

RAPPORT DU GROUPE « SMA »

Président : M. Guy HERVO

Rapporteurs : Mme. Dominique PAPIN, Capitaine de vaisseau Bruno PAULMIER, M. Guillaume PERILLEUX, M. Antoine PERNOD, M. Bruno RAKEDJIAN

Membres : M. AUFRERE, Lieutenant-colonel BAYLE, M. BELADJAL, M. BERNARDIN, M. BODIN, Capitaine de frégate BURNAY, Mme. BUSSON, M. CESSÉLIN, Lieutenant-colonel DARRAS, Lieutenant-colonel DELLERM, Mme. DEROCHE, M. DESLOIRE, Mme. DJANI, Lieutenant-colonel DUHIN, Chef d'escadron DUPONT, M. DURAND, M. GALEYRAND, Colonel GOLOUBTZOFF, M. GOULM, M. GUERARD, M. GUILLIBERT, Lieutenant-colonel ISERN, M. JOYEUX, Mme. KESSOUS, M. KOSTA, M. LESTAGE, Mme. LEVEQUE, M. MALENSANT, M. MAYOL, M. MITRANI, Médecin en chef MONCHAUX, M. MONTEL, M. OLLIVIER, M. PATUREL, Commissaire Principal PREVOST, M. PRIGENT, M. PYTKIEWICZ, M. SAKH, M. SICILIA, M. WERTHEIMER; M. WIBAUX

Sujet confié à l'étude du groupe « SMA » :

Dans le cadre général d'approfondissement des voies par lesquelles les armées peuvent concourir à aider les jeunes en difficulté, l'étude portera en priorité cette année sur les possibilités d'extension du concept de SMA en France métropolitaine, avec pour objectif principal la mise en œuvre d'une expérimentation dès septembre 2001.

Avant propos : la CAJ et le projet " SMA métropole "

Origine du projet et définition du thème

Au cours de ses travaux, la Commission Armées-Jeunesse s'est à plusieurs reprises intéressée aux moyens que le ministère de la Défense pouvait mettre en place afin de **contribuer à l'effort national d'insertion des jeunes en difficulté**. S'agissant de l'implication des forces armées, elle y voit également une possibilité de renforcer le lien Armées– Nation qui est au cœur de ses préoccupations.

Parmi les réalisations conduites au sein du ministère de la Défense, celle du service militaire adapté (S.M.A.), aujourd'hui dénommé " soutien militaire d'aide à l'insertion ", proposé aux jeunes des départements et territoires d'outre-mer depuis 1960, a toujours intéressé la C.A.J.. Le Président de la République a décidé d'en maintenir le principe sous la forme d'un volontariat. Les premières périodes de fonctionnement sous ce nouveau régime statutaire ont démontré que la suppression de l'obligation n'a pas tari la demande. Le ratio du nombre de volontaires par rapport au nombre de places offertes est actuellement de quatre à cinq pour un.

Pour répondre au besoin national de lutte contre l'exclusion, la commission estime qu'une des solutions serait de reprendre cette idée du S.M.A. et d'en adapter les grands principes à une nouvelle forme de service volontaire en métropole. L'étude de l'organisation et des principales caractéristiques du fonctionnement du S.M.A. montre, en effet, que la plupart d'entre elles pourraient être transposées.

Le 15 mars 2000, à l'occasion de sa participation à une réunion de travail du groupe de la C.A.J., M.Masseret, secrétaire d'Etat à la Défense, a encouragé la présentation d'une étude de faisabilité d'une forme adaptée du SMA en métropole. Dans son rapport d'année, en juin 2000, le groupe " Citoyenneté " présentait cette perspective de création d'une forme de volontariat militaire " Soutien Militaire d'Aide à l'insertion et à la formation professionnelle " et proposait d'étudier la mise en place d'une forme de SMA en métropole et d'une expérimentation à partir de septembre 2001.

Le 20 septembre 2000, lors de la plénière de rentrée de la C.A.J., le conseiller du secrétaire d'Etat à la Défense, proposait 3 sujets d'étude pour la session 2000-2001. Deux d'entre eux étaient en lien avec l'insertion des jeunes en difficulté : un sujet général sur la participation du monde de la Défense à l'insertion des jeunes, et l'étude spécifique sur l'extension du service militaire adapté dans sa nouvelle formule (volontariat militaire) à l'ensemble de la métropole.

Les membres de la C.A.J. ont souhaité regrouper les 2 sujets dans un seul groupe de travail qui aurait comme priorité en 2000-2001 l'étude de la mise en place du SMA métropole.

Organisation du travail du groupe " SMA " (session 2000-2001)

L'intérêt et les objectifs de l'extension du SMA en métropole ayant fait l'objet de débats les années précédentes, le travail demandé au groupe de la C.A.J. n'était pas de réfléchir sur les principes, considérés comme acquis, mais d'avancer vers la mise en place d'une expérimentation en septembre 2001. L'objectif était de présenter, vers février 2001, un projet d'expérimentation crédible.

L'organisation du travail du groupe devait être adaptée à ses objectifs.

C'est autour d'une équipe renforcée (Président + 5 Rapporteurs) que le groupe se constituait en septembre 2000.

Pour faire face à l'ampleur de la tâche, le secrétariat de la C.A.J. et plusieurs autres membres du groupe, tant civils que militaires, se sont particulièrement investis pendant l'année pour que l'étude confiée au groupe aboutisse. La participation très active, de bout en bout, de Véronique Busson, a été particulièrement appréciée.

Les séances de travail, en dehors de quelques très rares interventions de témoins extérieurs, ont eu pour objet de rendre compte des études conduites et des contacts pris depuis la fois précédente, de recueillir l'assentiment de tous, puis de mettre au point les actions à engager d'ici la prochaine réunion de groupe, en en désignant les responsables.

Lors de sa deuxième réunion, le mercredi 25 octobre 2000, le groupe a accueilli le général GANDOULY, directeur du " Soutien Militaire Adapté à l'insertion et à la formation professionnelle ", accompagné du colonel SIMON, chef d'Etat major et du sous-lieutenant SOYE du SMA de La Réunion, pour une présentation du concept SMA.

Dès sa quatrième réunion, en décembre 2000, le groupe a souhaité avoir des temps de travail en sous-groupes afin de permettre à tous les participants de s'investir dans les travaux et d'approfondir différents thèmes prioritaires, tout en continuant lors de chaque réunion, à faire le point sur les démarches, les contacts, les travaux réalisés entre deux réunions (concernant la mise en place du SMA métropole ou d'autres domaines de participation des armées à l'insertion des jeunes).

Ainsi, des sous-groupes se sont réunis :

- en décembre, autour de la réalisation d'une "plaquette de présentation", outil indispensable, des "acquis professionnels" et du "recrutement des stagiaires SMA",
- Réunion 5 : "contenu professionnel et pré professionnel du SMA", "informer, recruter, motiver" ;
- Réunion 6 : "le statut des jeunes stagiaires et de l'encadrement du SMA", "la participation du SMA aux interventions lors d'événements exceptionnels", "enseignements professionnels envisageables" (participation de Melle Marie-Pierre POISSON de la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne) ;
- Réunion 7 : "dossier de présentation du SMA", "actions d'enseignement et de pédagogie", "financement du SMA" ;

-Réunion 8 : présentation et débat sur les différents documents réalisés.

Personnalités rencontrées au cours de l'année.

Tout au long de l'année, le Président du groupe " SMA ", accompagné parfois par d'autres membres du groupe ou du Secrétaire Général adjoint, les rapporteurs et le Secrétaire Général de la C.A.J. ont pris des contacts et participé à des rencontres avec des responsables de différents ministères, institutions, organismes... , concernés à un titre ou à un autre par le projet, pour présenter le projet " SMA métropole " et obtenir des soutiens :

- 3 mai 2000, le *Général Gandouly*, actuel responsable du S.M.A. dans les Dom-Tom,
- 18 mai 2000, *Jean-Paul Chaudron*, président de la Chambre du Commerce et de l'Industrie de l'Essonne,
- en septembre, à diverses reprises, *Patrick Venturini*, (par téléphone et email) du Comité Économique et Social de l'Union Européenne,
- 13 octobre, *Hubert Patingre*, au ministère de l'emploi et de la solidarité,
- 27 octobre le *Général Yves Crène*, chef d'état major de l'armée de terre,
- 10 novembre, *Hubert Peurichard*, délégué interministériel à l'insertion des jeunes (D.I.I.J.),
- 09 novembre, *Philippe Yvin*, directeur de cabinet du ministre délégué chargé de la politique de la Ville,
- 16 novembre, *Paul Loridant*, sénateur maire, président de la mission locale des Ulis, au téléphone,
- 30 novembre, *Amiral Girard*, responsable des " Jets ",
- 14 décembre, capitaine de vaisseau *Bellot*, commandant du Service d'Information sur les Carrières de la Marine (SICM), sur les enseignements à tirer des EICD, Engagés Initiaux Courte Durée.
- 22 décembre, *Julien Dray*, vice-président du Conseil régional d'Ile de France chargé de la politique de la ville et de la sécurité,
- 10 janvier 2001, *Jean-Marie L'Honen*, ministère de la jeunesse et des sports,
- 10 janvier 2001, *Vincent Merle*, secrétariat d'État à la formation professionnelle,
- 16 janvier 2001, *Hervé Latimier*, sous directeur au ministère de la jeunesse et des sports,
- 31 janvier 2001, *Nicole Beltrando*, chargée de mission auprès de *Daniel Brunel*, président de la région Ile de France.

L'extension du concept SMA en France Métropolitaine - Plan du rapport

L'affirmation des principes et la question du cadre légal

Constats et principes :

LE SMA dans la réforme du service national :

Les principaux points étudiés par le groupe

1. Le contenu du SMA
 - 1.A. Choix pédagogiques
 - 1.B. Instruction, éducation et formation dans différents domaines
 - 1.C. La formation professionnelle (acquis professionnels)
 - 1.D. La participation à des actions et interventions au bénéfice de la collectivité
 - 1.D.1. Les chantiers d'application
 - 1.D.2. Les interventions lors de situations exceptionnelles
2. Le recrutement des jeunes stagiaires du SMA
 - 2.A. Le public ciblé
 - 2.B. Les critères particuliers du SMA
3. Le rôle des missions locales et PAIO et le lien avec le programme TRACE
 - 3.A. Rôle des Missions Locales et PAIO
 - 3.B. Le programme TRACE
 - 3.C. L'articulation SMA - TRACE
4. L'encadrement du SMA
5. les partenariats
 - 5.A. selon la nature des structures ou organismes :
 - 5.B. selon la nature des objectifs visés
6. le financement
7. La mise en place de l'expérimentation
 - 7.A. La fonction « PERSONNEL »
 - 7.A.1. Les stagiaires
 - 7.A.2. l'encadrement de contact
 - 7.A.3. L'encadrement d'instruction
 - 7.A.4. L'encadrement de commandement
 - 7.B. La fonction « INFRASTRUCTURE »
 - 7.B.1. Localisation géographique
 - 7.B.2. L'infrastructure
 - 7.C. La fonction « MATERIEL »
 - 7.C.1. Le casernement
 - 7.C.2. Le matériel HCCA
 - 7.C.3. Les matériels techniques d'instruction

- 7.C.4. Les matériels de fonctionnement courant
- 7.D. LE FINANCEMENT de l'expérimentation
 - 7.D.1. Fonds publics
 - 7.D.2. Fonds privés
- 7.E. BUDGET PRÉVISIONNEL de l'expérimentation
 - 7.E.1. L'unité expérimentale
 - 7.E.2. Le commandement
 - 7.E.3. Estimation de l'enveloppe totale
- 7.F. LOCALISATION de l'expérimentation
- 7.G. Réalisation d'une PLAQUETTE DE PRÉSENTATION
- 8. Conclusions
- Annexe I Le SMA DOM-TOM : une référence
- Annexe II Accès des jeunes au SMA et sortie du SMA
- Annexe III Initiatives des armées pouvant contribuer à l'insertion
- Annexe IV Glossaire
- SIGYCOP - profil médical
- Programme TRACE
- Adultes relais
- Charte de parrainage
- Annexe V Documents de référence (lois, décrets, circulaires)

L'EXTENSION du concept SMA en France MÉTROPOLITAINE,

L'affirmation des principes et la question du cadre légal

Constats et principes :

L'insertion des jeunes en difficulté n'est pas la vocation des armées, mais le service national a joué, pendant des années, un rôle important : détection des difficultés des appelés, remise à niveau et formation, offrant ainsi une " nouvelle chance " d'intégration sociale et professionnelle à des jeunes sortis du système éducatif. Une forme particulière de service national, incluant une formation professionnelle adaptée aux jeunes en situation d'échec scolaire, a été mise en place en 1960 dans les DOM-TOM : le Service Militaire Adapté. Le SMA dans les DOM-TOM a été maintenu comme forme particulière de volontariat dans les armées.

