



Commission *armées-jeunesse*

COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

École militaire

Case 20

1, place Joffre

75700 Paris SP 07

Téléphone : 01 44 42 32 05

Télécopie : 01 44 42 59 94

Courriels :

sec.gen@caj.defense.gouv.fr

stages@caj.defense.gouv.fr

evenement@caj.defense.gouv.fr

Site internet :

www.defense.gouv.fr/caj

ISSN : 1967-5569
Publication annuelle

SOMMAIRE

AVANT PROPOS

- Éditorial p.7

VIE DE LA COMMISSION

- Conférence de Madame Monique Castillo** p.13

**« Décider pour réussir. L'éthique au cœur de la décision et de l'action »
séminaire du 28 janvier 2012** p.27

- Discours d'ouverture, GAA P. de Rousiers, président de la CAJ p.29

- Intervention, Monsieur Alain-Jean Lamirand,
président du groupe Événement. p.32

- Intervention de Monsieur Jean-Claude VOLOT,
Président de l'agence pour la création d'entreprises,
Médiateur national des relations interentreprises,
Commissaire général à l'internationalisation des PME-ETI. p.37

- Discours de clôture, GAA P. de Rousiers, président de la CAJ p.46

Visite d'Information

- Visite de la CAJ à la base aérienne d'Evreux p.53

Conclusions des travaux de groupes du cycle 2010-2011

- « la Défense et le service civique » p.59

- « Promouvoir la résilience chez les jeunes » p.109

- « Contribution de la défense à l'insertion des jeunes en difficulté » p.143

- Événement 2013 : Esprit de défense et résilience
à l'âge de l'école primaire. p.181

Sujets des groupes de travail du cycle 2011-2012 p.183

- Le prix armées-jeunesse** p.187

- Les journées sport armées-jeunesse** p.193

- Les stages armées-jeunesse** p.194

- Activités du secrétariat général** p.195

INFORMATIONS**Nos nouveaux membres**

- Délégué ministériel à la jeunesse et à l'Égalité des chances
(DMJEC) p.199

DOCUMENTATION

- Les services Internet de la Défense p.203

- Composition de la Commission armées-jeunesse p.204

- Liste des organismes membres p.205

ÉDITORIAL

Dans le domaine de la réflexion, 2013 est une année riche pour notre défense : publication d'un Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale, loi de programmation militaire.

Ce tournant, la Commission armées-jeunesse saura l'aborder avec son expérience et son éclairage qui l'ont conduite depuis sa création à devenir une instance de dialogue et de concertation incontournable au sein de notre entité ministérielle.

C'est donc avec une certaine fierté et un grand honneur que j'ai présidé cette commission au cours de la session 2012-2013.

Au moment où je m'apprête à faire mes adieux à l'institution militaire que j'ai servie pendant 39 ans, je tenais à vous faire part de ma joie au cours de ces rencontres toujours enrichissantes avec les différents acteurs de la commission, d'une réflexion toujours renouvelée dans l'ensemble des groupes de travail, d'une découverte d'actions variées, toutes tournées vers notre jeunesse, et son épanouissement au sein de notre société.

Avant que vous puissiez prendre connaissance, au travers des pages de ce bulletin 59, des différents travaux et actions que notre commission a conduit au cours de la session 2011-2012, je souhaiterais rendre hommage à mon prédécesseur le général d'armée aérienne Patrick de Rousiers. Il a animé, au cours des deux années de son mandat avec un réel enthousiasme cette commission. Il en a maintenu l'élan qui lui permet de conserver une place essentielle, un rôle éminent au cœur de la défense. La reconnaissance des travaux de cette commission et la présence de nombreux et nouveaux membres dans les quatre groupes de travail en sont les indicateurs les plus visibles.



GAA J. Martel
Inspecteur général des armées-Air
Président de la Commission armées-jeunesse

GÉNÉRAL D'ARMÉE AÉRIENNE JOËL MARTEL
INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES – AIR
PRÉSIDENT DE LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

Le Général d'armée aérienne Joël MARTEL est né le 29 décembre 1955 à Digne (Alpes-de-Haute-Provence).

Il est marié et père d'un enfant.

Il est issu de la Promotion 1974 « Commandant Brunaud » de l'École de l'air et breveté pilote de chasse en 1978.

Le Général d'armée aérienne Joël MARTEL débute sa carrière comme commandant de l'escadrille, E/C 01.012 « Cambrésis », Cambrai (1983).

En 1984, il est chef de brigade, à l'École de l'air, Salon de Provence, puis en 1986 commandant en second puis commandant, de l'E/C 01.033 « Belfort », Strasbourg.

En 1989, il occupe la fonction de chef des opérations, commandant en second puis commandant de la 2^{ème} Escadre de chasse, de Dijon.

Après l'année passée à l'École supérieure de guerre aérienne et au Cours supérieur interarmées à Paris (1992), il est affecté au bureau « Europe-Alliance atlantique » de la Délégation aux affaires stratégiques, à Paris, où il occupe l'année suivante (1993) la fonction de Responsable du secteur « OTAN ».

En 1996, il est détaché à la Rand Corporation (centre de recherche stratégique travaillant principalement pour le Pentagone et le Département d'Etat), à Santa Monica (Californie). Il est de retour à l'Etat-major de l'armée de l'air à Paris comme sous-chef du bureau « études et plans généraux » en 1997.

En 1999, il commande la base aérienne 107 de Villacoublay.

A compter de 2001, il occupe plusieurs fonctions au sein de l'Etat-major de l'armée de l'air : chef du bureau « études et plans généraux » (2001), sous-chef « plans-finances » (2003), directeur - adjoint du personnel militaire de l'armée de l'air (2005) puis directeur du personnel militaire de l'armée de l'air (2007).

Le 1^{er} janvier 2008, il est nommé directeur des ressources humaines de l'armée de l'air, puis le 25 août 2009 major général de l'armée de l'air.

Le 6 novembre 2012, il est nommé inspecteur général des armées-air.

Le général d'armée aérienne Joël MARTEL est commandeur de la Légion d'honneur, commandeur de l'ordre national du Mérite et est décoré de la médaille de l'Aéronautique.



VIE DE LA COMMISSION



Madame Monique Castillo,
professeur des universités

CONFÉRENCE

Dans le cadre du travail de réflexion mené par ses membres, la Commission armées-jeunesse a eu le plaisir d'accueillir, lors de l'assemblée plénière du 12 janvier 2012, Madame Monique Castillo, professeur des universités, sur le thème :

« Comment développer l'esprit de résilience chez les jeunes ? »

Le terme « résilience » désigne la capacité d'un métal de reprendre sa forme initiale après une déformation. Mais c'est en psychologie que le terme a connu le plus grand succès. La résilience, en tant que phénomène psychologique, désigne la capacité de « rebondir » après un drame ou un choc traumatisant ; elle évoque l'idée de force psychique, mentale et morale ; il ne s'agit pas de force mécanique, ni même d'une simple force de résistance, mais du pouvoir de se remettre des souffrances et des traumatismes, et même d'en tirer une capacité neuve de mieux résister aux chocs qu'on affrontera dans le futur. La résilience suppose que la construction de soi, de sa personnalité, de son rapport à la société et aux autres peut passer l'épreuve de la souffrance sans succomber à la souffrance.

Définir la résilience

Pourquoi parle-t-on beaucoup de résilience à l'époque qui est la nôtre ?

1) Raisons objectives

- L'imprévisibilité fait de plus en plus partie de l'expérience ordinaire, et l'on est à l'époque de la mondialisation des risques (la science n'est plus perçue comme vecteur de certitudes et de sécurité, mais comme source de dangers).
- Le recul des soutiens traditionnels (famille, nation : l'autonomisation grandissante, c'est-à-dire la responsabilisation grandissante des jeunes, a pour corrélat une plus grande solitude). La fracture générationnelle rend contradictoire les rapports entre les jeunes et les seniors : le « jeunisme » surtout celui qui s'attarde dans l'âge avancé, n'est-il pas, pour une grande part, une affaire de « vieux » qui souhaitent résister au vieillissement le plus longtemps possible¹ ?

¹ « Le procès de personnalisation qui généralise le culte de la jeunesse pacifie les adultes mais endurecit les plus jeunes, lesquels, conformément à la logique hyper-individualiste sont enclins à affirmer de plus en plus tôt, de plus en plus vite leur autonomie, qu'elle soit matérielle ou psychologique, fût-ce par l'usage de la violence », G. Lipovestky, *L'Ere du vide*. Gallimard, 1983, p. 232-233.

- L'augmentation des familles monoparentales signifie le risque de déchirement précoce des enfants.

Nos sociétés sont prospères en apparence, mais elles nourrissent des dangers nouveaux et peu repérables.

2) Raisons subjectives : un nouveau ressort démocratique a été défini comme étant le besoin de reconnaissance, fruit de la solidarité sociale. Pour mobiliser leurs ressources et agir selon leurs compétences, les individus ont besoin de voir ces compétences reconnues et approuvées: « L'expérience de l'amour donne ainsi accès à la confiance en soi, l'expérience de la reconnaissance juridique au respect de soi et l'expérience de la solidarité, enfin, à l'estime de soi » écrit le philosophe allemand Axel Honneth dans *La lutte pour la reconnaissance*. La reconnaissance est ainsi regardée comme un facteur social indispensable à l'estime de soi personnelle, et la démocratie, ici, rejoint la psychologie: la résilience a besoin de la reconnaissance, la reconnaissance est source de résilience.

3) Raisons culturelles : savons-nous trouver une culture de la résilience? Nos habitudes culturelles ne nous éloignent-elles pas de l'esprit de résilience?

- a. Pour faire droit à la résilience comme principe d'action, il faut penser la santé autrement, la réussite autrement et la vie autrement, autrement que le modèle « cool » hérité du consumérisme débridé des années prospères; l'illusion de la vie facile, de l'amour facile est un obstacle, peut-être un mensonge, en tous cas, une manière dépassée de penser le bonheur des jeunes et leur avenir. L'individualisme des sociétés contemporaines est trompeur. L'individualisme des années 60-70 émancipait l'individu du poids des représentations sociales traditionnelles (rôle un peu figé de la femme, rôle de l'homme un peu trop confiné dans un conformisme social: la reproduction d'un même modèle). Aujourd'hui, l'individualisme met l'individu au centre de toutes les responsabilités, que ce soit dans l'entreprise ou face à l'environnement ou face à la vie de couple etc., il devient seul responsable de sa vie et des échecs de ses projets. Un sociologue explique que la névrose a cédé la place à la dépression: la névrose est la pathologie qui résulte de l'abus du sentiment de culpabilité; la dépression est la pathologie qui résulte de l'abus du sentiment de responsabilité: Si, comme le pensait Freud, « l'homme devient névrosé parce qu'il ne peut supporter le degré

de renoncement exigé par la société », il devient déprimé parce qu'il doit supporter l'illusion que tout lui possible² ».

C'est pourquoi il existe un besoin culturel et social de considérer la résilience comme un facteur individuel et collectif afin de développer des capacités à surmonter la souffrance et l'échec.

b. Notre société cultive volontiers le compassionnalisme et le victimisme comme des vertus, et la croyance que l'assistance peut résoudre les questions du mal-vivre individuel et social. Le statut de victime doit être reconnu, bien sûr, comme ce qui réclame justice, réparation, compréhension et soutien. Mais la victimisation ne saurait être une solution sociale automatique qui se substituerait à toutes les autres. En particulier pour les jeunes, le victimisme se révèle un faux ami pédagogique, existentiel et social. L'école est, par exemple, un lieu d'expérimentation de problèmes qui persistent et de solutions qui ne marchent pas ; peut-être faut-il éviter l'erreur de croire que la réussite consiste à éviter l'échec et plutôt promouvoir une éthique de la résilience qui consiste à surmonter l'échec ? Le danger compassionnaliste est d'offrir à un élève en difficulté une exclusion en version douce et bienveillante ; il est reconnu comme malchanceux, et respecté comme tel, mais il est, pour ainsi dire, marginalisé et condamné à la réclusion dans l'espace de ses échecs anticipés. Il vaut mieux qu'il soit mobilisé par la volonté de lutter contre sa faiblesse et de découvrir quel talent peut faire sa force. Force contre dépendance, voilà la résilience. Même si cela paraît choquant, il est salutaire qu'un élève en difficulté puisse faire de sa difficulté même une force, quand on ne l'incite pas à en faire sa faiblesse. Telle serait l'éthique de la résilience : fais de ton malheur une force, transforme la malchance en chance. Cette maxime ne fait-elle pas écho à la leçon de Machiavel, pour qui provoquer la fortune, changer la fortune à son avantage est la marque de la *virtú*, ce qui peut s'appliquer à la compétence d'un chef militaire aussi bien qu'à la sagesse d'un chef d'État ?

La résilience implique une pensée de la jeunesse

Dans la mesure où la résilience est un rapport à la vie, elle inclut un rapport à la jeunesse.

La résilience, chez les psychanalystes, décrit d'abord un besoin liée à l'enfance : la construction de la personnalité et ses moyens d'affronter les difficultés de l'existence. « Un enfant qui a vécu des

² Alain Ehrenberg, *La Fatigue d'être soi*, Collection Poches Odile Jacob, 2000, p. 29 page 15.

choses très douloureuses est plus fort qu'un autre s'il peut se servir de cette expérience pour s'assumer » écrit Françoise Dolto³. Cette formule fait de la résilience le propre de la vie : la vie surpasse les dangers, encaisse les coups, surmonte les séparations, résiste aux déchirements. Les solutions cherchées dans les illusions, la fuite en avant ou le refus de la réalité sont le contraire de la santé psychique. La santé comme résistance aux chocs ne consiste pas à se maintenir dans l'assistance ou la dépendance, dans une sécurité surprotégée ; mais à trouver soi-même sa voie, à s'ouvrir à l'avenir. Cela ne veut évidemment pas dire qu'il faille faire l'apologie de la souffrance, ce serait simplement barbare ; mais il s'agit de prendre en compte l'inévitabilité de la souffrance, parce que la séparation, la maladie et la mort restent la marque de notre finitude. La vie procède par transformations : s'auto-transformer pour construire de nouvelles manières de vivre la vie est décisif.

La vraie vie, expliquait le philosophe Hegel, n'est pas ce qui se protège de la mort, mais ce qui l'affronte, la surmonte en l'intégrant dans son mouvement même. Nous pouvons dire, par expérience, que la jeunesse est la réalité de la vie qui se moque de la mort parce ce n'est pas son affaire, c'est une vie qui crée la vie comme avenir de la vie. Aussi la résilience suppose-t-elle que l'on distingue entre deux manières de voir la vie. Bergson a fait cette distinction, en montrant que l'intelligence et ses performances ne sont pas ce qui traduit les plus hautes possibilités de la vie. L'intelligence sert à protéger et sécuriser. Il faut autre chose, il faut l'énergie créatrice. Il ne suffit pas que nous soyons intelligents, il faut aussi que nous soyons créateurs de vie. Il ne suffit pas de comprendre, il faut agir, vouloir, s'engager, inventer. En effet, la plus ordinaire manière de regarder la vie est de viser la sécurité, la stabilité. Nous nous protégeons des dangers et cherchons à prévoir des lendemains plus sûrs. L'intelligence organise le monde en fonction de nos besoins, elle adapte notre langage aux nécessités du travail, elle réduit notre expérience à des cadres habituels, connaissables, maîtrisables. C'est à cette condition qu'elle nous rassure : elle fixe notre compréhension du réel dans des cadres mécaniques et installe notre action dans les limites sécurisées de l'utile.

Mais la vie s'éteindrait si elle devait se borner tout entière à ce travail de réduction d'elle-même. C'est comme si l'on voulait supprimer la vie pour éviter le danger de vivre. Il faut qu'existe une autre dimension de la vie pour nous protéger des menaces sécuritaires, il faut une autre vie que celle qui se protège, qui se clôt et qui s'arrête, une autre vie que celle que nous fabrique l'intelligence : il faut la vitalité même de

³ Françoise Dolto, Andrée Ruffo, *L'enfant, le juge et la psychanalyse*, Gallimard, Entretiens, 1999, p. 103.

la vie, c'est-à-dire la vie qui se crée elle-même, la vie qui s'invente, la vie qui procède par transformations ininterrompues. Cette philosophie de la vie fait de la résilience bien plus qu'une capacité de résister, elle en fait une capacité de se reconstruire.

En bref, la résilience est donc un état d'esprit qui associe la vie à l'action et qui regarde les défis comme ce qui provoque l'action au lieu de la décourager. Tel problème, par exemple, sera perçu comme un échec par un esprit découragé, passif ou paresseux; mais il sera vu comme une occasion de créer une solution et d'ouvrir de nouveaux chemins par un esprit inspiré par la résilience. Un esprit combatif est évidemment porteur de résilience, mais le goût de l'invention et de la création en est une autre version tout comme l'art de traiter les changements qui marquent l'existence comme nouvelle chance de vie.

Quelles ressources ?

Admettons que nous ayons mieux compris ce qu'est la résilience et le besoin que nous avons de la cultiver. Il faut encore se poser la question de savoir quelles ressources nous pouvons recommander ou offrir pour qu'elle soit cultivée en particulier par la jeunesse.

S'il est relativement facile de comprendre la résilience comme un vecteur subjectif, comme une qualité personnelle de résister, d'endurer et de rebondir, il est plus difficile d'envisager la résilience comme phénomène collectif. Comment passer de la résilience comme expérience subjective à la résilience comme besoin collectif ? Peut-on imaginer ce que peut être une culture collective de la résilience ?

La résilience repose, pour une communauté donnée, sur la volonté de rester ensemble, de continuer à vivre ensemble. Il lui faut conjuguer une énergie psychique, une énergie morale, une énergie sociale. Traditionnellement, le patriotisme est cette disposition, dont la caractéristique est de se présenter comme un sentiment individuellement (intimement) collectif. Toutefois, le contexte actuel est marqué par les mutations qui affectent la communauté nationale et sont porteuses de conséquences importantes sur le rapport entre nation et armée. On parle de sociétés post-nationales et même de sociétés post-démocratiques : comment penser, dans un tel contexte, la résilience de la communauté des jeunes à l'intérieur de la communauté nationale ?

On peut s'interroger à partir de trois repères moteurs : le besoin de savoir pour comprendre, le besoin d'un modèle positif et le besoin d'interaction.

Envisager sa mise en pratique

Le parler vrai

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, connaître le danger pour savoir le mesurer contribue à renforcer la résilience. En psychanalyse, c'est ce que Françoise Dolto appelle le « parler vrai » : il ne faut pas cacher la réalité à un enfant qui va souffrir de la dissolution de sa famille par exemple, sinon, on lui ôte les moyens de mettre en mots sa souffrance, de la mettre en son pouvoir en quelque sorte. Dans le domaine de la stratégie, le sociologue allemand Münkler⁴, spécialiste du terrorisme, explique que, pour être surmontée, l'angoisse des populations a besoin de la compréhension. Ce qui affaiblit les populations, c'est l'incertitude et l'angoisse qui sont créées par l'invisibilité des dangers (avec le terrorisme, en particulier, l'ennemi est non identifiable, l'action non repérable et les motifs intelligibles). Aussi, le fait d'identifier, de situer, de nommer, de rendre visibles et intelligibles les menaces permet d'asseoir la résilience sur la compréhension et non sur l'illusion ou le déni du réel. C'est pourquoi il est utile d'associer la résilience avec ce que les psychanalystes appellent un principe de réalité. La résilience par la connaissance est ce qui nous libère des mensonges et des illusions.

Mais à une condition toutefois : il ne peut s'agir de provoquer chez autrui le désespoir ni le dégoût de soi ni la certitude de son impuissance ; pour que le « parler vrai » soit un vrai facteur de résilience, il faut qu'il contribue à la construction de soi par soi. Il faut qu'il serve à nous donner accès à la réalité et à trouver notre place dans cette réalité. Il faut qu'il serve notre capacité d'agir.

Pour cela, il faut, d'un côté, que nous ayons nous-mêmes le courage de la vérité et, d'un autre côté, que ceux dont la profession est de nous juger ou de nous éclairer aient pour qualité la générosité.

a. L'esprit de résilience peut transformer complètement la vision que nous avons des évaluations qui ponctuent nos activités. On y voit le plus souvent le résultat d'un jugement extérieur sur nos compétences, un jugement qui nous approuve ou nous condamne et qui ne parlerait qu'à notre amour-propre. Mais ces jugements qui qualifient positivement ou négativement notre activité peuvent aussi être regardés comme des manières de nous impliquer dans cette activité et de nous indiquer le chemin de l'action. La résilience consiste alors à traiter les jugements qu'on porte sur nous

⁴ Herfried Münkler, *Le rôle des images dans le terrorisme*, Revue *Inflexions*, n° 14, 2010, p. 45.

comme des moyens d'accéder à la réalité et d'agir sur elle. Prenons un exemple médical. Quand un médecin nomme le mal qui nous atteint, il construit un rapport symbolique à notre corps, il le transporte dans un univers de sens qui n'est pas celui du pur vécu immédiat : il le met en mots, lui permet d'accéder à la parole et à l'échange verbal. *Il nous donne les mots qui nous permettent de comprendre et d'agir.* Alors le patient ne fait pas que subir sa douleur, il apprend à la connaître, à l'intégrer dans son identité personnelle, et, peut-être, à devenir un acteur de sa propre guérison.

b. Mais cela ne peut se faire que si les jugements et les éclairages qui s'autorisent de leur justesse ou de leur véracité sont porteurs de générosité. Un médecin qui se borne à traiter son savoir comme un pouvoir qu'il a sur son patient, ne peut provoquer sa participation et son engagement (jeter à la face de quelqu'un : « je peux vous annoncer que vous mourrez d'un cancer » ne favorise assurément pas la résilience); la générosité, au contraire, inspirera son parler-vrai s'il a pour but de stimuler sa résistance et son courage. Il ne s'agit pas d'idéaliser la réalité, mais de rendre compte du rôle de la générosité dans certaines pratiques professionnelles et sans confondre la générosité avec la pitié ou la complaisance. La générosité est une puissance d'être. On peut être gentil, attentionné et parfaitement honnête sans être pour autant généreux. Dans un individu généreux, le don est puissance d'être comme un débordement d'être. La générosité n'est pas la compassion ni la complaisance, *elle ne maintient pas l'autre dans l'assistance ou la dépendance*, elle l'ouvre à la vitalité de la vie. Associer la générosité à la vie, c'est comprendre que la générosité n'est pas une simple posture morale, qu'elle n'est en rien le résultat d'un effort contre-nature, qu'elle n'est ni faiblesse ni compassionnalisme ni victimisme, mais qu'elle est une création d'énergie vitale qui porte la vie au-delà d'elle-même, au-delà des conventions et des calculs. Si nos valeurs n'étaient pas périodiquement réinventées par des êtres qui les recréent comme modèles d'action par inspiration, elles deviendraient des conventions figées et vides de sens. En résumé, la générosité est ce qui communique à autrui le pouvoir de pouvoir, la « capabilité », c'est-à-dire la puissance de vouloir, de commencer etc. Parce que le don suscite le contre-don, la générosité est une action créatrice de puissance d'agir⁵.

⁵ Ce paragraphe est tiré de notre article *Générosité et interactivité* (publié sur le site libri.fr).

Un modèle positif

Dans la mesure où la résilience participe d'une disposition psychique et morale, elle a besoin d'être structurée. Etant structurée, elle peut produire des réponses organisées à une crise au lieu de l'effondrement ou de la fuite. En psychanalyse, le modèle positif qui peut être donné par un adulte permet à l'enfant de structurer son rapport au monde et de s'identifier à un modèle valorisant. L'enfant peut prendre aussi des modèles de substitution en cas d'absence ou de carence du modèle paternel, par exemple. Ce qui favorise la résilience, c'est que le modèle sert à la construction de soi comme force de résistance à l'asservissement de soi.

Mais il existe de faux modèles, notamment celui du violent que l'on prend pour un chef, pour un modèle de virilité, pour un modèle de réussite personnelle et sociale. Or il est clair que la résilience est précisément cette aptitude à ne pas confondre la violence, qui est sans loi, avec la force, qui se règle sur les principes.

On prend souvent la violence pour une énergie créatrice, pour une énergie justicière, pour une énergie réparatrice ; mais sa puissance spécifique est de détruire, d'humilier, de briser. Les violents savent séduire et mener les masses, les individus en souffrance et en quête de reconnaissance pour les exploiter et les manipuler. Un philosophe a montré comment il est facile de fabriquer des faux héros et comment des monstres peuvent passer pour des sauveurs. Il définit ainsi le faux héros : c'est le violent investi d'un pouvoir magique, c'est l'homme dont les masses glorifient la brutalité parce qu'elles lui attribuent une légitimité surhumaine. Elles saluent en lui une énergie créatrice dont elles croient qu'elle donne les pleins pouvoirs à une nation, à une religion, à une race ou à une classe. Mais la magie attribuée au faux héros n'est autre que la mystification par quoi il fait passer la pure violence pour la source ultime de tout droit, de toute morale et de toute politique, mystification qui fait regarder l'impunité comme une forme suprême de justice et la férocité elle-même comme utile au salut du peuple⁶.

