibles où la gendarmerie est en charge de la sécurité publique, et dès lors qu'il est constaté dans ces quartiers un déficit d'animation au profit des jeunes. Cette action préventive a pour but d'empêcher les manifestations d'incivilité et de délinquance dont les mineurs sont auteurs ou victimes, en rétablissant la notion de règles. A cet effet, les BPDJ mettent en œuvre des modes d'action variés qui s'étendent de la présence soutenue, visible et apaisante auprès des jeunes, aux relations avec les familles, les bailleurs et les acteurs sociaux, et aux missions d'information, d'éducation et de médiation.

e) Marine et jeunes en difficulté

En 1996, la Marine décide d'ouvrir une filière de recrutement originale orientée vers les jeunes en difficulté ou sans qualification. Elle signe le 3 juillet 1996 un

accord cadre avec la Délégation Interministérielle à l'insertion des jeunes (DIJ).

La filière « engagés initiaux de courte durée » (EICD) est née.

Offrant par définition peu de possibilités de progression, les contrats sont pensés comme courts : initialement d'une durée de deux ans, ils sont rapidement portés à trois ans et rendus renouvelables.

Totalement insérés dans l'institution qui a dû également adapter ses méthodes de formation et de management, ils se voient offrir par la marine bien plus qu'un simple travail. Cette expérience professionnelle variée est un tremplin vers un emploi stable, tremplin garanti par un accompagnement personnalisé vers le retour à la vie civile.

La marine nationale propose à ces jeunes en difficulté ou sans qualification des contrats d'une durée de 3 ans, renouvelables 2 fois. Pendant les 3 ans (minimum) passés au sein de la marine, ils se créent des repères, ils apprennent à s'insérer dans une structure exigeante et à respecter les règles. Mobilisés, réalisant des tâches, certes simples, mais avec conscience, ils apprennent à travailler dans tous les sens du terme.

Ils ont aussi le temps, avec l'aide de consultants spécialisés, de réfléchir à leur avenir et de progresser dans la construction de leur projet professionnel de retour à la vie civile.

Les EICD sont rémunérés au SMIC dès le premier mois de contrat. A ce traitement, s'ajoutent logement et nourriture gratuits et primes éventuelles.

Le recrutement s'effectue tout au long de l'année. Il est mené en collaboration avec les missions locales (ML) et les Points d'Accueil d'Information et d'Orientation (PAIO). Lors de leurs entretiens d'évaluation avec les jeunes, les accompagnateurs des ML et des PAIO peuvent évoquer les possibilités offertes par la marine.

Conclusion partielle sur l'engagement actuel des armées

Ces savoir-faire des armées, si souvent sollicités, parfois critiqués, et avec le temps presque toujours reconnus, faut-il encore les mobiliser davantage au moment où notre pays connaît un taux de chômage des jeunes des plus importants en Europe et où les difficultés d'intégration des jeunes sont de plus en plus évidentes ?

Quel rôle pour les armées ? Améliorer tout ce qui se fait déjà en terme d'insertion des jeunes ou innover dans d'autres expériences ? Le choix du groupe se porte sur l'amélioration de l'existant que l'on vient d'évoquer.

2) Il faut un cadre plus large

Lorsqu'elle agit en faveur de l'insertion des jeunes, la Défense prend place dans un dispositif d'ores et déjà organisé. Il en irait ainsi également à l'égard des initiatives nouvelles qu'elle pourrait être amenée à prendre. Ce cadre global combine une approche interministérielle découlant d'une politique volontariste et un réseau d'acteurs associatifs pour la mise en œuvre concrète des mesures d'insertion.

a) Au niveau politique, le Plan de cohésion sociale

S'il en était besoin, les événements des banlieues en novembre 2005 ont montré la nécessité impérieuse d'une intervention des pouvoirs publics en faveur de l'insertion de certaines catégories de jeunes que l'on dit "en difficultés". Une telle politique existait auparavant, mais ses insuffisances imposaient qu'elle soit renouvelée. Tel a été l'objectif du Plan de cohésion sociale découlant de la loi du 18 janvier 2006, renforcée par la loi sur "l'égalité des chances", notamment.

Afin d'être en mesure de se faire une opinion aussi précise que possible sur le dispositif en vigueur, le groupe de travail a auditionné plusieurs responsables du ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, notamment M. OSWALD, (cf. compte rendu d'audition joint en annexe). Ce dispositif combine des mesures concrètes dans trois domaines :

- l'emploi et l'insertion professionnelle ,
- l'accès au logement,
- l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination.

b) Un niveau opérationnel : un réseau de partenaires

Le renforcement financier des possibilités d'aider les jeunes en difficulté était une nécessité. Mais il n'atteindrait pas son objectif sans un effort plus important de la part des organismes chargés de mettre en œuvre cette politique.

Ces acteurs sont en premier lieu des organismes publics ou assimilés : ANPE, AFPA, ASSEDIC et collectivités territoriales qui se sont investies davantage dans la concrétisation de cette action. La baisse du chômage leur est en partie redevable. Les partenaires les plus proches du terrain demeurent les associations. Leur intervention est irremplaçable car elles combinent l'aide à l'insertion professionnelle et l'éducation à la citoyenneté sans laquelle aucun résultat tangible et durable ne pourrait être atteint. Un exemple de ce partenariat est donné à travers l'action de l'association APMCJ², telle que l'a décrite Mme RIGNY, une de ses responsables, dans son audition par le groupe de travail (cf. compte rendu d'audition en annexe). Une mention particulière doit être faite en ce qui concerne les associations qui interviennent dans le domaine de l'engagement volontaire dont le concours peut également être recherché (cf. compte rendu d'audition d'UNICITE et de Cotravaux). Enfin, c'est au niveau des missions locales que ce dispositif se concrétise

² Association pour une meilleure citoyenneté des jeunes.

3) Il faut que les jeunes cadres des armées participent à l'insertion des plus défavorisés

Cette nécessité pourrait se traduire par un engagement dès l'école de formation sous forme de parrainage. En effet, à l'instar des grandes écoles de commerce ou des écoles civiles d'ingénieurs, les élèves des écoles d'officiers (Terre, Mer, Air, Santé, Gendarmerie, etc...), de l'Ecole polytechnique et des écoles d'application d'armes, pourraient, à titre volontaire, assurer un parrainage au bénéfice de jeunes défavorisés, en les aidant dans le courant ou à la fin de leur scolarité (CAP, BEP, BAC professionnel) voire au moment de leur insertion professionnelle.

Des difficultés vont apparaître pour conduire cette action et les risques, soulignés par certains membres du groupe, de rupture des relations parrain-filleul sont évidents mais il est important que les militaires, et en particulier les officiers, aient conscience de ce risque.

On peut penser, parfois, qu'il y a trop de distance entre un polytechnicien et un jeune en difficulté, et que le courant risque de ne pas passer. Cependant, la majorité du groupe de travail considère, qu'il existe, chez chaque jeune, un besoin d'excellence qui se constitue par le regard et l'attention portés sur lui.

Par ailleurs, cette première expérience ne peut être que favorable pour un jeune élève officier qui ne tardera pas, dans son commandement, à être confronté à des jeunes fort semblables à ceux qu'il aura aidés.

Pour que cette action puisse se réaliser, il paraît nécessaire d'établir une convention de jumelage ou de coopération, entre chacune des écoles militaires et les établissements d'enseignement professionnel environnants, afin de pouvoir mettre en rapport les élèves officiers et les jeunes en difficulté, dans un cadre institutionnel préétabli, avec l'accord de toutes les parties.

Une autre formule, plus individualisée, pourrait être recherchée par l'établissement d'une convention avec une mission locale, un réseau de parrainage qui existe dans tous les départements, ou une association d'insertion. Cette formule permettrait à l'élève officier d'acquérir l'expérience pratique du terrain en liaison avec la mission locale ou l'association.

Pour réussir cette opération peu coûteuse et intéressante pour le rapprochement armée-nation, il convient de veiller à trois points :

- Surmonter les difficultés, les contraintes, l'éloignement de certaines écoles militaires des centres urbains, la surcharge des programmes, le temps trop court passé à l'école, les périodes de manœuvres, etc.
- Instituer, à l'instar des écoles civiles, pour les examens de sortie des écoles militaires, des unités de valeur, optionnelles, relatives à ce parrainage, capitalisables, qui serviraient aux élèves officiers volontaires de bonus pour l'obtention de leur diplôme final.
- Assurer, en préalable à ce parrainage, une formation des élèves-officiers aux problèmes rencontrés par ces jeunes et une information en liaison avec les acteurs sociaux, sur le milieu très particulier dans lequel ils évoluent.

4) Il faut compléter ou renouveler les expériences ponctuelles avant des décisions trop définitives

a) l'Etablissement public d'insertion de défense

Le dispositif a fait l'objet, dès août-septembre 2005, des décrets et textes d'application y compris le règlement intérieur applicable aux centres de formation des jeunes. Le groupe de travail, face à ce corps de textes législatifs, se limite à un accompagnement positif et constructif de la montée en puissance de cette mesure. L'ensemble de la CAJ, a auditionné, en janvier 2006, la CGA ROCHEREAU, directeur général de l'Etablissement public d'insertion de défense - EPIDe, et le groupe de travail a été informé des étapes générales du développement encore trop lent de ce plan d'insertion et de formation. Il a effectué, le 7 juin 2006, une visite d'étude au Centre de Montry (77), dont le compte rendu figure en annexe.

Le groupe de travail formule les remarques suivantes :

- Aujourd'hui, l'Etablissement Public, dans sa phase encore initiale, gère directement de PARIS, un dispositif qui a commencé en Ile-de-France. Quand il aura l'envergure nationale qui lui permettra d'atteindre l'objectif de 20 000 jeunes, il sera nécessaire d'assurer à l'EPIDe une réelle décentralisation qui pourrait reposer en partie sur les organismes territoriaux du Service National.

En effet, pour se développer efficacement, le dispositif a besoin, entre autres, des financements des collectivités locales, (mairies, conseils généraux et régionaux) qui donneront lieu à des négociations, conventions et suivis qui ne pourront être entrepris que par des personnalités locales, connues des décideurs financiers de terrain.

- De même, quand l'EPIDe aura 20 ou 30 centres répartis sur le territoire, le contrôle et l'accompagnement de ces centres ne pourra se faire qu'en liaison avec une autorité régionale ou locale.

Dans tous les cas, un lien fort entre les organismes territoriaux du Service National et les centres EPIDe doit être réalisé, pour assurer une bonne liaison JAPD-D2C et mieux corrélér les bilans des JAPD et des Centres Défense 2^{ème} Chance.