La cohésion sociale, la lutte contre les exclusions, l'insertion des jeunes sont des priorités nationales. Avec le choix de la professionnalisation des armées et la suspension de l'appel sous les drapeaux, de nouvelles modalités doivent être mises en place pour assurer le renouveau du lien Armées-Nation, et particulièrement du lien entre la jeunesse et les armées. Sur la base de l'expérience des armées en matière d'accueil et d'encadrement de jeunes, et notamment ceux en difficulté, le développement du SMA en métropole serait une contribution spécifique et significative des armées à l'effort national d'insertion des jeunes. Cet effort ne peut aboutir que s'il rencontre la volonté des jeunes eux-mêmes et celle de leur entourage familial ou social.

Les dispositifs d'insertion mis en place pour les jeunes les plus fragilisés, notamment le programme TRACE, reposent sur un accompagnement personnalisé et global. Différentes difficultés (santé, logement, ressources, intégration sociale, comportement...) doivent être en effet dépassées pour que le jeune s'engage dans une dynamique positive de formation et d'insertion professionnelle. Dans ce parcours d'insertion, de nombreux acteurs interviennent en complémentarité, chacun apportant sa spécificité. Avec le SMA, les armées ne se substituent pas à d'autres instances chargées de l'insertion ou de la formation des jeunes, elles travaillent avec elles en offrant un cadre particulier : le cadre militaire. Ce cadre spécifique (internat, encadrement militaire, activités physiques...) est une réponse adaptée, car structurante, pour un certain nombre de jeunes qui doivent avant tout réapprendre à vivre en collectivité, à respecter des règles... en métropole tout autant qu'Outre-Mer...

Le service national a été réformé. S'il comporte des obligations moins lourdes pour les jeunes, la notion de service national a été confirmée comme un choix pour la République Française. **C'est sous la forme de volontariats que la France propose aujourd'hui aux jeunes de " servir ".**

Le sens de cet engagement citoyen ne doit pas être oublié dans la mise en place du SMA métropole. En s'engageant dans le SMA, les jeunes ne s'inscrivent pas seulement dans un " autre dispositif " d'insertion ou de formation professionnelle, ils choisissent de " servir " leur Nation, la France. Pour les jeunes en difficulté d'insertion ou d'intégration accueillis par le SMA, ce point mérite d'être particulièrement valorisé. Les " chantiers d'application " au profit de la collectivité, les interventions lors de situations exceptionnelles, sont des éléments qui apportent au SMA une dimension forte, dans la vocation des volontariats du " nouveau service national " définie par la loi portant réforme du service national.

Le S.M.A. n'entre pas en concurrence avec les autres possibilités d'engagement dans les armées. Il est complémentaire et peut être (même si cela n'est pas son but) une occasion de recruter certains des jeunes volontaires stagiaires, à l'issue du SMA ».

La C.A.J. a élaboré le projet " SMA métropole " à la fois sur ces principes et sur les bases du SMA DOM-TOM (voir annexe 1) :

- Durée envisagée du contrat : 12 mois (avec possibilité de prolongation de quelques mois si nécessaire pour certains jeunes).
- Statut des jeunes pendant le SMA : volontaires dans les armées, donc statut militaire.
- Régime d'accueil : internat.
- Encadrement : cadres militaires et formateurs techniques (selon les spécialités et métiers retenus).

Ces orientations ont une "légitimité" pédagogique et politique forte, mais elles devaient être confrontées au cadre légal (volontariat du service national) et aux réalités et priorités des armées, notamment dans la phase de transition actuelle (professionnalisation des armées, gestion des effectifs...).

Il s'agit là de l'objet du travail du groupe : identifier les problèmes, proposer des éléments de réponse, pour donner un cadre clair au " SMA métropole " dans l'avenir, et, dans l'immédiat, pour réaliser la phase d'expérimentation (2001 – 2002).

LE SMA dans la réforme du service national :

Le volontariat dans les armées est défini par le code du service national (Livre Ier, la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national). Le SMA est défini par cette même loi et par les décrets relatifs aux volontariats dans les armées.

Une première nécessité d'ordre politique et législatif est d'étudier de quelle manière l'extension du SMA en métropole est possible, actuellement et dans l'avenir (lois ou décrets complémentaires).

La loi prévoit que le volontariat est souscrit au titre d'une armée ou d'une formation rattachée, dans la limite des emplois budgétaires prévus à cet effet. (art. L. 121-1 – code du service national)

Dans le cadre de la loi, les jeunes nés ou résidant dans les départements, territoires et collectivités territoriales d'outre-mer " peuvent demander à recevoir une formation professionnelle. Ils servent alors en tant que stagiaire du service militaire adapté ".

Conditions actuelles pour les volontaires stagiaires du SMA DOM-TOM :

- indemnités inférieures aux autres volontariats dans les armées : 2000 F. par mois.
- contrat de 1 an, deux ans maximum.

La participation des armées à l'insertion professionnelle des jeunes a donc été retenue pour un cadre particulier de volontariat : le SMA ; mais cette forme de volontariat n'est aujourd'hui possible que dans les DOM-TOM, et pour les jeunes d'Outre-Mer.

Outre le cadre légal du SMA métropole, se pose le problème du ministère de référence pour ce dispositif : le ministère de la Défense ne peut assumer seul la responsabilité du "SMA métropole", le ministère de l'Emploi et de la Solidarité devrait être la référence (domaines de l'insertion des jeunes et de la formation professionnelle).

Les principaux points étudiés par le groupe.

Différents domaines ont été particulièrement étudiés :

- le contenu du SMA (instruction, formation professionnelle, formation et éducation dans différents domaines...);
- le recrutement des jeunes stagiaires du SMA (public " cible " et réseaux pouvant orienter ces jeunes vers un SMA);
- le rôle des missions locales et PAIO et le lien avec le programme TRACE;
- l'encadrement du SMA;
- le SMA et les interventions lors de situations exceptionnelles;
- les partenariats (rôles complémentaires des acteurs pour que le SMA s'intègre dans un parcours d'insertion);
- le financement;
- la mise en place de l'expérimentation.
- une étude sur les coûts de l'expérimentation et les infrastructures nécessaires.

1. LE CONTENU DU SMA

1.A. Choix pédagogiques

Un cadre éducatif est indispensable, notamment pour les aspects de **socialisation**, de **savoir-être** et de **savoir-faire** qui comptent tout autant pour les futurs employeurs que les compétences strictement techniques.

L'éloignement vis à vis de l'environnement habituel (famille, groupe, quartier...) est reconnu comme l'un des éléments pédagogiques importants du projet SMA. Il faudrait donc pouvoir proposer des sites SMA suffisamment loin du domicile des jeunes et éviter de regrouper dans le même site des jeunes de la même cité, du même groupe.

1.B. Instruction, éducation et formation dans différents domaines

Le SMA est une étape dans la vie du jeune qui a pour objectif l'accès à l'emploi.

Il doit ainsi permettre la mise en place d'un parcours d'insertion préqualifiant ou qualifiant, collectif, accompagné, répondant aux problèmes matériels des jeunes. À l'issue du SMA, les jeunes doivent être capables d'accéder à un travail ou à une formation et avoir une certaine autonomie.

Il doit également contribuer à développer la cohésion nationale à travers les différentes rencontres que feront les jeunes (jeunes d'origines géographiques différentes, relations avec l'équipe encadrante et les populations...) et à travers le savoir être dans la vie collective qu'ils apprendront (respect de l'autre, esprit de solidarité, cohésion du groupe, discipline...).

Afin de concourir à la réussite de ce projet un programme général est à mettre en place.

Il doit comprendre :

-des périodes militaires (formation de base y compris activités physiques, manœuvres, apprentissage de l'installation d'un camp de base et de la vie qui en découle, entretien des locaux, des espaces extérieurs, intendance),

-des apports fondamentaux au niveau de l'hygiène de vie à la fois théoriques (information sur la prévention des risques et les règles d'hygiène de base) et pratiques,

-des informations sur les droits et les devoirs,

-des rencontres individuelles (encadrants, référent de la Mission Locale, parrain, assistante sociale, psychologue...) **et collectives** (vie du groupe),

- des activités sportives collectives,
- des activités culturelles et de loisirs,
- des qualifications de base (apprentissage de la natation, brevet de secourisme, permis de conduire, mécanique pratique),
- des remises à niveau scolaires (lecture et écriture, calcul...),
- des modules de formation professionnelle.

Ce programme pourra aussi comprendre des interventions en cas d'événement naturel ou non naturel majeur et donner la possibilité à une partie des jeunes de passer les permis poids lourds et transport en commun.

1.C. La formation professionnelle (acquis professionnels)

La réflexion sur le projet professionnel du jeune s'effectue sous la responsabilité des missions locales, en amont du dispositif.

La formation quant à elle peut se dérouler :

- en interne pour des formations bien définies, mais ce choix peut se révéler réducteur s'il se résume à des formations types,
- en externe, à partir d'une évaluation individuelle et de l'élaboration d'un projet professionnel. Le choix est alors plus large et permet d'être plus en adéquation avec les aspirations du jeune, lui permettant ainsi de trouver plus facilement sa voie.

Les modules de formation professionnelle, choisis en fonction des débouchés potentiels, doivent comprendre :

- une partie théorique** : par exemple dans des domaines tels que : entretien, mécanique, travaux publics, bâtiments, hôtellerie, restauration, transport, réparation de matériel ménager...
- une partie pratique** : chantiers de mise en œuvre de l'apprentissage théorique sur place ou à l'extérieur.

L'aide de la collectivité territoriale peut être nécessaire pour l'installation de plateaux techniques, qui sont des investissements lourds et génèrent des frais de maintenance.

Il apparaît indispensable d'associer les employeurs potentiels au projet.

1.D. La participation à des actions et interventions au bénéfice de la collectivité

Partie intégrante du SMA, ces actions et interventions devront être particulièrement réfléchies pour que le SMA ne se substitue pas à des emplois dans le service public ou dans le secteur privé.

1.D.1. Les chantiers d'application

Ils répondent d'une part à une nécessité pédagogique : l'apprentissage par la pratique et la mise en situation, d'autre part à un sens de cet engagement volontaire : réaliser un travail au bénéfice de la collectivité.

1.D.2. Les interventions lors de situations exceptionnelles

LE CONSTAT

La suspension de l'appel sous les drapeaux tarit la ressource en appelés et les interventions des forces armées en cas de catastrophe naturelle risquent d'être de plus en plus difficiles surtout dans les situations où l'on a besoin de beaucoup de personnes. Aujourd'hui, elles font déjà beaucoup et interviennent sur de nombreux fronts.

Les jeunes ont un besoin de se sentir utiles à la société et d'être reconnus comme tels par les autres citoyens. Servir son pays pour lutter contre ces fléaux, n'est ce pas un moyen pour eux de répondre à une de leurs aspirations et de faire changer le regard qui est posé sur eux ?

La cohésion nationale passe par la solidarité, l'entraide et la rencontre entre générations. Ce travail effectué par les jeunes ne peut que contribuer à cette cohésion.

LE PRINCIPE

Il ne s'agit pas d'un objectif en soi du SMA, mais d'une utilisation particulière qui pourrait contribuer à l'objectif principal d'insertion de jeunes en difficultés.

Le SMA pourrait servir de soutien par la main d'œuvre opérationnelle apportée aux équipes d'interventions dans le cas de catastrophe naturelle en France, voire à l'étranger. Elle viendrait donc en renfort des autres acteurs (administrations, sécurité civile, ONG...).

Au delà de la participation éventuelle de ces jeunes stagiaires, durant leur année de formation SMA, il pourra être envisagé de faire appel à eux ultérieurement, comme à toute personne ayant accompli un volontariat (article 14 de la loi du 22 octobre 1999).