Aujourd'hui encore, après la guerre de l'ex-Yougoslavie, on condamne comme auteurs de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité des personnages dont les médias nous disent qu'ils sont encore perçus comme des héros par une partie des populations au nom desquelles ils ont agi. Ils ont été des meneurs habiles qui ont su mystifier les masses en se servant du désir d'héroïsme de ces masses et pour les asservir de manière irréversible et absolue. *Le malheur est que la violence passe pour la justification du pouvoir de commander.*

La meilleure manière de se guérir de cette confusion est de bien

⁶ Ernst Cassirer, *Le mythe de l'État*.

séparer la dimension morale du commandement et la dimension physique du pouvoir. L'énergie créatrice peut s'associer au pouvoir de commander, mais pas à la brutalité. Le philosophe espagnol Ortega y Gasset affirme même que le commandement se fonde sur l'estime de ceux qui l'acceptent⁷. La force morale du commandement est rapportée à l'énergie même de la vie, mais ce qui distingue le commandement de la violence, *c'est que le commandement est de nature spirituelle*: il repose sur l'adhésion et l'approbation, facteurs affectifs et mobilisateurs; celui qui commande donne sens aux aspirations et aux potentialités d'une communauté ou d'une époque, il fait sortir la vie de son inertie et de son vide en concentrant l'énergie des forces vitales auxquelles il donne une mission et un destin. Dans la mesure où la vie véritable est vocation, elle réclame l'honneur de servir et de se vouer à une destination suprême. Ainsi, le commandement est la manière dont la vie se propose le dépassement de soi, en s'opposant elle-même à la tentation d'inertie qui la guette inévitablement. Il faut donc renverser une illusion commune: l'absence d'autorité n'augmente pas la vie, mais elle la diminue en la ramenant à une vide, à une pure disponibilité sans emploi et dépourvue de sens. S'il est vrai que « la vie créatrice est une vie énergique »⁸, alors l'autorité est une force vitale en même temps qu'une force morale⁹.

Apôtre de la non-violence, Gandhi pourrait réapprendre à nos démocraties désenchantées combien la force est esprit et combien la force qui est esprit est au cœur d'une résilience collective qui a été capable de libérer le peuple indien de la servitude: « la non-violence trouve toute son efficacité si elle tire sa force de l'esprit. La non-violence qui ne requiert que la seule participation du corps est celle des faibles et des lâches (...) Si nous ne sommes pas capables d'avoir un amour fort et généreux, il faut au moins ne nourrir aucune haine si nous ne voulons pas subir les conséquences dommageables d'une absence de violence qui ne serait que physique¹⁰ ».

Or l'armée est elle-même un modèle positif puisqu'elle illustre parfaitement le cas d'une communauté résiliente. L'armée représente en effet le modèle caractéristique d'une communauté résiliente quand, au cœur même de l'action la plus extrême, la plus tragique et la plus destructrice, à savoir le champ de bataille, elle surmonte le choc des morts par une dynamique unitaire tendue vers la victoire. C'est pourquoi la figure du soldat reste l'incarnation d'une force

⁷ José Ortega y Gasset, *La Révolte des masses*, Stock, 1961, p. 197.

⁸ *Ibid.*, p. 198.

⁹ Cf. *Ma communication aux Journées d'Études des Écoles de Saint-Cyr et de Coëtquidan sur le thème: Éthique et forces morales, les 18 au 20 juin 2008, intitulée: « L'éducation entre crise et besoin d'autorité ».*

¹⁰ Gandhi, *Tous les hommes sont frères*, Gallimard, p. 168.

morale collective. Il suffit de lire les lettres des soldats de la Grande Guerre pour savoir qu'elle a effectivement servi de modèle national du dépassement de soi. On attribue généralement à l'esprit de sacrifice cette image de la grandeur citoyenne. Mais il y a plus. Ce que les militaires appellent l'esprit de corps, on peut le nommer, en pensant aux Grecs de l'Antiquité, une égalité aristocratique, c'est-à-dire l'égalité créée par une élévation commune vers les tâches les plus hautes, jusqu'au risque suprême. Comment cette valeur peut-elle agir aujourd'hui ? Il est clair qu'elle reste un modèle, un modèle qui structure l'imaginaire du civisme, mais qu'il est impossible de le transposer directement, matériellement, en un modèle d'action et d'unité sociale, sauf à vouloir créer une société spartiate... En revanche, cela montre que ce qui est nécessaire à la résilience nationale aujourd'hui, c'est d'augmenter la visibilité éthique des actions qui peuvent servir de modèle de résilience.

Résilience et vie sociale

L'interaction entre vie personnelle et vie publique

L'interactivité, considérée comme un critère de résilience, réclame un traitement spécifique, qui suppose un croisement entre les ressources personnelles et les ressources collectives de la résilience. Le psychanalyste Boris Cyrulnik stipule qu'il est souhaitable que l'enfant puisse disposer à l'origine de sa vie et de son histoire de ressources favorables à la résilience. Les ressources indispensables à la confiance en soi sont apportées par l'amour, la sollicitude et l'attention.

Mais qu'en est-il des enfants privés de ces ressources et des parents ignorants de leur importance ou incapables d'en tenir compte ? C'est alors le rôle constructif de *l'engagement personnel dans la réalité sociale* qui se révèle déterminant. La construction de sa personnalité par contribution à la vie collective est un facteur d'estime de soi légitime. Mais il est difficile à mettre en œuvre dans le contexte particulier des démocraties d'aujourd'hui, hypermodernes et désenchantées. La jeunesse, souvent désabusée, perd confiance dans les institutions car elle a le sentiment de vivre dans un monde de concurrence illimitée où la ruse l'emporte sur le courage. De plus, les discours des temps de crises font valoir l'impuissance d'agir contre les forces impersonnelles du marché et les contraintes géopolitiques. Nous vivons ainsi les contradictions d'un âge du monde entièrement dominé par le culte de la productivité, d'un processus continu de production/destruction de biens superflus, dans lequel ce n'est plus la figure du travailleur mais celle du consommateur qui est dominante et qui fait cohabiter

la réussite la plus insolente avec la pauvreté la plus affligeante. Aussi importe-t-il que la jeunesse apprenne à mieux connaître les mutations qui marquent aujourd'hui le monde du travail, pour y trouver des repères et construire un engagement dans l'action.

Le monde du travail a changé, il est en mutation, imprévisible et complexe; il révèle ce qui échoue dans la formation des jeunes: l'illusion qu'il suffit de reproduire un modèle, l'enfermement dans des spécialités, la croyance aux solutions toutes faites.

Or le philosophe allemand Habermas a défini il y a quelques années la mutation qui affecte aujourd'hui aussi bien les formateurs que les entreprises, publiques ou privées: il affirme en substance que le travail est entré dans l'âge de l'interaction et qu'il se fait en collaboration sur la base d'un projet. Cela signifie que la seule productivité pure et simple ne suffit plus à légitimer l'action; car la productivité relève de la simple performance technique, alors que l'action a, pour sa part, *besoin d'une légitimité sociale, culturelle et morale qui repose en dernier ressort sur la communication*: les normes et les principes qui règlent les comportements doivent pouvoir être compris sur la base d'échanges et de débats, de sorte que l'action est interaction. C'est un phénomène social global qui marque aussi bien le droit que la pédagogie et la politique. La même chose vaut dans le monde de l'entreprise de manière générale: l'entreprise elle aussi est passée de la légitimation du travail par le productivisme (performance d'une force collective) à une légitimation fondée sur le projet (organisation concertée d'une activité): dans ce contexte, l'interactivité définit la nouvelle légitimité de l'action; la capacité de donner du sens à son activité, de faire sens à plusieurs, d'être co-acteur devient prioritaire.

Travail, société et résilience

On peut réagir à cette situation de deux manières. La question est de savoir laquelle est la plus résiliente.

La manière la plus simple de réagir se considère comme la plus réaliste: elle prend acte du fait que nous sommes entrés dans une société de la communication et de l'information et qu'il faut en prendre son parti en tirant soi-même parti de cette situation; on raisonne alors de la façon suivante: si la communication est la nouvelle forme du pouvoir, il faut acquérir et pratiquer ce pouvoir; on jugera que la compétence consiste désormais à convertir l'information en richesse, à conditionner le public, à supplanter les modes de productions de richesse antérieurs. On s'inscrit alors dans une nouvelle division du travail qui vaut à l'échelle planétaire et qui donne le pouvoir à ceux qu'un économiste américain, Robert Reich, appelle des « manipu-

lateurs de symboles » : les inventeurs d'inventions immatérielles (concepts, méthodes, modes, musique etc.), ils sont avocats, journalistes, managers, stars etc. ; stimulés par la concurrence mondiale, ils consacrent toute leur énergie à contribuer aux nouvelles performances de la « civilisation de l'information ».

Le défaut de ce mode de raisonnement est de perpétuer l'identification du pouvoir à une domination unilatérale. Si la seule loi qui existe est la loi du plus fort, il suffit de faire en sorte qu'on soit le plus fort, mais alors on n'a plus droit à la légitimité par les valeurs. On est le plus fort, ce qui ne veut pas dire qu'on est le meilleur.

La deuxième manière de réagir comprend la communication, non pas (ou pas seulement) comme une nouvelle source de pouvoir, mais comme un nouveau besoin culturel et social d'intercompréhension. Le besoin d'interaction est un besoin d'intercompréhension : il est indispensable que des hommes qui doivent travailler ensemble se comprennent. Il est impossible de maîtriser l'action en isolant les activités les unes des autres, et l'intercompréhension des acteurs est désormais la condition de leur accès commun à une même réalité. L'interactivité a un sens très concret : elle signifie la maîtrise de la mobilité des savoirs et des informations à plusieurs, la puissance d'être en coordination opérationnelle.

Cette capacité de traduire le langage de l'un dans le langage de l'autre n'est pas simplement pédagogique, elle rend possible une collaboration concrète, car elle fait reposer l'adhésion à un projet sur son intelligibilité pour tous exclusivement. On n'humilie jamais un homme quand on justifie l'ordre qu'on lui donne par la contribution de sa propre intelligence : comprendre, ce n'est pas simplement enregistrer un message, ni se soumettre à l'interprétation d'un autre, c'est contribuer à l'intelligence collective d'un projet. Le projet ne se réalisera que parce tous le veulent, et tous peuvent le vouloir parce qu'ils le comprennent, ce qui constitue la forme originellement libre de l'adhésion.

Le modèle de la mission

Le monde du travail n'est donc pas étranger à la possibilité d'action, si l'on comprend l'innovation et la création, non pas comme des facteurs d'incitation et d'intensification de la concurrence, mais comme des facteurs d'humanisation et de valorisation éthique des conditions de la vie sociale. On peut alors emprunter à l'armée un concept déterminant pour la structuration de l'action : celui de mission. Une mission, c'est plus que l'exécution d'un travail, c'est l'accomplissement du sens de ce travail.

Ainsi, associer l'énergie à la capacité de remplir une mission est une figure mobilisatrice de résilience qui mérite d'être cultivée : c'est

un modèle qui vient de l'armée, mais qui peut être transposé sans perdre sa validité au plan civil et social. La vitalité comme santé, on l'a vu, n'est pas un repli sur soi mais la capacité d'affronter l'autre ou de créer avec lui des relations durables : la construction d'un monde commun est à ce prix. Pour un enfant comme pour une nation, la vitalité de la vie consiste à se projeter dans l'avenir.

Aujourd'hui, l'instrument privilégié de l'action en contexte démocratique est *l'argumentation*. Pour un décideur, pour un cadre, pour un opérateur, la pratique de l'action comme interaction s'incarne dans la capacité d'argumenter : l'argumentation prouve la maîtrise d'un projet car elle présente le projet comme le résultat d'une coordination des tâches qui intègre chacun une même expérience collective. Le responsable doit savoir argumenter, *parce que l'argumentation est l'intelligence de l'intelligence d'une idée, d'une norme ou d'un projet*. Argumenter, c'est être intelligent devant autrui et pour autrui, c'est raisonner avec un autre et pour un autre, faire de la compréhension de l'autre la condition de validité de ce qu'on avance. La transparence argumentative est une qualité rationnelle et altruiste à la fois.

On soulignera ce dernier point : la résilience n'est pas simplement une disposition psychique et morale personnelle, elle est aussi un besoin de culture collective : cela revient à souligner son importance dans la sphère de l'argumentation et de la communication. L'interaction entre les groupes, entre les travailleurs, entre les générations répond à un besoin d'intercompréhension et de collaboration argumentée et marque ainsi l'importance grandissante de la dimension symbolique de l'action. Peut-être définira-t-on la nation, un jour, comme l'ensemble des personnes et des groupes qui agissent en interaction et dont l'unité est faite de leur intercompréhension.

Le *Livre Blanc* met l'accent, à juste raison sur la communication qui doit exister entre les sources de renseignement et les centres de décision¹¹. Mais il comprend la communication comme une *technique*, dont il fait le projet de renforcer les performances. Une telle attitude est caractéristique de choix philosophiques qui font confiance à la matérialité des outils plutôt qu'à leur éthicité. C'est une propension caractéristique du progressisme occidental. Mais si l'on fait la distinction entre une technique de la communication et une éthique de la communication, on y voit plus clair. L'État de droit moderne ne peut plus se borner au monopole de la force légitime, il lui faut susciter de nouvelles rationalités créatrices en matière de droit, d'éthique et de société comme autant de ressources à inventer. Dans cette voie, il devient naturel que l'esprit de résilience fasse partie de la culture publique.

Conclusion

¹¹ Le livre blanc *Défense et sécurité nationale*, p. 188.

Ces considérations confirment le caractère *global d'une résilience collective*. Comment une institution, qu'il s'agisse de l'armée, de l'école ou de tout autre pôle de décision en matière de dépenses publiques peut-elle susciter la confiance dans son savoir et son savoir-faire, ses jugements et ses orientations? Non pas en tant qu'elle est isolée dans une compétence hors du commun, mais en tant qu'elle fait de l'interaction entre les savoirs et les acteurs le moteur de la construction commune d'une même réalité collective. C'est pourquoi il faut distinguer, comme on l'a dit, entre une technique et une éthique de la communication. Une technique de la communication est l'art d'influencer les gens avec des mots bien choisis. Une éthique de la communication est créatrice d'intercompréhension. Ce n'est plus tant le commandement comme simple affirmation d'une position dominante, fût-elle l'autorité d'un expert, qui est apprécié, mais c'est le pouvoir d'impliquer les hommes et de les motiver en faisant appel à leurs compétences qui est reconnu comme la valeur spécifique d'un chef. On assiste à un recul de l'unilatéralité du pouvoir souverain (la norme commande à tous) au bénéfice d'un consensus intersubjectif (la norme est acceptée par chacun). On veut aussi mesurer la légitimité des projets d'action à la possibilité de les argumenter et de les justifier de manière publique. Cette intercompréhension des acteurs est désormais la condition d'une possible solidarité culturelle et de leur accès commun à une même réalité : celle des dangers et des défis qu'il faut connaître pour les regarder en face.

Monique Castillo est professeur, docteur d'État en philosophie à l'université de Paris XII. Elle est également diplômée de l'institut d'études politiques de Paris.

Spécialiste de la philosophie kantienne et de son application aux questions politiques, juridiques et éthiques du monde contemporain, elle est l'auteur de plusieurs ouvrages dont La citoyenneté en question, (Ellipses, Paris, France, 2002), Connaître la guerre, penser la paix (Kimé, Paris, France, 2005), La Responsabilité des modernes (Kimé, Paris, France, 2007).

M^{me} Castillo est membre du comité de rédaction de la revue militaire « Inflexions », conférencière régulière aux « Mardis de la philosophie », directrice des « Rencontres du Thil », directrice de « l'association de philosophie Francis Jacques », et membre du réseau international de conférences OFRES (Europe centrale et orientale)

.SÉMINAIRE ARMÉES –PME

« Décider pour réussir,
L'éthique au cœur de la décision et de l'action »

Issu de la réflexion du groupe de travail
« Événement » de la session 2010-2011.

Président :

Monsieur Alain-Jean LAMIRAND (FSCF)

Vice-président :

LV® Siméon MONTROSE (marine)

Rapporteurs :

Monsieur Michel-Joseph DURAND (APEL)

Lt Colonel Eric JALABERT (armée de terre)

Sujet du groupe de travail

Il est important d'apporter à tous les jeunes Français une formation à l'esprit de défense et une meilleure connaissance des armées. Ceux d'entre eux qui sont appelés à avoir des responsabilités (en termes professionnel, politique, syndical, associatif et économique...) auront également à jouer un rôle important dans la société. Pour faire prendre conscience **aux jeunes futurs encadrants et dirigeants, tant civils que militaires**, des capacités d'enrichissement mutuel, proposer l'organisation en 2012 d'un événement regroupant de jeunes futurs responsables avec des officiers sur le thème du développement de l'esprit de défense et de la responsabilité des dirigeants dans ce domaine.

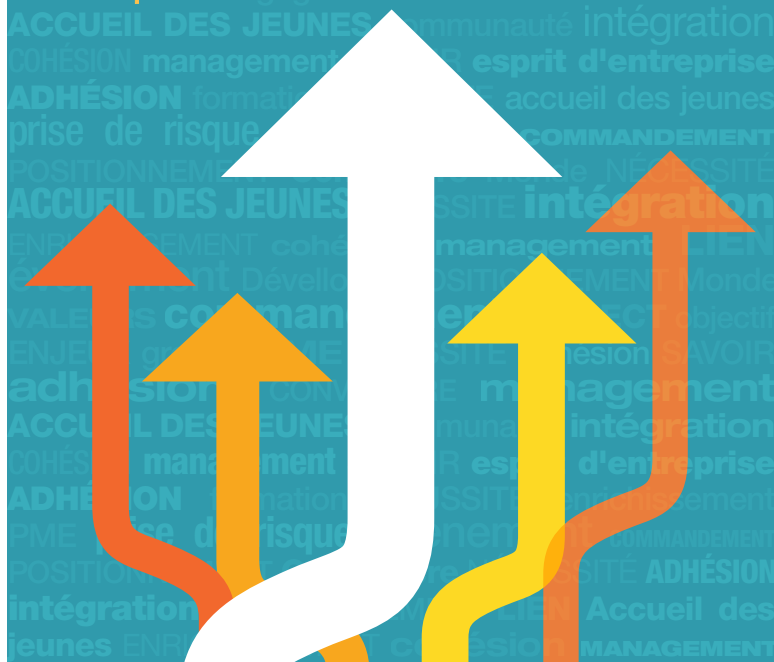
C'est dans cet esprit que le 28 janvier 2012, sous le haut patronage de monsieur le ministre de la défense et des anciens combattants, la Commission armées-jeunesse a organisé, à l'École militaire de Paris, un séminaire offrant l'opportunité à de jeunes cadres dirigeants de PME et de jeunes cadres militaires des différentes forces armées, directions et services, de se rencontrer, afin de porter un regard croisé sur leurs cultures et activités respectives.

Ce séminaire par sa conception était une première pour notre ministère.

Séminaire Armées-PME

DÉCIDER POUR RÉUSSIR

L'éthique au cœur de la décision et de l'action



Regards croisés de jeunes cadres militaires
et de jeunes dirigeants d'entreprise
sur leurs cultures et activités respectives



Samedi 28 janvier 2012 - École militaire



Sous le haut patronage du ministre de la Défense et des Anciens combattants

Ouverture du séminaire

Général d'armée aérienne Patrick de ROUSIERS

Président de la Commission armées - jeunesse

Mesdames et Messieurs les participants du séminaire « Décider pour réussir », Mesdames et Messieurs les animateurs, Mesdames et messieurs les membres de la Commission armées-jeunesse, Mesdames et Messieurs,

C'est avec beaucoup de joie qu'en ma qualité de président de la Commission armées-jeunesse, j'accueille dans l'amphithéâtre Foch, au nom de Monsieur Gérard LONGUET, ministre de la défense et des anciens combattants, l'ensemble des participants au séminaire « **Décider pour réussir, l'éthique au cœur de la décision et de l'action** ». Félicitations à tous pour votre engagement, vous ne le regretterez pas car je suis certain que vous allez en tirer le plus grand profit. C'est votre diversité qui fera la richesse des débats. C'est pourquoi, je me réjouis de recevoir les représentants du monde de l'entreprise issus de différents horizons professionnels avec notamment parmi eux des réservistes, chefs d'entreprise qui pour cette journée exceptionnelle ont revêtu leur uniforme signe de leur engagement dans nos armées. Bienvenue aussi aux représentants du monde des armées qu'ils soient officiers, sous-officiers ou officiers mariniers, qu'ils appartiennent à nos différentes forces armées, direction et services ou qu'ils soient stagiaires de l'École de guerre.

Si vous êtes là, c'est à cause de la Commission armées-jeunesse. Celle qui vous reçoit aujourd'hui, est un acteur essentiel du ministère de la défense depuis maintenant plus de 57 ans. Elle est une entité de concertation de type consultatif, placée directement auprès du ministre de la défense. Son originalité est de réunir en son sein les différentes composantes de la société civile : associations en lien avec la jeunesse, associations étudiantes, syndicats jeunes, ministères en lien avec la jeunesse et les armées, directions et services du ministère de la défense.

Après s'être consacrée à l'exécution et à la valorisation du service national, elle a vu son rôle se recentrer depuis 2001 sur le développement de l'esprit de défense et sur le renforcement du lien entre les armées et la jeunesse.

Depuis 2003, elle s'est ouverte auprès de publics en lien avec la jeunesse en organisant des forums, des séminaires ou des colloques. L'ambition de ces manifestations est de faire dialoguer collective-

ment des représentants de deux mondes aux cadres déontologiques pourtant différents.

Pour la première fois, la commission armées-jeunesse a souhaité que puissent se rencontrer des dirigeants ou cadres de PME et des cadres militaires pour construire ensemble une réflexion sur le lien entre les armées et le monde de l'entreprise.

La préparation d'un séminaire qui consiste à lancer une réflexion commune entre deux mondes en apparence éloigné l'un de l'autre, est un lourd travail et je voudrais remercier **monsieur Lamirand** et les **membres du groupe de travail « événement »** qui ont collectivement pensé l'organisation de cette manifestation.

« Décider pour réussir » est une occasion unique pour vous de partager : expériences témoignages, convictions et expertises sur le thème central de ce séminaire « L'éthique au cœur de la décision et de l'action », lui-même décliné autour de trois thèmes essentiels : l'accueil des jeunes ; l'esprit d'entreprise et la prise de risque ; le commandement et le management.

C'est en quelque sorte une approche du terrain que l'on a souhaitée et dont les résultats sont attendus et nourriront la réflexion de notre commission et de notre ministère.

Quelques notions me paraissent devoir être précisées avant que chacun d'entre vous ne rejoigne les ateliers de travail. Tout d'abord, je voudrais vous rappeler le caractère particulier de cette rencontre où les échanges se font sur le mode de la libre expression. Il est essentiel à la richesse des réflexions qui seront présentées en milieu d'après midi.

Par ailleurs, le but recherché de cette rencontre est la compréhension de deux mondes qui un jour seront peut-être amenés à travailler plus ensemble, qui se croient souvent éloignés l'un de l'autre alors que comme nous le verrons sans doute au cours de cette journée, ils partagent à différents moments et sur certaines problématiques des points de convergence extrêmement importants.

Notre but n'est pas de procéder à une confrontation déontologique ou à une confrontation entre deux métiers, mais bien d'amener chacun à comprendre l'autre, pour que le milieu militaire comprenne le métier de dirigeant et de cadre d'entreprise et pour que le milieu de l'entreprise comprenne l'exercice du métier des armes.

Avant de donner la parole à monsieur Lamirand, je souhaiterais souligner que les chefs d'entreprise disposent entre leurs mains d'un patrimoine qui fait partie de notre richesse nationale. Ce patrimoine nous devons contribuer à sa protection.

Le livre blanc sur la défense et la sécurité nationale publiée en 2008 et dont une actualisation est en cours pour la fin de cette année, a souligné l'importance d'une prise de conscience collective des enjeux de défense et a mis en exergue une notion très importante, la notion de résilience. C'est-à-dire la capacité de la nation à supporter les assauts d'une crise grave et à se reconstruire à l'issue. Je pense que le concept de résilience sera tout au long de cette journée, objet de réflexion à travers les scénarii proposés mais aussi dans le cadre de vos réflexions. Il est, je crois, indissociable de la culture de l'entreprise.

Avant de conclure, je tenais à vous dire que votre présence aujourd'hui témoigne de l'intérêt que vous portez à la thématique « défense » et je vous dis ma reconnaissance pour votre disponibilité et ma satisfaction de vous voir participer à cette tribune de libre expression. Les propositions que vous ne manquerez pas de nous présenter en milieu d'après-midi seront une contribution essentielle au débat actuel et un regard sur la perception du lien entre les armées et les PME. Vous servirez par là même notre cohésion nationale et ferez votre cette phrase tirée de « Vers l'armée de métier » du général de Gaulle « l'action, ce sont des hommes au milieu des circonstances ».

Bonne réunion de travail et merci pour votre attention.

Ouverture du séminaire

Alain-Jean LAMIRAND

Président du groupe de travail « événement »

Mesdames et Messieurs les représentants du monde de l'entreprise
Mesdames et Messieurs les officiers, sous-officiers et officiers mari-
niers, membres de la CAJ,
je vous salue.