Il conviendra aussi de resserrer les liens entre les Centres et les partenaires de l'Insertion :

- avec les missions locales, naturellement chargées de gérer les jeunes sans emploi et d'assurer le suivi des jeunes reconnus par la JAPD en grande difficulté de lecture. Ces liens sont actuellement fortement instaurés dans les centres existants. Il est important que les directeurs des centres futurs aient une bonne formation sur le rôle des différents décideurs locaux (politiques, financiers, sociaux) ainsi que sur le réseau local d'entreprises.
- avec la protection judiciaire de la jeunesse,
- avec les travailleurs sociaux (DASS, DSD, Mairies, éducateurs),
- avec l'ANPE,
- avec les associations d'insertion,

- avec les collèges, lycées, centres de formation d'apprentissage (CFA) et la mission générale d'insertion (MGI) des rectorats.

Il conviendra de se pencher avec attention sur la localisation et l'adaptation des lieux retenus. Le régime de l'internat, la qualité des apprentissages, conditionnent des lieux adaptés. Les centres doivent être assez proches d'une ville pour faciliter les sorties des volontaires. Les jeunes ne disposant que de faibles ressources, il serait intéressant de les faire bénéficier d'avantages "transport".

Les centres doivent déjà avoir une vocation pédagogique. Leur réaménagement, notamment à cause de l'internat et de la mixité, entraînera des dépenses importantes qu'il faudra partager entre l'Etat, les Collectivités locales et les fonds européens.

Les cadres que sont les militaires retraités ou en fin de contrat devront être sélectionnés et surtout recevoir une formation préalable. Il faudra veiller à ce que leur rémunération prenne bien en compte la disponibilité en termes horaires dont ils font preuve auprès des jeunes.

Enfin, le groupe de travail s'est interrogé sur le public des jeunes admis dans les centres. Il souhaite qu'au-delà des Français, il puisse être étudié la possibilité d'admettre de jeunes étrangers, ce qui semble supposer un réaménagement de l'article L130-1 du code du Service National, sauf à considérer qu'un jeune étranger est en règle avec la JAPD puisqu'il n'y a pas été convoqué...

La lenteur de la mise en place des crédits nécessaires tranche avec la volonté affichée par le gouvernement de s'attaquer à ce problème de l'insertion.

b) les « 105 » permis

L'opération "un permis pour un emploi" est une opération menée en Ile-de-France, plus connue, sous le nom de "105 permis".

L'intégration sociale des jeunes défavorisés, passe 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'est adressée à des filles et garçons de 18 à 28 ans, français, en règle avec la JAPD, aptes médicalement et d'un niveau scolaire minimum 1^{er} cycle.

Les candidats ont été sélectionnés par les Réservistes Locaux à la Jeunesse et à la Citoyenneté (R.L.J.C.), les missions locales, les travailleurs sociaux des Mairies et des associations.

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

1. l'apprentissage puis la présentation aux examens du permis de conduire.
2. la préparation militaire.
3. la participation à une action citoyenne bénévole de 15 jours.

Le financement du permis (1500 €) a été assuré par des entreprises prospectées par les Réservistes Citoyens (RC), la plupart offraient ensuite, des embauches. Par ailleurs, ces jeunes ont bénéficié d'un soutien financier de la part du Conseil Régional d'Ile-de-France, durant les 5 mois de préparation au permis.

Cette expérimentation est terminée, et son bilan est positif. Sur 118 stagiaires au départ, 113 ont terminé la PM, 93 ont obtenu leur code, 62 le permis, 60 sont embauchés et 15 vont l'être.

Le groupe de travail, propose de porter à 1000 cette expérience, au niveau national.

Les contraintes pour les armées sont la visite médicale et la période de préparation militaire (PM).

Représentée au sein du groupe de travail, l'armée de terre se montre très réticente à l'idée de la poursuite de cette opération.

c) Jeunes en équipe de travail

L'association Jeunes en Equipe de Travail (JET) aurait 20 ans cette année. La Commission à travers le préambule du rapport d'étape du groupe "Engagement des jeunes" (session 2003 - 2004), a regretté la suppression "discrète" du dispositif du JET (cf bulletin n°51 de la CAJ).

Créée en 1986 par l'Amiral BRAC DE LA PERRIERE, son objectif était d'aider le ministre de la justice dans sa mission de réhabilitation sociale des délinquants avec l'aide des moyens du ministère de la Défense.

Encadrés en permanence par des militaires d'actives volontaires et répartis en équipe de travail, ces jeunes de 16 à 30 ans, menaient une vie sportive et dynamique, participaient à des chantiers extérieurs et recevaient une formation personnalisée avec remise à niveau scolaire et professionnel.

La Commission souhaitait rendre hommage à cette très belle action de la Défense, hélas arrêtée depuis 3 ans.

d) Ville Vie Vacances

L'opération « Ville-Vie-Vacances », organisée par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale est un dispositif interministériel créé en 1982 et qui a été étendu progressivement à l'ensemble des départements du territoire national. Elle s'adresse aux jeunes en difficulté en leur permettant de pouvoir bénéficier d'un accès à des activités culturelles, sportives et de loisirs ainsi que d'une prise en charge éducative durant leur temps de vacances. Le ministère de la défense apporte son concours à ces opérations sous deux formes :

- l'organisation de stages payants dans des formations militaires d'une durée maximale de cinq jours en proposant des activités sportives éventuellement assorties d'actions éducatives ;
- la participation de la gendarmerie à des actions à caractère éducatif axées sur la prévention de la délinquance juvénile et la sécurité de prévention.

Ces stages, environ une douzaine pour les trois armées, sont proposés à des organismes accueillant des jeunes en difficulté (associations, centre sociaux, ...). Leur organisation générale fait l'objet d'une convention entre le préfet du département d'origine des stagiaires, l'organisme bénéficiaire et l'autorité militaire organisatrice.

Chaque stage, qui se déroule du lundi au vendredi, est ouvert à 10 à 15 stagiaires, de 12 à 18 ans en moyenne. Ceux-ci sont encadrés par du personnel de leur organisme d'appartenance et également par quelques militaires.

Au cours de l'été 2005, 9 stages ont été organisés pour un total de 83 stagiaires de 11 à 18 ans. Les principales activités effectuées ont été les suivantes : VTT, escalade, course d'orientation, sports collectifs, « paint-ball », parcours d'obstacles, canoë, voile, informatique, formation aux premiers secours, randonnée, visites touristiques, culturelles et d'installations militaires (bateaux, sémaphore, etc.).

En tout état de cause le nombre des jeunes en voie de marginalisation est tel que plusieurs dispositifs peuvent travailler à y remédier simultanément

5) Il faut améliorer et réorienter les actions qui peuvent servir à l'intégration

a) continuer le Service Militaire Adapté (SMA) hors métropole, éventuellement améliorer l'expérience de Périgueux et étudier la possibilité d'ouvrir un ou deux centres supplémentaires en Métropole pour les métropolitains.

Une délégation du groupe de travail s'est rendue au Ministère de l'outre-mer et a rencontré le général Rémy FRETILLE (commandant le SMA) pour approfondir sa connaissance d'un dispositif d'insertion à destination de nos compatriotes ultramarins.

Le SMA apparaît comme un dispositif adapté à la population qu'il sert, pouvant même se transformer en une force d'appoint militaire mobilisable en cas d'événement grave (cyclone, etc...). Avec un taux d'insertion de 70 % (dont 10 % en métropole) et une représentation de 20 % de femmes (jugée encore insuffisante), le SMA réalise ses objectifs.

Créé en 1961, il est présent aujourd'hui dans toutes les collectivités territoriales d'outre-mer et à Périgueux. Les régiments du SMA accueillent environ 3000 jeunes par an. Les stagiaires reçoivent une formation professionnelle et militaire adaptée d'une durée de 12 à 24 mois qui peut déboucher sur un CAP.

Les stagiaires rencontrent le plus souvent des difficultés d'ordre comportemental et/ou liées aux coutumes locales. La formation et la préparation des cadres sont ainsi fondamentales. Une meilleure veille économique locale permettrait d'améliorer l'évaluation des besoins et de fournir une réponse plus adaptée aux demandes des collectivités territoriales et des entreprises locales.

L'augmentation du nombre de femmes reste une priorité. Une réflexion est menée afin d'élargir les formations aux métiers du tourisme. L'étude de passerelles avec l'AFPA et les GRETA devrait favoriser l'accès à des formations de type CAP. Les formateurs du SMA, eux mêmes anciens appelés du SMA, peuvent servir pour une durée limitée à 48 mois. Il est donc important de songer à la reconversion des ces personnels, soit dans les armées soit dans la société civile, dès le début de leur contrat.

Les contraintes budgétaires restent fortes. Le développement des actions, l'entretien et le renouvellement du matériel, l'augmentation du nombre de jeunes accueillis influent directement sur le budget de fonctionnement du SMA ³. Cependant, l'implication des personnels et les résultats obtenus avec le type de public accueilli concourent à envisager la possibilité du déploiement d'un tel dispositif en métropole, comme l'avait proposé, en 2000, un groupe de travail de la commission Armées Jeunesse.

³ Le budget du SMA est entièrement à la charge du ministère de l'outre-mer et les ressortissants du ministère de la défense sont en "partex".

b) faciliter l'apprentissage et les contrats en alternance

L'apprentissage représente un enjeu fondamental :

- Pour les jeunes à la recherche d'une formation adaptée à leurs besoins et débouchant sur un métier.
- Pour les entreprises qui ont besoin de jeunes qualifiés ayant une expérience concrète de la vie active et immédiatement opérationnels.

Les armées peuvent être un des partenaires de cet objectif national qu'est l'insertion par l'apprentissage comme réponse à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans qualification.

Pendant une durée de 2 à 5 ans des jeunes de 17 à 25 ans pourraient, tout en assurant une fonction militaire, être affectés à des postes nécessitant une formation professionnelle avec apprentissage « sur le tas ». A partir de cette expérience, en s'appuyant sur le dispositif de la valorisation des acquis et des partenariats avec les centres de formation des apprentis dépendant des chambres consulaires, les jeunes pourraient prétendre à des diplômes professionnels, type CAP, BEP, BP, BM.

Les armées ont déjà une expérience pour l'accueil des jeunes sans diplômes (ex: les contrats courts marine). Il s'agirait d'aller plus loin dans la délivrance d'acquis professionnels nécessaires à l'obtention d'un emploi dans la vie civile.

c) étendre le dispositif RLJC à toute la France et le conforter dans son organisation.

Les réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté sont aujourd'hui trop peu nombreux et concentrés sur l'Ile de France. Pourtant leur action s'inscrit bien dans le dispositif d'insertion. Il conviendrait de mieux structurer ces réservistes citoyens et de leur donner quelques moyens d'action en plus d'une reconnaissance plus officielle. Enfin, il faut promouvoir les RLJC en province avec l'aide des commandements régionaux.

d) poursuivre l'organisation des PMIPD (ex préparations militaires) et expérimenter un dispositif pour les plus jeunes type cadets.