DEROULEMENT DE L'INTERVENTION

Il faut définir en premier lieu le positionnement du SMA dans les dispositifs d'intervention classiques où une superstructure organise l'intervention. Les jeunes du SMA ne doivent intervenir que dans le cadre d'un mandat précis et d'une mission clairement formalisée. Le cadre général d'intervention et l'interaction avec l'ensemble des acteurs doivent donc avoir été pensés à l'avance de manière à éviter toute improvisation.

Les jeunes stagiaires du SMA, sous la responsabilité de leur encadrement habituel, doivent avoir des points de repères clairs (missions, personnes chargées de diriger les actions et de les encadrer...).

Les missions courtes et précises sont préférables. Si les interventions lors d'événement exceptionnels font partie intégrante du SMA, l'encadrement veillera à ne pas mettre les jeunes devant des situations qu'ils ne peuvent pas assumer.

LES INTERVENTIONS POSSIBLES

Les jeunes du SMA ne doivent être impliqués que dans des tâches qui ne nécessitent aucun professionnalisme ou exigeant seulement un professionnalisme compatible avec les apprentissages de base qu'ils ont acquis ou pourront acquérir.

La prise de risque doit être limitée au maximum.

LA FORMATION

Le programme du SMA (instruction militaire, sport, éducation sanitaire et secourisme, formation technique...) rassemble les éléments de base nécessaires pour disposer d'équipes opérationnelles lors d'événements exceptionnels.

Les jeunes doivent apprendre l'autonomie, savoir installer un campement, apprendre les bons comportements de la vie en collectivité, assurer la cohésion du groupe.

Des formations pourraient être adaptées aux besoins nécessaires à ces interventions et compatibles avec des débouchés concrets dans le monde professionnel (par exemple creuser des tranchées et poser des conduites, rénover des bâtiments, entretenir des espaces verts et des forêts, pratiquer la mécanique, la plomberie.....) sans oublier un certain nombre d'apprentissage de base (natation, permis de conduire, secourisme).

2. LE RECRUTEMENT DES JEUNES STAGIAIRES DU SMA

2.A. Le public ciblé

Jeunes, garçons et filles, sortis du système éducatif sans qualification ; confrontés à des difficultés d'intégration ou d'insertion sociale ou professionnelle ; se trouvant en situation d'échec.

L'estimation du nombre de jeunes dans ces situations varie entre 30.000 et 40.000 jeunes par classe d'âge. Une partie seulement de ces jeunes répondent aux critères particuliers du SMA.

L'information et le recrutement doivent tout autant toucher les jeunes de milieu rural que de milieu urbain.

Le public ciblé par le SMA est proche de celui concerné par le programme TRACE, mais ces deux publics ne peuvent être strictement superposés :

-D'une part, le critère de nationalité, qui n'intervient pas dans TRACE, est une base pour le SMA dans le cadre actuel. Seuls les Françaises et les Français peuvent choisir ce volontariat militaire. Le problème de l'intégration des jeunes étrangers résidant en France reste posé.

-D'autre part, le SMA ne doit pas être réservé aux jeunes du programme TRACE. Les Missions Locales et PAIO assurant l'orientation et le suivi, des jeunes pourraient accéder au SMA sans être dans le programme TRACE.

Le SMA doit toucher, à terme, un nombre significatif de jeunes, garçons et filles.

2.B. Les critères particuliers du SMA

Le cadre du service national (code du service national) :

Le volontariat dans les armées concerne les **Français (garçons et filles)**, de **18 à 26 ans**.

La loi prévoit que **les volontaires dans les armées servent en qualité de militaire**. Ils sont soumis au règlement de discipline générale dans les armées (Art.1 du Décret 98-782 du 01 septembre 1998).

Les volontaires doivent **être en règle avec les obligations du service national** : recensement et JAPD pour les "jeunes" (Livre I), service national "traditionnel" (livre II) pour les jeunes hommes nés avant le 01/01/79. Mais les jeunes peuvent régulariser leur situation jusqu'à 25 ans.

Les critères de recrutement SMA doivent tenir compte de ce cadre particulier :

-Cadre et statut militaire : il faut s'assurer que le jeune peut intégrer un cadre militaire (conditions de recrutement des armées) et en tirer bénéfice ;

-Internat : capacité du jeune à vivre en collectivité (partager une chambre, des lieux de vie, pendant 12 mois) ; acceptation claire d'une rupture avec le cadre de vie antérieur (éloignement et internat affirmés comme éléments pédagogiques forts = certaines modalités pratiques devront être réfléchies, notamment la distance du centre SMA / domicile des jeunes).

-Volontariat = Choix personnel du jeune. Le SMA ne peut être imposé à un jeune dans un parcours d'insertion. Le jeune doit accepter les contraintes liées au cadre du SMA et faire une démarche positive.

-Les critères de sélection liés au statut militaire, sans pré-requis inutiles, doivent être précisément identifiés pour le groupe cible SMA. Les conditions fixées pour les volontaires SMA dans les DOM-TOM et les critères de base des armées relatifs à la condition physique et à la santé seront des points de départ.

Il faudra ensuite voir s'il est utile, et possible, d'adapter ces critères.

-Le casier judiciaire : le décret du 1^{er} septembre 98 stipule seulement que les mentions portées au bulletin N° 2 ne doivent pas être incompatibles avec les fonctions assurées par un volontaire.

-Les conditions d'aptitudes : ce sont celles de tout militaire pour la fonction exercée (Décret du 01/09/98). Les activités militaires et sportives font la spécificité du SMA, les volontaires ne doivent pas avoir de handicap rendant impossible l'effort physique et la pratique des sports. C'est plus le potentiel du jeune que sa condition physique en début de SMA qui devra être évaluée (une partie du public concerné par le SMA n'est pas en bonne condition physique). C'est aussi en fonction des domaines de formation et des objectifs particuliers que les limites du SIGYCOP (*voir annexe IV - Glossaire*) pourront être fixées. Concernant l'aptitude psychique des jeunes, il est précisé que les volontaires du SMA ne sont pas entraînés au maniement des armes.

3. LE RÔLE DES MISSIONS LOCALES ET PAIO ET LE LIEN AVEC LE PROGRAMME TRACE

3.A. Rôle des Missions Locales et PAIO

Les Missions Locales et les PAIO ont pour vocation d'accueillir les jeunes, mais aussi d'aller vers les jeunes. Le programme TRACE renoue avec cette mission principale. Il s'agit bien d'engager une « *démarche active de repérage des jeunes* » en allant à leur rencontre.

Avec les JAPD, des moyens nouveaux ont été mis en œuvre pour aller vers les jeunes détectés lors des tests d'évaluation des acquis (convention entre les Armées et la DIJ). La durée d'errance des jeunes pouvant être de plusieurs années, l'objectif est de réduire cette période en intervenant au moment des JAPD (les jeunes ont alors entre 16 et 18 ans). De bons contacts se sont développés entre les Armées et les Missions Locales autour des JAPD. La coopération locale pour la mise en œuvre d'autres projets (SMA métropole) ne devrait pas poser problème de ce point de vue.

3.B. Le programme TRACE (VOIR ANNEXE IV - GLOSSAIRE)

Les Missions Locales, les PAIO et les ALE (réseau ANPE) ont un rôle central dans le programme TRACE (pilotage et coordination du programme, opérateurs principaux). Ce dispositif concerne 60.000 jeunes en 2000 (45.000 suivis par le réseau Missions Locales - PAIO - et 15.000 suivis par les « opérateurs externes »).

3.C. L'articulation SMA - TRACE (VOIR ANNEXE II - ORGANIGRAMMES)

Le réseau Missions Locales - PAIO doit avoir un rôle central.

Le jeune doit avoir un interlocuteur unique, référent du suivi de son parcours d'insertion. L'accompagnement Mission Locale doit se poursuivre pendant le SMA.

L'intégration du SMA dans le parcours TRACE doit être étudiée en tenant compte :

- de la cohérence du parcours proposé au jeune, et notamment celle du suivi ;
- du rôle de différentes instances, et notamment celui des Conseils Régionaux en matière de formation
- des critères particuliers et statuts dans les différents dispositifs, et notamment du cadre du SMA : volontariat militaire du service national.

Tenant compte de la spécificité du cadre SMA, la proposition est de "suspendre" le dispositif TRACE pendant la période du SMA. Il s'agit d'une suspension "administrative", le jeune rentrant dans un autre cadre, avec un statut particulier (militaire), le suivi doit se poursuivre (lien nécessaire entre "avant", "pendant" et "après").

Différents éléments (logement, ressources financières...) peuvent être des obstacles dans le parcours d'insertion. Le SMA présente la particularité d'apporter, temporairement, une réponse à ces difficultés.

4. L'ENCADREMENT DU SMA

L'encadrement nécessaire pour le SMA (encadrement militaire et formateurs techniciens) est estimé globalement à 60 personnes pour un groupe de 100 jeunes.

Parallèlement, l'accompagnement du jeune doit se faire dans différents domaines : accompagnement social, suivi du parcours d'insertion professionnelle, avant, pendant et après la période de SMA.

Statut des cadres du SMA :

En cohérence avec la spécificité du SMA, l'encadrement militaire est recherché, notamment pour la direction (officiers, sous-officiers). Il semble aussi important que l'encadrement des volontaires stagiaires du SMA (instruction, vie sur le site) soit identifié " militaires " (uniformes).

Concernant le personnel civil, il devrait être rattaché au ministère de la Défense (direction et encadrement général).

Sur le modèle du SMA DOM-TOM, des volontaires « moniteurs techniques du SMA » et des « emplois jeunes » pourraient participer à l'encadrement des volontaires stagiaires du SMA.

Il s'agit de trouver des ressources humaines, étant précisé que le financement des postes n'incomberait pas à la Défense.

La professionnalisation des armées et leur nouveau format pose deux constats :

-d'une part, les Etats Majors des Armées ne peuvent envisager aujourd'hui de mettre à disposition des militaires d'active pour assurer l'encadrement du " SMA métropole ".

-d'autre part, le SMA ouvre une nouvelle perspective aux militaires sous contrat court (prolongation de contrat, reconversion).

L'encadrement dans les domaines de la formation professionnelle ou pour des activités précises peut être assuré par des centres de formation ou des techniciens rattachés à d'autres ministères ou structures.

Accompagnement social des jeunes stagiaires du SMA :

L'accompagnement du jeune dans son parcours d'insertion doit se poursuivre pendant le SMA notamment par le réseau des Missions Locales, le parrainage des jeunes par des bénévoles... (voir annexe IV - Glossaire)

5. LES PARTENARIATS

Les réflexions conduites par la C.A.J. ont permis d'identifier les partenaires potentiels susceptibles d'apporter leurs concours à une initiative de soutien militaire d'aide à l'insertion. Ces partenariats peuvent concerner une participation aux activités d'encadrement, de formation, de soutien technique ou aux financements.

Une identification plus précise de ces partenaires, en particulier pour l'expérimentation préconisée par la C.A.J. suppose un engagement préalable de réalisation du ministère de la Défense et la sélection d'un site.

Compte tenu de l'importance du problème posé par les jeunes Français connaissant des difficultés d'insertion, le soutien militaire d'aide à l'insertion en métropole impliquerait de nombreux partenaires.

L'identification des partenaires peut se faire en fonction de deux formes de critères :

5.A. selon la nature des structures ou organismes :

- Au niveau de l'Europe**, les organismes responsables de la mise en œuvre des fonds sociaux.
- Au niveau de l'Etat**, il faut relever les grands partenaires indissociables d'une initiative de cette ampleur :
 - le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie,
 - le ministère de l'Education Nationale,
 - le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et le ministère de la Ville,
 - le ministère de la Jeunesse et des Sports,
 - le secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle,
 - la Délégation Interministérielle à la Ville et au développement social urbain,
 - la Délégation Interministérielle à l'Insertion professionnelle et sociale des Jeunes en difficulté,
 - la Délégation interministérielle à la sécurité routière.
- Au niveau des collectivités territoriales :**
 - la Région (budgets jeunes,...),
 - le Département (rôle du préfet coordinateur des actions des administrations déconcentrées),
 - la Commune (Communauté urbaine, Communauté de communes, ...),
 - les chambres de commerce et d'industrie.
- Au niveau des organisations professionnelles et des structures assurant des formations :**
 - les organisations patronales (MEDEF, CGPME, ...),
 - les fédérations patronales de branche (exemple de la Fédération nationale des travaux publics),
 - les organisations mutualistes et coopératives,
 - l'Agence de Formation Professionnelle des Adultes,
 - la Sécurité Civile,
 - la Croix Rouge.
- Au niveau de la détection et de l'accompagnement des jeunes en difficulté :**
 - les missions locales d'aide à l'insertion des jeunes,
 - les organisations municipales,
 - les associations locales.