Après la présentation du Général de Rousiers, il est très difficile
d'être performant.

Je vais quand même essayer de l'être, et ce que je voudrais que l'on
se pose, c'est la question : Pourquoi ? Pourquoi vous êtes là ? Pourquoi
nous sommes là ?

Vous êtes là, parce qu'un groupe, il y a quelque temps, il y a un peu
plus d'un an, a fait des propositions. Ces propositions ont abouti et
sont devenues une instruction du Ministre disant : « vous allez étudier
tel cas », et après il y a eu un travail qui s'est effectué par un ensemble
mixte, les membres du groupe de travail que j'ai eu l'honneur de
présider, et que je remercie pour leur action.

Un groupe mixte, donc, associations, syndicats, représentants des
armées, représentants des grands Ministères. Un groupe hétérogène,
par l'âge, l'expérience, les différents vécus, les provenances et aussi
les personnalités. Bref, c'était quand même un groupe motivé et
très engagé. Et ce groupe a évolué dans un cadre très contraignant.

Vous avez ici le résultat d'un travail, dont le cahier des charges a
été défini en neuf séances de travail, moins de trente heures de
travail, ce qui est quand même une forme de performance. Pendant
ces séances, il a fallu s'exprimer, se connaître, mais aussi décider et
conclure. Le paradoxe, la contrainte, c'est que nous étions, pour les
officiers, pour les militaires je dirais, un peu comme dans une marche
à la boussole en pleine nuit, dont vous découvrez au fur et à mesure
quel est l'objectif.

Bref, l'objectif final se définissait au fur et à mesure de l'avancement
de nos travaux.

L'élaboration : il a fallu traiter le sujet donné. Je reviens sur le sujet : pourquoi les PME ? On nous demandait de nous adresser au monde de l'entreprise, les PME parce que, à titre personnel, je fais partie des gens qui pensent que les PME sont un peu les mal-aimés, malgré toute l'attention qu'on est censé leur porter, du monde politique et autre, et qu'il faut continuer à avancer, à essayer d'apporter les solutions aux problèmes des PME.

Volontairement, nous ne sommes pas rentrés dans une problématique des urgences que vous, en tant que chefs d'entreprise, vous vivez, parce que nous estimons que même au plus fort des tempêtes, et Dieu sait si vous en affrontez actuellement, il faut de temps en temps prendre le temps de la réflexion, le temps pour analyser. Et ce temps n'est pas une perte, dans la mesure où cela vous permet d'être plus forts pour affronter, après, les tempêtes et les crises.

Ce groupe devait donc traiter un sujet donné, en respectant deux mandats. Les membres du groupe, je vous l'ai dit, sont des représentants des associations, des représentants des armées, donc ils ne s'expriment pas, ils ne travaillent pas en leur nom propre. Ils s'expriment et ils travaillent en fonction de mandats qui leur ont été donnés par les gens qui leur ont donné délégation. Il y a aussi le mandat de la Commission armées-jeunesse, que vous allez encore découvrir par l'intervention du Général Duval, où il y a une forme d'éthique, je dirais presque qu'on travaille un peu comme on travaille au Sénat. Bref, ce groupe a vécu une aventure, comme tous les travaux de la CAJ. Et c'est cette aventure que nous avons faite nôtre, et que nous voulons que vous viviez aujourd'hui, avec le thème, tel qu'il vous l'a été présenté par le général de Rousiers.

« Décider pour réussir, l'éthique au cœur de l'action »,

Les trois points d'ancrage, les ateliers : accueil des jeunes, entreprise et prise de risque, commandement et management.

Comment allez-vous vivre cette aventure ? Vous allez être par petits groupes. Vous devrez, comme nous, faire connaissance, apprendre à travailler ensemble, et ceci dans un temps très court.

En même temps, il faudra que vous vous exprimiez, que vous vous découvriez, bref que vous fassiez le travail que nous avons fait au sein du groupe de travail.

La méthode: il va y avoir trois temps. Un premier temps de confrontation et de discussion. Ce sont les scénarii sur lesquels vous allez travailler dans le premier temps, dans les premières deux heures. Et vous allez, après, avoir le temps de la réflexion, avec tout ce qui a été échangé, élaboré, dans l'étude des scénarii, quel est votre ressenti ?

Ce qui va déboucher sur une restitution. La restitution, pour ceux qui connaissent déjà ce genre d'événement, a toujours posé un problème au niveau de la CAJ, et nous allons essayer de récupérer de vos réflexions un matériau qui soit un socle pour les travaux futurs de la Commission armées-jeunesse. Pourquoi ? Parce qu'une des idées force du groupe de travail, c'est de pouvoir délocaliser ce genre d'événements, le régionaliser.

Nous allons donc, à partir de ce qui a été fait, à partir de votre ressenti, à partir de vos réflexions, à partir de vos constatations, affiner un kit, et ce kit pourra être reproduit avec la même thématique, en province, en mariant toujours ces deux populations, monde de l'entreprise et armée.

Vous allez avoir un encadrement civil et militaire, ce sont des animateurs, ce sont des gens qui sont là pour vous aider, sans plus, et aussi permettre que les quatre heures de travaux que vous allez effectuer débouchent sur quelque chose de concret.

Ce que l'on attend de vous, ce sont des synthèses et des enseignements, mieux qu'une solution. Je ne me livrerai pas à la plaisanterie éculée habituelle, que les gens de l'école de guerre connaissent, ils se chargeront de vous en faire part pendant les travaux.

Nos attentes, elles sont multiples. Premièrement, que vous fassiez connaissance. Que vous échangiez, que vous compreniez ce qui vous réunit et ce qui vous sépare. Et, si vous avez des divergences, pourquoi vous les avez.

Notre attente aussi, c'est qu'à la fin de cette journée passée ensemble, se développe une forme d'estime réciproque. J'avais fait une réflexion dans un article de la CAJ où je présentais le séminaire, en disant: « Les officiers découvriront qu'un chef d'entreprise, c'est quelqu'un qui mène la guerre sept jours sur sept, H 24, surtout pour les petites entreprises.

Et, en même temps, le monde de l'entreprise découvrira qu'en ce qui concerne l'accueil des jeunes, la façon de résoudre la problématique des jeunes, le règlement de discipline générale ne résout pas tout, et que la façon d'aborder les problèmes, même dans une organisation structurée et rigide comme peut le paraître l'armée, n'est pas différente de celle d'un chef d'entreprise ».

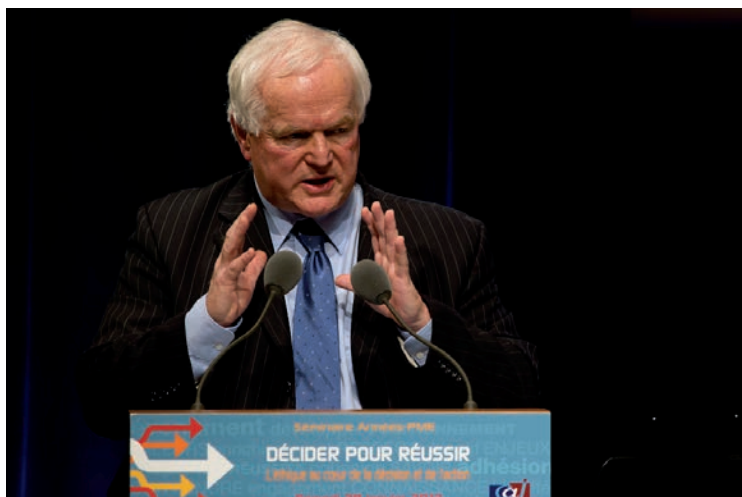
Comme je vous l'ai dit, nous attendons vos réflexions, votre ressenti et la restitution, toujours dans le cadre de ce kit.

Et puis, une aventure, il lui faut un cadre. Et je voudrais simplement terminer en disant que vous êtes ici dans un amphithéâtre qui fut, avant, un manège de cavalerie. Et certains anciens auront des souvenirs cuisants, car le mariage de l'homme et du cheval donne parfois lieu à une confrontation.

Vous êtes aussi dans un lieu historique, l'École militaire, qui fut achevé en 1780 et qui a été construit pendant douze ans, je veux que vous y pensiez. Si on appelle « le champ de mars » la plaine qui s'étend de l'école à la Seine, ce n'est pas parce que c'était le terrain de manœuvre de l'école, c'est parce qu'en 52 avant Jésus-Christ, les légions romaines collèrent une pâtée à la dernière tribu des Parisii, et ce sont eux qui baptisèrent cet endroit « le champ de mars ».

Vous êtes dans des locaux qui ont été fréquentés, hantés par des anciens illustres et moins illustres. Le Sous-Lieutenant Bonaparte - il ne s'appelait pas encore Napoléon - de 1784 à 1785, fit en un an ce que les autres faisaient en trois, et la légende, mais cela je ne l'ai pas vérifié, voulait que son instructeur le destine à la marine.

Qu'est-ce que je veux dire par là ? Je veux dire que vous allez être dans des salles, et je suis personnellement convaincu, des salles où il s'est passé quelque chose, pendant plus de 200 ans. L'école a connu ses vicissitudes, mais je voudrais simplement que l'esprit qui a soufflé et qui souffle encore dans ces bâtiments vous inspire pendant vos travaux.



Monsieur Jean-Claude VOLOT
Président de l'agence pour la création d'entreprises
Médiateur national des relations interentreprises
Commissaire général à l'internationalisation des PME-ETI

Monsieur Jean-Claude VOLOT

**Président de l'agence pour la création d'entreprises
Médiateur national des relations interentreprises
Commissaire général à l'internationalisation des PME-ETI**

Cet après-midi, il m'a été demandé de vous exposer ma vision de la situation de la PME française - sujet qui se trouve aujourd'hui notamment au cœur de tous les débats politiques – et, je vais le faire en tant que chef d'entreprise, et non en tant que médiateur ou que Commissaire à l'exportation.

Ce monde de la PME française est un monde qui n'est pas très seerein. Nous avons entendu des choses intéressantes sur les ponts qui existaient entre l'armée et le monde des PME. Beaucoup de choses sont à considérer mais je voudrais rappeler, tout de même, une différence fondamentale qui donne des comportements divergents: c'est que l'armée – et je vais faire plaisir aux officiers présents - est éternelle. La France a une armée depuis toujours et elle perdurera dans le temps alors qu'une entreprise a un cycle de vie déterminé: elle naît et meurt. Il y a quelques exemples d'entreprises centenaires mais c'est très, très rare.

Cela entraîne des comportements différents, notamment dans la relation à la performance ou dans les stratégies de survie, mais l'entreprise s'assimile beaucoup plus à l'homme de troupe qu'à l'armée elle-même. Voilà pour ce qui est de l'ordre du comparable.

Notre pays est un pays très particulier pour le monde des entreprises, et il est intéressant de se pencher sur la situation en Allemagne pour éclairer notre vision. Le PIB par habitant des deux pays, qui est la mesure ultime des performances des pays, est très proche depuis quelques années; depuis 14 mois, nous sommes même passés devant nos chers amis allemands. La France dispose donc d'atouts solides, contrairement à l'idée très répandue selon laquelle notre pays serait sur le déclin ou tout du moins très largement distancié par l'Allemagne en matière de compétitivité.

En fait, le problème de la PME française tient à son histoire; la structure économique du pays est l'héritière de l'Ancien régime. Il est nécessaire d'avoir à l'esprit tout cela pour apporter des réponses efficaces aux problèmes de nos entreprises. Professeur associé pendant 12 ans à l'Université de la Sorbonne, j'ai pu étudier le poids de l'Histoire dans la structuration actuelle de notre tissu d'entreprises. Sous Colbert, et même avant, on constate déjà l'établissement des

grands contrats, des grands marchés, des grands besoins de l'État. Le résultat aujourd'hui, c'est 34 grands groupes industriels, cotés en bourse, qui sont des leaders mondiaux de leur métier, extrêmement performants, très industrialisés mais avec un tissu de PME fournisseurs qui s'affaiblit et disparaît. Tout l'enjeu du sujet est de savoir comment cela est possible.

C'est possible, tout simplement, parce que notre histoire a fait que ces grandes entreprises ont structuré le pays pour satisfaire d'abord leurs besoins; c'est pour cela qu'ils ont créé des sous-traitants. La France reste trop sous-traitante à un moment où ces grands groupes se mondialisent et partent s'installer dans d'autres pays par nécessité stratégique. Alors, tous ces sous-traitants se trouvent orphelins de ces grandes entreprises, qui alimentaient leur chaîne de production et leur permettaient de maintenir un emploi important en France. Le problème que nous connaissons aujourd'hui, c'est une destruction du maillage intermédiaire des entreprises, notamment à caractère industriel, de rangs 2, 3, 4, pour ceux qui connaissent ces vocables. Voilà, notre problème majeur.

L'Allemagne, au contraire, est issue d'une histoire récente. Elle a été constituée par des principautés, par des petits royaumes, qui correspondent à peu près aux Lands actuels, et qui ont structuré des marchés plus petits que le marché hexagonal avec des entreprises de tailles plus réduites et beaucoup plus autonomes. Très naturellement, ces entreprises ont dû devenir exportatrices et s'affranchir des marchés des grandes entreprises allemandes. Pour vous situer, les exportations allemandes, aujourd'hui, sont constituées à trois quarts de ces PME et ETI, alors que les nôtres sont constituées à trois quarts des grandes entreprises. Et vous avez là, évidemment, l'héritage de l'histoire qui n'est pas bon pour les années actuelles et les années à venir. Mais vous allez voir, nous avons aussi de solides raisons d'espérer pour le futur. Je vais donc commencer par vous donner un ensemble d'éléments qui ne sont pas favorables à la vie des PME en France, mais vous verrez qu'il y a de l'espoir pour les années qui viennent, et je vous demanderai de ne pas vous retirer après l'énuméré (l'énumération ?) des points négatifs que je vais vous dire, parce qu'après, l'espoir est là.

Par exemple, je suis le médiateur des relations entre les entreprises. Il y a trois ans en France, nous avons organisé, à la (selon) volonté du Président de la République, les États généraux de l'industrie. Je vous rappelle que 80 % des exportations françaises viennent du monde de l'industrie qui ne représente plus que 15 % du PIB. Vous voyez qu'on a une économie qui a muté, mais qui n'a pas muté sur des produits exportables, d'où les 69 milliards d'euros de déficit pour l'année 2011.

Il y a un travail considérable à faire (entreprendre) pour faire muter beaucoup de ces entreprises sous-traitantes en entreprises capables, évidemment, d'exporter. Ce manque de grosses entreprises indépendantes ayant des produits et des services propres est un gros handicap. De même, en matière de relations entre les grandes entreprises et ces entreprises sous-traitantes, nous sommes dans un régime de non-droit absolu. La France est un pays permissif à outrance. C'est-à-dire que la loi est bafouée tous les jours dans les relations entre les grandes et petites entreprises. Tous les jours. Mon équipe et moi avons énuméré 36 mauvaises pratiques, 36 mauvaises pratiques qui sont très bien codifiées maintenant. Nous sommes en train d'en faire une cartographie et de démontrer qu'elles sont un accélérateur de la destruction du maillage économique intermédiaire de notre pays. Ici, la situation est lourde, et nous nous employons à améliorer ces relations, notamment en ayant des contacts étroits avec les états-majors de chacune de ces entreprises, ce qui nous permet, à partir des constats de terrain, d'avertir les états-majors et de demander des modifications radicales des comportements, et notamment le respect de la loi. Tout à l'heure nous parlions d'éthique. Il y a des gens habités d'une belle et bonne éthique dans toutes ces entreprises. Mais il n'empêche que le système complet de l'entreprise peut n'être absolument pas éthique. Et se pose ici la question de savoir comment l'on peut-être habitée d'une bonne éthique individuelle, avec un comportement global non éthique ? C'est un vrai problème ; je suis en train d'intéresser des universitaires et des chercheurs sur ce sujet. Nous entrons dans une vraie dimension culturelle ; je voudrais vous rappeler une phrase de Winston Churchill, en 1937. Vous savez que Churchill adorait et connaissait très bien la France : quand il en avait marre (assez) de la classe politique anglaise, il venait sur la Côte d'Azur pour peindre et se détendre. En 1937, Churchill a dit : « en Angleterre tout est permis, sauf ce qui est interdit », et là, on a l'image d'un pays libéral, car ne croyons pas que le libéralisme soit l'anarchie. Le libéralisme ne peut fonctionner que si on respecte les lois. Les sanctions au non-respect de la loi sont évidemment immédiates et sévères. Pour avoir été entrepreneur américain, je peux vous dire qu'on ne peut pas transiger ou temporiser avec la Loi outre-Atlantique. Si vous ne respectez pas les textes, il n'y a pas de tolérance possible. Vous aurez rapidement la visite du shérif, qui ne va pas demander à un juge l'autorisation de vous emmener derrière les barreaux. C'est cela un système libéral. Et donc Churchill dit « en Angleterre tout est permis, sauf ce qui est interdit, en Allemagne tout est interdit, sauf ce qui est permis, et en France tout est permis, même ce qui est interdit ». Cela, vous voyez, c'est le problème : nous avons dans ce pays des comportements per-

missifs qui conduisent à ces situations extrêmement délicates sur le plan relationnel entre les entreprises.

Autre sujet qui est vraiment très préoccupant, c'est le regard que les Français portent sur le chef d'entreprise. En Allemagne, un chef d'entreprise est un héros. Dans les pays libéraux, un chef d'entreprise est quelqu'un qu'on admire. En France, un chef d'entreprise est très mal vu, car c'est quelqu'un qui est intéressé par l'argent, et vous connaissez ce rapport hypocrite, absolument hypocrite, que le Français a avec l'argent. Quand nous interrogeons, à l'APCE, les jeunes créateurs d'entreprise sur ce qui les guide à devenir entrepreneur, ils répondant « la liberté ». Ils peuvent également vous citer « la relation aux autres », d'autres choses et puis en septième ou huitième position, ils peuvent invoquer l'argent ». Eh bien, j'appelle cela l'hypocrisie à la française ! Car on devient entrepreneur pour gagner de l'argent. Soit pour des raisons sociales - et c'est la mutation qu'on voit en ce moment de transfert du salariat vers l'entrepreneuriat par nécessité - soit pour gagner sa vie, et faire vivre sa famille.

Autre faiblesse de la PME française, c'est cette absence de dimension patrimoniale, comme on peut l'avoir en Allemagne ou ailleurs. On ne fait pas une entreprise pour deux, trois, quatre cinq générations, comme ces magnifiques Mittelstand allemandes. Pas du tout. Le chef d'entreprise fait (créé) son entreprise pour la vendre, et donc évidemment, comment voulez-vous qu'il y ait continuité d'entreprises qui vont grandir ? Tandis que le père allemand qui le fait éduque ses enfants dans cette dimension patrimoniale de la continuité. Savez-vous que la France est le premier pays au monde en termes de vente d'entreprises ? Tous les cinq ans, 35 % des entreprises entre 100 et 5000 salariés sont vendues, 35 % tous les cinq ans ! Comment peut-on alors avoir une structure d'entreprise qui va durer ? Et la plupart de ces Français, sauf quelques exceptions, qui ont le service public et le bien commun chevillé au corps, s'en vont avec des valises de billets qu'on leur a données dans la banlieue sud-est de Bruxelles... C'est cela aussi le mal de la PME française. Ce n'est pas simplement les mauvaises actions relationnelles des grandes entreprises qui sont leur client.

Autre sujet embêtant pour la PME française : l'insécurité fiscale et sociale car les réglementations changent sans cesse... Observez, dans les semaines qui viennent, les discours politiques que vous allez avoir des candidats. Une fois de plus, ils voudront tout changer et revenir sur tout. Comment voulez-vous aussi que l'on puisse apporter une assurance, une confiance, comme vous avez dit tout à l'heure, qui

puisse permettre d'avoir une vision et une continuité dans la vie de l'entreprise ? Ce n'est pas possible, c'est un élément de cette société de défiance que nous sommes actuellement évidemment en train de vivre. La France est, dans les pays modernes, le pays où la défiance des Français vis-à-vis des autres Français est la plus développée. 76 % des Français se méfient de leurs voisins. Vous allez en Suède, c'est exactement le contraire, 76 % des Suédois ont confiance en leur voisin. Et le problème, vous voyez la dimension culturelle du sujet.

Autre point très embêtant pour les PME françaises : notre réglementation sociale absurde. Ce sont les seuils sociaux qui posent problèmes. Et vous les connaissez, ces 10, 49, 249 qui font que la France est quand même le premier pays au monde en entreprises de 9 personnes, en entreprises de 49 personnes, et en entreprises de 249 personnes. Lorsque l'on demande aux pouvoirs politiques de pousser ces seuils, de progresser de 49 à 59, afin de permettre 20 % d'augmentation des emplois et des embauches, personne n'a le courage d'agir.

On arrive ici au point d'après que j'ai énuméré, c'est la faiblesse de la compréhension des entreprises et des PME par notre classe politique. Quelles que soient son origine et sa tendance politique. Eh bien, cette incompréhension est très généralisée et matérialisée par le fait que les Ministres changent tous les douze à quatorze mois. Lorsqu'ils sont nommés, ils sont à peu près à 50 % de compréhension de ce que c'est qu'une entreprise et, lorsqu'ils partent, ils ont à peine atteint 80 % de ce qu'ils devraient savoir. Le résultat, c'est que les lois ne sont pas toujours les plus adaptées et les plus performantes au regard de ce qui devrait être fait pour améliorer notre compétitivité. Ce problème se pose aussi pour nos normes. Nous sommes, sur le plan des normes, dans un pays où tout le monde se fait la guerre. J'ai demandé de pacifier le monde de la norme en France, et François Baroin m'a confié une mission sur le sujet. Ce monde de la norme qui se fait la guerre pour de basses questions et des passés ridicules n'a aucune utilité. Ces gens-là n'ont aucun avantage, aucune vision pour l'intérêt national. Et pour moi cela, c'est quelque chose qui m'attriste au plus haut point. J'espère arriver à re-pacifier tout cela, à faire comprendre aux gens que la norme n'appartient pas à une fédération professionnelle, n'appartient pas à un syndicat professionnel, n'appartient pas à une partie de l'État, la norme, c'est le bien national. La norme, peut-être, a toujours deux axes, je vous le rappelle. Un axe stratégique offensif, là je prends des mots de militaires, et toujours évidemment un axe stratégique défensif. Et la norme, en France, nous sommes faibles, nous nous faisons régulièrement - permettez l'expression - « enfon-

cer », comme on enfonce des lignes, par nos amis allemands et par nos amis américains, et maintenant on voit arriver évidemment nos amis asiatiques sur ce sujet fondamental de la performance économique. Cette incapacité de nos élites, que j'appelle aristocratie d'État, à comprendre ce que c'est que la subtilité d'une entreprise est un vrai frein au développement de nos PME.

Maintenant, je vais vous apporter, après ce tableau qui est terrifiant, quelques bonnes idées ou quelques bons espoirs des temps qui viennent. Des mesures ont été prises pour régler ce genre de problèmes, pas à pas, des mesures essentielles. Et nous avons la chance, comment dirais-je, d'avoir mis en place, mon ami René Ricol, que vous devez connaître, et moi-même, une structure de coordination horizontale des aides de l'État. Comme vous le savez, l'État est plutôt structuré verticalement. Au Ministère de la Défense c'est un silo, à côté il y a le Ministère de l'économie, c'est un autre silo, le Ministère des transports, c'est un autre silo. Transversalement, il n'y a pas beaucoup de programmes existants, quoi que la RGPP soit faite pour donner aussi de la transversalité. Et donc nous intervenons, pour faire en sorte que les interventions de l'État soient le plus coordonnées possible, que ce soit pour les PME qui seront, vous verrez, au cœur des élections présidentielles. C'est ce que nous apportons en étant des socioprofessionnels engagés auprès de l'État. Et nous avons donc pour cela créé, vous en avez entendu parler, le Commissariat général d'investissement qui met en œuvre le grand emprunt. Et avec le grand emprunt, nous avons pu constater qu'il y a en France une effervescence en matière de recherche et de développement extraordinaire, d'une très, très grande richesse. Cela, ça fait partie de l'espoir. Et nous avons organisé tous ces soutiens sur ces sujets, de sorte qu'on ait une beaucoup plus grande cohérence entre les petites, les moyennes et les grandes entreprises. Et nous avons fait, pour la première fois, un inventaire de ce qui est en train de se passer en France, notamment pour les PME. Parce que je dois vous dire, et vous le savez tous, c'est vous citer un lieu commun, que depuis la fin de l'époque de Gaulle, Pompidou, il n'y a plus de politique industrielle française, et qu'en fait, on a confié, au moment des lois de régionalisation, aux régions le soin d'assurer l'économie. Ce qui avait été à l'époque une lourde erreur, parce que l'économie, elle est du domaine de la responsabilité collective. Que l'on soit maire d'un petit village ou qu'on soit Président de la République, on est tous responsables de l'économie qui génère la richesse et l'emploi. Le Commissariat général d'investissement, c'est une grande chance sur ce sujet.

Autre grande chance, vous l'avez citée, c'est évidemment la démographie française, qui pour les années 2025-2030, est vraiment un gage, en même temps que la mise en action de tout ce que nous faisons sur le plan de l'investissement national, d'une grande chance pour le futur.