Véritables séjours en immersion totale, les préparations militaires et stages découverte sont des "stages" de 10 à 20 jours tout au long de l'année et en périodes de congés scolaires, ouverts aux jeunes gens et jeunes filles qui souhaitent découvrir la vie militaire dans les armées.

Elles constituent une première expérience militaire instructive et enrichissante, avec des activités physiques et à caractère militaire, pour ceux qui ont le goût de l'effort et désirent être initiés aux techniques et connaissances de base du soldat.

Ce dispositif, appelé période militaire d'insertion ou de perfectionnement à la défense nationale depuis la parution de la loi n°2006-449 du 18 avril modifiant la

loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de la défense, abaisse l'âge d'accès à 16 ans et, sans nécessité d'être en règle avec les obligations du service national, ouvre de nouvelles perspectives qu'il convient de prendre en compte pour l'organisation de ces périodes.

Egalement, pour développer chez les jeunes le sens de la citoyenneté et renforcer le lien armées-nation, basée sur l'expérience des formations existantes chez les pompiers comme dans la police, une structure type « cadets » serait une expérimentation à mettre en place dans les armées. Ce projet, qui s'adresserait aux 10/16 ans, permettrait de donner aux jeunes, dès la pré-adolescence, des repères forts, la fierté d'eux-mêmes, le sens du service de leur pays et pourrait constituer un réseau de soutien à la Défense tant dans la jeunesse que dans le milieu parental et familial.

e) Sport, Armées, jeunesse et associations.

Le 8 avril 2003, le ministre de la défense et le ministre des sports ont signé un accord cadre "pour le développement de la pratique sportive de haut niveau et le sport de masse au sein des armées". Ils s'y engagent "à mettre en commun, dans leurs domaines respectifs, les moyens nécessaires à la mise en place de structures spécifiques pour la pratique sportive de haut niveau et pour le développement du sport de masse dans le cadre des relations armées-nation, et plus spécifiquement de l'intégration des armées au sein du milieu civil". Le texte poursuit : "la contribution des armées et de la gendarmerie nationale.... constitue un facteur très positif du rapprochement de la population civile et du milieu militaire". Enfin, ciblé de façon particulière sur les relations armées jeunesse, l'accord prévoit "au niveau local, sur l'initiative des formations militaires ou des associations à caractère sportif, l'organisation décentralisée d'activités communes ; au niveau national, l'organisation d'une journée "Sport armées-jeunesse"".

La Commission s'appuie donc sur ce texte pour souhaiter son application la plus large possible tant au plan local que national, elle souligne l'impact très positif auprès du milieu civil, de l'engagement des militaires, à titre individuel ou collectif, dans le milieu associatif sportif en particulier mais qui peut s'étendre, bien sûr, à tout autre domaine.

f) Centraliser l'existant ?

La multitude des stages et des actions Armées - Jeunesse est jusqu'à présent très souvent laissée à l'initiative de l'autorité militaire locale.

Il faut lui conserver son caractère de liberté et ne pas chercher à centraliser ce dispositif car cela conduirait tôt ou tard à l'apparition d'une "usine à gaz" et d'une procédure qui finiraient par décourager les bonnes volontés nombreuses et très réelles qui se manifestent un peu partout dans les Armées.

En revanche, il faut que ces initiatives puissent bénéficier autant que de besoin, et dans la mesure de leur fiabilité, de l'appui du monde de la Défense tant dans sa dimension morale que matérielle.

6) Les propositions à l'étude en France

a) le service civil volontaire

Officiellement, le service civil volontaire comporte quatre volets :

1. Les cadets de la République, sous l'égide du Ministère de l'Intérieur et en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale. (Objectif : 5 000 Cadets en 2007).
2. Le plan Défense 2^{ème} Chance, interministériel (objectif : 20 000 en 2008).
3. Des volontaires recrutés en contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans les domaines santé, environnement, culture (objectif : 15 000 en 2007).
4. Des contrats de volontariat Associatif (objectif : 10 000 en 2007).

Quelle place jouera le plan Défense 2ème Chance au sein du Service Civil Volontaire ? Des liens, encore ténus, et qui pourraient se développer, existent entre les quatre volets. Par ailleurs, le Ministère de la défense a réservé 3 000 CAE pour l'EPIDE, mais, aujourd'hui, le groupe de travail ne voit pas encore clairement le positionnement du volet D2C à l'intérieur du SCV.

b) le service civique obligatoire

Par ailleurs le service civique obligatoire, avec ou sans volet militaire est aussi dans les études et les projets de différents partis. Plus de douze propositions de loi sont aujourd'hui sur les bureaux des assemblées. Par son caractère universel et mixte, il pourrait dépasser le simple stade de l'insertion des jeunes en difficulté et agir pour la cohésion sociale et nationale. Ce service civique pourrait comporter un volet militaire mais il est encore trop tôt pour imaginer ce que serait ce dispositif et le rôle que les armées auraient à y jouer.

Dans tous les cas, une décision dans ce sens imposerait une modification des structures actuelles des armées, de leurs missions et du budget que la nation entend y consacrer.

CONCLUSION

Il n'est pas nécessaire d'imaginer de nouveaux dispositifs. Tant au ministère de la défense que dans l'ensemble des autres départements ministériels les dispositifs existent. Une meilleure coordination et une étude complète des capacités permettraient de mieux intégrer les engagements des armées dans un ensemble gouvernemental cohérent et donc plus efficace. Plutôt que d'innover, il est plus réaliste de capitaliser les acquis.

De cette étude ressort la part très importante, et peut être sans équivalent dans les autres ministères, prise par la Défense dans le domaine de l'insertion. Il est certain que le monde militaire est porteur de valeurs spécifiques, qu'on ne trouve pas ailleurs de façon aussi homogène, et qui sont particulièrement adaptées à l'insertion des jeunes en difficulté. L'encadrement des Etablissements d'insertion de défense en apporte la preuve quotidienne.

Les problèmes touchant la jeunesse sont nombreux, peut être faudrait-il les traiter plus largement en amont? Un groupe de la Commission a étudié cette année le dispositif Cadets et l'an prochain un groupe pourrait étudier le problème de l'apprentissage dans les armées.

ANNEXES

1. Auditions d'associations faites par le groupe de travail
2. Compte rendu de la visite à l'Etablissement d'insertion de défense de Montry
3. Intervention du CGA Rochereau, directeur de l'EPID

ANNEXE 1

Auditions d'associations

Audition d'UNIS-CITÉ

La réunion de ce jour comporte l'audition de M. CAZADE, directeur de l'association UNIS-CITE, association intervenant dans le domaine de l'engagement volontaire.

- Présentation de l'association UNIS-CITE

L'association a été créée à Paris en 1994. Son projet est de proposer à des jeunes de 18 à 25 ans des possibilités de s'engager dans des actions collectives de solidarité pendant une année scolaire. L'idée est, à l'époque, de proposer un cadre pour l'engagement dans ce qui sera appelé plus tard le service civil volontaire.

L'objectif poursuivi est double, en fait. D'abord être utile aux autres par une action d'intérêt collectif, mais aussi amener ces jeunes à découvrir d'autres horizons et à connaître d'autres jeunes d'origines différentes. Le brassage et la diversité des parcours sont systématiquement organisés afin d'enrichir les jeunes volontaires.

L'organisation de l'association comporte deux niveaux. À côté de la structure fondatrice ont été créées des associations locales, en Ile-de-France et en province. Ce sont elles qui assurent la définition des projets d'action et leur encadrement. Le conseil d'administration reflète cette diversité en associant aux fondateurs des représentants des entreprises qui soutiennent Unis-Cité et des personnes choisies pour leurs compétences. Pour garantir son indépendance, l'association n'admet pas d'élus dans son conseil d'administration.

L'animation de l'association est assurée par des salariés et des bénévoles. Les salariés sont chargés de rechercher les projets d'intervention pour les équipes de volontaires et les bénévoles sont chargés de les encadrer.

- L'action des équipes de volontaires :

Le recrutement des volontaires ne tient pas compte de leurs origines ou de leurs niveaux scolaires, mais essentiellement de leurs motivations. Certains ont déjà un

passé de bénévoles. Les volontaires sont regroupés en équipes de 7 ou 8 et l'aspect collectif de leur action est systématiquement recherché car il est source d'enrichissement.

Chaque équipe sera amenée à réaliser 4 ou 5 projets d'intérêt collectif durant les 9 mois de volontariat. Ces projets se situent dans trois domaines principalement : l'aide aux personnes âgées, les handicapés et la lutte contre l'exclusion. Le contenu de ces projets est déterminé afin de ne pas remplacer des salariés ou des travailleurs sociaux : il s'agit donc d'actions qui viennent en plus de l'intervention des structures spécialisées (par exemple monter des spectacles, l'aide au fonctionnement de l'association Emmaüs, l'apprentissage du tri sélectif dans une cité...)

Environ 30 % de leur temps de volontariat est consacré aux volontaires eux-mêmes. En premier lieu à une "sensibilisation citoyenne", c'est-à-dire à l'apprentissage de connaissances sur le fonctionnement de la société (les institutions de la république, par exemple). Cet apprentissage est assuré par des intervenants extérieurs et bénévoles. D'autre part, les volontaires sont aidés à préparer leur avenir, de façon à ce que leur insertion (recherche d'un emploi ou d'une formation, définition d'un projet personnel) se fasse dans la continuité de leur volontariat. Les nombreux contacts que peut avoir l'association constituent une aide précieuse à cet égard.

- Bilan de cette action :

Depuis sa création l'association a accueilli 1.000 volontaires. Elle déborde maintenant l'Ile-de-France et intervient également dans 6 grandes villes. Les projets conduits par les volontaires se situent principalement en milieu urbain, mais quelques expériences ont eu lieu en zone rurale. Actuellement Unis-Cité encadre 200 volontaires chaque année, sélectionnés parmi un millier de candidatures. Elle n'est pas en mesure de faire davantage pour des raisons financières.

Son action est financée par des contributions d'entreprises, des subventions des collectivités territoriales et de l'Etat.

La finalité de l'association Unis-Cité n'est pas d'insérer des jeunes en difficulté, mais de faire prendre conscience à des jeunes de leurs capacités à être utiles et, ainsi, de les faire évoluer dans une dynamique qui leur permette d'envisager leur avenir de manière plus positive. L'association se montre prudente dans l'accueil de jeunes en difficulté car les expériences tentées dans le passé ont été difficiles.