5.B. selon la nature des objectifs visés

- Permis de conduire** Délégation interministérielle à la sécurité routière, prévention routière
- Brevet de Secourisme** Sécurité Civile – Croix rouge...
- Santé, prévention, hygiène** Ville – Département – Région – Comité français d'éducation à la santé
- Lutte contre l'illettrisme** Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme Fondation d'entreprise, Ville – Département - Région -Etat
- Remise à niveau scolaire** Education Nationale,

- Assistantes sociales** Centre de Coordination des Actions Sociales - département, Centre d'Action Sociale – Ville
- Parrains** Dispositif de parrainage, associations locales, Mission locale
- Activités culturelles** Associations locales – Fédération Nationale des Eco-Musées
- Formation professionnelle** Associations, Chambre de commerce et de l'industrie
- Chantiers d'application** Collectivités territoriales, associations.

6. LE FINANCEMENT

Le projet de soutien militaire d'aide à l'insertion des jeunes en métropole constitue une initiative d'ampleur qui suppose la mise en place d'un mode de financement exceptionnel ne pouvant s'intégrer directement aux procédures déjà existantes.

Néanmoins, les principes fondamentaux du financement envisagé du soutien militaire d'aide à l'insertion des jeunes en métropoles sont dérivés de ceux qui régissent le S.M.A. outre-mer : Le ministère de la Défense ne prend aucune part directe au financement qui est en majeure partie à la charge du secrétariat d'Etat aux Départements et Territoires d'Outre-Mer, complété par une allocation européenne (titre I des fonds structurels européens ou FSE). Pour mémoire, pour 2000 jeunes concernés, 500 cadres militaires et 300 cadres techniques, le budget 2000 s'élève à 510 millions de francs (dont 70 provenant des FSE).

Une adaptation aux conditions du territoire métropolitain pourrait combiner plusieurs formules.

L'une à l'échelle nationale faisant directement appel aux contributions européennes ou aux ministères principalement concernés : ministère de l'Emploi et de la Solidarité, ministère chargé de la politique de la Ville...

L'autre reposant sur les possibilités de conventions régionales ou locales avec les différentes collectivités territoriales ou les communes. Il est ainsi possible d'imaginer la mise en place de contrats avec la région ou des contrats locaux avec la ville.

Au cours de ses travaux, la C.A.J. a relevé l'impact important qu'aurait la nature de ces crédits sur le fonctionnement d'un système étendu à l'ensemble du territoire. Il serait en effet naturel que les collectivités locales imposent que les crédits alloués soient utilisés au profit des jeunes relevant de leur compétence géographique, limitant les possibilités de délocalisation des installations et de brassage des jeunes en difficulté.

Selon la nature particulière des objectifs visés, il est possible de solliciter divers organismes :

- Permis de conduire **Délégation interministérielle à la sécurité routière**
- Brevet de Secourisme **CRAM, Ville – Département – Région - Etat**
- Santé, prévention, hygiène **CPPAM, Ville – Département – Région - Etat**
- Lutte contre l'illettrisme **Associations locales, Ville – Département – Région - Etat**
- Remise à niveau scolaire **Education Nationale, Ville – Département – Région – Etat**
- Assistantes sociales **Ville - Département,**
- Parrains **Dispositif de parrainage – Etat, Ville**
- Formation professionnelle **Région - Chambre de commerce et de l'industrie**
- Activités culturelles **Ville – Département – Région – Etat – fondations d'entreprises**
- Chantiers **Ville– Département – Région – Etat**
- Associations de sapeurs pompiers

- Comités Français d'Education à la Santé
- Fédération nationale des éco-musées.

7. LA MISE EN PLACE DE L'EXPÉRIMENTATION

L'expérimentation doit se rapprocher le plus près possible de la forme finale du SMA.

Il serait, entre autres, préférable d'accueillir des jeunes de départements différents et habitant suffisamment loin du centre SMA pour ne pas avoir à gérer des phénomènes perturbateurs liés à la proximité.

7.A. La fonction « PERSONNEL »

7.A.1. Les stagiaires

L'effectif envisagé est de l'ordre d'**une centaine de jeunes gens**, tous sous le même statut.

7.A.2. L'encadrement de contact

Il est comparable à celui d'une unité élémentaire, sans préjuger de la qualité (civil, militaire de carrière, sous contrat...) des différentes catégories :

- 1 commandant d'unité (militaire du grade de capitaine, ancien) ;
- 1 adjoint, responsable notamment de l'instruction (officier subalterne ou civil) ;
- 1 peloton de commandement avec : 1 adjudant d'unité, 1 comptable, 1 secrétaire et 1 fourrier,
- 4 pelotons d'instruction soit 4 officiers ou sous-officiers supérieurs disposant chacun d'un adjoint (soit 4 sous-officiers du grade de chef ancien), à 3 groupes chacun (soit 3 sous-officiers subalternes) eux-mêmes à 2 équipes (soit 2 brigadiers ou moniteurs expérimentés).

Au total :

- 2 officiers subalternes ou équivalents,
- 5 officiers subalternes ou sous-officiers supérieurs,
- 16 sous-officiers subalternes.
- 3 sous-officiers ou équivalents administratifs,
- 24 brigadiers-chefs, brigadiers ou moniteurs .

7.A.3. L'encadrement d'instruction

C'est l'encadrement chargé d'assurer l'instruction technique des stagiaires. Il est par nature spécialisé dans l'apprentissage d'un métier (maçonnerie, électricité, plomberie, menuiserie, horticulture, agriculture pisciculture, mécanique auto...).

Ses effectifs varieront selon les métiers retenus. Ils pourraient provenir d'anciens cadres militaires (sous-officiers ou militaires du rang), de centres de formation voisins (LEP, centre FPA, ...), de techniciens de chambres de métiers, d'agriculture, ... Ils pourraient être à plein temps ou vacataires.

7.A.4. L'encadrement de commandement

Il a une double mission :

- constituer l'élément de direction de l'unité expérimentale ;
- préfigurer le futur commandement central de l'ensemble du dispositif final.

Il pourrait comporter :

- 1 responsable (officier supérieur, colonel ou lieutenant – colonel ancien) ;
- 1 gestionnaire financier (officier supérieur ou civil) ;
- 1 gestionnaire en ressources humaines (idem) ;

- 1 responsable pédagogique (idem) ;
- 1 responsable infrastructure (idem) ;
- 1 responsable HCCA ;
- 1 secrétariat de 4 personnes.

selon le profil de l'encadrement retenu on peut envisager pour l'expérimentation le cumul de certaines fonctions.

7.B. La fonction « INFRASTRUCTURE »

7.B.1. Localisation géographique

En tout état de cause, il s'agit d'expérimenter (sans doute en Île de France) une formule telle que décrite précédemment, en guise de préalable à une éventuelle montée en puissance à l'échelle nationale. Cette expérimentation devra être conduite avec un nombre significatif de stagiaires (une centaine) sans oublier de prendre en compte les conditions d'extensions ultérieures du dispositif.

7.B.2. L'Infrastructure

Il convient de partir sur un concept simple à partir d'infrastructures en activité.

A cet effet, parmi les aspects volontairement spécifiques de l'expérimentation, l'utilisation d'une emprise militaire occupée permettra de faire l'économie du soutien et de la sécurité de l'emprise. La limitation de l'ouverture de cette première année d'expérimentation (les seuls garçons participants au premier groupe de stagiaires) est uniquement destinée à ne pas conduire à des contraintes trop lourdes notamment en matière d'infrastructure.

Ces conditions particulières nécessiteront donc certainement des compléments (fonctionnement d'un centre à échelle nominale, mixité, second site en province, puis mise en œuvre d'autres centres au fur et à mesure des possibilités et des besoins...).

Les besoins en infrastructure :

Partie vie : au total, la zone vie couvrira au maximum 1200 m2

-4 à 5 bureaux (100 m2) ; magasins (100 m2) ; 2 à 3 salles d'instruction polyvalentes (150 m2)

-2 à 3 chambres sous-officiers (50 m2)

-chambres volontaires (normes 12 maximum entre 6 et 4,5 m2 par H) :

-9 chambres à 12 ou 13 chambres à 8 ou 17 chambres à 6 (entre 500 m2 et 600 m2)

-bloc douches collectif 2 x 6 cabines (40 m2) ; bloc sanitaires 2 x 6 WC (40 m2) ; lavabos collectifs 2 x 15 (40 m2)

Pour être relativement indépendant du reste de la formation d'accueil, il faut probablement envisager en plus une salle annexe du foyer + télé (80 m2).

Pour le reste, cette unité bénéficiera des installations communes : Gymnase, piscine (éventuellement), ordinaire, infirmerie... Ces installations ne rentrent donc pas dans l'expression des besoins

Zone instruction : au total, la zone formation couvrira au maximum 4000 m2

Sans rentrer dans le détail de la formation professionnelle et sans tenir compte des équipements d'instruction nécessaires à l'intérieur des locaux ; en partant du préalable que ces locaux n'ont pas à être spécifiques et ne nécessiteront pour l'expérimentation que des aménagement légers, les besoins peuvent être, de manière approximative, calculés à partir des normes du Centre Militaire de Formation Professionnelle de FONTENAY LE COMTE :

Le besoin, s'il ne peut pas être complètement défini actuellement car il dépendra du choix des formations retenues, peut néanmoins être évalué à un compromis entre les deux. Il est clair que l'on ne va pas former des C.A.P ou B.E.P en mécanique générale avec des équipements très onéreux. Par contre, on peut concevoir une formation en mécanique automobile dans des ateliers assez vastes. On peut donc estimer sans se tromper d'ordre de grandeur que les besoins se situent ainsi :

- soit un ou deux ateliers de 1000 m² ou un grand de 2000 m² et des salles de 300 à 400 m² au nombre de 2 à 4,
- soit uniquement des salles de 300 à 400 m² au nombre de 6 à 7,
- soit uniquement 3 à 4 ateliers de 1000 m² ou 2 ateliers de 2000 m².

L'idéal est de bénéficier en plus ou à la place d'une salle, d'un atelier d'unité élémentaire comportant une fosse ou un pont. Ceci est souhaitable mais n'est pas à prendre en compte dans l'expression des besoins.

7.C. La fonction « MATERIEL »

Au stade actuel de l'étude, il faut concevoir cette expérimentation exclusivement en termes de fonctionnement et non d'investissement. Par conséquent, il importera avant tout d'exploiter un maximum les structures existantes et prendre dans le surplus des armées les matériels HCCA et techniques nécessaires au bon déroulement de l'expérimentation.

On peut estimer que l'extension du projet ultérieurement pourrait reposer sur ce même principe sans entraîner de surcoûts financiers sensibles pour l'institution militaire.

7.C.1. Le casernement

Il sera situé à proximité immédiate ou dans le dispositif même d'une unité militaire pour bénéficier de toutes les installations d'intérêt général déjà en place (ordinaire, installations médicales, sportives, techniques...).

7.C.2. Le matériel HCCA

L'habillement sera militaire puisque le système est de nature militaire. Il pourrait se constituer d'anciens effets, au modèle réformé pour certains, mais neufs qui existent en quantité dans les magasins des différents commissariats.

Quant au couchage, le modèle troupe actuel, disponible en nombre, fera parfaitement l'affaire.

7.C.3. Les matériels techniques d'instruction

Selon la nature même de l'instruction, ils pourraient provenir de cellules de casernement d'unités dissoutes (matériels de maçonnerie, d'électricité, de plomberie ...) de moyens du génie (engins simples de travaux publics : camions bennes, pelles mécaniques...) de parcs automobiles de la gamme commerciale cédés par le matériel avant réforme (moteurs, châssis, carrosseries...).