Il y a aussi ces mutations sociologiques dont je vous ai parlé, le passage de l'état du salariat à l'entrepreneuriat. Cela aussi c'est une caractéristique, c'est un indicateur des mutations qui se passent actuellement en France, très important. Nous battons, chaque année, tous les records de créations d'entreprises, et le record des records a été la mise en place, que j'ai eu la chance et le bonheur de faire avec mon ami Hervé Novelli, du régime d'auto-entrepreneur. Nous allons fêter, la semaine prochaine, le millionième auto-entrepreneur, lors du salon des entrepreneurs. Un million de personnes, en France, qui disent : « je vais me responsabiliser, je me mets à mon compte en partie ou totalement », et cela aussi c'est quand même un phénomène extrêmement nouveau. Mais qui est lié au fait que le salariat se fragilise, bien entendu, à cause des coups de butoir qu'il reçoit, des concurrences liées à la mondialisation. Mais cela, c'est une vraie source d'espoir. Sur le régime d'auto-entrepreneur, on a eu les artisans français par exemple qui ont été très réfractaires sous le motif que cela aurait été « un régime qui expose nos artisans à une concurrence déloyale ». Aujourd'hui ils ne disent plus rien ! Pourquoi ? C'est qu'ils se rendent compte qu'un grand nombre de ces entrepreneurs sont en train de rentrer chez eux en prenant des statuts d'entreprise ou dans les Chambres de Commerce, alors on ne les entend plus. Cela, c'est très français. Aujourd'hui, on se rend bien compte que c'était le palier qui manquait pour libérer la capacité entrepreneuriale des Français. Car les Français sont tout aussi entrepreneurs que tous les peuples de la terre. Entreprendre, c'est quelque chose de naturel. Quand vous vous levez le matin, vous entreprenez, vous prenez des risques, le risque de tomber du lit ! Quand vous traversez la rue, vous prenez un risque, vous vous mettez en déséquilibre. Être entrepreneur, c'est se mettre en déséquilibre à chaque instant. Eh bien, le Français est un créatif, cela, je crois que vous le savez tous, mais c'est aussi un entrepreneur. Quand j'ai pris la présidence de l'APCE, nous avions un stock d'entreprises de 1 800 000 entreprises, et c'était seulement il y a sept ans, 1 800 000 en stock. Aujourd'hui, on a passé 3 200 000 de stock, par tout un ensemble de mesures qui ont été faites, le soutien aux chômeurs pour devenir entrepreneurs. Savez-vous que les chômeurs ont le même taux de succès que les créateurs non-chômeurs d'entreprise ? On peut dire, que toutes ces mesures de soutien, c'est intéressant. En fait, pour les chômeurs, les gens sont au chômage

donc le salariat est fragilisé. On leur a dit : « si vous voulez créer vos entreprises, on peut (vous pouvez) - je vous la fais courte - regrouper vos indemnités futures de licenciement pour avoir un capital de départ ». Beaucoup le font. Et quand on mesure leur taux de succès à ceux qu'on pourrait imaginer être contraints de devenir entrepreneurs, celui-ci est le même que les autres entrepreneurs. Cela montre bien que la nature entrepreneuriale, ne nécessite pas forcément d'être né dans ce milieu. On l'a tous en nous. Et cela, je crois aussi que les Français sont en train de le découvrir, et que c'est une très grande chance pour le futur.

L'autre grande chance pour le futur, ce sont évidemment les nouvelles générations d'entrepreneurs, parce qu'eux, ils sont soumis à une culture mondialisée, une culture de la communication mondialisée, qui est américaine, bien entendu, mais qui n'est pas qu'américaine, qui est aussi asiatique, les mangas, cela ne vient pas des États-Unis. Et en fait, nos jeunes générations sont habitées par ces nouvelles cultures, et là, tous les cheveux gris qui sont en face de moi, comme moi, là-dessus, faites très attention à vos analyses des comportements et des actions des nouvelles générations. Parce qu'elles sont extrêmement différentes de nos manières ou de nos codes de compréhension, d'interprétation de leurs actions. Là, il faut être très ouverts et se dire que quelque chose change. Et le grand intérêt de cela, c'est qu'on voit très bien que ces jeunes générations d'entrepreneurs, elles, ont une vision mondiale des choses. Et ce défaut de patron de PME exportateur que nous avons, défaut considérable, eh bien, avec les nouvelles générations qui ont une culture médiatique et culturelle mondiale, ouverte à l'extérieur, il tend à disparaître. Alors que nous, ceux de ma génération, avons une vision hexagonale. Et la vision hexagonale, elle, venait du passé, de cette structure du pays venant de l'ancien régime que je vous ai expliqué tout à l'heure. Et c'est le grand mal des patrons qui ont aujourd'hui plus de 50 ans.

Mais cette nouvelle génération, elle, a une tout autre vision des choses, et grâce à la mondialisation. Vous voyez à quel point la mondialisation est une vraie chance, et non pas, en fait, une crainte. Et que, comme vous, militaires, quand vous êtes agressés, vous avez tout de suite les réflexes pour vous mettre en position pour riposter, contre-attaquer, vous voyez bien qu'aujourd'hui, il faut absolument que les Français, pour se redonner la confiance, se redonner la confiance, et non plus la défiance, sachent se mettre dans cette position de contre-attaque.

Vous voyez que les espoirs sont très importants, que moi, j'y crois évidemment beaucoup à cette évolution du monde de la PME, et

que la France en a besoin. Dans une étude que nous avons lancée lorsqu'on a fait la loi LME, loi de modernisation économique, avec Christine Lagarde, il y a trois ans, on avait regardé quel était le poids en France, dans la production nationale, des TPE, des PME, des ETI et des grandes entreprises. L'ETI, peut-être que vous ne savez pas tous encore ce que c'est, ce sont des entreprises de 250 à 5 000 personnes, entreprises de taille intermédiaire, que nous avons voulu identifier, séparer de la PME qui va jusqu'à 250. L'ETI, c'est une vraie particularité, c'était quelque chose qu'Yvon Gattaz, que vous connaissez tous, a défendu pendant de longues années. Et Yvon Gattaz, qui est un de mes maîtres, a eu le bonheur de voir qu'on a fini évidemment par reconnaître l'identité particulière de ces entreprises. Eh bien, si je vous dis, quelle est la part dans le PIB de chacune de ces tailles d'entreprises, de ces quatre catégories, je pense que vous serez surpris. Je vais vous le dire, cela vous évitera de faire des erreurs. C'est sensiblement un quart chacun. Dans la production nationale, les grandes entreprises aujourd'hui - par le fait qu'elles se sont mondialisées - ne contribuent pas plus à la richesse nationale que les PME, TPE ou des ETI. Et la différence entre ces grandes entreprises et les autres, c'est que les autres catégories produisent sur notre territoire, et qu'elles sont, évidemment, un gage d'emploi pour le futur. Voilà ce que je voulais vous dire sur mon regard au sujet des PME qui est un regard d'entrepreneur au service de l'État, j'espère que cela pourra nourrir vos réflexions, et puis surtout je suis à votre disposition pour répondre à toutes les questions que vous voudrez,

Merci.

Clôture du séminaire

Général d'armée aérienne Patrick de ROUSIERS

Président de la Commission armées - jeunesse

Messieurs les présidents,
Messieurs les officiers généraux,
Mesdames et messieurs les participants ,
Mesdames et messieurs les membres de la Commission armées-jeunesse,
Mesdames et messieurs,

Je voudrais tout d'abord – et vous le comprendrez fort bien dans ce lieu symbolique que constitue l'École de Guerre – je voudrais donc rendre hommage aux hommes et aux femmes qui – au nom de la France – et fort des valeurs morales et éthiques qui leur ont été enseignées – je voudrais rendre hommage à ces hommes et à ces femmes qui s'engagent souvent loin de chez eux et parfois jusqu'au sacrifice ultime.

Cette jeunesse nous oblige. Elle nous oblige à réfléchir au sens de l'engagement et aux valeurs que nous défendons. Elle nous interpelle sur le sens du mot « éthique ».

Je suis certain que vous y avez pensé en filagramme de vos travaux ce matin.

Monsieur Gérard Longuet - auprès de qui je travaille en tant qu'Inspecteur Général des Armées - notre ministre de la défense et des anciens combattants ne pouvant se joindre à nous ce soir, ce qu'il regrette vivement, il m'appartient en ma qualité de président de la Commission armées-jeunesse de clôturer cette journée.

Je voudrais tout d'abord exprimer mes remerciements aux intervenants, à monsieur **Jean-Claude Volot** qui m'a précédé à cette tribune et qui a accepté malgré un emploi du temps fort chargé de venir apporter son expertise et dresser un état des lieux précis et riche du monde de l'entreprise. Je l'en remercie car il a ainsi alimenté notre réflexion individuelle mais aussi les travaux que notre commission conduira en amont de cette rencontre.

Je remercie également le **général d'armée de Lapresle et monsieur Dominique Restino**, vice président, délégation de Paris de la CCIIP pour avoir accepté d'échanger avec enthousiasme sur les savoir être et les savoirs faire des deux publics de ce séminaire dans l'exercice de leur commandement et de leur management. Leurs témoignages ont fait ressortir les valeurs communes qui dictent leurs conduites et

leurs engagements et ont montré combien l'éthique est - heureusement - présente dans le cadre de toute prise de décision.

Je salue le travail remarquable accompli par **monsieur Mériadec Raffray** qui a su conduire avec efficacité les échanges de la table ronde et des restitutions. Je remercie également, la **CGPME**, la **Chambre de commerce et d'industrie de Paris**, le **MEDEF**, l'agence **Défense mobilité**, les **entreprises partenaires de la défense** et toutes les **personnes** qui ont bien voulu s'associer à notre manifestation et relayer l'information auprès de leurs publics ou de leurs adhérents et dont les représentants ont bien voulu accepter d'être présents parmi nous ce soir.

Enfin, je remercie l'ensemble des **participants** pour la qualité de leur travail, alors que nombre d'entre eux découvraient le monde des armées ou celui de l'entreprise.

J'associe enfin à ses remerciements les **animateurs de nos groupes de travail** qui ont, tout au long de cette journée, guidé les travaux ainsi que le Gal Duval et son équipe du Secrétariat général de la CAJ pour tout le travail effectué.

Grâce à vous tous, des perspectives concrètes et intéressantes de réflexion et d'action pour l'institution militaire et pour le monde de l'entreprise ont été identifiées.

Vous avez pu mesurer tout au long de cette journée que la perception, par l'ensemble des participants, des mots : transmission des valeurs, transmission des savoirs, formation, exemplarité, estime, valorisation de la personne, émulation, cohésion et adhésion sont communément partagées par ces deux publics aux cadres déontologiques pourtant différents.

Un sondage récemment réalisé par la DICOD nous révèle que 70 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprise pensent que les valeurs associées à la défense : esprit d'équipe, courage rigueur, loyauté, dévouement et discipline font partie des valeurs clés de la société française. Ce sondage conforte, légitime et met en perspective l'esprit des restitutions entendues ce soir.

Ce séminaire s'inscrit dans la continuité des colloques et séminaires conduits depuis 2003 par la Commission armées-jeunesse. Il est l'illustration du rôle de cette commission, à travers l'ensemble de ses membres représentants de la société civile pour le maintien et le développement des liens entre les armées et la nation.

L'idée de réunir pour la première fois le monde des armées et le monde de la petite et moyenne entreprise est né de la réflexion d'un groupe de travail de la commission. La formule innovante de ce séminaire a permis de catalyser les débats et je remercie le président du groupe de travail « événement » monsieur Lamirand, le vice président

le LV® Montrose et les deux rapporteurs le lieutenant-colonel Jalabert et monsieur Durand ainsi que l'ensemble des membres associés à ce travail pour la pertinence de leurs propositions et la conception de la trame de l'événement qui nous réunit aujourd'hui.

Mes attentes pour ce séminaire étaient multiples. Il s'agissait de permettre à deux groupes qui se pensaient différents de découvrir leurs convergences aussi bien dans le quotidien que dans la réflexion qui précède la décision et l'action, mais il s'agissait aussi d'arriver à un enrichissement mutuel tout en créant des liens pour le futur.

Les travaux qui résultent aujourd'hui de ce projet me semblent essentiels. Ils illustrent la nécessité de dépasser le seul esprit de défense et de créer les conditions de la responsabilisation de l'ensemble de nos concitoyens aux notions de sécurité et d'engagement au profit de la collectivité nationale.

En effet, comme vous le savez le ministère de la défense a amorcé depuis quelques années une profonde réforme de ses structures ; nos missions ont évolué pour faire face aux enjeux de défense et de sécurité nationale au niveau national, au niveau européen et au niveau international.

Ces réformes conduisent notre ministère à renforcer et à créer des partenariats et des synergies nouvelles.

Et je ne puis dans le cadre de cette rencontre faire abstraction de ce qui semble constituer pour moi des **passerelles d'avenir entre le monde des armées et le monde de l'entreprise**, et plus particulièrement en direction des PME. **Je vais en aborder trois.**

Comme vous le savez, la professionnalisation a induit de nouveaux défis en termes de **gestion de la ressource humaine**. Avec plus de 20 000 jeunes gens engagés chaque année dans les armées, et le principe d'une armée qui doit demeurer jeune, la défense a l'obligation et la responsabilité de préparer ses personnels militaires à une seconde carrière.

Elle a pour cela mis en place depuis 2009 une agence intitulée « **Défense mobilité** » dont la mission et l'objectif sont d'offrir une reconversion réussie. Cette agence noue sur l'ensemble du territoire des liens avec le monde de l'entreprise afin de proposer des candidatures de personnels formés sur le plan technique et humain et ayant acquis des compétences comportementales reconnues et souvent recherchées dans le monde civil.

Au-delà de sa politique de reconversion et ce sera mon deuxième point, les armées s'appuient sur une réserve militaire qui a pour objectif de renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des

composantes, cette réserve participe à l'esprit de défense et contribue au maintien du lien entre la nation et ses forces armées. L'activité de ses réservistes qui est prise pour partie sur leur temps de travail ne doit pas mettre en péril leurs activités professionnelles, ni leurs rapports avec leurs employeurs. Aussi l'adhésion des employeurs à la nouvelle politique de la réserve militaire est pour nous une nécessité et doit être suscité, c'est pourquoi des textes réglementaires et un réseau de correspondants régionaux d'entreprises a été créé. Cette année, l'entreprise sera à l'honneur, le 15 mars 2012, dans le cadre de la tenue des journées nationales des réservistes que présidera le Ministre de la Défense.

Mon troisième et dernier point maintenant. La professionnalisation des armées a conduit les armées à se recentrer sur leur cœur de métier et à externaliser certaines de leurs activités. Dans ce cadre les PME peuvent être les artisans de cette externalisation grâce à l'ouverture de nouveaux marchés publics susceptibles de les intéresser c'est pourquoi, il est important que le monde de l'entreprise et le monde de la défense apprennent à se connaître.

Ces quelques exemples démontrent s'il en était besoin, que les armées ont toute raison de nouer des relations avec le monde de l'entreprise et réciproquement.

Le séminaire d'aujourd'hui a permis, je crois, de contribuer à faire naître des liens entre des hommes et des femmes qui servent chacun à leur manière leur pays.

Je dirais, en conclusion que les valeurs que nous portons l'un et l'autre sont loin d'être antinomiques. C'est pourquoi nous devons poursuivre un dialogue constructif entre nos deux mondes. J'espère que l'ouverture proposée aujourd'hui par la Commission armées jeunesse se poursuivra et fructifiera en région avec les différents acteurs de notre ministère.

Construisons donc de nouvelles synergies qui seront porteuses d'avenir entre nos deux mondes.

Je vous remercie pour votre attention et vous propose maintenant de se retrouver autour du verre de l'amitié.



VISITE D'INFORMATION

Commission armées-jeunesse

Compte rendu du voyage d'étude du 29 juin 2012

Le 29 juin 2012, une délégation de la CAJ s'est rendue pour le traditionnel voyage d'étude sur la Base aérienne 105 Évreux « Commandant Viot » devenue également « Base de défense », avec pour objectif de rencontrer des opérationnels mais aussi de découvrir les aspects nouveaux du soutien des unités.

Les représentants de la CAJ ont été accueillis par le **colonel Séverin, commandant de la BA 105**, qui débute cette journée par une présentation de l'histoire et des missions de la BA 105.

En terme de géographie, cette base s'étend sur 716 ha, fait 12 km de circonférence et s'étale sur 6 communes.

C'est en 1984 que la base prend le nom de baptême « Commandant Viot ». Véritable outil de combat, elle compte aujourd'hui environ 1700 militaires et a soutenu 15000 heures de vol en 2011, pendant 341 jours d'ouverture.

La BA 105 accueille les escadrons de transport sur Transall « Béarn » et « Anjou », une escadrille d'instruction des équipages sur C160 Gabriel, et un escadron de renseignement électromagnétique. Il faut y ajouter un escadron de soutien des matériels et de l'environnement: entretien des pistes, véhicules tactiques, matériels roulants...

Dans le cadre de la modernisation de la défense, il a été décidé de la mutualisation des moyens de soutien au travers de la création de 51 bases de défense, dont la Base de défense d'Evreux. Le commandant de base a par conséquent en charge le soutien pour la Haute-Normandie et ses abords, tant sur les aspects ressources humaines, que financiers ou logistiques.

Le deuxième temps fort de la journée est consacré à la visite d'une unité opérationnelle. La délégation de la CAJ se déplace dans la salle de briefing de l'escadron de transport « Béarn 1/64 », pour une présentation par la commandant de l'unité, suivie par une visite de l'unité.

Cet escadron s'appuie sur des traditions fortes depuis la première guerre mondiale, dès 1913. Le Béarn est l'escadron le plus décoré de

l'armée de l'air. Ces traditions sont un véritable point d'ancrage pour la cohésion du personnel. A Évreux, la spécificité de l'escadron est le ravitaillement en vol.

Le commandant souligne dans son exposé les valeurs essentielles de ses équipages : le sens du service, la rigueur, l'esprit d'équipe, l'engagement personnel. Il partage aussi que l'humain est la richesse des armées. Cette dimension permet de tenir dans les situations les plus difficiles, de contraintes budgétaires comme de tensions professionnelles dues aux crises et alertes internationales.

Après une matinée dont les exposés ont fortement retenu l'attention des membres de la Commission armées-jeunesse, place est faite à la rencontre des personnels de la base pendant le déjeuner.


Cette première prise de contact conviviale est ensuite prolongée au sein de trois tables rondes présidées par les membres de la Commission et réunissant les trois catégories de personnels militaire sur la base (officiers, sous-officiers et militaires du rang). Trois thématiques y sont développées : une thématique opérationnelle « Opérations et familles », une thématiques liée au soutien : « efficacité du soutien et maintien du lien avec les unités soutenues », et une thématique plus spécifique au métier de la base « disponibilité opérationnelle et conditions de travail ».

Les échanges sont fructueux et se déroulent dans l'esprit d'écoute et de liberté de parole qui sied à la Commission armées-jeunesse.

Ils donnent lieu à un débriefing des trois tables rondes riche d'enseignements pour la commission.

Ce voyage d'étude sur la Base aérienne 105 d'Evreux aura été une journée très intéressante, très bien montée par la BA et qui aura permis aux membres de mieux appréhender plusieurs aspects inhérents aux unités opérationnelles aujourd'hui dont la réalité des opérations et des diverses activités, la problématique de la réorganisation et de l'embaument, l'insertion de la base dans son environnement, les facteurs contribuant (ou non) à l'attractivité du métier, et surtout l'attachement des personnels à leur mission et leur engagement en dépit des difficultés.

La commission armées jeunesse remercie le commandant de base pour son accueil et tout le personnel impliqué pour l'intérêt manifesté.



Conclusion des travaux de groupes
du cycle 2011-2012

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

21 JUIN 2012

AMPHITHÉÂTRE DES VALLIERES - ÉCOLE MILITAIRE

En présence de

Monsieur Maurice Braud,
Directeur de cabinet de monsieur Kader Arif
ministre délégué auprès du ministre de la défense, chargé des
anciens combattants.



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION ARMEES-JEUNESSE
SESSION 2011-2012

La défense et le service civique

RAPPORT
DU
GROUPE DE TRAVAIL



RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

« TECHNIQUE »

Rappel du sujet :

«Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies dans le cadre d'un service civique revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française ou à la prise de conscience de la citoyenneté française et européenne » (Code du service national. Titre 1bis. Article L 120.1-I).

L'Agence du service civique définit les orientations stratégiques et les missions prioritaires pour la Nation.

En dehors des actions militaires et autour de ces thématiques, quelles pourraient être les attentes et le rôle des armées et du ministère de la défense vis-à-vis du service civique ? Quels partenariats pourraient être envisagés ?»

Membres du groupe

Président

FCD Madame DESCHAMPS Gisèle

Rapporteurs

| | |
|---|---------------------------------------|
| Armée de l'air | Commandant MONS Stéphane |
| Membre Honoraire | Monsieur DARANTIERE Christian |
| Direction de la Jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative | Madame GARGASSON Myriam |
| Agence du service civique | Madame THEVENIEAU Brigitte |
| Armée de terre | Adjudant-chef EYCHENNE Béatrice |
| Conseil scientifique Histoire et défense | Madame CREPIN Annie |
| DICoD | Madame COLLEAUX Bernadette |
| DMPA | Lieutenant CANTIN Flora |
| DRH MD | Lieutenant ALIX Céline |
| DSN | Capitaine FOUTEAU-DAVID Anne-Laure |
| Egalité des chances | Monsieur JONNET Frédéric |
| EMA | IC1 TESSIER Gilles |
| FO | Monsieur TARDIVEL Yann |
| Gendarmerie Nationale | Chef d'escadron HEURTEBISE Christophe |
| Jeunesse et Montagne | Monsieur GEORGES André |
| Ligue de l'enseignement | Monsieur MAZIERE Cédric |
| Marine Nationale | EV1 @ GATEAU-LEBLANC Marc |
| Marine Nationale | EV1 PEIGNIER Fanny |
| Membre Honoraire | Monsieur BIZIEN Yves |
| Membre Honoraire | Monsieur CHAUMEL Michel |
| Membre Honoraire | Monsieur DESLOIRE Gérard |
| Ministère de l'Éducation Nationale | Monsieur EVENO Philippe |
| ONISEP | Monsieur KUPPERS Bernard |
| PDE | Mademoiselle PINAUD Carol Ann |
| SMA | Capitaine LARABI Guillaume |
| SMA | Capitaine SAVY Magali |
| UNEF | Mademoiselle CORPET Marthe |
| USEM | Monsieur RIVARD Nicolas |

SOMMAIRE

Rappel du sujet

Liste des membres du groupe de travail

INTRODUCTION

I. SERVICE CIVIQUE : ETAT DES LIEUX

A) Une lente maturation

B) Service civique : mise en œuvre et retour d'expérience

II. PERSPECTIVES

A) Les limites de l'exercice

B) Les perspectives

III. PRÉCONISATIONS

CONCLUSION

Un rapport - 7 propositions

ANNEXES

Liste des récents travaux publiés
par la Commission armées-jeunesse

INTRODUCTION

Le 22 février 1996 le Président de la République, chef des armées, annonçait sa décision de professionnaliser les armées et suspendre le service militaire. Ainsi disparaissait le rituel initiatique pour la jeunesse de « Faire l'Armée », de découvrir un monde nouveau, de rencontrer des jeunes issus de toutes classes, voire d'apprendre, s'il en était besoin à lire ou à écrire.

La suspension du service militaire s'est déroulée sans ternir l'image d'une armée associée à d'autres missions. L'allongement de la scolarité, l'élargissement de l'expérience sociale des jeunes, la création de la journée d'appel et de préparation à la Défense, le service civil volontaire semblaient pouvoir relayer les fonctions dévolues au service militaire. Mais ces nouveaux points d'ancrage n'ont pas fonctionné comme l'on pouvait s'y attendre. Les barrières sociales se sont renforcées et la société n'a pas su l'empêcher.

Il faudra moins d'une quinzaine d'années avant qu'un projet de loi ne soit déposé pour que ce service civique soit inscrit dans le code du service national.

C'est ainsi que le 10 mars 2010 la loi crée le service civique. Il a pour objet: de *« renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale en offrant à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée. »*

Elle distingue deux formes de service civique :

- L'engagement de service civique destiné aux jeunes de 16 à 25 ans,
- Le volontariat de service civique destiné aux adultes de plus de 25 ans.

Dès la première réunion, les membres du groupe de travail ont souhaité retenir la première forme de service civique, c'est-à-dire, celui destiné aux jeunes de 16 à 25 ans.

Pour répondre au mandat qui lui a été confié, le groupe technique a souhaité conduire cette étude en 3 phases distinctes de travail :

- ⇒ Une phase d'information, d'écoute et d'auditions,
- ⇒ Une phase de réflexion et d'intégration du dispositif au sein du ministère de la défense,
- ⇒ Une phase de préconisations.

Durant la session 2011-2012 le groupe de travail a reçu, rencontré et entendu les points de vue, de l'Agence du Service Civique, de deux associations importantes disposant d'un réseau national et d'établissements publics. C'est au fil de ces éléments juridiques, financiers et sociologiques que des pistes de réflexion se sont dégagées au sein du groupe, mais non des certitudes, afin de proposer aux armées et services du ministère de la défense des préconisations susceptibles de permettre le lancement d'une première expérience visant à engager des jeunes volontaires en service civique au sein des armées.