Audition de Mme RIGNY représentant l'APMCJ

L'Association pour la prévention et une meilleure citoyenneté des jeunes (APMCJ) a été créée en 1986 et elle est partenaire de la RATP depuis 1989. Son objectif est de favoriser tous types d'actions pour prévenir la délinquance et lutter contre l'exclusion des jeunes. Dans ce but, elle mène trois types d'actions :

- sensibilisation des jeunes à la citoyenneté à partir d'actions culturelles, sportives et de loisirs,
- éducation à la citoyenneté dans les établissements scolaires,
- accompagnement des jeunes lors de leur entrée dans la vie active (recherche d'emploi).

Cette action prend appui sur un réseau de partenaires, associatifs ou institutionnels. En matière d'emploi, l'association est en mesure de proposer un premier emploi non qualifié constituant une réelle première expérience professionnelle favorisant un recrutement par une entreprise. Cet emploi est celui d'agent de prévention sur les lignes de bus de la RATP.

Depuis 1994, environ 2.500 jeunes ont ainsi été accueillis par une centaine de sociétés (cet effectif a pu atteindre 300 à l'époque des "emplois jeunes"). Le taux d'embauche en entreprise est de 50 %.

Les jeunes concernés ont le même profil que ceux qui sont accueillis dans le cadre de l'opération "Défense 2^{ème} chance". Ils ont entre 18 et 26 ans, originaires des quartiers difficiles, et issus de l'immigration. Ce sont uniquement des garçons car l'emploi d'agent de sécurité dans les bus ne peut convenir aux filles.

Les jeunes sont sélectionnés sur des critères de motivation : ils doivent avoir un comportement révélant une acceptation des règles de travail et de vie en collectivité. Durant leur engagement par l'association (qui dure entre un an et demi et trois ans) ces jeunes sont aidés dans leur recherche d'un emploi : rédaction de CV, mise à niveau scolaire, bilan de compétences...). L'association sollicite ses partenaires qui peuvent proposer des emplois aux conditions communes du droit : il n'y a pas de "passe-droit" et, au contraire, les jeunes doivent être convaincus qu'ils ont été choisis en raison de leur valeur personnelle. Cet accompagnement inclut la recherche d'un logement.

Le bilan global de cette action peut s'établir de la manière suivante : environ un tiers d'entre eux, très motivés, s'engagent d'eux-mêmes dans une démarche d'emploi avec de fortes chances d'aboutir. A l'inverse, un autre tiers ne manifeste aucune envie de s'en sortir. Le tiers restant est composé de jeunes à la motivation incertaine et qui seront toujours mal sociabilisés. A côté de succès gratifiants, l'association constate que ces jeunes sont de moins en moins motivés. Le volume des candidats tend à diminuer et leur profil est de plus en plus difficile.

Audition du Commandant PICARD

M. PICARD travaille dans une entreprise d'équipement et, en sa qualité de réserviste, il participe à l'expérience "105 permis". A ce titre il a participé à l'encadrement de la PM des jeunes retenus pour cette expérience. Il fait part du bilan qui peut en être tiré.

L'intitulé de l'opération : "Une expérience, des espoirs", met l'accent sur deux aspects essentiels. Il s'agit bien d'utiliser les méthodes d'encadrement et de commandement militaires, qui ont fait leurs preuves, pour obtenir une restructuration de la personnalité en gage de bonne volonté dans un parcours de réinsertion. D'autre part, il s'agit aussi d'une expérience, nécessairement limitée dans ses perspectives et subordonnée à des résultats probants. Pour l'intervenant, le bilan de l'expérience est largement positif :

- seulement 5 jeunes n'ont pas pu aller jusqu'au terme de la PM (dont deux pour raison médicale),
- 80 % d'entre eux ont adhéré à l'expérience, soit par conviction, soit par intérêt;
- globalement l'effort consenti a conduit à un changement de personnalité et de comportement favorables à une démarche d'insertion.

L'intervenant précise ses observations dans différentes planches présentées au groupe de travail et qui sont jointes à ce compte rendu.

Audition des représentants du ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Le groupe entendra successivement M. OSWALD , délégué à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle au ministère du Travail, M. DUPUY, directeur régional adjoint du travail pour l'Ile de France, ainsi que MM. ZIMMERMANN et SOUILLAC et Mme LEBRET, responsables de missions locales pour l'insertion des jeunes en Ile-de-France.

1 – Audition de M. OSWALD :

L'intervenant se propose de décrire le dispositif d'insertion en vigueur, tel qu'il résulte de la loi du 18 janvier de cette année, et qui prend place dans le cadre du plan général de cohésion sociale institué par le gouvernement. Ce dispositif est actuellement renforcé pour tenir compte de la "crise des banlieues". Il comporte 3 volets : l'emploi et l'insertion professionnelle, le logement et l'égalité des chances qui traitent des aspects sociaux de l'insertion.

Le volet emploi propose deux séries de mesures qui concernent la formation en alternance et l'accompagnement des jeunes en difficulté issus du système scolaire sans qualification, (ils sont environ 160.000 par an, soit 800.000 sur 5 ans). A leur intention, les missions locales proposent des "contrats d'insertion dans la vie sociale" destiné à les accompagner vers un emploi. Ce contrat, qui n'est pas un contrat de travail, figure dans le Code du Travail comme un droit, celui de pouvoir bénéficier d'une aide pour trouver du travail. En contre-partie ces jeunes s'engagent à suivre un parcours vers un emploi durable, comportant une aide financière et l'accès à des formations pendant un an, mais pouvant être renouvelé jusqu'à l'âge de 25 ans. Environ 80.000 jeunes en ont bénéficié depuis le début de l'année.

Un autre dispositif est proposé qui prend appui sur l'apprentissage et sur l'idée que la rencontre avec la réalité des entreprises est le meilleur vecteur d'insertion professionnelle. Le partenariat des entreprises est sollicité et se noue à travers une "Charte de l'apprentissage " et des conventions avec les conseils régionaux. Ce dispositif produit de bons résultats.

Il existe aussi des "contrats aidés", dont le contrat d'accompagnement vers l'emploi que proposent certaines associations (100.000 ont été conclus) ou les contrats PACTE proposant un parcours vers l'accès à la fonction publique hospitalière pour des emplois non pourvus par concours.

En matière d'égalité des chances deux mesures méritent d'être citées : la création d'équipes éducatives pour accompagner les jeunes en difficulté durant leur scolarité (750 sont prévues), et les mesures de lutte contre la discrimination à l'embauche.

Une plus grande implication des administrations et partenaires concernés a été demandée et, en trois mois, 57.000 jeunes ont été accueillis dans les missions locales et le réseau de l'ANPE. Il faut désormais accueillir les 136.000 jeunes en difficulté des zones sensibles et leur proposer un parcours vers l'emploi, ainsi que les 69.000 jeunes inscrits comme chômeurs. Dans ce but, les financements et les moyens de fonctionnement des structures impliquées ont été renforcés et l'offre de formation sera diversifiée. (stages en entreprise, accès à l'apprentissage dès 14 ans notamment). Ainsi, 3 possibilités peuvent être proposées aux plus jeunes : la formation en alternance, le suivi scolaire et la préparation de l'apprentissage par la découverte des métiers. Les entreprises sont invitées à s'impliquer dans cet effort nécessaire. La multiplication de ces formules contractuelles risque de créer une confusion avec le contrat de travail lui-même et d'abuser les jeunes. La plus grande clarté sur la nature des dispositifs d'insertion doit donc être recherchée.

2 - Audition de M. DUPUY :

Les directions régionales du service de l'emploi ont pour mission le pilotage de la mise en œuvre de la politique d'insertion qui vient d'être décrite. A cette fin elles nouent des rapports de partenariat avec des organismes divers : les agences de l'ANPE, les ASSEDIC, les missions locales, les collectivités territoriales et l'AFPA dont elles coordonnent l'action.

Les crédits de l'Etat sont distribués au niveau régional et doivent donc être répartis entre les diverses mesures d'insertion en tenant compte des autres sources de financement (par exemple venant du fonds social européen). La tendance semble être de s'orienter vers une gestion des financements au niveau départemental.

3 – Audition de MM. ZIMMERMANN et SOUILLAC et de Mme LEBRET :

Les missions locales sont des associations ou des GIP créés au niveau intercommunal. Leurs territoires de compétences se situent au niveau de l'arrondissement, de manière à ce que tous les communes soient concernées. Elles sont dirigées par des conseils d'administration généralement présidés par un sous-préfet, où sont représentées les différentes catégories d'organismes concernés : les collectivités locales, les entreprises, les associations et les administrations. Une approche consensuelle des problèmes est systématiquement recherchée.

Leur "métier" est défini par des textes qui s'appliquent à toutes, mais les pratiques peuvent légèrement varier d'une mission à l'autre, du fait des différenciations dans la composition de la population et de la structure économique. Ce "métier" consiste à accueillir et accompagner les jeunes de 16 à 25 ans vers un emploi sous le régime du volontariat. Les jeunes qui s'adressent aux missions locales sont le plus souvent majeurs. Leur niveau scolaire tend à augmenter nettement. Il y a autant de filles que de garçons. Les solutions proposées aux jeunes sont personnalisées et ils bénéficient d'un accompagnement individualisé qui combine formation et recherche d'emploi.

D'autres prestations sont offertes aux jeunes, comme le suivi dans la durée des efforts consentis pour la recherche d'emploi, la mise à disposition d'accès internet, un bilan de santé, l'accès à un logement en foyer ou HLM quand des places sont disponibles.

Les missions locales sont financées par l'Etat, en premier lieu, puis par la contribution des communes. Viennent ensuite la région, le conseil général et l'Europe

Les résultats obtenus sont difficiles à mesurer Une mission locale indique qu'en 2004 elle a reçu 1.774 jeunes et que 887 d'entre eux ont trouvé un emploi, en général durée limitée. Ce type de structure est très apprécié des jeunes à cause de la personnalisation des relations avec les conseillers mais n'est pas toujours connu malgré d'importants efforts d'information.

ANNEXE 2

Compte rendu de la visite à l'Etablissement d'insertion de défense (EID) de Montry

Le 2 juin 2006, six membres du groupe "INSERTION" et le Colonel BRIERE, secrétaire général adjoint de la Commission Armées-Jeunesse, ont visité l' E.I.D. de MONTRY (77), premier centre de formation ouvert par l'EPIDE en septembre 2005.

Au cours de la matinée, les membres du groupe se sont entretenus successivement avec madame MOUILLET, directrice de la communication de l'EPIDE et monsieur DEHOVE, directeur du Centre, après leurs exposés.

Beaucoup de questions ont été posées à madame MOUILLET, portant sur la montée en puissance des centres existants et sur l'ouverture prochaine d'autres centres.

MONTRY et MONTLHERY ont aujourd'hui chacun un effectif de 200 jeunes pour atteindre 240.