7.C.4. Les matériels de fonctionnement courant

Les matériels de bureau (mobilier, bureautique ...) comme le lot de véhicules (2 VL et 1 fourgonnette pour l'unité, 1 VL pour la direction) pourraient être pris sur la gamme commerciale des stocks des armées.

7.D. LE FINANCEMENT de l'expérimentation

Il pourrait provenir de deux sources :

7.D.1. Fonds publics

Faisant appel aux ressources de la Défense pour un certain nombre de fonctions en ressources humaines et matérielles, il ne devrait pas nécessiter de ligne budgétaire supplémentaire dans son budget. En revanche, s'inscrivant entre autres, dans le cadre du programme « TRACE », il est raisonnable de penser qu'il doit normalement pouvoir bénéficier de crédits alloués par plusieurs ministères :

-les ministères de l'Emploi et Solidarité ; de la Ville ; de l'Education nationale ; de la Recherche et de la Technologie ; de la Jeunesse et des Sports ; de l'Economie, des Finances et de l'Industrie ; de l'Agriculture et de la Pêche.

A ces contributions d'origine nationale, il faut ajouter la part des collectivités locales fortement concernées aussi par ces questions de formation, d'emploi et de sécurité :

-les communes ; les départements ; les régions.

7.D.2. Fonds privés

D'autres organismes, eu égard à la formation considérée, pourraient aussi apporter leur écot à cette entreprise de solidarité et de salubrité nationale :

-Les chambres des métiers ; Les chambres de commerce et d'industrie ; Les chambres d'agriculture ; Les PME/PMI ; Le MEDEF ; L'artisanat ; Les organisations coopératives et mutualistes.

A ces structures consulaires pourraient aussi s'adjoindre quelques grandes entreprises susceptibles d'embaucher certains jeunes à l'issue de leur formation dans cette structure nouvellement créée :

-La SNCF, AIR France ; les groupes Renault ou PSA, ...

Cette liste ne saurait être exhaustive et ne peut constituer qu'un exemple.

Une fois acquise leur adhésion au projet, il conviendra ultérieurement de déterminer la part respective de la contribution de toutes les parties prenantes.

7.E. BUDGET PRÉVISIONNEL de l'expérimentation

7.E.1. L'unité expérimentale

Par le volume total de ses effectifs, l'unité du service militaire adapté (SMA) de Mayotte peut constituer la référence permettant une architecture budgétaire possible.

En effet, le volume total de personnel est de 167 personnes dont 69 stagiaires (soit un ratio de 2,4 cadres par stagiaire) tandis que celui de l'unité expérimentale serait de 150 dont 100 stagiaires (ratio de 1 cadre pour 2 stagiaires). L'aspect avantageux de cette dernière formule réside dans le fait qu'elle sera déchargée d'un certain nombre de fonctions de vie courante confiées à l'unité militaire à laquelle elle sera rattachée.

Le budget de l'USMA pour l'année 2000 se présente ainsi :

2,1 MF pour les rémunérations + 3,3 MF pour l'alimentation + 3,4 MF pour le fonctionnement.

Soit un total de l'ordre de 9 MF.

Certes, le chapitre "fonctionnement" comprend des dépenses en location immobilière (1 MF) et en ameublement (0,25 MF) qui ne devraient pas concerner l'unité expérimentale, compte tenu des différents recommandations qui figurent dans les paragraphes précédents mais les incertitudes inhérentes à toutes ces

créations incitent à la prudence et l'expérience prouve qu'il y a toujours quelques dépenses nouvelles générées par le système lui-même ou son environnement.

Dans ces conditions et devant le coût relativement modeste de l'ensemble, il semble prudent au minimum de conserver cette enveloppe financière.

7.E.2 Le commandement

Par ailleurs, il faut rajouter à l'unité expérimentale proprement dite, l'équipe de commandement évaluée à 10 personnes.

L'actuel commandement du SMA est de 24 personnes dont 8 officiers et dispose d'une enveloppe budgétaire de 8,5 MF dont 8 MF environ en RCS. En appliquant le principe de 8 MF pour 24 personnes, on peut estimer que le coût pour 10 est de 3,3 MF, arrondis à 3,5 MF en intégrant les dépenses de fonctionnement.

7.E.3. Estimation de l'enveloppe totale

Ainsi, en s'appuyant sur certaines réalités de l'actuel SMA, le coût global de l'expérimentation pourrait être de : $9 \text{ MF} + 3,5 \text{ MF} = 12,5 \text{ MF}$.

Quelle que soit la façon d'appréhender la question et en attendant que le budget se stabilise progressivement, partir sur une base de 13 MF semble parfaitement raisonnable dans l'état actuel des choses, ce qui revient à consacrer une somme de 130.000 F à chacun des 100 jeunes concernés.

A cela convient-il d'ajouter les dépenses inhérentes aux choix pédagogiques (achats de certains matériels et matériaux) et à la rémunération des formateurs, qu'ils soient vacataires ou permanents.

7.F. LOCALISATION de l'expérimentation

Son choix pose des problèmes de financement et des problèmes administratifs, notamment dans la phase d'expérimentation qui ne se fera que sur un seul site : la ville, le département, la région poseront vraisemblablement leurs conditions pour accueillir et soutenir l'expérimentation.

Or c'est en fonction du lieu précis retenu pour l'expérimentation que les modalités pourront être étudiées (précautions à prendre pour éviter la "ghettoïsation" et faire que l'internat soit une réalité).

7.G. Réalisation d'une PLAQUETTE DE PRÉSENTATION

Il est apparu rapidement, au cours de nos travaux, la nécessité de réaliser une plaquette de présentation du projet.

Ultérieurement, cette plaquette sera utilisée, lors de la mise en œuvre de l'expérimentation, pour informer les différents acteurs ou partenaires.

Nous nous sommes d'abord intéressés aux **cibles visées**, parce qu'il y a de façon évidente, la nécessité de la constitution d'une plaquette adaptée à ces cibles qui sont :

- les décideurs politiques,
- les partenaires potentiels,
- les jeunes que l'on veut toucher,

- les personnes susceptibles de nous aider à les toucher,
- le public,
- les autorités militaires, et les militaires en général.

Il a donc été décidé de réaliser une plaquette à « géométrie variable » comprenant une **fiche de synthèse et un certain nombre d'annexes** qui traitent d'un certain nombre de questions particulières, importantes, et qui sont les questions que les divers interlocuteurs se posent.

-le "de quoi s'agit-il ? "

-les raisons pour lesquelles la défense s'implique dans un dossier comme celui-là,

-le nombre estimé, la catégorie de jeunes concernée,

(il est important pour le décideur de savoir qui on vise, et qui on ne vise pas.

-le programme,

-les partenariats,

-l'inscription dans des programmes d'intégration,

-le budget,

(en séparant bien ce qui est expérimentation de ce qui est montée en puissance et éventuellement régime normal)

-l'infrastructure de l'expérimentation,

-les perspectives d'avenir.

(c'est-à-dire sur la montée en puissance, et sur le régime normal, qui mette bien en évidence les points qu'on est bien conscient de laisser dans l'ombre

Cette plaquette, largement étoffée, n'est pas jointe au présent dossier. Elle est actuellement constituée de sept fiches bien structurées mais n'est pas complète. L'ensemble des éléments constitutifs fait partie intégrante du rapport.

Il conviendra, si l'expérimentation est mise en œuvre, de la finaliser.

8. CONCLUSIONS

Le ministère de la Défense, comme toutes les autres forces vives de la Nation, a le devoir de lutter contre l'exclusion (*article 1^{er} de la loi d'orientation du 29 juillet 1998*), mais il est aussi directement concerné par l'aggravation du phénomène d'exclusion des jeunes qui est, à terme, un danger pour la cohésion nationale et à ce titre un problème de défense.

Une partie de notre jeunesse reste aujourd'hui sur le bord du chemin. Il serait coupable de ne pas essayer de mettre en place de nouveaux cadres structurants, propices à l'insertion d'une partie d'entre eux. Il vaut mieux investir dans une forme adaptée d'un « SMA » métropolitain que d'apporter (dans le meilleur des cas), des réponses matérielles d'urgences, sans parcours d'insertion, ne permettant pas aux jeunes de se construire un véritable avenir.

Nous avons la conviction, qu'en prenant en compte les coûts directs et indirects, il est moins coûteux, à terme, pour la communauté nationale de faire que de ne pas faire.

Il faut préciser que le SMA. n'entre pas en concurrence avec les autres possibilités d'engagement dans les armées. Il est complémentaire et peut être (même si cela n'est pas son but) une occasion de recruter, en fin de cycle, certains de ses volontaires.

On peut envisager, comme pour tous les autres « volontaires » des armées, que les jeunes SMA constituent une ressource supplémentaire, en cas de besoin, face à un événement exceptionnel naturel ou non (tempête, inondation, marée noire...).

L'extension proposée constitue un dispositif spécifique, en internat militaire, collectif et structurant. Il s'adresse à des jeunes **volontaires militaires**, et prendrait sa place dans l'éventail de ce qui existe déjà.

Il convient aussi de rappeler qu'en métropole comme dans les DOM-TOM, le SMA serait réalisé hors budget de la Défense.

Ce projet de **Soutien Militaire d'Aide** à l'insertion pour des jeunes en métropole, articulé étroitement avec le programme **TRACE**, dépendra bien sûr du ministère en charge de l'emploi et de la **solidarité**. Il constitue une initiative d'ampleur qui suppose la mise en place d'un mode de financement exceptionnel ne pouvant s'intégrer directement aux procédures déjà existantes.

Différents handicaps (logement, ressources financières...) peuvent être des obstacles dans le parcours d'insertion. Le SMA présente la particularité d'apporter, temporairement, une réponse à ces problèmes. En partenariat fort avec les missions locales, ce serait en outre l'occasion, au travers de parrainages, d'exprimer la solidarité inter générations vis à vis de ces jeunes.

Signal fort de la nation vis à vis des plus démunis, le SMA en métropole participerait au lien Armées-Nation, plus spécialement le lien Armées-Jeunesse.

La Commission Armées-Jeunesse à fait de son mieux et est allée aussi loin que possible avec ses moyens forcément limités.

Les principales difficultés identifiées au cours de nos travaux, lieu d'expérimentation, infrastructure, statut des « encadrants » durant l'expérimentation, trouveront, nous n'en doutons pas une solution adaptée s'il y a une volonté politique à la hauteur des enjeux.

La décision appartient maintenant au gouvernement. La C.A.J. souhaite avoir apporté les éléments nécessaires pour convaincre les ministères concernés, et en premier lieu le ministère de la Défense, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

Si l'expérimentation est retenue, la Commission Armées-Jeunesse, bien sûr, souhaiterait être associée, sous des formes à préciser, à cette grande entreprise.

ANNEXE I - LE SMA DOM-TOM : UNE RÉFÉRENCE

Synthèse de la présentation faite le 25 décembre 2000 par le général Gandouly.

Présentation générale

Organisme d'insertion dans la vie professionnelle active, le SMA a été créé par décret en 1960 et la première unité a vu le jour l'année suivante aux Antilles Guyane, puis ultérieurement dans les autres DOM TOM. Constitué en régiments ou en groupements, sa mission est triple : **former, insérer, développer**.

Ses effectifs s'élèvent à environ 2000 stagiaires, 500 cadres militaires (officiers, sous-officiers) et 300 moniteurs techniques. Le succès du volontariat compense la suspension du service national, avec en moyenne cinq candidats pour une place, et est essentiellement dû au fait que le SMA procure une **formation professionnelle rémunérée dans un cadre militaire**.

Les stagiaires

Agés de **18 à 26 ans**, ils possèdent un **niveau scolaire faible** (niveau école primaire) qui nécessite une pédagogie spécifique ; la seule condition requise est le **volontariat**, ils doivent avant tout être motivés, présenter un profil physique minimum (sauf pour quelques formations spécifiques telles que conducteur d'engins de travaux publics...) et répondre aux critères définis par la législation du travail.

La féminisation, de l'ordre de 12 à 15 %, est en progression et constitue un important facteur d'équilibre.

L'encadrement

En complément de l'encadrement militaire, 1 moniteur technique et 1 aide moniteur technique sont nécessaires par groupe de 8 à 10 stagiaires.