SERVICE CIVIQUE ET DÉFENSE

« Servir et faire preuve de civisme, reconnaître après une longue éclipse que notre pays a besoin d'engagement et singulièrement de l'engagement des jeunes, donner une nouvelle jeunesse au creuset républicain et offrir de nouvelles perspectives à la jeunesse d'aujourd'hui et de demain »

- Voilà ce dont il s'agit - dit Martin Hirsch

À propos du service civique.

I. SERVICE CIVIQUE – ÉTAT DES LIEUX

Dès le début de la session 2011, le général d'armée aérienne Patrick de Rousiers, président de la commission armées-jeunesse (CAJ), a informé :

- l'État-major des armées (EMA),
- le secrétariat général pour l'administration (SGA),
- la délégation générale pour l'armement (DGA),
- et la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) du mandat confié à la commission armées-jeunesse.

Les trois premières réunions ont permis de décrypter la loi avec l'Agence du service civique, et sa mise en pratique sur le terrain avec les Associations et les ministères concernés.

A) Service civique: une lente maturation

1) Quelques dates...

1994. Trois jeunes femmes (se référant au service civil américain Américorps) créent l'association Unis cité pour développer un service civil en France.

1998. La journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) était instituée pour tous les jeunes de 16 à 18 ans.

2005. Les banlieues s'embrasent. Le président de la République déclare alors : « le devoir de la République c'est d'offrir partout et à chacun les mêmes chances... Nous le savons bien, les discriminations sapent les fondements mêmes de notre République... Pour mieux aider les jeunes en difficulté à aller vers l'emploi, j'ai décidé de créer un service civil volontaire associant accompagnement et formation. Il concernera 50 000 jeunes en 2007. »

Au lendemain de ces émeutes en banlieue, de nombreuses personnalités expriment leur nostalgie sur la suspension du service militaire. Il n'y a plus, entend on dire, de creuset républicain, plus de brassage social, plus d'autorité au meilleur sens du terme. C'est le sens de l'appel lancé par l'ancien directeur de La Vie, Max Armanet, le 17 novembre 2005 dans un manifeste pour un service civique obligatoire; il va recevoir l'approbation de milliers de personnes dont 300 députés et 112 sénateurs.

2006. Le 31 mars la loi pour l'égalité des chances vise à faire de l'égalité des chances une réalité pour tous. Elle inclut dans ses mesures la création du service civil volontaire.

2007. Tous les candidats à la présidentielle proposent de créer un service civique. Il figure aussi dans le cadre de la réflexion entamée en juin 2008 dans le Livre blanc (page 303). Dès lors, l'idée d'instaurer un service civique devient inséparable de la place que le service militaire occupe encore dans la construction de l'imaginaire national.

2009. À l'issue du travail de réflexion mené au printemps 2009, dans le cadre de la Commission de concertation sur la politique de la jeunesse, le Président de la République a présenté, le 29 septembre 2009, le plan Agir pour la jeunesse. L'une des mesures phares annoncées à cette occasion est la mise en place du Service Civique.

Une mission particulière est confiée sur cette question par le Premier ministre à Luc Ferry, Président délégué du conseil d'analyse de la société. Dès cet instant de la réflexion, le service civique souhaite ancrer les jeunes dans un socle de valeurs communes et assurer leur bonne intégration sociale. Certains souhaiteront qu'il soit universel, voire obligatoire.

2) 2010 : La création du service civique

Une proposition de loi pour la création du Service Civique est déposée par le sénateur Yvon Collin. Soutenu par le gouvernement, ce texte est adopté définitivement le 25 février 2010 et publié au Journal Officiel le 10 mars 2010.

- La loi inscrit la cohésion nationale comme objectif du service national universel dans l'article 111-1 du code du service national et pose le principe que les citoyens concourent non seulement à la défense, mais aussi à la cohésion de la Nation, notamment dans le cadre du service national universel.

- La Journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) devient la « Journée défense et citoyenneté » et rend ainsi plus lisible le double objectif de cette journée – informer les jeunes sur les métiers de la défense et valoriser la citoyenneté, laquelle est au cœur du service civique.

Enfin, la loi précise que l'ensemble des personnes âgées de plus de seize ans peuvent effectuer un service civique.

- Deux mois après la promulgation de la loi, l'Agence du Service Civique est créée. Elle est présidée par M. Martin Hirsch.

3) Objectifs et missions :

Le service civique prend en compte les besoins et les attentes du jeune volontaire. Il constitue une étape importante de son engagement dans la société. Mais c'est aussi la possibilité de vivre de nouvelles expériences, de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, toute mission de Service Civique est accompagnée d'un tutorat individualisé et d'un accompagnement à la définition du projet d'avenir du volontaire.

• *Le Service Civique c'est :*

- **Un engagement volontaire au service de l'intérêt général** reconnu et valorisé d'une durée de 6 à 12 mois (d'au moins 24 heures par semaine). Les jeunes engagés de 16 à 25 ans sont mobilisés sur des missions utiles à la société répondant aux besoins de la population et des territoires.

- **Une mission accessible à tous les jeunes :** Ce sont les savoirs-être et la motivation qui doivent prévaloir ; les jeunes n'ayant pas de diplôme ou qualification ne sont pas exclus ; des prérequis en termes de formation, de compétences particulières, d'expériences professionnelles ou bénévoles préalables ne peuvent être exigés.

- **Une mission permettant de vivre une expérience de mixité sociale :** le Service Civique doit permettre aux volontaires d'effectuer une mission dans un environnement différent de celui où ils évoluent habituellement, au contact de publics et d'autres volontaires issus d'horizons diversifiés.

C'est aussi une étape de vie au cours de laquelle des jeunes de toutes origines sociales et culturelles pourront se côtoyer, gagner en compétences et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel.

• **Les missions de service civique**

Elles s'articulent autour de 9 grandes thématiques prioritaires pour la Nation définies par le Conseil d'Administration de l'Agence du Service Civique :

Les thématiques prioritaires :

1. Culture et loisirs :

Ex: favoriser l'accès de jeunes en difficulté à des activités culturelles ;

2. Développement international et action humanitaire :

Ex: aider à la scolarisation d'enfants dans des pays en voie de développement ;

3. Éducation pour tous :

Ex: favoriser l'accès de jeunes en difficulté à des activités culturelles ;

4. Environnement :

Ex: sensibiliser les enfants au tri des déchets ;

5. Intervention d'urgence en cas de crise :

Ex: aider à la reconstruction de sites endommagés par une catastrophe naturelle et accompagner les populations ;

6. Mémoire et citoyenneté :

Ex: participer à de grands chantiers de restauration de sites historiques ;

7. Santé:

Ex: sensibiliser les adolescents sur les conduites à risques;

8. Solidarité:

Ex: participer à l'accompagnement de personnes sans-abris;

9. Sports:

Ex: accompagner dans leurs pratiques sportives des personnes en situation de handicap.

- **Le service civique est indemnisé:**

- L'indemnité de base:

L'engagement d'un jeune volontaire ouvre droit à une indemnité mensuelle égale à l'indice brut 244 de la fonction publique.

Elle s'élève au 1^{er} janvier 2012 (une fois la CSG-CRDS déduite) à 456,75 € nets/mois. Elle est financée par l'État et versée directement au jeune par l'Agence de Service et de Paiement (ASP, ex-CNASEA) qui gère l'indemnisation des volontaires pour le compte de l'Agence du Service Civique.

Cette indemnité de base peut être majorée d'une bourse complémentaire mensuelle d'une certaine d'€(égale à 8,07 % d'indice brut 244 de la fonction publique) qui peut être versée par l'État si l'intéressé est bénéficiaire du RSA ou appartient à un foyer bénéficiaire du RSA, ou s'il est titulaire d'une bourse de l'enseignement supérieur au titre du 5e échelon ou au-delà).

- La prestation versée par l'organisme d'accueil:

La structure d'accueil doit obligatoirement verser au jeune une prestation fixée à 7,43 % de l'indice brut 244 de base, soit un montant de 103,90 € (indexée sur l'indice brut de la fonction publique). Elle peut être servie en nature (allocation de titre-repas du volontaire par exemple).

- La protection sociale de l'engagé:

L'engagement de Service civique ouvre droit à une protection sociale de base complète directement prise en charge par L'État.

4) Un premier bilan du dispositif :

LES VOLONTAIRES DU SERVICE CIVIQUE**PREMIER BILAN**

En 2 ans
+ de 22 000 volontaires,
3 000 associations agréées, quelques ministères, des collectivités locales
et des établissements publics.

- 57 % des volontaires sont des jeunes filles.
- 43 % sont des jeunes garçons.

Aucun jeune n'est laissé de côté, tous peuvent s'engager quels que soient leurs parcours et leurs niveaux de qualification.

QUELQUES CHIFFRES :

Niveau supérieur au bac : 41 %

Niveau équivalent : 35 %

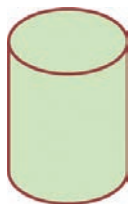
Niveau inférieur au bac : 24 %

*Ce taux est comparable à celui de la population française (sources Agence du Service civique)

UNE EXPÉRIENCE PLÉBISCITÉE PAR LES JEUNES VOLONTAIRES

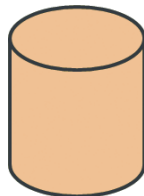
90 %

d'opinions positives



87 %

le recommandent



B) Service civique : mise en œuvre et retour d'expériences

La prise en charge des volontaires en Service Civique est largement facilitée pour les structures d'accueil. Il est ouvert aux associations, collectivités territoriales, établissements publics, fondations (à but non lucratif), fédérations, syndicats, mutuelles, fonds de dotation. Les démarches d'agrément sont simplifiées.

Le contrat s'établit autour de la rencontre entre un projet relevant de l'intérêt général porté par une collectivité ou une association et un projet personnel d'engagement pour le jeune volontaire. Il ne doit pas être confondu avec un dispositif d'insertion ou d'emploi aidé, voire même une formation professionnelle.

- **L'engagement de la structure d'accueil :**

L'accueil d'un jeune en Service civique dans une structure est un véritable engagement au service de la citoyenneté des jeunes, de leur intégration dans la société et de l'intérêt général.

Au sein de chaque structure, c'est le tuteur qui assure la mise en œuvre concrète de cet engagement.

- **Retour d'expériences en milieu associatif :**

Les membres du groupe de travail ont auditionné deux grandes associations : Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement, et éclairé leurs travaux des enseignements des représentants de l'AFIJ (Association pour Faciliter l'insertion professionnelle des Jeunes diplômés) et de COTRAVAUX (Réseau d'acteurs du travail volontaire).

TABLEAU COMPARATIF SUR LE SERVICE CIVIQUE (Données: début 2012)

| | UNIS CITE | LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT |
|------------------------|---|--|
| Quelques chiffres | + 3500 jeunes accueillis depuis la création du service civique (2010). Promotion 2010-2011 : 1400 volontaires accueillis sur 9 régions dans 30 villes. | 3000 jeunes accueillis depuis la création du service civique (2010) sur 95 départements. |
| Objectifs communs | Noeud des liens forts avec les jeunes volontaires et leur permettre d'effectuer des missions variées d'intérêt général autour d'un projet construit avec eux, accompagné d'un tuteur. | |
| Les missions | - durée de 6 à 9 mois - à temps plein - possibilité d'effectuer 2 à 3 missions dont 1 majeure. | - de 6, 7, 8, 9, 10 ou 12 mois - début de mission tous les 15 jours tout au long de l'année - mission de 24 à 35h avec un agenda négocié - 8 domaines couverts: solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sports, environnement, mémoire et citoyenneté, solidarité internationale. |
| Formation | 20 % du service consacré à la formation 80 % à des missions d'intérêt général. | 2 jours de formation au cours de la mission. |
| Implantation Réseaux | Dans une trentaine de villes de France. | Dans 95 départements. |
| Organisation juridique | Agrément national | Agrément national pour un catalogue de missions départementales. Au niveau des fédérations (des conventions). |
| Informatisation | | Un logiciel centralisé créé à cet effet pour gérer les demandes et les offres de poste. |
| Exécution des missions | En équipes avec des personnes d'horizons divers (brassage social et culturel). | Postes offerts plutôt dans un cadre individuel suivant la formation professionnelle et universitaire du volontaire. |

II. LES PERSPECTIVES AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

L'accueil d'un jeune en Service civique est un véritable engagement pour l'organisme d'accueil. C'est un statut particulier et à part entière, qui se distingue de l'emploi, du stage ou du bénévolat.

C'est sans doute toute la difficulté d'un dispositif d'engagement sur des missions qui ne doivent en aucun cas remplacer un poste de travail existant et qui exige un accompagnement individuel par un tuteur tout au long du service civique et une formation citoyenne adaptée.

Le jeune volontaire n'est pas régi par le code du travail, ni soumis à un lien de subordination.

Si cette particularité fait la richesse et la pertinence du Service Civique, elle impose d'adopter une approche spécifique d'accueil du volontaire et de formation. Par ailleurs, s'agissant d'un dispositif nouveau, la sémantique et le langage sont différents des conditions de travail habituelles: ce n'est pas un recrutement, il n'y a pas de tâches au sens strict du terme, mais une mission bien définie entre le jeune volontaire et l'employeur qui ne doit en aucun cas être un emploi de substitution ou un stage « déguisé ».

A) Les limites de l'exercice

Dès réception des réponses au premier courrier adressé par le président de la CAJ aux armées, à la DGA, au SGA et à la Gendarmerie, le groupe technique a dessiné les contours d'un premier cadre destiné à la réflexion de ses membres.

En effet, au regard d'une classe d'âge représentant environ 750 000 adolescents, il a semblé important de croiser un certain nombre de paramètres.

- Tout d'abord le volume de jeunes volontaires que le ministère est susceptible d'engager pour une durée de 6 ou 12 mois,
- Ensuite, la définition d'une enveloppe de crédit nécessaire à la mise en place éventuelle du dispositif,
- Enfin, la liste des domaines d'intervention, ainsi que la nature des missions et des actions pouvant y être associées.

Au-delà de la ligne de fond de ces contours, les représentants des armées au sein du groupe technique se sont interrogés sur l'organi-

sation des moyens à mettre en œuvre et la diffusion de l'information aux futurs jeunes volontaires en interne et en externe.

D'emblée, il a paru indispensable de s'appuyer sur des moyens d'organisation au niveau central et de communication resserrés autour des réseaux existants.

A ces contraintes, d'autres interrogations ont été décelées. Elles se situent à plusieurs niveaux :

- *Administrative* : la réforme de l'État a profondément modifié le portage et le paysage de nos forces armées et de nos formations.
- *Statutaire* : les possibilités de confusion avec une profession réglementée sont nombreuses tant la frontière entre certaines missions, stages ou emplois peut être étroite et perméable.
- *Opérationnelle* : la vocation de certaines formations militaires et le caractère sensible de leurs missions restreindraient « *de facto* » l'accès aux jeunes du service civique.

Ainsi, certaines missions induisant une formation longue et coûteuse, ne pourront être proposées aux jeunes engagés du service civique. De la même façon, la durée de certaines missions, allant de 24 h à 48 h hebdomadaires, pourrait constituer une difficulté organisationnelle.

- *Structurelle* : les sites militaires sont de moins en moins en mesure d'héberger des volontaires (non issus du ministère) de passage.
- *Financière* : une enveloppe financière devrait être prévue dans le budget du ministère de la défense correspondant au nombre de postes possibles susceptibles d'être accordés par l'Agence du service civique.
- *Conjoncturelle* : le format des armées et des formations qui lui sont rattachées étant porté à se réduire, le nombre d'engagements pourrait être plus restreint. Il peut conduire également à un manque de motivation des personnels à l'égard de ce dispositif notamment pour exercer le rôle de tuteur.

B) Les domaines susceptibles d'être retenus par le ministère de la défense

Au regard de l'étude menée par le groupe de travail technique, il ressort que les armées et les formations rattachées sont concernées par l'ensemble des 9 domaines reconnus prioritaires pour la Nation.

Une première approche des missions possibles a été proposée par les armées pour une première année exploratoire. Elle s'est appuyée sur les expériences ministérielles du ministère de l'intérieur (dont celle de la gendarmerie nationale), ainsi que de l'accord cadre signé par le Service Militaire Adapté (SMA) figurant en annexe.

7 grands domaines thématiques ont été étudiés :

- Solidarité, entraide, assistance et aide aux victimes,
- Citoyenneté, histoire et mémoire,
- Culture, éducation, sport et loisir,
- Prévention, santé et sécurité,
- Environnement,
- International.

4 thématiques ont été envisagées en lien avec l'Agence de Service Civique pour permettre un volume suffisant de volontaires recrutés :

- ⇒ solidarité, entraide, assistance et aide aux victimes, pour 74 missions,
- ⇒ citoyenneté, histoire et mémoire, pour 38 missions,
- ⇒ culture, éducation, sports et loisirs, pour 21 missions,
- ⇒ prévention, santé, sécurité avec quelques postes.

Si ces thématiques sont définitivement retenues, par les armées, il sera nécessaire de définir précisément (au sein de groupes interarmées ou relevant du SGA) la nature exacte des missions et les actions associées à chaque mission. Sachant que l'Agence du service Civique s'oriente désormais vers des missions ne dépassant pas 8 mois.

III. LES PRECONISATIONS :

Certaines directions des ministères de l'Intérieur ou de la Défense, comme par exemple la direction du service national (DSN), ont déjà obtenu un agrément pour accueillir des jeunes volontaires en Service Civique. Ces agréments constituent des exemples dont il est

souhaitable de s'inspirer pour la rédaction d'un agrément plus large du ministère de la Défense. En particulier, celui de la DSN qui aurait vocation à s'insérer dans un dispositif ministériel.

A l'issue de son étude, le groupe préconise plusieurs axes de réflexion susceptibles de permettre la mise en place d'un agrément permettant au ministère de la Défense d'accueillir des jeunes en Service Civique.

Les préconisations du groupe portent sur l'agrément de service civique, sur le contenu des missions, les conditions de gestion du dispositif au sein du ministère de la Défense, la formation civique et citoyenne, l'accompagnement par les tuteurs et la communication.

Préalablement à la demande d'agrément, un protocole d'accord pourrait être signé entre l'ASC et le ministère de la défense fixant un cadre général précisant les grandes orientations quant à la mise en œuvre du service civique au sein du ministère et les obligations réciproques des deux signataires.

1) L'agrément de Service Civique

La demande d'un agrément collectif est la première phase du lancement du dispositif. C'est celui qui paraît le plus adapté au ministère de la défense sachant que :

- l'agrément délivré à titre collectif à un ministère, une collectivité ou une fédération permet à l'ensemble des établissements secondaires ou des membres de l'union ou de la fédération d'en bénéficier.
- l'organisme portant l'agrément engage sa responsabilité au regard notamment des conditions que les établissements secondaires ou organismes membres doivent remplir pour bénéficier de l'agrément. Il est responsable, au regard des conditions de son agrément, du respect par ses organismes membres des conditions d'accueil, de tutorat et de formation des volontaires qui accomplissent auprès d'eux leur Service Civique.

En revanche, il est précisé que cet agrément collectif ne prendrait en compte ni les établissements publics relevant du ministère de la défense, ni les associations en lien avec elles. Ces établissements et associations, dont une liste (non exhaustive) figure en annexe, ont la possibilité de formuler une demande d'agrément, en fonction des

situations, soit auprès de l'ASC, soit auprès des autorités régionales ou départementales concernées.

2) Un catalogue des missions claires dans un cadre d'action bien balisé

Le fil conducteur des missions proposées doit s'appuyer sur le lien armées-nation. Les jeunes volontaires du Service Civique vont par la conduite de leurs missions favoriser une meilleure connaissance réciproque entre la nation et son armée, par une meilleure insertion des militaires et de leur famille dans leur environnement, et par une meilleure connaissance des réalités des armées par les habitants de notre pays.

Les volontaires en Service Civique doivent intervenir en complément de l'action des militaires, agents de l'État, stagiaires, et/ou bénévoles de l'organisme au sein duquel ils effectuent leur mission sans s'y substituer. Les missions de Service Civique doivent permettre d'expérimenter ou de développer de nouveaux projets au service de l'institution d'accueil et de la population, de démultiplier l'impact d'actions existantes en touchant davantage de bénéficiaires, ou de renforcer la qualité du service déjà rendu par les personnels de l'organisme d'accueil.

Par ailleurs, la mission confiée au volontaire doit s'inscrire dans un cadre d'action distinct du « *cœur de métier* » de l'organisme qui l'accueille.

De plus, l'engagé volontaire de service civique ne peut exercer de tâches administratives et logistiques liées au fonctionnement courant de l'organisme (secrétariat, standard, gestion de l'informatique ou des ressources humaines, etc.).

Les tâches administratives et logistiques réalisées par le volontaire ne doivent l'être qu'au seul service de la mission qui lui est confiée, dans le cadre du projet spécifique auquel il participe ou qu'il a initié.

« *Le Service Civique doit durer 6 mois minimum et 12 mois maximum* », néanmoins l'Agence du Service Civique s'oriente actuellement vers des missions de 8 mois.

• Un tableau récapitulatif des missions

Le groupe de travail a identifié des missions qui recoupent la majorité des thématiques prioritaires, mais en les regroupant parfois. C'est le cas des thématiques : culture et loisir, sport et éducation pour tous.

A l'inverse la thématique intervention d'urgence qui recoupe une des missions des armées a été exclue du champ des missions possibles pour les jeunes volontaires en Service Civique.

Le tableau figurant page 32 à 35 détaille les missions identifiées par le groupe qui peuvent utilement être reprises dans un protocole entre le ministère de la Défense et l'Agence du Service Civique.

Ces missions sont celles qui ont spontanément été répertoriées par les armées et dont la mise en œuvre sur le terrain pourrait être rapide. Elles ne sont pas exhaustives et la nature de ces missions doit pouvoir évoluer avec le développement du Service Civique au sein du ministère de la Défense. C'est ainsi, par exemple, que des missions identifiées pour quelques unités militaires pourraient concerner l'ensemble d'entre elles.

C'est pourquoi, dans la phase initiale de mise en place du dispositif (si elle est retenue), il importe que les premières missions soient bien identifiées par tous les échelons de l'institution. C'est « *le passeport pour la réussite* » de l'évolution de ce dispositif. Il permettra ensuite de proposer davantage de missions à plus de jeunes volontaires du service civique, d'introduire et développer de nouvelles missions.

| SERVICE CIVIQUE - Missions envisageables (Chiffres indiqués par l'EMA, le SGA et la DGGN. Ceux surlignés en jaune correspondent aux missions proposées pour la phase d'expérimentation) | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------|---|---|--|
| Thématiques | Missions susceptibles d'être proposées | Estimation du volume des missions | | Sous responsabilité de | Pouvant aussi s'appliquer aux entités extérieures au protocole ASC/défense suivantes: | |
| | | de longue durée (1an, éventuellement renouvelable) | de courte durée 6 mois | | | |
| Solidarité, Entraide, Assistance et Aide aux victimes | jeunesse | Accompagnement vers des dispositifs d'insertion des jeunes repérés en difficulté lors de la JDC | 27 | DSN | Assoc, réserves, EPiDe | |
| | | Soutien aux actions des grandes écoles militaires dans le cadre du plan égalité des chances | 1 | | Grandes écoles militaires | Ecole Polytechnique |
| | Militaires | Participation à la lutte contre l'illettrisme au profit des engagés volontaires. | 21 | Formations, OTIAD | ARIA, Assoc | |
| | | Soutien et accompagnement liés à la promotion sociale | 1 | Formations, BdD, Agence de reconversion de la Défense | | |
| | Militaires et leurs familles | Accompagnement des nouveaux arrivants. Appui à l'intégration des personnels militaires dans l'environnement local. Organisation de journées d'accueil en liaison avec les autorités et les associations locales | 1 | 2 | Formations, BdD | Assoc, ARIA, ANFEM |
| | | Accompagnement des familles de militaires lors des mutations ou des OPEX | 4 | | Formations, BdD | Assoc, ARIA, ANFEM, Terre Fraternité, solidarité-défense |
| | | Accompagnement, soutien et assistance au sein de cellules d'aide aux blessés ou dans les hôpitaux au profit des blessés en opérations, des militaires hospitalisés ou de leurs familles | 26 | | Etats majors centraux DGGN (S : Maison de la Gend), formations, BdD, ASA, DCSSA, HIA, CABAT | Assoc, Terre Fraternité, Solidarité défense, Institution nationale des Invalides |
| | Appui à la prévention sur l'endettement | | | Formations, BdD, ASA | Assoc | |

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|--|----|--|--|
| Citoyenneté, Histoire et Mémoire | Mémoire, patrimoine et histoire | Contribution à la valorisation de l'histoire militaire | 38 | DMPA, SHD, IRSEM | ECPAD, Musée de l'Armée, Assoc, |
| | | Contribution à la recherche historique (historique des formations militaires, recueil de témoignages, aménagement de salles d'honneur, gestion de documentation ou d'archives) | | Formations, Musées des formations | Associations, Musées Défense statut loi 1901 |
| | | Appui à l'organisation d'événements à caractère historique. | | DIcOd, SHD, DMPA, OTIAD, Formations | Assoc, ONAC, Musées défense statut loi 1901 |
| | | Participation aux opérations de préservation, de mise en valeur et de promotion du patrimoine (immobilier, mobilier, musical, cinématographique et photographique, ...). Appui à l'organisation de manifestations en rapport avec ce patrimoine (fête de la musique, événements, ateliers ...) | | CPCS/EMSD, SPAC (5), DGGN (2), DMPA, DIcOd, SHD, SID, OTIAD, COMIAS, formations, BdD, Musées des formations, conservatoire musique militaire | Assoc, ONAC, ECPAD, Musées Défense statut loi 1901 |
| | | Soutien à l'organisation de cérémonies, de circuit de visites, d'événements ou d'ateliers à caractère mémoriel; création de parcours et d'allées du souvenir, ... | | DMPA, OTIAD, formations | FCD, ONAC, Assoc |
| | | Soutien à la diffusion de l'information sur les activités à caractère mémoriel en direction de l'ONAC, des associations d'anciens combattants, des autorités, des scolaires, ... | | DIcOd, DMPA, OTIAD, Formation | FCD, ONAC, Assoc |

3) Une gestion du dispositif au niveau central

Le ministère de l'intérieur venant de mettre en place un dispositif de 600 places pour des jeunes du Service civique au sein de la gendarmerie nationale et la police, il a semblé légitime au groupe de travail de recueillir les informations relatives à ce dispositif et d'examiner les premiers enseignements.