VELEY, en Saône-et-Loire, a atteint 44 jeunes et se développera jusqu'à 120. DOULLENS, dans la Somme, passera de 48 jeunes aujourd'hui à 120, puis 240, quand l'armée de l'air aura quitté le site.

Dans l'avenir, 17 sites ouvriront avant le 31/12/2006 avec une capacité à l'ouverture de 1670 places. Six autres sites devraient également pouvoir s'ouvrir fin 2006, avec une capacité de 870 places.

D'autres questions ont porté sur la formation dispensée dans les centres et sur les programmes – type, enchaînant évaluations, stages de cohésion, formation générale et comportementale, formation professionnelle et stages en entreprise, pour conduire à l'emploi. Enfin des échanges ont eu lieu sur les financements, les acquisitions domaniales et les partenariats, notamment avec les collectivités locales.

Le directeur, monsieur DEHOVE, nous a décrit l'historique du centre, les premiers contingents de jeunes, le recrutement des cadres, et en général, la vie du centre, de 6 heures du matin, lever, à 23 heures (extinction des feux).

Monsieur DEHOVE insiste sur le fait qu'aujourd'hui, compte tenu de l'expérience du centre, et de l'étroite collaboration avec les missions locales d'Ile de France, le taux de rejet des jeunes entrés au centre est passé de 25 % à 2,5 %.

Un déjeuner au self-service, avec des cadres et des volontaires du centre, nous a permis de tester le degré de motivation et d'engagement de chacun d'entre eux. Auparavant, nous avons pu rencontrer quelques groupes de jeunes, qui étaient présents au centre depuis plusieurs mois, et qui nous ont fait une forte impression d'équilibre, de bonne expression orale et de politesse, avec des projets d'avenir précis et positifs.

L'après-midi a été consacrée à la visite des jeunes en classe : classe de mathématiques, classe d'apprentissage informatique, et classe d'examen d'élèves se destinant aux travaux publics.

Nous avons particulièrement remarqué la qualité des intervenants, toujours très concrets dans les explications, et l'attention motivée des jeunes.

Enfin une visite rapide des installations du centre, très bien intégrées dans cet ancien CREPS, nous ont permis de constater que la vocation pédagogique du centre était bien maintenue.

De l'ensemble, autant qu'on puisse en juger après 3 heures de visite, le groupe a retiré une impression très positive et considère qu'un travail très important est fait auprès de ces jeunes par une équipe d'encadrement à la fois enthousiaste et compétente.

ANNEXE 3

Intervention du Contrôleur général des armées Rochereau, directeur de l'EPID

Assemblée plénière de la Commission Armées-Jeunesse 4 janvier 2006

CGA ROCHEREAU : Merci de me donner l'occasion de présenter devant votre commission le projet ou plutôt l'expérience, désormais, de Défense deuxième chance.

Les armées ont, en matière de formation professionnelle, une longue expérience. Un orateur, tout à l'heure, rappelait en évoquant l'expérience du SMA, que le SMA a été créé en 1961 outre-mer. Et aujourd'hui, dans tous les départements et territoires d'outre-mer, il existe un régiment ou un groupe du service militaire adapté. C'est une institution originale qui permet à des jeunes sous statut militaire, d'apprendre un métier, à l'occasion de chantiers et d'applications.

Pour prendre un exemple concret, en Guyane par exemple, le préfet définit chaque année un plan de travaux et le régiment du service militaire adapté sait qu'il doit faire telle ou telle piste et, à l'occasion de ces travaux, on forme des jeunes au métier d'abattage d'arbres, de débardage puis à des métiers de travail du bois, travail de la charpente, et on leur apprend enfin, à conduire des engins de travaux routiers.

C'est donc quelque chose qui est jugé très positivement par les collectivités locales et, aujourd'hui, il y a 3800 jeunes qui sortent chaque année du service militaire adapté, dont 70 % sont directement intégrés à l'issue de leur passage sous les drapeaux. Ceci explique, bien sûr, que lorsqu'on a suspendu le service national, on ait conservé le service militaire adapté.

L'idée a donc été formée de longue date, de transposer en métropole, le service militaire adapté. Et si l'on en croit les mémoires d'Alain PEYREFITTE, le général DE GAULLE, dès 1962, à l'issue d'un conseil des ministres, aurait dit "dites-moi PEYREFITTE, c'est bien ce que fait le général DESMOTS en Martinique, pourquoi on ne ferait pas ça en métropole?" Et depuis, l'idée a été reprise par des personnalités diverses, représentant des courants de pensées variés. En 1989, par exemple, Monsieur CHAUVEAU, député de la Sarthe, avait été chargé d'un rapport sur les conditions d'exécution du service national. Je m'en souviens un petit peu, parce que j'avais été mis à sa disposition, j'avais participé à la rédaction de ce document, et, à l'époque, monsieur CHAUVEAU avait suggéré la création de groupements régionaux interarmées d'instruction et de travaux (GRIPT). Il reprenait cette idée d'associer sous statut militaire, une mission de service public d'une part, et une mission de formation professionnelle d'autre part, on aurait, par exemple, pu implanter dans les Landes, un bataillon ou un GRIPT, pour prendre

l'expression de l'époque, qui aurait à la fois formé les jeunes aux métiers de la forêt et assuré la protection contre les incendies de forêt l'été, avec des travaux d'entretien préventif du massif forestier, l'hiver.

Par la suite, d'autres parlementaires ont repris de telles idées, sous les formes diverses et vous-mêmes dans vos travaux, tournez autour du sujet depuis quelques temps. L'idée a donc réapparu au printemps, madame le ministre de la défense a fait sienne cette idée, et le 3 juin dernier, le Premier ministre, dans sa déclaration de politique générale a exprimé sa volonté de transposer en métropole le service militaire adapté.

Il s'en est suivi un débat intéressant en juin et début juillet sur le statut que devait adopter ce service encore innomé et les choses se sont passées un petit peu à front renversé, c'est-à-dire que les ministères civils ont été pris d'une révérence subite pour l'institution militaire, alors que l'institution militaire tenait surtout à rappeler que la toge passe avant les armes et que les armes cèdent à la toge. En réalité, le problème était financier, il s'agissait de savoir qui allait payer, est-ce que c'était l'institution militaire, et donc le budget de la défense ou est-ce que c'était un autre ministère? C'est la raison pour laquelle un statut civil a été finalement préféré à un statut militaire, puisque le Président de la République a souhaité que le budget des armées ne soit pas mis à contribution pour cette expérience baptisée Défense deuxième chance. Les choses, dès lors, sont allées très vite après cette décision de principe et, en quelques semaines, un établissement public a été créé. Il a été créé dès le 2 août, le décret d'application a été publié dès le lendemain, donc deux mois à peine après l'expression d'une volonté politique : C'est une vitesse tout à fait inaccoutumée et rarement observée dans l'administration.

Par la suite, les choses ont poursuivi sur le même rythme, j'ai été nommé directeur général de cet établissement public le 23 août et le premier centre a été ouvert le 25 septembre. Il a accueilli les cadres le même jour et les premiers volontaires ont été accueillis le 1^{er} octobre. Donc, pratiquement en trois mois, nous avons créé un établissement public, il a été doté d'un budget, il a trouvé un siège social, il a été doté d'un agent comptable, d'un contrôleur financier et il a commencé à fonctionner. Alors, fonctionner mais pour quoi faire ? Le projet défense – deuxième chance, s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 21 ans, des deux sexes, qui sont identifiés comme étant en grande difficulté lors de leur passage en JAPD. Grande difficulté, il s'agit là de jeunes gens qui n'ont aucun diplôme ni scolaire ni professionnel, et qui n'ont pas d'emplois. Ceux qui sont dans ce cadre se voient alors proposer un contrat du service national d'insertion au sein de cet établissement public, l'établissement public d'insertion de la défense.

Ce sont, s'ils l'acceptent, des volontaires sous statut civil, c'est un contrat qui n'est pas un contrat régi par le code du travail, c'est un contrat administratif, d'une durée de six mois, qui est reconductible dans la limite de deux ans donc on peut faire quatre contrats successifs. Les jeunes gens qui sont intéressés par ces contrats sont incorporés, si je peux utiliser par habitude et facilité ce terme militaire, dans un des établissements qui sont progressivement ouverts sur l'ensemble du territoire national.

Quel est le projet pédagogique ? Et bien, on leur délivre une triple formation, civique et comportementale, scolaire et professionnelle.

Comportementale tout d'abord, je crois que c'est important parce que tous les contacts que j'ai pu avoir avec des chefs d'entreprises montrent que les chefs d'entreprises souhaitent avant tout avoir des gens qui sont au fait d'un certain nombre de règles de comportement, indispensables dans tout milieu de travail quel qu'il soit.

La formation professionnelle n'est que secondaire par rapport à ce postulat initial. Beaucoup de chefs d'entreprise, notamment dans les domaines où il y a la plus forte demande, sont prêts à assurer eux-mêmes une formation professionnelle en interne se contentant d'une pré-formation professionnelle mais, par contre, ils souhaitent que les jeunes qu'ils vont embaucher respectent un certain nombre d'us et coutumes, tout à fait normaux. J'entends par là qu'il faut que les jeunes apprennent l'assiduité, qu'ils apprennent la ponctualité, qu'ils apprennent la politesse, qu'ils apprennent à exécuter la mission qui leur est impartie, qu'ils apprennent à respecter une hiérarchie et c'est donc le sens du premier enseignement qu'on leur donne.

Pour ce faire, on utilise bien sûr le savoir faire des armées et bien que l'EPIDE ait un statut civil d'établissement public, nous avons bâti un règlement intérieur qui s'inspire, je le confesse, assez largement du règlement de discipline générale des armées avec peut-être un petit rien du règlement de service intérieur de La Flèche et un soupçon d'Autun. Ca a été fait par petites touches fines mais l'idée générale est quand même qu'on insiste assez fortement sur les devoirs qui incombent aux volontaires avant d'évoquer les droits des volontaires.

Les volontaires portent un uniforme, qui n'est pas un uniforme militaire, c'est un uniforme composé à base d'effets que la police nationale a bien voulu nous fournir initialement et puis, s'agissant des tenues de travail, une cote de travail, une tenue de sport, un survêtement. Et ils sont constitués en compagnies, elles mêmes divisées en sections. A la tête des compagnies il y a des commandants de compagnies, il y a des chefs de section et les déplacements se font au pas, donc même s'ils sont civils, on s'efforce quand même de leur inculquer des règles de comportement qui ne dépayseraient pas messieurs, nombre d'entre vous.