Le stage

Sa durée normale est de 12 mois - pouvant être prolongée si nécessaire - durant lesquels le jeune est hébergé et nourri gratuitement et perçoit une rémunération de 2000 F par mois ;

Un conseil de perfectionnement auquel participent le préfet, l'ANPE, l'AFPA... définit les filières à créer, à prolonger ou à supprimer conformément aux besoins locaux, en adéquation entre les besoins de l'économie et le projet professionnel adapté aux jeunes. Il se crée de la sorte une véritable complémentarité avec les autres organismes de formation et d'insertion et un réel partenariat avec les collectivités locales, les entreprises (souvent réduites à 3 ou 4 employés), renforcée par les chantiers d'application qui sont un peu la vitrine du SMA et qui permettent aux jeunes de faire la démonstration de leurs compétences (les réalisations ont d'ailleurs une utilité importante et mesurable : construction de routes, pistes, écoles, stades, terrains d'aviation....)

Le budget

Il relève entièrement de celui des DOM-TOM (440 MF) ; il est complété par des crédits européens (70 MF) : l'encadrement militaire est ainsi hors budget Défense.

Les résultats

A l'issue le jeune reçoit un diplôme SMA reconnu par les chefs d'entreprises et le MEDEF.

Certains jeunes, peu nombreux, s'engagent dans les armées.

Plus d'un jeune sur 2 parvient à s'insérer dans le tissu social dont 40% directement dans le monde du travail ; le sport constitue d'ailleurs une activité d'importance pour maintenir le lien avec le tissu associatif et par delà même avec le tissu social.

Ces jeunes sont ensuite suivis, plus ou moins facilement, pendant un an ou deux ; pour faciliter ces contacts il est souhaité de développer les notions d'amicale ou de promotion.

ANNEXE III - INITIATIVES DES ARMEES POUVANT CONTRIBUER A L'INSERTION

Actions des officiers conseils au sein des unités

Ils ont pour mission d'apporter aux appelés (jusqu'en 2002), une aide à la recherche d'emploi et de faire assurer à ceux qui en auraient besoin des cours de remise à niveau, de formation générale voire d'alphabétisation.

Par le renforcement de leur action, il leur revient de centraliser les informations sur les formations professionnelles et l'emploi. Cette action se fait notamment en coordination avec l'AFPA et l'ANPE et bénéficie de l'augmentation dans les circonscription de défense du nombre de cellules emplois.

Développements des formations qualifiantes

Elles sont particulièrement développées dans l'armée de Terre qui organise des cycles de formation accélérée destinés à assurer la formation des techniciens dont elle a besoin (travaux publics, maintenance, santé, sécurité, ..). Des conventions sont ainsi passées entre les armées et les fédérations nationales des professions les plus représentatives. Ces dernières favorisent la validation de ces formations par les employeurs civils adhérents. Ces formations sont ainsi homologuées par l'Etat aux niveaux CAP ou BEP.

Création du Volontariat Service Long « Préqualification »

Mis en place en 1995, il était réservé à des jeunes à la "limite de l'exclusion". Ils pouvaient opter de rester sous les drapeaux de 4 à 6 mois au delà de la durée légale (de 10 mois) pour acquérir une préqualification professionnelle sous statut militaire (avec toutes les conséquences de celui-ci sur l'hébergement, la rémunération et la protection sociale).

Création du Volontariat Service Long « Spécialiste »

Mis également en place en 1995, il concernait les appelés ayant déjà souscrit un VSL de 18 mois au moins, et consistait à faire suivre à ceux dont la fonction dans les armées correspond à un métier civil, une formation de niveau CAP dans les domaines couverts par une convention passée avec un des secteurs civils précédemment mentionnés (travaux publics, manutention, transports routiers, sécurité..).

Mise en place du statut des Engagés Initiaux Courte Durée Marine (ex Contrats Courts Marine)

Destinés aux jeunes garçons de niveau scolaire inférieur au BEP, ils ont pour but d'assurer le recrutement dans trois domaines spécifiques (Protection/Défense, manœuvres aériennes, services généraux). Dans un souci de participation à la lutte contre l'exclusion, la marine a signé un accord-cadre avec la DIJ le 3/7/96 réactualisé le 13/3/2000. Pendant les 26 ou 36 mois que dure la présence des jeunes EICD dans la marine, ils peuvent ainsi tout en exerçant une activité militaire, se créer des repères, apprendre à travailler ou réfléchir avec leurs encadrants à l'avenir et progresser dans la construction de leur projet professionnel. Toute la démarche (de la sélection au retour à la vie civile) se fait en étroite collaboration entre les Missions Locales et la Marine Nationale.

Service Militaire d'Aide à l'insertion et à la formation professionnelle

Destiné aux jeunes en difficultés scolaire ou professionnelle des Départements et Territoires d'Outre-Mer, il leur apporte une préformation comprenant un rattrapage scolaire conduisant le cas échéant à un stage de l'AFPA. Des formations professionnelles suivies pendant le SMA permettent également l'accès à la préparation de CAP. Le SMA participe de surcroît à la mise en valeur de l'Outre-Mer par le biais de chantiers-écoles qui ont concerné, depuis sa création en 1961, des domaines aussi divers que la restauration de bâtiments ou la construction de routes ou de réserves d'eau.

“JET” - Jeunes en Equipes de Travail (projet visant la REINSERTION de jeunes)

Cette initiative a pour but d'accueillir de jeunes délinquants ayant connu le régime carcéral. Les Armées apportent leur concours à ce projet qui permet aux jeunes de se réinsérer, en effectuant une expérience au sein des « Jeunes en Equipes de Travail ».

• SIGYCOP - PROFIL MÉDICAL :

Le profil médical est défini par sept sigles (ou rubriques) auxquels peuvent être attribués un certain nombre de coefficients. L'éventail de ces coefficients couvre les différents degrés allant de la normalité (1 ou 0), qui traduit l'aptitude sans restriction, jusqu'à l'affection grave ou l'impotence fonctionnelle majeure, qui commande l'inaptitude totale (coefficients 4, 5 ou 6 selon les sigles).

Les sigles du profil médical : **S** ceinture scapulaire et membres supérieurs ; **I** ceinture pelvienne et membres inférieurs ; **G** état général (l'appréciation de l'état général ne se limite pas à la complexion ou à la robustesse physique générale, il est tenu compte des affections pouvant être facteur de complications ou de diminution de la résistance et de l'activité du sujet) ; **Y** : yeux et vision (sens chromatique exclu) ; **C** : sens chromatique ; **O** : oreilles et auditions ; **P** : psychisme.

Pour exemple, le profil médical retenu pour les volontaires de l'Armée de Terre = S 3 ; I 2 ; G 3 ; Y 4 ; C 3 ; O 2 ; P 2. Taille : entre 1m 63 et 1m 90. (instructions publiées au Bulletin officiel du ministère de la Défense)

• PROGRAMME TRACE :

Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté. Circulaire DGEFP/DIJ n° 98- 33 (23 octobre 1998) relative à l'application du programme TRACE. .

L'emploi contre l'exclusion des jeunes

Affirmer et traduire dans la réalité le droit à l'emploi est l'une des priorités majeures retenues par le Gouvernement dans le cadre du programme de prévention et de lutte contre les exclusions.

Le programme TRACE (**TRajet d'ACcès à l'Emploi**), institué par la loi d'orientation du 29 juillet 1998, met en œuvre cette priorité pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, en particulier ceux issus des quartiers relevant de la politique de la ville qui devront représenter au minimum 25 % des entrées. Il a pour ambition de répondre aux difficultés et aux attentes de ces jeunes, en leur proposant un parcours individualisé destiné à leur permettre l'accès à un emploi durable.

Un accompagnement personnalisé vers l'emploi

Les jeunes entrés dans TRACE bénéficient d'un accompagnement personnalisé et continu, pendant une période pouvant durer 18 mois, et dont l'objectif est l'accès à un emploi durable.

Cet accompagnement vise :

- à identifier les difficultés auxquelles le jeune est confronté et à lui proposer des solutions adaptées ;
- à construire avec le jeune une stratégie d'insertion comportant, en fonction de sa situation, des actions de bilan, d'orientation, de remobilisation, d'insertion, de mise en situation professionnelle, ainsi que des actions de formation lui donnant notamment accès aux connaissances de base ou à une qualification professionnelle.

Une articulation des mesures emploi et formation

Les parcours d'insertion des jeunes pourront ainsi utiliser les mesures de formation professionnelle et les actions d'accompagnement que la décentralisation a confiées aux régions, d'une part, les dispositifs visant l'accès direct à l'emploi prévus par le livre III du code du travail, d'autre part.

Ces deux catégories d'actions ne peuvent en effet trouver leur pleine efficacité si elles sont mises en œuvre de façon isolée et non coordonnée.

Le programme TRACE doit donc reposer sur une mobilisation efficace et rapide de ces différents dispositifs au profit des jeunes les plus éloignés de l'emploi, et sur une étroite articulation des actions conduites dans chacun de ces domaines. Les parcours pourront ainsi tirer parti de la complémentarité de mesures comme les contrats d'orientation, les stages de formation, les mesures mises en place dans le cadre des PLIE, les missions dans une association intermédiaire, les ateliers pédagogiques personnalisés, les CES de courte durée,...

Une protection sociale garantie

Les jeunes accueillis dans le programme TRACE bénéficient d'une rémunération lorsqu'ils exercent, pendant leur parcours, une activité salariée ou suivent un stage de formation. Leur protection sociale est assurée, sans discontinuité, pendant l'ensemble du parcours. Ils sont en particulier couverts par le régime général, pour les périodes pendant lesquelles ils ne relèveraient pas, en qualité d'assuré, d'un régime social obligatoire (par exemple entre deux périodes sous contrat de travail ou entre un stage et un contrat de travail).

La mobilisation des aides d'urgence

Les jeunes qui rencontrent des difficultés matérielles particulières (frais de santé, déplacements, hébergement, alimentation,...) de nature à faire obstacle au déroulement du parcours, peuvent avoir accès à des aides d'urgence versées par les fonds départementaux ou locaux d'aide aux jeunes (FAJ), pour lesquels l'Etat a dégagé des moyens supplémentaires.

Ces aides ponctuelles visent à répondre -dans l'urgence- à des besoins spécifiques et ne correspondent nullement à un complément de revenu.

Elles seront mobilisées dans des conditions définies conjointement par les préfets de département (DDASS) et les présidents des conseils généraux.

Une mise en œuvre partenariale, un pilotage local

La mise en œuvre de TRACE suppose une mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux en mesure de contribuer à l'insertion des jeunes en difficulté.

Pour animer ce partenariat, essentiel à la réussite du programme, et pour organiser l'action des différents opérateurs qui prendront en charge l'accompagnement des jeunes sur une même zone, il est prévu de confier à un organisme pilote la responsabilité, dans le cadre d'un comité de pilotage local :

- d'animer la mise en œuvre et le suivi du programme dans la zone,
- de prendre en compte l'ensemble des dispositifs d'accueil des jeunes,
- d'organiser l'entrée des jeunes dans le dispositif,
- de coordonner l'intervention des prescripteurs désignés par le comité de pilotage, qui peuvent être la mission locale, la PAIO, ou l'ALE.

Les opérateurs

Les opérateurs sont chargés de la construction des parcours des jeunes et de leur accompagnement tout au long de ceux-ci, la réalisation des actions constituant ces parcours étant confiée aux différents prestataires financés à cette fin par l'Etat, la région, ou d'autres collectivités.

Une mise en œuvre reposant à titre principal sur les missions locales et PAIO

Le réseau des missions locales et PAIO, en capacité de mobiliser les acteurs locaux de l'insertion, est au centre de la mise en œuvre de TRACE.

Les missions locales ou les PAIO se verront ainsi confier par le préfet de région, dans le cadre du zonage préalablement défini, la fonction d'organisme pilote dès lors qu'elles disposent des capacités et des compétences nécessaires. A défaut, cette fonction sera confiée à l'agence locale pour l'emploi.

Conformément à leur vocation les missions locales et les PAIO sont également les principaux opérateurs du programme.

La nécessaire complémentarité de l'action de l'Etat et des collectivités territoriales

L'Etat et les régions ont une compétence partagée en ce qui concerne l'accès à l'emploi des jeunes : la décentralisation a confié aux régions la mise en œuvre de la formation professionnelle des jeunes, l'Etat a une compétence de droit commun pour les dispositifs visant l'accès direct à l'emploi.