Le dispositif en place au ministère de l'Intérieur...

Plusieurs structures relevant du ministère de l'intérieur avaient reçu, chacune de leur côté, un agrément au titre du service civique : service militaire adapté, sécurité civile, groupements de gendarmerie ou unités de la police nationale. Un dispositif unique a, depuis, été mis en place pour créer une dynamique favorable à la mise en œuvre du service, mieux encadrer l'exercice et remédier à des éventuelles dérives.

Le pilotage du dispositif est assuré par le secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance (CIPD). La durée des missions est de 6 mois avec une prolongation à 8 mois.

La responsabilité de recrutement incombe à chaque commandant de groupement de gendarmerie ou au directeur départemental de la sécurité publique à l'origine des postes proposés.

Apparaît transposable au ministère de la défense ...

Le groupe de travail technique a abordé la question de la centralisation et de la décentralisation du dispositif qui pourrait être mis en place au ministère de la défense.

Certes, une solution décentralisée apparaît possible où les formations et organismes intéressés par le fait de recevoir un ou plusieurs jeunes volontaires du service civique demanderaient eux-mêmes un agrément auprès des autorités civiles localement compétentes.

C'est, d'ailleurs, la formule que le ministère de l'intérieur avait retenue à l'origine. Elle permet de faire (partiellement) l'économie d'une équipe en charge du dossier au niveau central.

Toutefois, elle a montré ses limites : inégale compréhension de l'apport du service civique au niveau local, difficulté de détecter rapidement d'éventuelles dérives et de remédier à temps aux problèmes

rencontrés, voire de les prévenir, multiplication des parties prenantes au sein du ministère de la défense mais aussi pour l'agence du service civique, manque de visibilité au niveau central des actions conduites.

Avec la création d'une structure légère au sein du SGA ...

Une réflexion approfondie menée par une structure unique permettrait de garantir une qualité homogène de prestation et de décharger les organismes d'accueil des volontaires de cet aspect du service Civique qui risquerait de « souffrir » de l'hétérogénéité des réponses locales, particulièrement en phase de lancement du dispositif au sein du ministère de la Défense.

Cette structure légère, composée de deux ou trois personnes relevant de la tutelle du SGA et placée au sein de la direction des ressources humaines (DRH-MD) pourrait remplir cette mission.

Il incomberait à cette structure de définir et de conduire la mise en œuvre du dispositif (politique, agrément avec l'ASC, budget, méthodologie de process mis en œuvre, utilisation des chaînes et systèmes d'information déjà existants, élaboration des directives pour les tuteurs, gestion du financement, ...) et de porter un regard attentif sur l'accueil, l'accompagnement et la formation des volontaires.

Disposant d'une ligne budgétaire....

Il semble également important que la part de l'indemnité des volontaires revenant à l'organisme d'accueil fasse l'objet d'une ligne budgétaire centralisée. Toutefois, la gestion comptable de cette ligne budgétaire pourrait néanmoins se faire au niveau régional, ou au niveau des bases de défense qui présenteraient l'avantage d'une gestion interarmées au niveau local.

Pour toutes ces raisons, il est apparu judicieux de préconiser la mise en place d'une structure centralisée positionnée au sein du SGA. Cette initiative permettrait, à la fois, de maintenir une unité d'esprit du dispositif (surtout dans sa phase de lancement) et de faciliter le travail des échelons d'accueil des jeunes en Service Civique.

Le choix d'une gestion centralisée du dispositif éviterait les divergences d'interprétations par les services régionaux. Il permet d'établir un point de contact unique avec l'Agence du Service Civique et d'éviter les risques de dérive.

Et d'un comité de pilotage...

Pour compléter le dispositif, il est souhaitable également de créer au niveau de la structure choisie au niveau central un comité de pilotage chargée de définir la stratégie politique du dispositif (budgétaire, nombre de postes créés, communication, etc..). Ce comité de pilotage pourrait être composé, au-delà des armées et structures concernées du ministère, d'un représentant de l'Agence du service civique et d'un ou deux membres issus du groupe technique sur le service civique

4) Une formation civique et citoyenne adaptée au monde de la défense

« Les structures agréées au titre de l'engagement de Service Civique doivent assurer au volontaire une formation civique et citoyenne » comprenant d'une manière obligatoire une formation aux premiers secours.

La formation civique et citoyenne est l'une des particularités du Service Civique. C'est un aspect de l'engagement des jeunes auquel le ministère de la Défense peut apporter une contribution particulière, pour les jeunes volontaires du Service Civique en mission au sein des entités du ministère, mais aussi en faisant bénéficiaire d'autres jeunes volontaires du service civique en mission ailleurs.

Le programme de formation citoyenne des jeunes volontaires doit être arrêté en concertation avec l'Agence du service civique. La commission armées-jeunesse milite pour un programme de formation minimum et commun à tous les jeunes si possible décentralisée et s'appuyant sur des activités déjà organisées par ailleurs.

Au-delà de la gestion des aspects financiers et administratifs de l'accueil de jeunes volontaires du Service Civique, une gestion centralisée devrait aussi permettre une unité d'action dans la mise en œuvre des formations civiques et citoyennes et un appui à la mission des tuteurs.

Le référentiel de la formation civique et citoyenne publié par l'agence du Service Civique définit des thèmes possibles, parmi lesquels la mémoire et la citoyenneté.

Le ministère de la Défense pourrait éventuellement organiser, conjuguer ou mixer deux types de journée de formation civique et citoyenne :

- une journée à l'attention uniquement des jeunes volontaires en Service Civique au sein d'une composante du ministère de la Défense,
- et une journée ouverte à des jeunes volontaires en Service Civique au sein d'associations ou de collectivités indépendantes du ministère de la Défense.

Ce deuxième type de formation civique et citoyenne présente l'avantage de répondre à un des objectifs du Service Civique, la mixité sociale. Il permettrait également de diffuser les valeurs civiques portées par les hommes et les femmes du ministère de la Défense au-delà du cercle des jeunes volontaires en mission de Service Civique au sein d'une entité du ministère.

Par ailleurs, les thèmes proposés pour la formation civique et citoyenne des jeunes en Service Civique dépassent largement les domaines de compétence des armées.

Des associations, des collectivités locales et des services de l'État proposent régulièrement des journées de formation civique et citoyenne ouvertes à des jeunes volontaires provenant d'organismes très divers. Il serait tout à fait souhaitable d'y faire participer des jeunes volontaires en Service Civique au sein du ministère de la Défense pour répondre à l'objectif de mixité sociale du Service Civique. Les structures régionales d'information, là où il en existe, pourraient être autant de plate-formes d'échanges des offres de formation civique et citoyenne proposées par les uns et les autres et il serait intéressant que les représentants de l'OTIAD (organisation territoriale interarmées de défense) puissent être associés à leurs travaux.

5) Le tutorat et l'accompagnement des volontaires :

Le tuteur désigné est chargé d'assurer la préparation du volontaire aux missions qui lui sont confiées et de l'accompagner dans la réalisation de ses missions.

« Les organismes d'accueil de volontaires ont l'obligation de désigner un tuteur au volontaire, organiser une phase de préparation à la mission et d'accompagner le volontaire dans sa réflexion sur son projet d'avenir afin de favoriser, à l'issue de l'accomplissement de la mission de Service Civique, son insertion professionnelle ».

Le rôle du tuteur :

- Il est distinct de celui des responsables qui ont à superviser le bon déroulement de la mission. Il s'agit de faciliter l'intégration au sein de la structure d'accueil, de faire le point régulièrement avec le jeune pour évaluer avec lui sa progression personnelle et dans sa mission.
- Il a également un rôle d'accompagnateur du jeune volontaire dans son projet d'avenir. Il peut, et doit, s'appuyer pour ce volet de sa mission de tuteur sur les compétences externes qui peuvent l'aider.

Le tuteur doit rester le même pendant la durée de la mission de Service Civique du volontaire qu'il accompagne ; ce peut être un personnel civil de la Défense, ou un militaire non projetable pendant le temps que dure la mission de son « *tutoré* ».

Pour la réussite du dispositif il est préférable que le tuteur soit volontaire pour cette mission.

Le tuteur pourra « s'appuyer » sur le correspondant du jeune au sein du bureau régional du service civique de rattachement. Il sera nécessaire de décliner précisément les obligations attachées à ce rôle et à celui de « *tutoré* ».

Seule personne auprès du volontaire nommément désignée dans le contrat d'engagement de Service Civique, le tuteur joue un rôle essentiel d'accompagnement tout au long du Service Civique.

A cet égard, le groupe de travail a eu connaissance du module que propose l'AFIJ aux jeunes volontaires pour les aider à valoriser les

acquis de leur Service Civique auprès des recruteurs. Il pourrait être intéressant de s'en inspirer en fonction des situations.

L'engagement de Service Civique est un statut particulier et à part entière, qui se distingue de l'emploi, du stage ou du bénévolat. Le volontaire n'est pas régi par le code du travail, ni soumis à lien de subordination. Si cette particularité fait la richesse et la pertinence du Service Civique, elle impose au tuteur d'adopter une approche spécifique vis-à-vis de ce type de volontariat.

6) Le suivi et les modalités de contrôle et l'évaluation du dispositif

Les organismes agréés au titre de l'engagement de Service Civique doivent rendre compte pour chaque année écoulée des activités réalisées au titre du Service Civique.

Ce document, au-delà du compte-rendu des activités, doit permettre aux organismes agréés au titre du Service Civique d'indiquer et d'identifier les difficultés rencontrées, de faire part des enseignements qu'ils tirent du programme et le cas échéant, de formuler des propositions. Il pourrait être réalisé par la cellule centralisée relevant de la direction des ressources humaines à partir des éléments fournis annuellement par les organismes d'accueil.

Indépendamment des éléments à fournir à l'ASC, la cellule centralisée devrait pouvoir également évaluer le dispositif à partir de questionnaires systématiques et de contrôles sur le terrain.

7) Le nouveau dispositif nécessite une politique d'information mutuelle

- **en interne.**

Il paraît indispensable de faire connaître le nouveau dispositif auprès des armées, des établissements, structures, fédérations ayant un lien avec la défense (évoqués III .1) et faciliter la recherche des missions susceptibles d'être engagées. La structure légère et le comité de pilotage prévus au niveau central devront le prendre en compte.

- **en externe.**

Il paraît essentiel de réaliser un catalogue des postes offerts par le ministère de la Défense pour informer les jeunes volontaires des missions de Service Civique en s'appuyant sur les moyens informatiques

de communication déjà existants à la défense (DICOD, SIRPA, ...) tout en s'assurant des partenariats possibles (ministères concernés, préfectures, rectorats, association des maires, correspondants défense, Centre d'Information et de Documentation sur la Jeunesse (CIDJ) milieu associatif, etc.) avec les liens internet et media existants.

En effet, le recrutement de volontaires exige la publication des offres de mission en lien avec l'Agence du Service Civique dont le site www.service-civique.gouv.fr est la plateforme de mise en relation entre les organismes qui ont obtenu l'agrément au titre de l'engagement de Service Civique et les jeunes de 16 à 25 ans souhaitant accomplir un Service Civique.

Il y a lieu également de multiplier les moyens de diffusion sur les sites internet de la défense, et les acteurs des réseaux jeunesse, en particulier les missions locales, le CIDJ et ses points information jeunesse, ...

Toutefois, il est important que ces offres soient différenciées des offres d'emploi et de stage. A ce titre, ces offres ne peuvent donc pas être diffusées via Pôle Emploi. Tout poste offert devra répondre à un cahier des charges.

Au sein du ministère de la défense, la DICOD, les SIRPA d'armées devraient s'avérer d'excellents relais. Les éléments de langage pourront être élaborés en concertation étroite avec l'agence du service civique. De plus, il y aura peut-être la possibilité, à l'instar de la banque de stages, de s'appuyer sur un programme informatique dédié qui pourrait être intégré à ceux de la chaîne organisationnelle de la DRH-MD avec les Centres Ministériels de Gestion régionaux et les bureaux formation des Groupement de Soutien de Base de défense en local.

CONCLUSION

En conclusion, les membres du groupe technique de la CAJ estiment que le ministère de la défense, comme d'autres ministères, pourrait s'engager dans ce nouveau dispositif.

Au-delà de la première expérimentation en cours à la DSN le service civique doit pouvoir trouver sa véritable identité au sein du ministère de la Défense. Les bilans de ces opérations devront prendre en compte ces premières expériences pour recentrer ou élargir le nombre de missions, améliorer les programmes de formation, l'accompagnement des tuteurs et le contrôle du dispositif.

Les membres du groupe technique considèrent que le service civique peut être une occasion unique pour les jeunes de rencontrer d'autres horizons professionnels. C'est une année d'échanges et de savoir-faire partagés, une expérience de la diversité et de la mixité sociale et un « *passport pour l'avenir* ». Mais c'est, surtout au sein d'un ministère comme celui de la défense, un maillon essentiel pour pérenniser le lien entre les armées et la nation et pour les jeunes volontaires de servir la France autrement.

La réussite d'une première expérience du Service Civique au sein du ministère de la défense ne pourra être réalisée sans le concours et l'action coordonnée des armées et services de la défense ainsi que les moyens de communication et de diffusion de ses services.

C'est bien l'ensemble de tous ces moyens qui permettra la réussite de cette opération. Si le ministère de la défense donne l'élan nécessaire au lancement de cette opération, il sera néanmoins indispensable de le compléter par une large information de tous les établissements et associations bénéficiant de subventions du ministère rappelant l'opportunité de ce nouveau dispositif.

« La confiance c'est à la jeunesse que la République doit l'accorder, a dit le président de la République, chef des armées, lors de son discours d'investiture le 15 mai dernier. Je lui rendrai la place qui doit être la sienne, la première, c'est le fondement de mon engagement pour l'école de la république car sa mission est vitale pour la cohésion de notre pays; la réussite de notre économie, c'est la volonté qui m'anime pour rénover la formation professionnelle, d'accompagnement des jeunes envers l'emploi et lutter contre la précarité. C'est aussi la belle idée du service civique que j'entends relancer ».

UN RAPPORT ET 7 PROPOSITIONS

Le groupe technique estime que le service civique peut être une occasion unique pour les jeunes de rencontrer d'autres horizons professionnels. Il répond à une véritable volonté d'engagement pour une mission prioritaire d'intérêt général au service de la Nation.

SEPT PROPOSITIONS POURRAIENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE :

1. Créer une structure légère au sein du ministère de la défense (2 à 3 personnes) placée au niveau central (SGA-DRH-MD) pour la mise en œuvre et le suivi du dispositif. La DRH-MD pouvant s'appuyer sur la structure organisationnelle de ses CMG.

2. Constituer un groupe de pilotage impliquant les armées, directions et services concernés par le dispositif et prévoir une ligne budgétaire pour le financement de l'indemnité que le ministère devrait verser au jeune volontaire (de l'ordre de 100 euros par mois et par jeune).

3. Préparer la demande d'un agrément collectif à l'Agence de Service civique (précisant le nombre de missions et de volontaires, ainsi que les fiches de missions correspondantes).

4. Identifier clairement les missions proposées. 6 grandes missions ont déjà été identifiées et répertoriées par les armées, directions et services correspondant à environ 150 postes de volontaires en service civique.

(La rédaction précise des fiches correspondant à chaque mission servant à l'établissement du catalogue des missions offertes aux jeunes devra être réalisée par les armées, directions et services du ministère de la défense dont les structures subordonnées recevront les jeunes volontaires).

5. Définir un module de formation civique et citoyenne à mettre en place (sur 2 jours) s'appuyant sur des activités déjà organisées au sein des structures de la défense ou réalisées par d'autres ministères ou associations agréés.

6. Évaluer annuellement le dispositif. Le suivi, les modalités de contrôle et l'évaluation du dispositif seront assurées par la structure centralisée placée auprès du SGA (DRH-MD). Il prend en compte le bilan annuel à remettre à l'ASC, les besoins d'évaluation propre au ministère de la défense et les décisions prises par le comité de pilotage.

7. Etablir une stratégie de communication. La mise en œuvre du service civique nécessite une politique d'information mutuelle, tant au sein des armées, directions et service de la défense, qu'au niveau régional et local en liaison avec les autres administrations et associations concernées.

LISTE DES ANNEXES

1. Protocole cadre entre le ministère chargé de l'Outre-mer au profit du commandement du service militaire adapté et l'agence du service civique.
2. Liste (non limitative) d'associations œuvrant sur des missions liées à la défense et aux anciens combattants.
3. Demande d'agrément au titre de l'engagement de service civique formulée par la direction du service national.
4. Décision portant agrément au titre de l'engagement de service civique formulée par le président de l'agence du service civique au profit de la direction du service national.
5. Décision portant agrément au titre de l'engagement de service civique formulée par le président de l'agence du service civique au profit du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.

ANNEXE 1

Protocole cadre entre le ministère chargé de l'Outre-mer au profit
du commandement du service militaire
adapté et l'agence du service civique.



PROTOCOLE CADRE

ENTRE

Le **Ministère chargé de l'outre-mer** au profit du Commandement du Service militaire adapté
Représenté par le préfet Vincent BOUVIER, Délégué général à l'Outre-mer,

Nommé ci-après « le commandement du Service militaire adapté »

et

L'**Agence du Service Civique**,
représentée par M. Martin HIRSCH, président de l'Agence du Service Civique

Nommée ci-après « l'Agence »

CONSIDÉRANT QUE

L'Agence est un groupement d'intérêt public réunissant l'Etat, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé), l'Institut pour la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) et l'association France Volontaires, ayant pour mission la promotion, la coordination, l'évaluation et le contrôle du Service Civique. Le Service Civique offre à de jeunes volontaires l'opportunité de s'engager au service de la collectivité par l'exercice de diverses missions. L'ambition du Service Civique est d'offrir à toute une génération l'opportunité de s'engager, de donner de son temps à la collectivité et aux autres et ainsi de contribuer à la construction et au maintien du lien social. C'est également une opportunité pour ces jeunes de développer et d'acquérir de nouvelles compétences, toute mission de Service Civique étant notamment accompagnée d'un tutorat individualisé.

Les unités du Service militaire adapté sont des organismes militaires dédiés à la formation des jeunes ultramarins de 17 à 25 ans « en décrochage » du monde de la formation et de l'emploi. Originales dans leur fonctionnement et leur offre de formation, elles enseignent autant un savoir-être citoyen indispensable à l'insertion qu'un savoir-faire professionnel sur 50 métiers.

Bien que s'adressant volontairement à une population de jeunes ayant eu le moins d'opportunités, le Service militaire adapté réussit, grâce à son expérience, ses moyens et ses partenaires à insérer plus de 70% des stagiaires formés.

Le commandement du Service militaire adapté souhaite, dans le cadre de sa mission de promotion sociale, proposer à des engagés du Service Civique d'accompagner les volontaires du Service militaire adapté et de mettre en place de projets pédagogiques à leur profit.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT.

Article 1 : objet de la convention

La présente convention cadre a pour objet de préciser les modalités de collaboration entre l'Agence et le commandement du Service militaire adapté dans le cadre de différents dispositifs et structures au sein desquels de jeunes engagés pourront accomplir une mission de Service Civique. Elle vise à faciliter les démarches des unités du Service militaire adapté concernées et précise notamment le champ des missions confiées aux engagés du Service Civique.

Article 2 : définition des domaines d'intervention

Toutes les formations administratives placées sous le commandement du Service militaire adapté sont agréées pour accueillir des engagés du Service Civique pour un projet adapté à chacun d'entre eux dans le but de mobiliser diverses compétences nécessaires à l'exercice d'une mission d'intérêt général. Le projet pédagogique et éducatif, déterminé par l'état-major du commandement du Service militaire adapté, vise prioritairement l'égalité des chances, l'accompagnement des parcours de réussite et d'insertion sociale, l'aide et le soutien scolaire aux jeunes, l'accès à la culture, à la citoyenneté et à l'insertion professionnelle.

Article 3 : agrément et publication des offres

L'Agence délivrera un agrément au Service militaire adapté sur la base d'un dossier d'agrément dûment complété dans la limite de 50 postes par an selon une répartition qui sera établie par l'état-major du commandement du Service militaire adapté.

Les annonces préciseront la nature de la mission, sa durée, le cadre horaire ainsi que la formation dispensée au profit des candidats et feront l'objet d'une publication sur le site www.service-civique.gouv.fr.

Article 4 : définition des missions des engagés du Service Civique

D'une manière générale, la mission des engagés du Service Civique, qui ne doit pas se substituer à un emploi, consiste à participer à l'élaboration, au suivi, à la mise en oeuvre et à l'évaluation du projet spécifique pour lequel ils ont été accueillis, en complémentarité d'enseignants ou d'autres intervenants.

A ce titre, ils exercent des missions qui leur permettent d'être en contact avec les volontaires stagiaires du Service militaire adapté dans des situations variées :

- aide et accompagnement des stagiaires pendant leur formation,
- aide à l'insertion professionnelle...

Leurs interventions doivent relever de leur domaine de compétences et être élaborées en concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives.

Acteurs reconnus du projet éducatif du Service militaire adapté, ils peuvent être invités aux réunions ou sollicités pour contribuer aux bilans individuels et collectifs des volontaires stagiaires du Service militaire adapté.

Article 5 : suivi des engagés du Service Civique

Les unités du Service militaire adapté s'engagent à :

- désigner un tuteur qui suit l'engagé du Service Civique et le prépare à la mission. Le tuteur l'accompagne pour son projet d'avenir ;

- délivrer préalablement à leur prise de fonction une formation pédagogique visant à faciliter l'exercice des missions qui leur seront confiées ;
- dispenser à l'engagé du Service Civique une formation civique et citoyenne, selon le référentiel défini par l'Agence et disponible sur le site www.service-civique.gouv.fr ;
- envoyer au service compétent (Agence de Services et de Paiement) un état de présence des engagés du Service Civique tous les deux mois ;
- héberger sous réserve des possibilités locales les engagés du Service Civique qui en expriment le souhait ;
- prendre en compte, dans le cadre de leur activité, l'alimentation (déjeuner) des engagés du Service Civique au titre du complément de l'indemnité versée par l'Etat conformément aux dispositions prévues par le statut de l'engagement du Service Civique.

Article 6 : promotion du Service Civique

Le commandement du Service militaire adapté s'engage, selon des modalités à définir ultérieurement par les parties, à assurer au sein des unités du Service militaire adapté la promotion du Service Civique.

Article 7 : suivi de la convention

Un comité de pilotage du protocole cadre, composé des représentants des deux parties, se réunit annuellement pour procéder à un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord.

Article 8 : communication

Le commandement du Service militaire adapté et l'Agence du Service Civique s'engagent à faire connaître l'existence de cette convention cadre à l'ensemble de leurs réseaux, en utilisant les différents supports de communication à leur disposition.

Article 9 : durée de la convention

Le présent protocole cadre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 pour une durée de deux ans, renouvelable par tacite reconduction.

Pendant cette durée, toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent protocole, définies d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant. Il peut être résilié par anticipation par l'une ou l'autre partie, sous préavis de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Le Président de l'Agence du Service Civique



Martin HIRSCH,

Le préfet, Délégué général à l'Outre-mer



Vincent BOUVIER

**Missions de Service Civique dans le cadre du protocole
entre le Service militaire adapté et l'Agence du Service Civique**

1. Missions au sein des unités du Service militaire adapté

→ **Intitulé de la mission**

Les engagés du Service Civique, intégrés dans les unités du Service militaire adapté, ont pour mission de soutenir et d'accompagner les stagiaires du SMA pendant leur formation, dans le but de renforcer leur chance d'insertion dans l'emploi et contribuer à leur formation citoyenne (domaines du « Savoir » et « Savoir être » inhérents au certificat d'aptitude personnelle à l'insertion (CAPI)¹ délivré par le SMA).