Outre cette formation comportementale, on dispense aux jeunes une formation civique, on leur apprend bien sûr ce que sont les élus, ce que sont les institutions de la République, on leur parle succinctement des institutions européennes, on reparle de la sécurité sociale, mais on le fait en étant pragmatique et concret, c'est-à-dire qu'on leur explique comment lire un bulletin de salaire, on leur donne le B.A. B.A du droit du travail, on leur explique comment ouvrir un compte bancaire, on leur explique aussi comment gérer un budget familial. Tout ceci débouche sur une attestation de formation civique qui sanctionne à la fois la formation comportementale et la formation civique c'est un document qui n'a de valeur que celle que le marché du travail voudra bien lui donner, peu importe. Le SMA délivre également une attestation tout à fait comparable et qui est considérée, outre-mer, comme ayant valeur de garantie et valant attestation d'employabilité.

La deuxième formation dispensée aux jeunes est la formation scolaire, on s'efforce là de les remettre à niveau, en terme de lecture, d'écriture, de calcul, et de leur

donner un minimum de culture générale, c'est déjà une vaste ambition compte tenu du niveau assez bas, je dois le dire, de certains qui sont passés indemnes à travers quelques années d'études.

Cette formation débouche sur le certificat de formation générale, c'est l'ancien certificat d'études et l'éducation nationale vient organiser dans chaque centre, des sessions du CFG tous les six mois pour nos propres besoins, nous sommes donc déconnectés du calendrier scolaire.

Enfin, une troisième formation est dispensée dans le domaine professionnel, dans le secteur à forte employabilité. On ne forme pas les jeunes pour leur donner une formation, on les forme pour leur donner un métier, et le premier travail que l'on fait lorsqu'on incorpore ces jeunes gens c'est de recueillir bien sûr leurs souhaits, et puis de les confronter au réel, au souhaitable et au possible et de les amener à comprendre que les métiers auxquels ils ont parfois pu penser, ne sont sans doute pas ceux qu'ils sont capables d'exercer et encore moins ceux dans lesquels ils trouveront un emploi. Nous privilégions des métiers où on est à peu près sûr de leur trouver un emploi à l'issue de ce contrat du service national d'insertion, c'est-à-dire les métiers du bâtiment, plombier, électricien, couvreur, maçon, conducteur d'engin, les métiers aussi de l'hôtellerie, et de la restauration dans ces trois branches, service en salle, service d'étages, cuisine et puis des métiers d'entretien d'espaces verts, de protection de l'environnement, tous les métiers liés aux transports, formation de conducteur de poids lourds, conducteurs de bus, pour lequel il y a une forte demande, les métiers des services, services à la personne, dans le secteur marchand, bien sûr, et puis tous les métiers du gardiennage.

Tout ceci forme un socle de base, il y a quatre ou cinq métiers qui sont enseignés ou qui seront enseignés dans la quasi totalité de nos centres, et puis pour le reste on s'adapte à la demande locale et aux propositions que peuvent nous faire les entreprises.

Par exemple, à Montlhéry, nous avons un accord qui est en passe d'être finalisé avec l'aéroport de Paris, avec Air France, pour former des spécialistes de la logistique, de l'approvisionnement, donc nous ferons ce type de démarche dans chaque centre.

Cette formation professionnelle débouche sur le certificat de qualification professionnelle, c'est une attestation pratique qui n'est pas délivrée par l'éducation nationale, mais par le ministère du travail.

Nous amènerons aussi un certain nombre de jeunes à obtenir des modules de CAP, voire le CAP pour certains, notamment ceux qui feront deux ans, et que nous envisageons peut-être de rassembler dans des centres un petit peu d'excellence, qui pourraient avoir statut de CFA. Mais délivrer un CAP est une ambition qui me paraît un peu excessive, compte tenu du niveau de ces jeunes gens.

Qui dispense ces formations ? Et bien nous utilisons tout d'abord le savoir faire d'anciens militaires, il n'y a pas de militaires d'active au sein de l'EPIDe, il n'y a que d'anciens militaires, qui, souvent, viennent de quitter le service, ce sont des anciens militaires, ça peut vouloir dire des hommes encore jeunes, on peut être

ancien militaire quittant une armée professionnelle après 10 ans ou 14 ans de service. Ces anciens militaires forment les cadres de contact, c'est-à-dire les personnels qui encadrent les compagnies, les sections, les groupes et je vous garantis, pour avoir vu fonctionner ces centres, qu'il faut être en bonne santé, et particulièrement disponible, et attentif pour tenir ce type de fonction avec nos jeunes volontaires.

Les enseignants de l'enseignement scolaire sont quant à eux des professeurs des écoles, je ne privilégierais pas le recrutement en détachement de professeurs titulaires, mais plutôt le recrutement de professeurs vacataires, ou contractuels, qui acceptent d'adapter leurs conditions d'enseignement aux particularités de nos centres. Je dois dire que nous n'avons pas eu de difficulté à recruter des enseignants pour Montry, nous avons 8 postes, et nous avons vu 45 candidats, alors même que les contraintes sont assez fortes puisqu'on demande aux professeurs de porter le même uniforme que les cadres, un blaser, une chemise blanche, une cravate et un pantalon gris, puisqu'il me paraît assez légitime que tous les cadres donnent l'image de la rigueur que nous attendons de nos volontaires, donc il faut bien évidemment éviter tout débraillé, tout laisser aller ou toute approximation dans la tenue.

Les professeurs, en contrepartie, sont considérés comme enseignants dans une zone d'éducation prioritaire et leur ancienneté est prise en compte pour le service au sein de l'éducation nationale.

S'agissant de la formation professionnelle, nous passons là encore des conventions avec les GRETA avec l'AFPA, nous ne réinventons pas ce qui existe, on ne va pas doubler des plateaux techniques, ce qui serait ridicule et coûteux, là où ils existent, on s'appuie sur le dispositif existant, mais nous travaillons également par convention avec les entreprises.

Nous avons des conventions de partenariat avec des grandes entreprises qui sont prêtes à mettre à notre disposition des formateurs, dans certaines spécialités, et à accueillir en stage les jeunes volontaires. Par exemple, nous avons signé récemment une convention avec le groupe ACCOR, qui assure, à Montry, la formation dans l'hôtellerie, d'un certain nombre de jeunes volontaires, et qui a pris en stage ces jeunes, à raison d'un jeune par hôtel, chaque jeune ayant un tuteur et jusqu'à présent ça se passe très bien.

L'enseignement pour ces jeunes volontaires ne se borne pas à ces trois modules de formation civique, scolaire et professionnelle. On les forme également au brevet de secouriste et ils reçoivent une formation tout à fait apparentée à celle que reçoivent les sapeurs-pompiers volontaires, donc là aussi nous passons des accords avec les services départementaux d'incendie et de secours. Mon idée est la suivante : je pense que ces établissements d'insertion de la défense bénéficient d'unités qui seront formées, qui seront encadrées et qui auront du matériel, donc nous pouvons en contrepartie d'une formation qui nous est assurée par les SDIS, assurer des missions d'intérêt général au profit des collectivités locales.

On peut, par exemple, assurer l'entretien préventif de berges de rivière, l'entretien préventif de pare-feux ou de pistes forestières, voire la surveillance préventive des massifs forestiers l'été dans le cadre de la lutte contre l'incendie, voire enfin,

participer à la lutte contre l'incendie dans un certain nombre de zones. Il ne s'agit pas bien sûr de concurrencer les sapeurs-pompiers volontaires, et d'aller leur prendre des vacances, mais il s'agit d'être à même de répondre à une demande de renfort éventuellement formulée par des CODIS départementaux.

En contrepartie de cette aide, les SDIS peuvent assurer la formation de nos jeunes, peuvent nous reverser du matériel de réforme et assurent surtout le soutien médical de ces unités, parce que le service de santé des armées n'a aujourd'hui plus la capacité d'assurer un tel soutien.

Ils touchent une petite rémunération de 330 € par mois. 140 leur sont versés chaque mois, 160 sont versés sur un compte bloqué et donc, lorsqu'ils quittent leur service au terme normalement d'une année, puisque c'est le module de base souhaité, ils perçoivent un pécule qui est de 1920 euros, ce qui leur permet de déposer un dépôt de garantie pour obtenir un logement, donc, on va s'efforcer de les faire sortir de leur année de service national d'insertion, avec le permis de conduire, auquel on va les présenter, l'attestation de formation civique, le certificat de formation générale, le certificat de qualification professionnelle, un emploi, qui est quand même l'objectif essentiel, et ce pécule, ce qui me paraît constituer un kit d'insertion à peu près complet.

Or, à ce jour, où en sommes nous? Nous avons ouvert trois centres, le premier à Montry en Seine-et-Marne, le second à Etang-sur-Aroux, plus exactement, au hameau de Velay, en Saône-et-Loire, c'est dans le sud du Morvan, et le troisième plus récemment à Montlhéry, ce qui nous permet aujourd'hui d'avoir sur les rangs un peu plus de 425 jeunes volontaires.

Le problème est qu'il faudrait bien sûr continuer ce rythme, d'ouverture d'un centre tous les mois, voire deux centres par mois, pour atteindre l'objectif qui était fixé par le Président de la République et le Premier ministre et qui a été répété tout à l'heure : 10 000 jeunes volontaires incorporés au sein de l'établissement public à la fin de 2006, 20 000 à la fin de 2007. Je vous confesserai qu'il m'arrive d'avoir de très légères inquiétudes, parce que le fonctionnement d'un établissement public se heurte quand même à un certain nombre de difficultés, je voudrais en évoquer certaines, mais je me contenterais d'apporter un bref complément à ceux d'entre vous qui n'auraient pas eu le bonheur de lire le Canard enchaîné de ce matin.