C'est pour cette raison que le programme TRACE a été conçu dans une logique de partenariat, et qu'il prévoit une concertation et une contractualisation avec la région.

Cette démarche devra être étendue aux départements et aux communes, particulièrement impliqués dans la lutte contre l'exclusion.

• ADULTES RELAIS :

Ils ont été mis en place par la circulaire du 26 avril 2000 dans le cadre de la politique de la ville.

Objectif : création de 10.000 postes sur 3 ans dans le domaine de la médiation, de la prévention et de la lutte contre la délinquance, la violence à l'école, actions dans le cadre des contrats de ville et des contrats locaux de sécurité

L'aide pour ces emplois est similaire à celle accordée pour les "emplois jeunes", mais ces postes concernent les plus de 30 ans (missions exigeant maturité et expérience).

• CHARTE DE PARRAINAGE :

Circulaire DIJ-DPM-DGEFP-DIV-DAS N° □2000/313 du 7 juin 2000 - Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

Objet : Mise en œuvre de la campagne 2000 de parrainage pour accompagner les jeunes en difficulté d'insertion professionnelle vers l'emploi.

Publics concernés et définition de la fonction de parrainage

Les jeunes concernés devront être en situation de pouvoir occuper un emploi mais rencontrer des difficultés dans leur insertion professionnelle. Ils présenteront au moins l'une des caractéristiques suivantes : Faible niveau de formation ; Milieu social défavorisé ; Risque de discrimination en raison de leur origine ethnique ou de leur lieu de résidence (en particulier les jeunes des quartiers sensibles) ; Absence de réseau de relation pour les introduire auprès des employeurs.

Les parrains

Il s'agit de mobiliser, sur la base du bénévolat, les compétences existantes au sein du réseau associatif (associations de retraités, de solidarité, partenaires professionnels et partenaires sociaux), des collectivités locales (élus locaux), des entreprises (cadres, autres salariés, représentants du personnel).

La fonction de parrainage consiste à :

- accompagner des jeunes en difficulté, dépourvus de réseaux personnels de relations avec les milieux professionnels, dans leur recherche d'emploi. (...)
- assurer leur suivi afin de les aider à s'insérer et à se maintenir dans le milieu du travail. Il ne s'agit pas de se substituer à l'encadrement de l'entreprise mais d'en être l'interlocuteur en cas de difficulté ;
- contribuer avec le réseau d'accueil et de suivi des jeunes à trouver des solutions à leurs problèmes extra-professionnels, en assurant la médiation entre les jeunes et les services, organismes ou associations compétents dans des domaines tels que le logement, les transports, les gardes d'enfants, la santé...

Il s'agit d'une fonction bénévolement assurée de l'extérieur de l'entreprise qui se distingue de celle du « tuteur » assurée au sein de l'entreprise (...). Elle se distingue également de celle du conseiller chargé du suivi du jeune dans la structure support de l'opération.

L'action de parrainage est déclenchée par le référent du jeune dans la structure support (Mission Locale, PAIO, autre structure)

Code du service national – Livre I – Titre II - Chapitre Ier - Le volontariat dans les armées

Article L121-1 (Loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 art. 1 Journal Officiel du 8 novembre 1997) - (Loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 art. 52 Journal Officiel du 23 octobre 1999)

Décret 98-782 du 01 septembre 1998 relatif aux volontaires dans les armées

Chapitre V : Dispositions particulières relatives aux volontaires du service militaire adapté. (Crée par Décret 99-23 du 12 janvier 1999 J.O. du 14 janvier 1999)

Décret no 99-430 du 26 mai 1999 relatif à la solde des volontaires stagiaires du service militaire adapté et modifiant le décret no 78-729 du 28 juin 1978 fixant les régimes de solde des militaires

Loi 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire.

Article 14 traitant de l'obligation de disponibilité des personnes ayant accompli u volontariat.

Arrêté du 19 janvier 2000 fixant les montants de la solde des volontaires dans les armées**Loi 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires**

Titre III bis : Dispositions concernant les volontaires dans les armées.

Article 101-1 Modifié par Loi 99-894 22 octobre 1999 art 53 JORF 23 octobre 1999.

Loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (n° 98-657 du 29 juillet 1998) Articles 5 et 21.

Circulaire relative à l'application du programme TRACE (23 octobre 1998).

Circulaire DIV/DPT- IEDE N°2000/231 DU 26 avril 2000 prise dans le cadre de la politique de la ville et instituant les adultes relais

Circulaire DIJ-DPM-DGEFP-DIV-DAS N° □2000/313 du 7 juin 2000 - Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (charte de parrainage)

DÉBAT

Monsieur MASSERET :

Merci monsieur le président. C'est une question importante, comme les autres. Celle-ci concerne l'ensemble du pays puisqu'il s'agit de traiter les problèmes d'exclusion sociale par des mécanismes qui font la démonstration de leur efficacité dans les départements et territoires d'outre-mer.

La Défense, là-dedans, apporte son savoir-faire, ses expériences. Mais vous l'avez bien noté, ces initiatives seraient placées sous l'égide du ministère des affaires sociales et de la solidarité. On est donc en plein inter ministériel. Le ministre de la Défense est favorable à cette idée, il l'a dit, il l'a montré... Nous apporterions, nous Défense, cette expérience démontrée en efficacité, et les hommes, qui, sortant de la professionnalisation, serviraient d'encadrement.

Donc, il faut bien préciser à nos armées que l'on allait pas prendre sur leurs effectifs, avec toutes les préoccupations de nos chefs militaires, sur ces questions et sur d'autres, budgétaires, pour taxer le ministère de la Défense. Il s'agit plutôt, si j'ai bien compris, de reconverter des hommes ou des femmes en fin de contrat, dans une activité d'encadrement du type S.M.A. Que peut apporter le département ministériel? C'est le lieu, le casernement où l'on peut, pendant un an, maîtriser entre guillemets un certain nombre de jeunes gens en difficulté pour les remettre dans le circuit de la vie normale, de la vie quotidienne, avec des chances de se ré insérer, de trouver un emploi, d'assumer leur destin d'homme ou de femme, qui a été, jusqu'à présent mal défini ou mal assumé. Et vous avez raison de dire que **ce n'est plus qu'une question de volonté politique**. On ne peut plus rien demander à la Commission Armées Jeunesse sur le sujet : vous avez complètement tout exploré, vous avez même mis en œuvre des schémas concrets d'application avec le type d'investissement, les coûts de fonctionnement, comment ça allait se passer. Il s'agit de savoir maintenant si on passe aux actes ou si on ne passe pas aux actes. Mon travail à moi, c'est d'informer pleinement le ministre de la Défense, de lui dire : « voilà, le travail est fait. Comment on le vend aux autres partenaires, Affaires Sociales, le Budget naturellement? C'est la politique de la Ville, ce sont les pouvoirs publics en général qui disent : « banco, on y va, ou on n'y va pas. »

Alors, bien sûr, c'est très dissuasif. Ce qui est dissuasif, c'est les moyens qui doivent être mis en œuvre, c'est la coordination de ces moyens, c'est de prendre une piste nouvelle alors qu'il en existe plein d'autres qui n'ont probablement pas le même effet, mais il y a des habitudes, des conservatismes, il y a des gens qui font du boulot qui sont sûrement moins opérationnels, mais qui considèrent que seuls eux sont capables de faire ça. C'est une évolution culturelle, pour ne pas dire une révolution culturelle. En plus, on rejoint quelque part, en termes culturels ce qu'on a évoqué tout à l'heure. La difficulté des enseignants d'aborder l'esprit de défense, je l'ai dit tout à l'heure, c'est que jusqu'à présent, l'Histoire, c'était la guerre. Et là, maintenant, l'esprit de défense, c'est pour la paix, pour maintenir la paix, permettre au monde de vivre en paix. Donc, c'est une approche nouvelle, la Défense devient, par son savoir-faire, un instrument d'une politique sociale qui n'a plus rien à voir avec la tradition militaire. Il faut aussi vendre la tradition militaire et le savoir-faire militaire. C'est un instrument de cohésion sociale, ce qui est relativement nouveau dans l'esprit d'un certain nombre.

On en est là. Vous avez auditionné des gens de très grande qualité, très représentatifs. Bon, eh bien, **vous avez accompli votre travail. Maintenant, il faut le porter plus loin**, et dans quelques temps, il faut passer au stade ou non de l'expérimentation. Ou on fait l'expérimentation, ou on referme le dossier, qui sera peut-être un jour ré ouvert par d'autres, parce que le fruit sera davantage mûr, ou parce qu'on l'aura fait mûrir entre temps. C'est un excellent travail. Il est sur la table de la Nation, à mon avis, de toute la société, et il faut que l'ensemble des partenaires soient capables de dire : « c'est bien, ça vaut le coup d'y aller. Comment on y va ? ». Vous avez été gentil avec nous, vous n'avez pas fait de critiques...

Monsieur HERVO (président du groupe « S.M.A. ») :

Si j'ai encore un peu de temps, je peux compléter le dossier !

Monsieur MASSERET :

On n'a plus le temps, monsieur le président, on n'a plus le temps !

Monsieur HERVO :

Puisqu'on n'a plus le temps, je passe sur cette partie de l'intervention que j'aurais pu faire, pour parler des **interlocuteurs** que nous avons rencontrés.

Monsieur MASSERET :

Oui, quel est l'**écho** parmi vos interlocuteurs des propositions que vous avez faites ?

Monsieur HERVO :

Beaucoup moins réservé que je ne le pensais. Je n'en citerai que trois. J'ai toute la liste, et un compte-rendu de tous mes entretiens avec ses personnes.

Le **chef d'état-major de l'armée de terre**, qui m'a dit, je résume son propos : « En tant que citoyen, je trouve votre idée excellente. Je ne peux qu'y adhérer. En tant que chef d'état-major de l'armée de terre, avec les missions que j'ai et les moyens qui me sont donnés, je ne peux rien vous donner. » Et il ajoute : « Maintenant, **pour ce qui est de l'infrastructure, ce ne devrait pas être le plus difficile.** » Ceci étant, vous avez raison, cela doit effrayer, parce qu'étant donné la façon dont on a avancé sur ce point, il n'y a pas eu une grande avancée.

Viennent ensuite deux personnes que je trouve assez représentatives sur le **plan du financement**. Ainsi, lorsque je suis allé voir Philippe YVIN, qui est, sauf si j'écorche son titre, directeur de cabinet du **ministre de la Ville**, je lui ai présenté le dossier, je lui ai demandé s'il voulait bien me donner son point de vue et m'autoriser à en faire part. Il m'a dit : « je ne vais pas vous donner mon point de vue, **le ministère souhaite être partenaire**, et je vous désigne Raymond CHABROL (qui entre temps a changé de fonction), qui sera votre correspondant pour cette affaire, **nous voulons être partenaire de cette affaire.** » Et il a ajouté : « Ce qui a de spécifique dans **votre proposition**, c'est qu'elle est **collective**, qu'elle est **structurante** parce qu'en milieu militaire, et de ce point de vue, **innovante**. Et elle vient **compléter tout un tas de dispositifs** qui marchent bien, en partie, mais qui sont toujours individuels. Vous, vous proposez quelque chose de collectif ».

Et la deuxième personne qui m'a tenu à peu près le même raisonnement, c'est Patrick VENTURINI qui est secrétaire général du **Comité Economique et Social de la Communauté Européenne**, et qui m'a dit que cela lui paraissait **soutenable au niveau des fonds structurels européens**, et que le côté spécifique de la proposition, au travers d'un certain nombre d'autres qu'il voit passer, c'est le fait que c'était en synergie avec les armées.

Monsieur MASSERET :

Et le troisième ?

Monsieur HERVO :

Il y avait le chef d'état-major des armées...

Monsieur MASSERET :

Ah oui, il y avait YVIN et...