→ **Description de ou des activités pouvant être confiées à l'engagé du Service Civique dans le cadre de sa mission**

Sous la responsabilité d'un tuteur désigné au sein des unités du SMA, la mission des engagés du Service Civique sera définie par une fiche de poste rédigée par l'unité du SMA bénéficiaire.

Les activités envisagées dans le cadre de ce protocole recouvrent notamment :

- le soutien scolaire des stagiaires dans le cadre de la remise à niveau scolaire au sein des cellules dirigées par les professeurs des écoles détachés de l'Éducation nationale;
- l'accompagnement des stagiaires dans le cadre des modules de recherche d'emploi au sein des cellules insertion des unités du SMA et au sein des compagnies de formation professionnelle : préparation aux examens, préparation et accompagnement aux entretiens d'embauche, lien avec Pôle emploi pour l'élaboration des dossiers ;
- le renfort des cellules dédiées à la pratique du sport et aux activités culturelles offertes aux stagiaires du SMA au sein des compagnies de formation professionnelle des unités du SMA.

2. Liste des unités du Service militaire adapté concernées

Etat-major du commandement du Service militaire adapté
27 rue Oudinot 75358 PARIS 07 SP

Régiment du SMA de La Réunion
Quartier Ailleret. 97709 Saint-Denis Messag Cedex 9

Régiment du SMA de la Guyane
BP 246 97393 Saint-Laurent-du-Maroni Cedex

Régiment du SMA de la Guadeloupe
BP 2459 97085 Jarry Cedex

Régiment du SMA de la Martinique
BP 610 97261 Fort-de-France Cedex

Groupeement du SMA de Nouvelle-Calédonie
BP 41 98850 Koumac

Groupeement du SMA de Mayotte
BP 208 97680 Comban Cedex

Groupeement du SMA de Polynésie française
SP 91480 00219 Armées

Détachement du SMA
Quartier Daumesnil - BP 9054 - 24019 Périgueux Cedex

¹ Décision ministérielle du 15 décembre 2010.

ANNEXE 2

Liste (non limitative) d'associations
œuvrant sur des missions liées à la défense et aux anciens combattants

- Association pour la promotion et le soutien de l'Académie de marine (APSAM)
- Amicale des fusiliers marins et commandos (AFMC)
- Amis du musée et de l'arme du train
- Anciens élèves de l'école de l'air (EAA)
- Association amicale de la défense
- Association amicale des anciens élèves de l'école navale (AEN)
- Association centrale des officiers de réserve de la marine nationale (ACORAM)
- Association centrale d'officiers marinières et de marins de réserves (ACOMAR)
- Association civisme défense armée nation (CIDAN)
- Association d'aide aux membres et familles de la gendarmerie (AAMFG)
- Association de réflexion, d'information et d'accueil des familles de militaires d'active (ARIA)
- Association d'entraide et d'information au profit du personnel de l'air concerné par le handicap (SOLID'AIR)
- Association des amis du musée de la légion étrangère
- Association des amis du musée de l'armée de terre (AAMAT)
- Association des amis du musée de l'aviation légère de l'armée de terre (ALAT)
- Association des amis du musée de l'infanterie (AMI)
- Association des amis du musée des blindés
- Association des amis du musée du canon et des artilleurs (AMCA)
- Association des amis du musée national des parachutistes (ANAMPARA)
- Association des anciens des services spéciaux de la défense nationale (ASSDN)
- Association des anciens élèves des lycées et collèges militaires, des écoles préparatoires militaires et des anciens enfants de troupe (AET)
- Association des anciens officiers de vaisseau dans les carrières civiles (AOVC)
- Association des peintres de l'air et de l'espace
- Association des peintres officiels de l'armée de terre
- Association des Saint-Cyriens dans la vie civile (ASCVIC)
- Association des villes marraines
- Association Eurodéfense France
- Association Française Frères d'Armes
- Association France Turquoise (AFT)
- Association nationale des femmes des militaires (ANFEM)
- Association nationale des officiers de réserve de l'armée de l'air (ANORAA)
- Association nationale des officiers honoraires des armées de terre, de mer, de l'air, de la gendarmerie et des services (ANOH)
- Association nationale des réserves de l'armée de terre (ANRAT)
- Association nationale des réservistes de la gendarmerie (ANORGEND)
- Association nationale des sous-officiers de réserve de l'armée de l'air (ANSORAA)

- Association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers (ARCO)
- Association pour le développement des œuvres d'entraide dans l'armée (ADO)
- Association pour le développement des œuvres sociales de la marine (ADOSM)
- Association solidarité défense
- Association union nationale des combattants
- Fédération des anciens de l'Outre-mer et anciens combattants des troupes de marine
- Fédération des clubs de la défense (FCD)
- Fédération des officiers de réserve républicains (FORR)
- Fédération des officiers mariniers et sous-officiers de réserve républicains (FOMSORR)
- Fédération des sociétés d'anciens de la légion étrangère (FSALE)
- Fédération nationale amicale des chasseurs à pied alpins ou mécanisés
- Fédération nationale des associations de sous-officiers de réserve (FNASOR)
- Fondation des œuvres sociales de l'air (FOSA)
- Fondation Saint-Cyr
- Groupement des organisations de réservistes du service de santé des armées (GORSSA)
- Le souvenir français
- L'Épaulette
- Comité d'études de défense nationale
- Société d'entraide des membres de la légion d'honneur
- Société nationale de sauvetage en mer (SNSM)
- Société nationale des anciens et des amis de la gendarmerie (SNAAG)
- Union des associations d'auditeurs de l'IHEDN
- Union française des associations de combattants et de victimes de guerre
- Union nationale des associations de défense des familles et des individus (UNADFI)
- Union nationale des associations des troupes de montagne (UTM)
- Union nationale des officiers de réserve et des organisations de réservistes (UNOR)

ANNEXE 3

Demande d'agrément au titre de l'engagement de service civique formulée par la direction du service national.

Dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique : N°CERFA
fiche n°3

Fiche n° 3

Demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique

Description des missions reconnues prioritaires pour la Nation (cf. annexe 2)
(une fiche par type de mission)

N.B : pour les missions réalisées à l'étranger, seule la fiche 3 bis doit être complétée

a) Fiche de mission

→ Intitulé de la mission
Accompagnement des jeunes déscolarisés repérés lors de la JDC vers les structures d'insertion ou de remédiation. Les mettre en confiance et s'assurer qu'ils accomplissent bien les différentes démarches administratives.

→ Thème (choisir un seul thème)

| | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Solidarité (1) <input type="checkbox"/> Santé (2) <input type="checkbox"/> Education pour tous (3) <input type="checkbox"/> Culture et loisirs (4) <input type="checkbox"/> Sport (5) | <input type="checkbox"/> Environnement (6) <input type="checkbox"/> Mémoire et citoyenneté (7) <input type="checkbox"/> Développement international et action humanitaire (8) <input type="checkbox"/> Intervention d'urgence (9) |
|---|--|


→ Description détaillée de ou des activités confiées au(x) volontaire(s) dans le cadre de la mission : objectifs et activités à mener, rôle du/des volontaire(s)

Le jeune engagé du service civique accompagnera les équipes du service national sur les sites JDC. Il aura pour mission de participer au repérage des jeunes en difficulté par le biais des fiches administratives puis à l'issue des entretiens des jeunes en difficulté conduits par les agents du service il établira une relation avec ces jeunes de façon à les accompagner dans leurs démarches administratives vers les missions locales jusqu'à ce qu'ils soient pris en compte par un conseiller des missions locales.

→ En quoi cette mission est-elle complémentaire des activités confiées aux bénévoles et aux salariés de la structure ?

Les agents du service national repèrent les jeunes en difficulté puis lors des entretiens particuliers avec ces jeunes ils leur présentent les dispositifs d'insertion (missions locales, EPIDEJ). Si le jeune donne son accord ses coordonnées sont transmises mais aucun suivi du jeune n'est effectué. Cette mission de service civique permettrait de compléter l'action de repérage et assurerait une continuité entre la phase repérage-accord du jeune et prise en compte effective par la mission locale. Actuellement beaucoup de jeunes ne donnent pas suite à l'accord donné lors de la JDC. Ils ne se rendent donc pas vers les organismes d'insertion de leur territoire.

1/3


 Dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique N°CERFA
 fiche n°3

Lieu(x) d'intervention(s)
 Commune(s) : Collectivité d'outre-mer :
 Département(s) : France entière
 Région(s) :

→ Nombre indicatif de volontaires susceptibles d'être accueillis par votre organisme pour cette mission : 25
 Fiche n° 3

Demande d'agrément
au titre de l'engagement de Service Civique
 Description des missions reconnues prioritaires pour la Nation
 (une fiche par type de mission)

b) Moyens humains et matériels mobilisés pour la réalisation de la mission

Cette partie est destinée à apprécier la capacité des organismes à assurer la prise en charge des personnes volontaires, notamment au regard des modalités d'accueil et d'exercice de leurs fonctions. Dans le cas d'un agrément collectif, les associations membres doivent indiquer à la fédération ou l'union les moyens humains et matériels mobilisés.

→ **Moyens affectés à la mission (humains et matériels)**

La DSN se compose actuellement de 1800 agents environ. Elle dispose des moyens nécessaires pour arriver près de 250 sites JDC sur l'ensemble du territoire national (métropole et outre-mer). Elle a une capacité à convoquer et à recevoir plus de 750 000 jeunes par an.

→ L'organisme d'accueil prévoit-il d'accueillir des jeunes de 16 à 18 ans ?
 Oui Non

→ Si oui, quels moyens sont prévus pour accompagner ces volontaires mineurs ?

2/3



Dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique N°CERFA
fiche n°3

→ **Modalités de la phase de préparation à la mission**

Le jeune recevra une formation spécifique au sein du CSN d'affectation. IL s'agira de connaître la mission de la DSN , son fonctionnement et ses partenaires insertion (missions locales, EPIDE, Savoirs pour réussir). Des rencontres avec les missions locales permettront de comprendre la mission de chacun et de créer des liens de proximité de façon à être plus efficace dans la démarche d'accompagnement.

ANNEXE 4

Décision portant agrément au titre de l'engagement de service civique formulée par le président de l'agence du service civique au profit de la direction du service national.



Décision n° NA-000-12-00113-00

Portant agrément au titre de l'engagement de Service Civique

Le Président de l'Agence de Service Civique

Vu le code du service national, notamment son titre Ier bis ;
Vu, avec pièces à l'appui, la demande d'agrément présentée le 7 mai 2012 par l'organisme intéressé

Décide :

Article 1er

Le service de l'Etat dénommé DIRECTION DU SERVICE NATIONAL, dont le siège social est situé 19, rue de la 8ème Division 60200 COMPIEGNE (N°SIRET : 154 000 061 00346) est agréé, pour une durée de deux ans à compter de la signature de la présente décision, au titre de l'engagement de Service Civique.

Article 2

Les missions susceptibles d'être accomplies par les personnes accueillies en Service Civique sont les suivantes :

| Thème | Numéro | Sous-numérotation | Intitulé |
|------------|--------|-------------------|---|
| Solidarité | 1 | A | Accompagnement vers des dispositifs d'insertion des jeunes repérés en difficulté lors de la journée défense et citoyenneté. |

Article 3

L'organisme mentionné à l'article 1er est autorisé avant le 31 décembre 2012 à engager 162 mois de service et à consommer 108 mois de service selon la répartition indicative détaillée en annexe. Le nombre de mois engagés mentionné ci-dessus ne pourra pas faire l'objet d'aucun report.

Article 4

La présente décision pourra, en cours d'exécution, être révisée à l'initiative de l'administration, au regard en particulier du niveau d'exécution des autorisations accordées.

NA-000-12-00113-00

Article 5

Le directeur de l'Agence du Service Civique est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Paris, le **6 JUIN 2012**

Le Président de l'Agence de Service Civique



Martin HIRSCH

Annexe : Calendrier indicatif d'accueil des volontaires

Les tableaux ci-dessous détaillent :

- le nombre, à titre indicatif, d'entrées mensuelles de volontaires.
- les données, en mois, portées à l'article 3 soit :
 1. la durée cumulée de mois que l'organisme est autorisé à **engager** correspondant au nombre d'entrées mensuelles multiplié par la durée des missions dans leur totalité arrêtée au 31 décembre de chaque année ou pour la dernière année à la date d'échéance de l'agrément.
 2. la durée cumulée de mois que l'organisme est autorisé à **consommer** correspondant au nombre d'entrées mensuelles multiplié par la durée des missions arrêtée au 31 décembre de chaque année ou pour la dernière année à la date d'échéance de l'agrément.

La 1ère année de l'agrément correspondant à la période comprise entre la date de signature de l'agrément et le 31/12 de cette même année (article 3) :

| Tableau prévisionnel et indicatif d'accueil des volontaires | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|-------|
| Date d'accueil MM/AA | Nombre d'entrées mensuelles | | | | | | | Total |
| | 6 mois | 7 mois | 8 mois | 9 mois | 10 mois | 11 mois | 12 mois | |
| 9/2012 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| TOTAL | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| Durée cumulée des engagements autorisés (en mois) | 162 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 162 |
| Durée cumulée des consommations autorisées (en mois) | 108 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 108 |



Décision n° NA-000-12-00061-00

Portant agrément au titre de l'engagement de Service Civique

Le Président de l'Agence du Service Civique

Vu le code du service national, notamment son titre Ier bis ;
Vu, avec pièces à l'appui, la demande d'agrément présentée le 7 mars 2012 par le Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités Territoriales et de l'Immigration.

Décide :

Article 1er

Le MINISTRE DE L'INTERIEUR, DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION dont le siège social est situé Place Beauvau 75600 PARIS CEDEX 08 (N°SIRET : 110 014 016 00015) est agréé, pour une durée de deux ans à compter de la signature de la présente décision, au titre de l'engagement de Service Civique.

La liste des services de la Direction Générale de la Police Nationale et de la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale bénéficiaires de cet agrément est annexée à la présente décision.

Article 2

Les missions susceptibles d'être accomplies par les personnes accueillies en Service Civique sont les suivantes :

| Thème | Numéro | Sous-numérotation | Intitulé |
|---------------------|--------|-------------------|---|
| Solidarité | 1 | A | Appui et soutien aux actions de prévention de la délinquance au bénéfice des personnes âgées, notamment à travers l'Opération Tranquillité Séniors. |
| Solidarité | 1 | B | Appui et soutien aux actions de prévention de la délinquance et du développement de la citoyenneté à caractère expérimental et/ou innovant. |
| Education pour tous | 3 | A | Appui et soutien aux actions d'éducation et de prévention dans le domaine de la sécurité routière, menées notamment au sein des établissements scolaires. |
| Education pour tous | 3 | B | Appui et soutien aux actions de sensibilisation menées en direction des jeunes dans les domaines de la prévention de la délinquance et de l'éducation à la citoyenneté. |
| Education pour tous | 3 | C | Appui et soutien aux actions polyvalentes de prévention de la délinquance et de sensibilisation de tous les publics. |

NA-000-12-00061-00

ANNEXE 5

Décision portant agrément au titre de l'engagement de service civique formée par le président de l'agence du service civique au profit du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration.

En cas de déplacement à l'étranger (hors Union Européenne) et quelle qu'en soit la durée, l'organisme agréé doit obligatoirement transmettre à l'Agence du Service Civique les lieux et dates du séjour ainsi que les coordonnées de la structures accueillant les volontaires.

Article 3

Le Ministère de l'intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités Territoriales et de l'Immigration mentionné à l'article 1er est autorisé avant le 31 décembre 2012 à engager 3600 mois de service et à consommer 3300 mois de service selon la répartition indicative détaillée en annexe. Le nombre de mois engagés mentionné ci-dessus ne pourra pas faire l'objet d'aucun report.

Article 4

La présente décision pourra, en cours d'exécution, être révisée à l'initiative de l'administration, au regard en particulier du niveau d'exécution des autorisations accordées.

Article 5

Le directeur de l'Agence du Service Civique est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Paris, le 19 MAR 2012

Le Président de l'Agence du Service Civique



Martin HIRSCH

Annexe : Calendrier indicatif d'accueil des volontaires

Le tableau ci-dessous détaille :

- le nombre, à titre indicatif, d'entrées mensuelles de volontaires.
- les données, en mois, portées à l'article 3 soit :
 1. la durée cumulée de mois que l'organisme est autorisé à engager correspondant au nombre d'entrées mensuelles multiplié par la durée des missions dans leur totalité arrêtée au 31 décembre de chaque année ou pour la dernière année à la date d'échéance de l'agrément.
 2. la durée cumulée de mois que l'organisme est autorisé à consommer correspondant au nombre d'entrées mensuelles multiplié par la durée des missions arrêtée au 31 décembre de chaque année ou pour la dernière année à la date d'échéance de l'agrément.

La 1ère année de l'agrément correspondant à la période comprise entre la date de signature de l'agrément et le 31/12 de cette même année (article 3) :

| Tableau prévisionnel et indicatif d'accueil des volontaires | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------|
| Date d'accueil MM/AA | Nombre d'entrées mensuelles | | | | | | | Total |
| | 6 mois | 7 mois | 8 mois | 9 mois | 10 mois | 11 mois | 12 mois | |
| 03/2012 | 160 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 |
| 05/2012 | 140 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 140 |
| 07/2012 | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 |
| 09/2012 | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 |
| TOTAL | 600 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 600 |
| Durée cumulée des engagements autorisés (en mois) | 3600 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3600 |
| Durée cumulée des consommations autorisées (en mois) | 3300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3300 |

NA-000-12-00081-00

**AGREMENT DU MINISTERE DE L'INTERIEUR AU TITRE DE L'ENGAGEMENT DE SERVICE
CIVIQUE**

POLICE NATIONALE
Liste des numéros d'immatriculation au répertoire Sirene
des Secrétariats Généraux pour l'Administration de la Police (SGAP)

| NOM | ADRESSE | NUMERO DE SIRET |
|--|--|---|
| DIRECTION GENERALE DE LA POLICE NATIONALE | 11, rue des Saussaies 75008 PARIS | 120 015 011 00014 |
| SGAP MARSEILLE | 299, Chemin Sainte Marthe 13014 MARSEILLE | 171 301 599 00034 |
| SGAP BORDEAUX | 89, Cour Dupre de Saint-Maur 33300 BORDEAUX | 173 301 557 00265 |
| SGAP RENNES | 28, rue de la Pilate 35136 SAINT-JACQUES DE LA LANDE | 173 501 552 00017 |
| SGAP METZ | 10, rue Belle Isle 57036 METZ | 175 701 556 00011 |
| SGAP LILLE | Rue de Tournai 59012 LILLE | 175 901 552 00034 |
| SGAP LYON | 215, rue André Philip 69003 LYON | 176 901 551 00059 |
| SGAP PARIS | 9, boulevard du Palais 75004 PARIS | 177 501 558 00015 177 501 517 00011 (budget spécial Ville de Paris) |
| SGAP VERSAILLES | 24, rue Saint-Louis 78000 VERSAILLES | 177 801 552 00015 |

NA-000-12-00061-00

AGREMENT DU MINISTERE DE L'INTERIEUR AU TITRE DE L'ENGAGEMENT DE SERVICE CIVIQUE

GENDARMERIE NATIONALE

Liste des numéros d'immatriculation au répertoire Sirene des formations administratives

| ORGANISMES DE GENDARMERIE | NUMÉROS SIRET |
|---|-------------------|
| 1) DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE | 157 000 019 00016 |
| 2) INSPECTION DE LA GENDARMERIE NATIONALE | 150 000 032 00014 |
| 3) RÉGIONS DE GENDARMERIE | |
| - Région de gendarmerie d'Île-de-France..... | 157 000 167 00021 |
| - Force de gendarmerie mobile et d'intervention | 157 000 175 00024 |
| - Garde républicaine..... | 157 000 183 00010 |
| - Région de gendarmerie de Lorraine..... | 157 000 191 00013 |
| - Région de gendarmerie d'Alsace | 157 000 209 00013 |
| - Région de gendarmerie de Champagne-Ardenne..... | 157 000 217 00016 |
| - Région de gendarmerie de Bourgogne..... | 157 000 225 00019 |
| - Région de gendarmerie de Franche-Comté..... | 157 000 241 00016 |
| - Région de gendarmerie du Nord-Pas-de-Calais | 157 000 159 00010 |
| - Région de gendarmerie de Picardie..... | 157 000 233 00013 |
| - Région de gendarmerie de Bretagne | 157 000 290 00013 |
| - Région de gendarmerie de Basse-Normandie | 157 000 282 00010 |
| - Région de gendarmerie de Haute-Normandie..... | 157 000 274 00017 |
| - Région de gendarmerie des Pays de la Loire | 157 000 308 00013 |
| - Région de gendarmerie du Centre..... | 157 000 316 00016 |
| - Région de gendarmerie d'Aquitaine..... | 157 000 258 00010 |
| - Région de gendarmerie de Midi-Pyrénées..... | 157 000 266 00013 |
| - Région de gendarmerie du Limousin | 157 000 332 00013 |
| - Région de gendarmerie de Poitou-Charentes..... | 157 000 324 00010 |
| - Région de gendarmerie du Languedoc-Roussillon | 157 000 373 00017 |
| - Région de gendarmerie de Provence-Alpes-Côte d'Azur..... | 157 000 365 00013 |
| - Région de gendarmerie de Corse | 157 000 381 00010 |
| - Région de gendarmerie de Rhône-Alpes..... | 157 000 340 00016 |
| - Région de gendarmerie départementale d'Auvergne..... | 157 000 357 00010 |
| 4) CENTRES ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX DE LA GENDARMERIE (CATG) | |
| - CATG de METZ | 150 001 071 00011 |
| - CATG de LYON | 150 001 196 00016 |
| - CATG de RENNES | 150 001 212 00011 |
| - CATG de LILLE..... | 150 001 261 00018 |
| - CATG de MARSEILLE | 150 001 279 00010 |
| - CATG de BORDEAUX..... | 150 001 287 00013 |

| | |
|---|-------------------|
| 5) COMMANDEMENT DES ÉCOLES DE LA GENDARMERIE | 157 000 100 00204 |
| 6) CENTRES ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE | |
| - Centre administratif de la gendarmerie nationale | 157 000 084 00010 |
| - Centre technique de la gendarmerie nationale | 157 000 084 00051 |
| 7) GENDARMERIES SPÉCIALISÉES | |
| - Gendarmerie de l'armement | 157 000 084 00028 |
| - Groupement central des formations aériennes de la gendarmerie | 157 000 084 00036 |
| - Gendarmerie des transports aériens - commandement et état-major | 157 000 084 00089 |
| - Gendarmerie de sécurité des armements nucléaires | 157 000 084 00077 |
| 8) COMMANDEMENT DE LA GENDARMERIE D'OUTRE-MER | 157 000 118 00016 |
| - Commandement de la gendarmerie de la Polynésie française | 157 000 118 00065 |
| - Commandement de la gendarmerie de la Nouvelle-Calédonie | 157 000 118 00073 |
| - Commandement de la gendarmerie de Martinique | 157 000 118 00024 |
| - Commandement de la gendarmerie de Guadeloupe | 157 000 118 00032 |
| - Commandement de la gendarmerie de Guyane | 157 000 118 00040 |
| - Commandement de la gendarmerie de la Réunion | 157 000 118 00081 |
| - Commandement de la gendarmerie de Saint-Pierre et Miquelon | 157 000 118 00107 |
| - Commandement de la gendarmerie de Mayotte | 157 000 118 00089 |



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SESSION 2011-2012

Promouvoir la résilience chez les jeunes

RAPPORT

DU

GRUPE DE TRAVAIL



RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL

« RÉFLEXION »

Rappel du sujet :

« Qu'est ce que la résilience dans l'esprit de jeunes aujourd'hui? »

Membres du groupe

| | |
|--|--|
| | Président |
| DMPA | Madame DAUPHIN Chantal |
| | Rapporteurs |
| CIDJ | Madame KHODOROWSKY Katherine |
| Armée de terre | Chef de bataillon SAGE Michel |
| FORR/FOMSORR | Adjudant-chef @ SCHMIDT Jean-Charles |
| AJIR | Mademoiselle AYATA Akima |
| ANAJ-IHEDN | Monsieur GASCOIN Antoine |
| Armée de l'air | Capitaine @ CAVANNA Emmanuel |
| Armée de terre | Commandant GONTRAN Pascal |
| Association Solidarité défense | Madame BOUJILLY Chantal |
| CFDT | Monsieur DUBEC Jacques |
| CFE-CGC | Monsieur FRIES Pascal |
| CGPME | Monsieur JOSSERAN Henri |
| Chargé de mission | Colonel CAYLA Jean-Pierre |
| Chargé de mission | Colonel @ GIROT Jean-Claude |
| CNAPE | Monsieur de MULLENHEIM Philippe |
| DSN | Lieutenant de vaisseau TUPET Olivier |
| DICoD | Lieutenant-colonel SIMO Patrick |
| FNASOR | Adjudant-chef @ MALINGRE Eric |
| FO | Monsieur DEBAUVE Fabien |
| Fondation d'Auteuil | Monsieur PONS Olivier |
| FSEF | Monsieur DEMART Jacques |
| Gendarmerie Nationale | Lieutenant-colonel CARRET Jean |
| Marine Nationale | Lieutenant de vaisseau @ MONTROSE Siméon |
| Membre Honoraire | Madame CREVOT Corinne |
| Membre Honoraire | Monsieur GALEYRAND Jean André |
| Mer et Universités | Monsieur RICHE Louis-Romain |
| Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire | Monsieur GONDARD Jean-François |
| Ministère de l'Éducation Nationale | Monsieur CLEAC'H Philippe |
| Ministère de l'Éducation Nationale | Madame TALON Corinne |

| | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| PDE | Monsieur COUTURIER Mathieu |
| PDE | Mademoiselle PINAUD Carol Ann |
| PDE | Monsieur PRICAZ Nicolas-Jean |
| Service de santé des armées | Médecin en chef (CR) HAMON Patrick |
| Scouts Unitaire de France | Monsieur BABOIN-JAUBERT Henry |
| UNAF | Madame BERNON Marcelle |
| UNHAJ | Monsieur BOYER Cyrille |

SOMMAIRE

Rappel du sujet

Membres du groupe

Préambule méthodologique

Relevé des conclusions: promouvoir la résilience chez les jeunes

Définition

Introduction

I - Renforcement de l'éducation et de la formation

II - La résilience: facteur de renforcement du civisme
et de la citoyenneté

III - Stratégie de communication et réseaux sociaux

Conclusion du rapport

Liste des personnalités auditionnées

Liste des annexes / Bibliographie

Liste des récents travaux publiés
par la Commission armées-jeunesse

Préambule méthodologique

La première réflexion du groupe s'est portée sur le titre même du sujet.