Donc, l'Etablissement public pour l'insertion de défense a ouvert dans des conditions de vitesse inaccoutumées, ça veut dire qu'on a commencé à ouvrir nos premiers centres alors même que le budget de fonctionnement n'était pas en place ce qui, pour certains, pourrait apparaître comme fâcheux, j'en conviens. Par ailleurs, l'agent comptable n'était pas nommé, et donc nous avons donc recruté des personnels sur la base de contrat forcément verbaux qui ont été régularisés par la suite, tout ceci effectivement était la rançon de l'objectif qui nous était fixé, à savoir, ouvrir dans des délais extrêmement brefs. Le budget qui avait été initialement fixé pour l'année 2005 était un budget taillé un peu court à 5 millions d'euros, et ne prenait pas en compte les budgets de fonctionnement des centres. Or, il existe un certain nombre de dures réalités mais pour fonctionner, une collectivité

d'hommes et de femmes a besoin de quelques produits de première nécessité pour lequel il est toujours difficile de ne pas trouver de solutions, je pense que ceci sera réglé à la fin du mois de janvier. Mais le budget qui se met en place et qui est entièrement financé sur les crédits du plan de cohésion sociale de Monsieur BORLOO (ce n'est pas le ministère de la défense qui finance, c'est le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement) apparaît, par ailleurs, un peu court par rapport aux objectifs qui nous sont fixés, et il y a effectivement nécessité de renégociation en cours d'exercice et de renégociation en fin 2006, si l'on veut atteindre les objectifs fixés. Et puis surtout, la grosse difficulté tient aux questions d'infrastructure, depuis 1987, c'est Monsieur GIROD à l'époque qui avait lancé cette opération, les armées ont mené une politique de rationalisation de leur patrimoine, qui a amené un certain nombre d'opérations mais qui se traduit surtout par l'appauvrissement de la ressource disponible et aujourd'hui les armées n'ont pas sous la main de casernements disponibles. Toutes les casernes qui constituaient des enjeux urbains ont été cédées depuis longtemps aux collectivités locales et nous n'avons aujourd'hui de disponible que des terrains qui sont en général coincés entre la voie ferrée et les services techniques municipaux, dans une zone inondable et de surcroît inconstructible, ou subsistent parfois quelques hangars, d'un improbable établissement du matériel. Donc, il n'y a pas de ressource immédiatement disponible, les armées ont mis à la disposition de l'EPIDe quelques très rares sites immédiatement utilisables et je les en remercie vivement, notamment, monsieur le gouverneur, Montlhéry et pour le reste, les terrains supposent la construction de bâtiments neufs. Or, nous n'avons pas de budgets d'investissement, c'est donc, un petit peu difficile c'est la raison pour laquelle la loi à l'occasion d'un amendement présenté en loi de finances rectificative a apporté en pleine propriété à l'EPIDe, un certain nombre de sites, je dis bien apporté en pleine propriété et non pas affecté, ce qui nous donne la capacité de vendre. Et ces emprises seront mises à la disposition d'une société foncière qui ne s'appellera pas la Foncière de Bellechasse, mais qui s'appellera la Compagnie d'investissement et de gestion pour les établissements d'insertion de la défense et ces actifs constitueront l'apport de l'EPIDe, l'autre partenaire étant la Caisse des dépôts et consignation qui mettra en place de son côté des fonds propres sous forme de liquidités, d'un montant supérieur, de façon à ce que la Caisse des dépôts soit majoritaire, l'EPIDe étant minoritaire. Ce montage permettra à cette société d'émettre des emprunts et donc de financer à la fois les réhabilitations, qui nous sont indispensables, de casernements existants et surtout les constructions de casernements modulaires pré industrialisés qui pourront être livrés à l'extrême fin de l'exercice en cours ou au tout début 2007.

Je pense que nous pourrons ainsi disposer en fin de l'exercice de capacités permettant de nous rapprocher de l'objectif fixé. On fera bien évidemment au mieux, pour être le plus près possible de l'objectif qui nous est assigné.

Il est un peu tôt pour tirer la leçon de l'expérience, mais je peux quand même vous livrer quelques éléments. La population que nous visons existe, il existe effectivement des volontaires, et nous n'avons pas trop de difficultés pour en trouver dès lors que l'on positionne bien les centres, il ne faut pas les mettre en pleine campagne, il faut rester proche des bassins de recrutement. Il ne faut pas évidemment aller construire un centre de formation de jeunes au pied des tours, mais il faut aller à quelques kilomètres ou quelques dizaines de kilomètres au

maximum, de façon à ce que les jeunes puissent revenir dans leur famille chaque fin de semaine. Il faut également ne pas se mettre trop loin de centres militaires, d'unités militaires d'active, qui nous fournissent la ressource en jeunes retraités qui nous est indispensable. En d'autres termes, dans l'Est de la France nous n'avons pas de difficultés. Créer un établissement dans le centre, le sud du massif central a été plus difficile et nous avons dû finalement abandonner une opération.

Un mot sur nos jeunes volontaires. Nous avons à peu près 20 à 25 % de filles, nous avons 80 à 85 % de jeunes issus de l'immigration, la moitié de maghrébins, le reste étant issus de l'Afrique. Ce sont des immigrés de deuxième génération, avec beaucoup de gens dont la nationalité initiale était : Cap Verdiens, Camerounais, Guinéens, Sénégalais, pour l'essentiel. Nous avons aussi beaucoup de jeunes gens qui ont eu à faire aux services de police, j'entends par là que 80 % d'entre eux sont connus voire même condamnés. Ils ont une perception des services de police assez tranchée, ayant eu avec eux des contacts répétés qui les ont amenés à perdre cette distanciation critique qui fait le début de la crainte. Ils sont par contre, beaucoup plus perplexes vis-à-vis de l'institution militaire et ils la considèrent avec curiosité mais ils sont pleins de bonne volonté et prêts à jouer le jeu avec nous. Je suis très frappé par la conscience que ces jeunes ont de la difficulté dans laquelle ils se trouvent et par le fait que c'est vraiment une deuxième chance qui leur est offerte, et qu'ils sont prêts à se plier aux règles.

On leur explique : vous avez vos rites dans les banlieues, nous avons nous, les nôtres, et donc vous allez saluer nos drapeaux et vous plier à nos usages parce que ici vous êtes sur notre territoire, et ça c'est un langage qu'ils comprennent très bien.

Autres caractéristiques, il y a 5 % de cette population qui sont sans domicile fixe, et près de 10 % qui ont perdu tout contact ou qui ne souhaitent plus entretenir de contact avec leur famille et ça nous oblige à revoir un petit peu le mode de fonctionnement. On envisageait initialement de fermer les centres le vendredi soir et de les rouvrir le dimanche soir, je ne pense pas pouvoir le faire, humainement c'est extrêmement difficile, je ne me vois pas dire à un jeune de partir et d'aller passer son week-end sous les ponts, ça serait complètement contre productif compte tenu de la tentative d'insertion à laquelle nous nous livrons. Donc, on est obligé de les garder, ce qui nous amène à mettre sur pied des permanences, à ouvrir les installations de restauration, et puis organiser les loisirs pour qu'ils restent dans les centres et fassent si possible le moins de bêtises possibles, ce n'est pas un entier succès sur ce dernier point, mais ça c'est assez normal.

Nous perdons à peu près 10 %, dans les deux premiers mois, de volontaires qui nous quittent pour des raisons diverses. Quelques uns parce qu'ils ont trouvé un travail, ils avaient engagé une recherche d'emploi antérieurement à leur incorporation, ils trouvent un travail : c'est très bien, 3 ou 4 % ont vraiment des problèmes d'adaptation graves à une discipline de type militaire, se lever le matin à 6 heures, pour aller faire des TIG, puis une cérémonie aux couleurs, puis du sport, c'est au-dessus de leurs forces, donc ils nous quittent, et puis quelques uns relèvent d'une erreur de casting : ce sont des jeunes gens qui sont allés jusqu'en première, par exemple, et qui n'ont pas eu le BAC, ou qui ne sont pas passés en terminale, ils sont venus parce qu'ils répondent aux critères : pas d'emplois, pas de diplômes, mais en réalité leur niveau est supérieur et donc on ne leur offre pas un produit

suffisamment adapté et puis nous en perdons 15 %, un petit peu moins, qui sont difficilement récupérables, nous avons des chefs de bandes, nous avons des gens violents, nous avons des drogués qui persistent à vouloir fumer du chit tous les jours, bref la gamme complète des comportements incompatibles avec la vie en collectivité. Mais dans l'ensemble ça marche, à condition de ne pas recréer les conditions qui leur rappelleraient trop une vie scolaire associée pour eux à une idée d'échec. Il ne faut pas les mettre trop longtemps dans une classe face à un tableau blanc ou noir, il faut associer très vite une formation professionnelle, une formation comportementale et une formation scolaire. Il faut mélanger tout ceci et, effectivement, dans le premier centre que nous avons ouvert, Montry, compte tenu des conditions de précipitation d'ouverture, nous avons dû décaler au troisième mois, au milieu du troisième mois, le début de la formation professionnelle, ça a été un peu long et ça s'est traduit par la perte d'un certain nombre de volontaires. Si l'on respecte ces ingrédients, je crois que l'opération peut marcher, nous avons lancé déjà une cinquantaine de centres en France identifiés, et c'est un projet qui est assez largement soutenu par les collectivités locales, quelles que soient les options politiques des unes et des autres, j'entends par là que la majorité des contacts que nous avons aujourd'hui avec les régions sont des contacts très positifs, les régions acceptent de participer au financement de cette opération, les départements aussi, et je n'ai guère eu que 4 ou 5 collectivités qui ont marqué a priori leur inquiétude, voire leurs réticences ou même leur hostilité à toute implantation de centres, qui ne doivent en rien être confondu avec des centres de rétention administrative ou des centres de redressement. Ce ne sont pas des centres de redressement, ce ne sont pas des maisons pour jeunes délinquants, ce sont des centres de formation pour jeunes volontaires et, pour peu qu'on nous en donne les moyens, je pense que nous pourrions réussir, en tout état de cause, c'est sûrement la plus belle Start up administrative que j'ai eu l'occasion de conduire en trente ans de carrière et ça reste pour moi, une très belle aventure. Merci.

Questions de la salle :

Monsieur HERVO (honraire) : je ne boude pas mon plaisir lorsqu'on fait des propositions et qu'un jour on les voit se réaliser, eh bien, il faut le noter et en être extrêmement satisfait. C'est mon cas et je le dis. A l'occasion des "105 permis", nous avons travaillé intensément et étroitement avec les missions locales et nous avons pu vérifier ce que beaucoup d'autres savaient mais pas forcément la Région terre Ile-de-France, c'est que les missions locales sont incontournables pour travailler sur la population dont vous parlez, parce que lors de la JAPD, ils ont 17 ans pour la plupart, et la tranche d'âge à laquelle vous vous adressez, s'étend au-delà.

Ensuite, ceux qui les connaissent bien, ce sont les missions locales. Et nos partenaires lors des "105 permis" m'ont beaucoup questionné sur l'EPIDe, ils sont très intéressés mais ils ne sont pas sûrs que structurellement ils vont être associés au recrutement de ces jeunes, et ils le regrettent et je crois que ce sont des partenaires absolument importants, donc comptez-vous vous tourner vers eux pour la suite ?

Contrôleur général des armées ROCHEREAU (CGAR) : oui, bien sûr et j'ai eu tort de ne pas évoquer la collaboration avec les missions locales, nous avons d'ores et déjà pris contact dans les centres existants avec les missions locales, avec le conseil national également, et ça sera le point d'approvisionnement essentiel avec les JAPD, ce sont, bien sûr, les missions qui connaissent le mieux cette population qui constitue notre cœur de cible, nous travaillons déjà avec les missions locales autour de Montry, d'une part, et autour de Montlhéry, d'autre part.