Je pense qu'il faut le vendre... Si vous voulez une efficacité... Bon, soit, le gouvernement piétine pour des raisons que j'ai vaguement expliquées, ou esquissées, parce qu'il faut ramasser beaucoup de gens, et les mettre en synergie, en coordination, en volonté commune. Votre projet, à mon avis, il intéresse les **parlementaires**, les **maires**. Je crois qu'il faut **en assurer la promotion auprès du parlement**, de mon point de vue, en termes d'efficacité, pour avancer, pour créer des rapports de force, pour être clair, qui permettent, le cas échéant, d'aller plus loin dans la réalisation. Je suis convaincu que les parlementaires ne seront pas indifférents. J'en connais déjà, qui sont au courant de cela.

Monsieur HERVO :

J'ai rencontré, monsieur le ministre, un député et un sénateur, lequel sénateur est dans un quartier sensible et est président d'une mission locale. Il a embrayé assez vite.

Monsieur MASSERET :

Non, mais je les connais un peu, quand même, **ces parlementaires**, en tout cas l'esprit et leurs préoccupations. Aujourd'hui, **la quasi-totalité d'entre eux sont concernés**, et seraient demandeurs. Ils trouveront ça intelligent, simplement, il faut pousser les feux pour que cette expérimentation ait lieu. C'est cette voie là qui nous est demandée. Moi, je vais faire mon travail, mais Alain RICHARD est convaincu, donc, le ministre de la Défense est totalement convaincu, il faut qu'on démontre à nos armées qu'on ne va pas les taxer, parce que la déclaration du général CRENE est parfaitement illustrante. Citoyen, oui, chef militaire non, mais s'il y a des problèmes d'infrastructure, c'est bien le bazar si on n'en trouve pas.

Monsieur HERVO :

Il précisait : « avec les moyens que l'on me donne aujourd'hui. » Je sais bien que c'est l'histoire de la poule et de l'œuf, mais si demain les armées...

Monsieur MASSERET :

Raisonnons en termes de moyens actuels.

Monsieur HERVO :

Si demain, par je ne sais quelle décision, il n'y avait plus le S.M.A. D.O.M.-T.O.M., pensez-vous que l'on conserverait les cadres qui s'y investissent et les infrastructures ? A termes, certainement pas.

Monsieur MASSERET :

La question ne se pose pas. Pour le moment, le S.M.A. existe là-bas. Notre problème à nous, c'est d'abord de trouver une formule qui n'aura pas cette appellation, car le service national est suspendu.

Monsieur HERVO :

Monsieur le ministre, dans les D.O.M.-T.O.M., ils ont gardé les initiales, parce que cela avait été un signal fort...

Monsieur MASSERET :

Ils vont le garder.

Monsieur HERVO :

A ma connaissance, ils ont gardé les initiales, tout en changeant les mots. C'est un Soutien Militaire d'Aide à l'insertion par la formation professionnelle adaptée.

Général LACOUR :

Ce sont des volontaires.

Monsieur HERVO :

Ils ont gardé les initiales, parce que, là-bas, c'est un signal tellement positif et fort... Ils sont sur la bonne voie, ils ont réussi. Ce qui compte, ce n'est pas les initiales, c'est ce qu'on met derrière.

Monsieur MASSERET :

Je ne vais pas interroger les chefs militaires, parce qu'ils ne peuvent pas avoir aujourd'hui d'autres propos que ceux du général CRENE, il me semble.

Vice-amiral d'escadre BEREAU :

Quelle population vous visez ?

Monsieur HERVO :

Une population qui... je vais faire une analogie très marine. Vous avez fait une première expérimentation avec les contrats courts marine. Après cette expérimentation, il y a eu deux évolutions, en caricaturant. La première a été de dire : « on avait dit qu'on n'en garderait aucun : c'est peut-être dommage, il y en a peut-être quelques-uns qui voudraient rester et qui nous plairaient bien ; on les garde. »

Deuxièmement, il y en a pour qui le parcours n'a été que pour nous un fardeau et pour nous pas un plus. A l'avenir, ceux-là, ça serait aussi bien de ne pas les prendre. Nous nous adressons plutôt à ceux-là. Et si parmi ceux-là, quelques-uns, après une année de préparation dans le cadre du S.M.A., parmi les possibilités qu'ils ont à la sortie, il

y a soit retrouver un dispositif de formation professionnelle pour adulte existant, soit trouver un emploi à leur mesure... je fais juste une aparté là-dessus : le président de la chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne m'a donné le profil des gens qu'il recherche ; on peut lui former ces personnes-là.

Troisième possibilité : si certains d'entre eux, ayant passé un an sous l'uniforme, s'aperçoivent que ça leur convient, et que le jugement que portent les encadrants sur eux fait qu'ils peuvent trouver leur place dans tel ou tel type d'engagement, je suis convaincu que ce sera à la marge, mais on n'a pas à se l'interdire, parce que cette population là n'est pas celle... Il y a une très grande différence entre le S.MA. et vos emplois courts marine. Les contrats courts marine sont des jeunes qui, avec un minimum de formation, sont capables de faire quelque chose de simple en étant bien encadrés ; les jeunes auxquels on s'adresse viennent se former pendant un an, parce qu'aujourd'hui, ils ne sont pas capables de faire même cette chose-là.

Vice-amiral d'escadre BEREAU :

Je crois que vous avez été très mal renseignés, franchement. Les miens, je commence déjà par leur ré apprendre à vivre. Ce sont des jeunes qui sont dans des missions locales d'insertion, qui n'ont rien. Les trois quarts sont des jeunes en échec scolaire, en échec social. Je suis même parfois à la limite, mais j'accorde, de gens qui savent à peine lire et écrire. Je les ré éduque d'abord, au sens tout à fait noble du terme, pour vivre : se lever à l'heure, s'habiller, communiquer, et après je leur apprends un métier. Simplement, la différence avec le S.MA., c'est que moi-même, moi-même, j'ai décidé contrairement à mon prédécesseur que ce ne serait pas deux ans, mais trois ans éventuellement, et avant-hier, ce n'est pas vieux, que ce serait même trois ans. Et je les livre au bout de trois ans sur le marché de l'emploi alors que tout le monde me disait : « ce sont des échecs, vous n'en ferez pas 30% de reclassement. » J'en suis à 70%. Mais vraiment, je vous assure que ces gens que je prends comme engagés initiaux de courte durée... pourquoi je l'ai débaptisé ? Parce que le baptême qu'on leur avait donné leur collait trop au front. Mais à ma connaissance, c'est rigoureusement la même population que le S.MA., j'en suis convaincu.

Monsieur HERVO :

Je ne sais pas si votre emploi du temps le permet, mais je peux vous envoyer le rapporteur de chez nous qui est allé voir les contrats courts marine.

Monsieur MASSERET :

Vous prendrez contact tous les deux, sinon, on est encore là demain matin.

Monsieur HERVO :

Nous sommes allés voir sur le terrain, amiral.

Vice-amiral d'escadre BEREAU :

Moi aussi. Je suis certain que ce sont des garçons en échec scolaire.

Général LACOUR :

Quelque chose qui est très important, monsieur le ministre....

Monsieur MASSERET :

Je voudrais remercier d'abord la marine...

Vice-amiral d'escadre BEREAU :

La différence... je pense que dans le S.M.A. , vous triez aussi, vous ne prenez pas tout ce qui se présente. Moi, j'ai deux candidats pour une place.

Monsieur HERVO :

Selon notre analyse, mais qui n'est pas forcément complète...

Monsieur MASSERET :

Ce n'est pas parole d'évangile, elle peut être contestée.

Monsieur HERVO :

... nous visons la catégorie de ceux que vous ne prenez plus, ou que vous regrettez d'avoir pris la première fois.

Monsieur MASSERET :

Ce débat est riche d'enseignement. Il montre d'abord que le travail que fait la marine est excellent, il faut le souligner et remercier la marine pour ce qui est fait à cet égard. L'initiative que vous avez prise, amiral, vaut une amélioration de notation, mais je ne peux pas vous noter, donc, c'est purement démagogique. Et pour le travail du groupe « S.M.A. », cela mérite d'aller plus loin. Vous avez fait le maximum, et il faut que l'on porte, les uns ou les autres, ce projet auprès des décideurs, pouvoirs publics, et le Parlement, et je crois qu'un jour, j'en suis convaincu, ce projet aura une réalité, peut-être pas dans 3 mois ou dans 6 mois, mais dans les 18 mois qui viennent, on verra paraître la concrétisation de cette proposition.

Général LACOUR :

Je voudrais ajouter, monsieur le ministre, si vous m'y autorisez, qu'il est très important qu'une partie de l'encadrement, parce que tout ce qui est encadrement professionnel, évidemment, ce sont des experts du domaine, donc ils peuvent être civil, **il faut qu'une partie de l'encadrement porte l'uniforme**. C'est très important au point de vue structuration mentale de ces jeunes. Vous avez évoqué le fait que cela puisse être des militaires en fin de contrat, il faut, quel que soit le statut, à la limite, ça peu importe, il faut qu'une partie de l'encadrement porte l'uniforme. Ils viennent en milieu militaire. Si jamais on ne trouve là que des civils, même si ce sont d'anciens militaires, cela n'aura pas du tout le même effet. Après, il faut étudier en termes de statut comment ça s'arrange.

Monsieur MASSERET :

Merci de ces précisions, parce qu'on aurait pu partir sur un autre chemin, donc vous apportez quelque chose de positif, en tout cas à la réflexion. Je comprends bien le sens culturel et d'efficacité que vos propos concrétisent, en tout cas.

Monsieur WIBAUD (U.N.O.R.) :

J'ai participé au groupe de réflexion sur le S.M.A. A mon humble avis, je ne suis pas persuadé que ce soit vraiment aux parlementaires de voir la question. il me semble que si l'armée peut dire aujourd'hui : « nous mettons à votre disposition des éléments ; envoyez-nous vos jeunes, on s'en occupe », je pense que ce sera d'autant plus moteur,

plutôt que des parlementaires fassent une navette avec je ne sais quoi, et que cela ralentisse et retarde d'autant l'installation du processus. Est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de court-circuiter et d'aller plus vite en mettant à disposition les éléments dont on a parlés ?

Monsieur MASSERET :

D'abord, **il ne faut jamais court-circuiter le Parlement.** Ce n'est pas une bonne formule dans la démocratie parlementaire. Nos armées ne peuvent pas... je veux dire, la marine, fait ce travail de façon exceptionnelle et remarquable. Les propos du général CRENE illustrent parfaitement l'impossibilité dans laquelle se trouve l'armée de terre de doter ce projet en personnel et en moyens, en tout cas, dans l'instant où nous parlons.

Quand je parle de l'intervention auprès des parlementaires, c'est qu'on est tout simplement dans un moment où il faut établir, j'ai utilisé l'expression tout à l'heure, elle n'est pas péjorative, des rapports de force. Comment on fait avancer un dossier ? C'est du **lobbying**, finalement, rien d'autre. **Lorsque la représentation nationale se sera saisi de cette idée, lorsqu'elle l'aura trouvé, pertinente, intelligente et utile, alors, ils agiront auprès des pouvoirs publics, auprès des différentes instances ministérielles, qui alors se trouveront invités à aller plus loin que la simple satisfaction montrée aujourd'hui sur un projet.**

Il se peut que la Défense soit pilote, qu'on aille trouver les Affaires sociales, la Jeunesse et les sports, que l'on prenne une initiative interministérielle disant : « Comment on fait pour mettre ça en route. » Cela peut être une formule, elle est la plus simple, mais il y a tellement de compartiments, de situations enregistrées sur le terrain, d'intérêts, parce que c'est comme ça que cela fonctionne, des gens qui vont peut-être dire : « C'est plus intelligent ce que l'on fait, donc, il ne faut pas que cela se fasse. » C'est ça, aussi, la réalité que l'on rencontre. Ce n'est pas aussi évident. Il y a tout un ensemble d'éléments forts qui doivent s'ajouter les uns aux autres pour faire bouger la situation. J'ai 30 ans d'expérience dans ce genre de truc : c'est comme cela que ça avance. **L'idée est bonne, mais cela ne suffit pas, que l'idée soit bonne** : il faut une sacrée volonté, et dépasser des situations qui sont autant de petits obstacles posés. Mais, la Défense a au moins le mérite de dire : « voilà un chemin, et nous sommes prêts, nous, Défense, au moins à mettre des moyens immobiliers, enfin, des espaces, et puis alors, des hommes portant l'uniforme dont le financement devra être trouvé en dehors du budget actuel du titre III. »