Véronique BUSSON, Association coordination pour le travail volontaire des jeunes : j'avais une grosse interrogation? Alors, je me félicite ayant participé au groupe de Guy HERVO, je me félicite de la même manière de l'arrivée de cette expérience qui se développe; par contre, j'ai vraiment une question autour du mot "service", qui est ici employé, je l'entends ce soir, je ne sais pas si c'est le label, service national d'insertion. Cela m'évoque deux questions, d'une part, est-ce que c'est appelé à rentrer dans le code du service national comme d'autres formes de volontariat et notamment le volontariat du SMA aujourd'hui dans les DOM TOM? D'autre part, la notion de service me préoccupe quand même beaucoup, dans votre exposé j'ai quand même entendu avec satisfaction qu'une des possibilités en contrepartie de la formation que les sapeurs-pompiers pourraient apporter, serait, c'était un conditionnel dans vos propos je crois, serait la participation à des actions de soutien au corps des sapeurs-pompiers, c'est le seul élément en terme de service que je note dans cette expérience et, quelque part, mon seul regret dans cette expérience qui se met en place, notamment si elle a un label "service", est le fait qu'on ne voit pas quel service le jeune rend. On voit bien ce que cela rend comme service aux jeunes ou ce que l'on espère que cela va rendre comme service aux jeunes en terme de comportement, en terme de formation civique et professionnelle, par contre, on ne voit pas, et c'est ce qui me semblait être l'intérêt majeur et du SMA et d'autres formes d'un service national, ce que le jeune apporte comme service à la société et quelle conscience on lui donne qu'il peut rendre

service à la société, c'est ma seule préoccupation dans ce label et notamment dans le label plus global que le Président nous annonce comme service civil volontaire. Ou la défense deuxième chance en fait partie, et cette notion de service m'interroge parce que j'ai l'impression qu'elle perd un petit peu de son sens.

CGAR : vous soulevez effectivement un vrai problème, vous évoquez le code du service national, les textes qui ont créé l'EPIDe, sont intégrés au code du service national et le volontariat pour le service d'insertion figure d'ores et déjà dans le code du service national. Cela étant, nous avons eu une discussion l'autre jour avec le ministère de l'emploi et de la cohésion sociale et du logement qui préfère que nous utilisions l'expression "volontaire pour l'insertion" tout simplement ce qui permet de contourner le débat que vous venez d'ouvrir.

Effectivement, dans le projet tel qu'il est conçu, l'accent est mis sur l'insertion des jeunes sans qu'il y ait en contrepartie de services rendus à la collectivité.

Je souhaite pour ma part combler un petit peu cette lacune, d'où cette idée de convention avec les SDIS et je pense que faire des travaux au profit des collectivités même s'ils sont symboliques, contribue à l'acceptation du projet par les collectivités. Il n'y a pas du reste que les travaux, les volontaires des premiers centres à Montry ou Etang-sur-Aroux, sont allés en uniforme, en unité constituée, assister à la cérémonie au monument aux morts du village pour le 11 novembre et je crois que c'est un geste qui a été apprécié, c'est un début d'intégration, c'est bien évidemment insuffisant.

Monsieur BERNARDIN représentant de l'UCPPM : Je vous demanderai quelle est la relation que vous entendez avoir avec le ministère de la justice et éventuellement l'action du juge de l'application des peines et je reviens un petit peu à l'histoire du JET qui a fait son temps.

CGAR : c'est un sujet délicat, parce que l'opération JET, c'était une association qui avait été créée en son temps par l'amiral BRAC DE LA PERRIERE, reposait initialement sur le bénévolat et le volontariat d'un certain nombre de personnel des armées et puis au fil du temps, l'usure des volontariats avait conduit les autorités militaires à orienter un petit peu les candidatures en suscitant des volontariats, ce qui avait laissé un souvenir nuancé parmi les personnels militaires.

L'expérience JET s'adressait uniquement à des jeunes délinquants qui étaient à moins de six mois de leur date de libération et qui n'avaient pas encore accompli leur service national. On considérait qu'on leur proposait de faire trois mois dans des équipes qui faisaient essentiellement des travaux de bûcheronnage, avec un encadrement assez fort de sous-officiers, et au-delà de ces trois mois, ils pouvaient faire leur service national et donc on balayait l'inscription, sur leur bulletin de casier judiciaire, de leur condamnation.

L'expérience était appréciée des autorités judiciaires, les résultats réels sont à considérer avec prudence, parce qu'il y avait quand même un taux de perte en ligne assez fort, il y avait je crois près de 40 % de jeunes qui partaient et le taux de récidive parmi ceux qui faisaient leur service, demeurait extrêmement important.

Je suis assez prudent dans l'étude de relations éventuelles avec le ministère de la justice. Nous ne voulons pas que l'image générale de cette expérience d'insertion de défense soit un petit peu polluée par l'arrivée de jeunes qui seraient des jeunes condamnés. Déjà l'expression même d'insertion de défense est une expression à manier avec prudence, pour ma part, lorsque je vais voir des élus, je leur parle de centre de formation je ne parle pas de centre d'insertion, l'insertion ça suppose que de par nature, vous n'êtes pas inséré au départ et que vous le serez peut-être après.

Je parle de centre de formation pour les jeunes volontaires je n'exclus pas que nous ne puissions ponctuellement prendre un ou deux jeunes qui seraient confiés par les services de protection de la jeunesse, qui seraient suivis par les services judiciaires, mais ça sera unité après unité, et je serais extrêmement prudent dans cette approche.

Monsieur Yann TARDIVEL : Je représente la Confédération générale du travail FO. Trois questions : la première question, par rapport au contact que vous avez eu avec les entreprises, est-ce que vous avez une idée de type de contrats qui seront offerts à ces jeunes après leur formation? Deuxième question, sur le côté casier judiciaire notamment, vous avez parlé des emplois où il y a une forte demande, on a eu l'occasion lors de notre groupe d'avoir une explication sur les emplois à la RATP, où effectivement il y a une demande de casier judiciaire vierge pour ces emplois, et j'imagine dans d'autres villes aussi. Et la troisième, par rapport au pécule mis à la disposition à la fin de la formation, notamment pour l'obtention d'un logement, est-ce que vous avez passé des conventions notamment avec les HLM ou d'autres organismes ?

CGAR : s'agissant des contacts avec les entreprises, pour l'instant, il n'est pas prévu de faire des contrats spécifiques pour nos jeunes volontaires, on leur proposera soit des CDD soit des CDI, comme n'importe quel salarié débutant dans une entreprise, il n'y aura pas de traitement particulier. Il en est de même pour le casier judiciaire, le décret constitutif de l'EPIDe, prévoit que les volontaires doivent présenter un extrait de casier judiciaire. Cela me laisse toute liberté d'appréciation, ça veut dire qu'on peut prendre le jeune ayant une condamnation, à charge pour nous de définir une ligne de conduite réaliste. Si on veut faire de l'insertion, il ne faut évidemment pas dire : on va écarter tous les jeunes qui sont en difficulté et qui ont eu affaire à des services de police ou de gendarmerie ou à la justice pour des choses qui sont parfois des petits délits, voire même des incidents les opposant à un contrôleur dans le métro. Il faut quand même que nous apprécions au cas par cas. Nous sommes très prudents, bien sûr, mais on n'écarte pas des gens parce qu'ils ont un casier judiciaire, et lorsqu'ils sortent de l'établissement, ou lorsqu'ils sortiront, parce que pour l'instant il n'y en a pas qui soient sortis, ayant fait un an, eh bien les informations resteront au sein de l'établissement. Bien évidemment, les entreprises qui recruteront nos volontaires n'ont pas à avoir d'exigences particulières sur ce point, ce sont des citoyens responsables adultes et on les traite comme tels.

Quand au pécule, j'ai évoqué une possibilité d'utilisation du pécule, mais bien évidemment chacun sera libre de faire ce qu'il entend des 1920 euros qu'il touchera au bout d'un an. Passer des conventions avec des sociétés HLM ? C'est, bien sûr, une possibilité, nous ne l'avons pas exploitée à ce jour, mais encore faudrait-il

s'assurer que nous aurons à côté une source d'emplois permanente, qui soit suffisamment solide pour qu'il y ait en permanence dans les dix ans qui viennent, nécessité de trouver des emplois. Je ne suis pas certain qu'il faille fixer nos jeunes dans un même lieu géographique. On s'efforce plutôt de leur trouver un emploi en dehors de leurs zones d'origine et un habitat à proximité et on va les diluer et pas les rassembler.

Monsieur Jean-Paul REGNIAC, conseiller sport au ministère de la défense : La question que je me pose c'est qu'apparemment vous n'avez pas retenu les métiers du sport dans la formation et je voudrais savoir pourquoi, parce qu'il y a tout un champ qu'il serait intéressant à développer ?

CGAR : Je n'ai pas évoqué les métiers du sport, ça ne veut pas dire que je ne les ai pas retenus, mais je pense qu'il n'y a pas matière à enseigner les métiers du sport dans tous les centres. Cela fait partie de la deuxième liste, les formations ponctuelles, au cas par cas. Nous avons à Montry, bénéficié des locaux d'un ancien CREPS, dans ce CREPS, il y a la direction technique de la Fédération française de cyclisme. Une des possibilités que nous envisageons, c'est justement de former des mécaniciens du cycle, il y a de plus en plus en France de magasins des grandes chaînes spécialisées dans la distribution d'articles de sport. Certaines de ces chaînes cherchent à nouer des partenariats à vocation sociale et je pense que nous pourrions placer des spécialistes du cycle assez facilement et c'est un des objectifs que poursuit actuellement la direction de la formation de l'EPIDE.

Monsieur Jacques DUBEC : Je représente la CFDT, le ministère de la défense a prévu l'embauche ou le recrutement de 3500 personnes en CAE, contrat d'accompagnement à l'emploi, les anciens CES. Il semblerait que vous soyez le support de ces recrutements, je souhaiterais que vous en disiez un peu plus là-dessus ?

CGAR : Effectivement l'EPIDE a vocation à rassembler toutes les initiatives d'insertion de la défense quelles qu'elle soient, c'est une noble et vaste ambition. Je pense quand même qu'il faut laisser à cet établissement le temps de monter en puissance et le temps de trouver un petit peu un mode de fonctionnement normal avant de trop charger la barque. Cela dit, nous avons une première opération qui est défense deuxième chance, et, nous avons effectivement la charge de recruter ces 3000 CAE, j'en étais resté à 3 000, qui seront ensuite mis à disposition du ministère de la défense. En l'occurrence, le rôle de l'EPIDE est uniquement un rôle administratif, nous n'avons pas de valeur ajoutée particulière en matière de formation, de même nous évoquons tout à l'heure les opérations un permis, un emploi, il semble également que, à terme, ça soit plutôt au sein de l'EPIDE que ces opérations puissent être poursuivies, si elle devaient être étendues à l'ensemble du territoire, mais là je suis assez prudent.