A la question proposée « qu'est ce que la résilience dans l'esprit des jeunes aujourd'hui ? » qui interpelle sur la perception que les jeunes en ont, le groupe de travail a formulé une deuxième interrogation, au cœur de notre réflexion : « comment développer l'esprit de résilience auprès de la jeunesse actuelle ? ». Comment cette jeunesse pourrait-elle faire face à des événements exceptionnels ?

La préparation du citoyen devrait permettre de développer une logique de prévention, une responsabilisation qui conduit à une attitude active lors de la phase d'attente de la réponse des services publics quand les secours, les services de sécurité, les moyens logistiques se mettent en place. Tout jeune citoyen a ainsi un rôle à jouer.

L'anticipation et la réactivité face à des « surprises stratégiques » qui pourraient bouleverser la vie quotidienne des Français sont rendues possibles grâce à l'éveil des consciences et à l'éducation. La formation des jeunes aux principes de résilience est un vecteur du lien armées-nation.

Dans le cadre d'une politique de résilience, l'enjeu du sujet consiste à établir des pistes d'actions concrètes à mettre en œuvre permettant aux jeunes de contribuer à la résilience de la Nation en lien avec les armées.

Relevé des conclusions

Promouvoir la résilience chez les jeunes

Le groupe de travail « Réflexion » a résolument défini que promouvoir la résilience chez les jeunes nécessite une volonté politique forte, qui s'appuiera sur des stratégies d'éducation, de formation et de communication.

L'objectif est de familiariser les 12-25 ans avec le concept de résilience, afin qu'ils connaissent les dispositifs existants et prennent conscience de leur rôle spécifique en cas de crises majeures.

Le constat fait par la commission est que le terme de résilience n'est actuellement connu que de certains spécialistes et experts. Or, il s'agit de familiariser l'ensemble de la population avec cette notion en promouvant la « résilience nationale », entre autres parmi les jeunes, pour favoriser une meilleure réactivité face aux événements d'exception.

Il est apparu évident au groupe de travail qu'un **effort de définition** claire et simplifiée de la notion de résilience devrait être diffusée et promulguée par l'État.

Trouver un terme destiné aux jeunes est une des premières propositions du groupe de travail.

Le groupe de travail a défini trois champs d'actions à développer :

- les actions de formation et d'éducation,
- la résilience pour renforcer le civisme et la citoyenneté,
- la stratégie de communication à adopter.

I Les actions de formation et d'éducation.

S'agissant du renforcement de l'éducation et de la formation, dans le cadre institutionnel, le groupe propose notamment d' :

- associer l'éducation à la prévention des risques et l'enseignement de défense;
- promouvoir l'organisation interne nécessaire à la mise en sûreté face aux risques et aux crises potentielles dans les établissements d'enseignement en généralisant les Plans Particuliers de Mise en Sûreté;

- généraliser l'apprentissage de comportements adaptés face aux situations de crise et aux risques locaux à travers des études de cas et des exercices de simulation;
- renforcer l'action des Trinômes académiques, avec un leadership plus affirmé pour chacun des niveaux, national, régional ou académique, et départemental.

S'agissant du **renforcement des mesures dans les domaines** de Sécurité Civile et des Collectivités territoriales visant la jeunesse comme acteurs de résilience, le groupe « Réflexion » propose les points principaux suivants:

- élargir l'unité d'enseignement « Prévention et Secours Civiques de niveau 1 » (PSC1) en apportant des ressources complémentaires (quelques heures) afin d'introduire la notion de résilience à travers des cas concrets. Ceci serait aussi applicable dans le cadre de la JDC (journée défense et citoyenneté).
- intégrer des jeunes au plan communal de sauvegarde, en y associant le Conseil municipal des jeunes sous l'égide du Correspondant défense;
- intégrer les jeunes au processus de gestion de crise et favoriser l'apprentissage avec des actifs, des experts et des anciens actifs, pour privilégier l'aspect intergénérationnel.

Le groupe préconise :

1) **l'implication du tissu associatif** et des ministères concernés dont le ministère en charge de la Jeunesse.

C'est tout l'enjeu de l'éducation informelle à associer.

2) **l'adaptation du système des Réserves** en vue d'y associer la jeunesse.

Le groupe de travail a largement débattu sur la valorisation des réserves militaires, des autres réserves ministérielles ou d'organisations faisant appel au volontariat et au bénévolat. Une réflexion devrait être menée sur les ressorts de l'engagement des jeunes et sur les actions des jeunes volontaires et bénévoles au sein de la réserve militaire en particulier.

II La résilience facteur de renforcement du civisme et de la citoyenneté.

L'apprentissage de principes de résilience et de comportements adaptés face à des situations difficiles donne du sens aux valeurs de civisme et de citoyenneté. La déclinaison de la politique de résilience en faisant des jeunes des acteurs de résilience permettrait de diffuser ces valeurs :

- en réinventant le concept de « bien commun et du vivre ensemble » sur un même territoire qu'il soit communal, régional, national voire européen ;
- en développant le sentiment d'une communauté de destin et d'intérêts à défendre : une population, une Nation, voire une communauté de pays.

III Stratégie de communication et réseaux sociaux

Pour mener le projet, une stratégie de communication doit être à la fois coordonnée et conduite avec constance et volontarisme. Le rôle de l'ETAT serait d'en être l'initiateur, le fédérateur et le coordonnateur. Cette stratégie de communication devrait être construite par les actions de relais mais aussi par les jeunes eux-mêmes. Pour cela, le groupe propose la création :

- d'un réseau alternatif défense sur le thème de la résilience et tous les sujets qui s'y rattachent en lien avec des supports variés liés à Internet ou à la téléphonie mobile ;
- de « serious games » qui sont des vecteurs positifs, à décliner sur la gestion de risques et des crises, pour les différents publics de jeunes ;
- d'une charte de labellisation et d'un visuel (identifiant commun) ;
- d'une chaîne de solidarité la plus large possible qui servira de support pour l'action en cas de drame national. Ce qui facilitera la diffusion de l'information et offrira une plateforme officielle. Le pas sera ainsi plus simple à franchir pour transformer la « chaîne d'information » en véritable « chaîne d'alerte ».

Enfin, quel que soit fait l'usage du terme résilience, où qu'en soit la consolidation de la définition de la résilience, la politique de résilience s'appliquant aux jeunes vise l'idée d'un civisme renouvelé, voire ré-enchanté pour servir la cause nationale.

C'est un projet **peu coûteux** qui s'appuie sur des dispositifs **existants** qui demandent à être amplifiés.

La résilience développée au niveau des 12-25 ans serait un bénéfice pour le lien Armées-Nation.

C'est un défi qui repose sur une volonté politique forte.

DÉFINITION

« La résilience nationale est un concept qui a fait son apparition officielle dans le *Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale* (LBDSN) de 2008, en lien avec la fonction « protection ». Elle y est définie (p.64) comme **« la volonté et la capacité d'un pays, de la société et des pouvoirs publics à résister aux conséquences d'une agression ou d'une catastrophe majeures, puis à rétablir rapidement leur capacité de fonctionner normalement, ou à tout le moins un mode de fonctionnement socialement acceptable. Elle concerne non seulement les pouvoirs publics, mais encore les acteurs économiques et la société civile tout entière »**.

« Cet objectif de résilience concerne au premier plan les pouvoirs publics, mais également la société civile (au-delà des seuls acteurs économiques), à travers l'ensemble des citoyens français, qui sont liés par une communauté de valeurs et de destins. Ces acteurs doivent notamment être préparés et informés lors de la survenue d'une crise, ces deux éléments constituant un facteur essentiel de leur résilience.

Au-delà de celle des institutions, c'est en effet la somme des résiliences particulières qui constituera l'état final recherché, la résilience de la Nation française. Elle devra donc faire l'objet d'une véritable **politique de résilience**, qui se traduira par un ensemble d'actions déclinées en fonction des différents acteurs (pouvoirs publics, locaux, acteurs industriels et économiques, société civile) et des phases successives de ce processus (préparation, résistance, rétablissement, consolidation puis nouvelle préparation). Cela suppose une **préparation** des différents acteurs notamment des citoyens et, en particulier des jeunes. »

Extrait de la synthèse de travaux de groupe relatifs à la résilience de la Nation conduits au sein du ministère de la Défense.

Introduction

La résilience représenterait-elle un Concept-star¹² magique dont pourrait s'emparer l'État et le politique face à la résolution de crises potentielles ? Ou bien la résilience, sous les apparences d'un concept récent, ne recouvrerait-elle pas en réalité une problématique très ancienne, consubstantielle aux premiers devoirs de l'État, qui est d'assurer par anticipation la sûreté et la sécurité des citoyens ? Déjà, en 1643, Richelieu n'affirmait-il pas : « Rien n'est plus nécessaire au gouvernement d'un État que la prévoyance, puisque par son moyen, on peut aisément prévenir beaucoup de maux, qui ne se peuvent guérir qu'avec de grandes difficultés quand ils sont arrivés¹³ ? » Enfin, la résilience doit-elle être considérée comme un objet d'études pour nos jeunes ou bien un objectif à atteindre, un idéal à poursuivre, un projet à construire ?

Le groupe de travail « Réflexion » a résolument défini que promouvoir la résilience nécessite une volonté politique forte, qui s'appuiera sur des stratégies éducatives, de formation et de communication.

L'effort portera sur la phase de préparation à la résilience. Elle devrait répondre aux faiblesses et vulnérabilités examinées dans le cadre de différentes études, en s'appuyant sur deux axes majeurs :

- ⇒ un renforcement de la sensibilisation et de l'enseignement des questions de défense, de sécurité et de prévention des risques dans le cadre institutionnel ou non-institutionnel ;
- ⇒ une stratégie de communication innovante visant plus particulièrement la jeunesse.

Ces deux axes ont pour finalité de renforcer le rôle et la participation des jeunes, futurs citoyens, premiers acteurs de leur propre résilience comme de celle des autres.

L'éducation à la défense et l'intégration des principes de résilience que nous exposons dans la première partie de ce rapport s'appuient sur les valeurs de civisme et de citoyenneté. Comme si la résilience devait se déployer au service du civisme et de la citoyenneté en les réinventant mais qu'ils étaient aussi constitutifs de cette éducation. Cela fera l'objet de la deuxième partie avant d'aborder, en troisième partie, la question de la stratégie de communication à mettre en place.

¹² Citation Monique CASTILLO

¹³ In « Testament politique »

I - Renforcement de l'éducation et de la formation

Le groupe de travail a défini des axes de propositions pour répondre à la question de l'éveil des consciences et à l'éducation afin de développer

l'anticipation et de la réactivité face à des « surprises stratégiques » qui pourraient bouleverser la vie quotidienne des Français. Quels sont-ils et quels pourraient être les fondements d'une formation des jeunes aux principes de résilience, vecteur du lien armées-nation ?

1. Définir le terme résilience pour le monde des enseignants, des formateurs, des éducateurs et le public jeune.

Il est apparu évident au groupe de travail qu'un effort de définition claire et explicitée de la notion de résilience devait être conduit par l'État, définition à diffuser largement ensuite sans quoi des confusions ou des dérives risqueraient de se produire et ainsi manquer la cible de l'objectif visé.

En effet, il paraît essentiel de promouvoir un travail sur la terminologie qui permettrait d'avoir un meilleur effet de résonance. Il convient de vulgariser le terme de « résilience », de sortir d'un discours trop technocratique, afin de toucher au mieux la cible des jeunes. Le concept n'est pas forcément compris de tous, les travaux de la CAJ devraient contribuer à porter à la connaissance de tous un concept auquel tout le monde se réfère. Trouver un vocable destiné aux jeunes est une des premières propositions du groupe de travail. Le terme « re-bond » a été évoqué à la place de résilience.

Le groupe est d'avis que la définition de la résilience doit mettre en avant les notions **de volonté et de capacité**, et situe la résilience sur **un plan individuel et collectif**. L'aspect « gestion de crises » y est important, puisqu'il s'agit de faire face puis rétablir un mode de fonctionnement cohérent et efficient des pouvoirs publics après une agression ou une catastrophe. Mais la résilience est davantage **un état final recherché** (assurer la capacité aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens qui la composent de revenir à un mode de fonctionnement acceptable après une agression ou une catastrophe). Elle peut faire l'objet d'une **ambition stratégique**, sur le modèle de la culture anglo-saxonne.

2. Renforcer l'éducation et la formation institutionnelle

Le renforcement des missions des ministères de l'Éducation nationale

et de la Défense a paru d'emblée la première étape d'une éducation à la résilience. Ainsi, il est apparu essentiel de :

- renforcer le socle commun de connaissances et compétences, en y ajoutant le terme de résilience. Ce socle commun, promu en 2005 et 2006, aborde l'enseignement de défense, les valeurs de solidarité. Il touche au concept de résilience sans pour autant le mentionner. Il conviendrait que le terme de résilience soit mentionné et explicité dans les programmes scolaires; à cette fin, une note comprenant la définition et le processus de résilience devrait faire l'objet d'une large diffusion;
- associer l'éducation à la prévention des risques et l'enseignement de défense en croisant les disciplines;
- promouvoir l'organisation interne nécessaire à la mise en sûreté et à l'éducation des jeunes face aux situations de risques majeurs naturels, accident technologique, attentat, ou toute situation d'exception dans les établissements d'enseignement; généraliser les Plans Particuliers de Mise en Sûreté - PPMS. Généraliser l'apprentissage de comportements adaptés face aux situations de crise et la conscience des risques locaux à travers des études de cas où seraient mises en évidence les différences d'échelles du local au national, puis à l'international (introduire la notion de résilience géographique).

Pour ce faire, il conviendrait alors de :

- appuyer le rôle des Inspecteurs Généraux de l'Éducation Nationale dans le cadre des programmes et des dispositifs : compléter les référentiels des formations initiales et continues des enseignants, élaborer des outils pédagogiques appropriés et innovants et communiquer sur ces dispositifs de manière plus large ou moins confidentielle comme celui des PPMS ou des actions des Trinômes;
- renforcer l'action des Trinômes académiques, avec un leadership plus affirmé pour chacun des niveaux, national, régional ou académique, et départemental;
- renforcer et valoriser des sites comme educ@def, site portail du ministère de la Défense sur l'enseignement de défense et promouvoir l'action de la Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (DMPA) en ce domaine en lien avec eduscol, site du ministère de l'Éducation nationale.

Au niveau de l'enseignement supérieur, le groupe de travail préconise de :

- appliquer et généraliser le nouveau protocole défense – enseignement supérieur paru le 20 avril 2012 qui met en relief la question de la résilience;
- introduire un module dédié à la résilience dans les cursus universitaires des jeunes étudiants du secteur de Santé mais aussi dans les formations de prise de poste des jeunes fonctionnaires et des personnels des entreprises;
- créer des synergies « étudiants / jeunes militaires / jeunes actifs des entreprises » et des retraités comme experts venant de tous horizons et prêts à partager leurs compétences;
- sensibiliser tous les étudiants au soutien psychologique dans des situations de stress post-traumatique afin de favoriser la prévention de syndromes et préparer à la gestion de crise.

3. Renforcement des missions de Sécurité Civile et des Collectivités territoriales visant la jeunesse comme acteurs de résilience

Le groupe « Réflexion » propose notamment, s'agissant des acteurs du ministère de l'Intérieur, les points suivants :

- élargir le référentiel du PSC1 en apportant des ressources complémentaires (quelques heures) afin d'introduire la notion de résilience à travers des cas concrets. Ceci serait aussi applicable dans le cadre de la Journée défense et citoyenneté (JDC).
- intégrer des jeunes au Plan communal de sauvegarde (PCS), aux côtés des réserves communales de sécurité civile; y associer le Conseil municipal des jeunes sous l'égide du Correspondant défense (trouver des synergies); penser aux Conseillers Défense, placés auprès des Préfets civils, et aux Préfets maritimes;
- intégrer les jeunes au processus de gestion de crise afin de les préparer à réagir face à une situation exceptionnelle et à se rendre utile en tant que de besoin; mettre en place un apprentissage intergénérationnel avec des actifs ou des experts et des anciens actifs (pour privilégier l'intergénérationnel);

- associer au niveau municipal les dispositifs de médiateurs au profit des jeunes en voie de marginalisation ;
- travailler avec l'association des Maires de France.

4. Implication du tissu associatif en associant les ministères concernés dont le ministère chargé de la Jeunesse.

Il est préconisé de :

- instituer un module résilience dans le référentiel de formation au BAFA ;
- s'appuyer sur les structures suivantes afin d'organiser des relais d'information et de formation pour diffuser des messages liés à la résilience nationale : structures d'accueil et d'hébergement des jeunes, telles les Orphelins d'Auteuil, les Écoles de la deuxième chance, les APP (ateliers de pédagogie personnalisée) ; les associations familiales en général, les maisons familiales rurales, ainsi que les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles, les syndicats de parents d'élèves, associations sportives, pour développer la résilience via les valeurs du sport, notamment du rugby ou autre ;
- encourager les prescripteurs comme les Missions Locales, les agences de Pôle Emploi... qui ont un rôle à jouer en matière de résilience ;
- appuyer l'action de certaines associations de sécurité civile (par exemple la Croix Rouge Française ou la Fédération nationale de Protection Civile pour n'en citer que deux sur seize) ou d'éducation aux risques majeurs (ex. Institut français des formateurs risques majeurs et protection de l'environnement (Iffo-Rme) qui apportent par ailleurs leur contribution en matière de résilience visant les jeunes ;
- faire intervenir d'autres acteurs institutionnels ou privés : les mutuelles (par exemple la MAIF, la GMF) et les compagnies d'assurance comme financeurs d'outils pédagogiques et comme relais médiatiques (voir partie III) ;
- prendre en compte différentes approches d'apprentissage, y compris intergénérationnelle, voire ludique, en lien avec l'environnement direct du jeune (voire les associations familiales ou les collectivités territoriales avec un réseau social local dédié) ;
- valoriser les compétences des anciens militaires et surtout des jeunes

militaires qui se reconvertissent dans des missions éducatives ou d'information au sein d'associations y compris celles d'Anciens Combattants; les pôles de reconversion ont un rôle à jouer en la matière. Les jeunes militaires sont crédibles auprès de leurs pairs civils (voir aussi Réserves ci-après).

5. L'adaptation des Réserves en vue d'y associer la jeunesse

Le groupe de travail a largement débattu sur la valorisation des réserves militaires, des autres réserves ministérielles - comme celles de la Santé ou de l'Intérieur - ou d'autres organisations faisant appel au volontariat et au bénévolat. Une réflexion devrait être menée sur les ressorts de l'engagement des jeunes et sur les actions des jeunes volontaires au sein de la réserve militaire en particulier.

C'est ainsi qu'il est apparu nécessaire de :

- impliquer le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRMM) dans la politique de résilience de manière à ce que les cadres de réserve soient employés dans le dispositif;
- associer le Délégué interarmées aux réserves (DIAR) comme levier d'action sur ce sujet;
- renforcer l'implication et la visibilité des actions des officiers généraux de zone de défense et de sécurité (OGZDS) et des délégués militaires départementaux (DMD), en termes d'animation et de formation; renforcer la communication pour se faire connaître; renforcer la Réserve militaire en y associant le monde scolaire et universitaire (faire participer les rectorats et les inspections d'académie car des personnes ressources existent); étudier le lien possible avec les Bases de défense (BDD);
- élargir la Réserve citoyenne aux jeunes, sans rémunération, car les jeunes sont volontaires pour des actions bénévoles (en témoigne le succès de la Croix rouge française et ce que confirment les travaux menés par le groupe de travail « la Réserve citoyenne des jeunes » de la CAJ durant la session 2010-2011); préconiser l'étude d'une révision des statuts de la Réserve Citoyenne vers une « Réserve résiliente »;
- faire participer les réserves et la population (associant les étudiants et les lycéens y compris les plus jeunes au plan local) aux exercices de simulation de catastrophe.

6. Démultiplication de bonnes pratiques

Des actions d'éducation, de formation et d'information mettant en pratique les principes de résilience ont vu le jour depuis un certain nombre d'années. Pourtant, elles restent souvent méconnues du grand public et non-identifiées par les jeunes. Il conviendrait d'en faire davantage la publicité afin de les faire connaître. C'est le cas des opérations suivantes :

- les classes de défense et de sécurité globales, qui permettent de rapprocher les élèves du personnel de la Défense et de ses missions, de mettre en perspective pédagogique les questions de défense, de favoriser le lien Armées-Nation ;
- les actions du Service militaire adapté (SMA) qui jouent un rôle notable en matière de résilience ;
- les Cadets de la défense ou des Sapeurs-Pompiers ;
- les opérations « Pompiers juniors » qui servent de relais auprès des autres jeunes.

Il conviendrait également de :

- généraliser des bonnes pratiques, comme l'Information préventive aux comportements qui sauvent (IPCS) des Alpes-Maritimes et de Seine et Marne, mises en place par les Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ;
- promouvoir la mise en place du label « Bouclier Orange » pour les établissements d'enseignement dotés d'un PPMS (voir plus haut).

II - La résilience : facteur de renforcement du civisme et de la citoyenneté

L'apprentissage de principes de résilience et de comportements adaptés face à des situations difficiles donne du sens aux valeurs de civisme et de citoyenneté. La déclinaison de la politique de résilience au niveau des jeunes, en faisant d'eux des acteurs de résilience, permettrait de diffuser ces valeurs :

- ⇒ en réinventant les concepts de territoire partagé et du vivre ensemble : commune, région, Europe ... liés à la fierté d'appartenance ;

⇒ en développant le sentiment d'une communauté de destin et d'intérêts, à savoir la conviction d'avoir un bien à défendre.

Le groupe de travail s'accorde à reconnaître que conduire les jeunes sur le chemin de la résilience exige une volonté de tous les acteurs pédagogiques (publics et privés) qui va à l'encontre de certaines tendances contemporaines :

- l'individualisme, au détriment des valeurs collectives et de la conscience nationale,
- l'attente du « tout État », au détriment de l'initiative personnelle,
- la perte de confiance dans les hommes politiques et l'administration, au détriment d'une citoyenneté active,
- la dépendance aux systèmes d'information et de communication, au détriment de la liberté de penser, de l'initiative et de l'autonomie,
- les difficultés à admettre les crises, les catastrophes et leurs conséquences, face à une sur-médiatisation sans hiérarchie de l'information.

C'est en apprenant les attitudes à observer face à une situation de catastrophe que le jeune intériorise les qualités civiques qui accompagnent l'action.

En un mot, en apprenant à « rebondir » face à une situation difficile, le jeune intègre les valeurs afférentes.

1. La résilience a pour corollaire le renforcement des valeurs

Ces éléments cognitifs de savoir-faire ou de savoir être, indispensables à une vraie conscientisation démocratique, ne seront vraiment intériorisés dans l'esprit d'un enfant ou d'un adolescent que s'il y a progressivité dans les apprentissages tout au long de la scolarité, avec certes des étapes, mais aussi à travers un continuum dans toutes les disciplines et dans « le vivre ensemble » vécu dans l'établissement scolaire et dans la cité.

La solidarité vis-à-vis de tous, qui s'exprime lors de situations de crise ou de catastrophes ou bien d'exercices de simulation de catastrophe, s'apparente au sentiment qu'éprouve une même fratrie : le sentiment d'appartenance et le sentiment d'un destin commun. Il est à raccro-

cher à la devise républicaine de « Fraternité ». La fraternité, en tant qu'obligation morale, exprime la conscience citoyenne d'un lien unificateur entre les membres d'une même société. Cette reconnaissance mutuelle et tolérante des individus entre eux au nom de la dignité permet une plus grande harmonie dans la société, car le sentiment d'appartenance commune l'emporte sur les différences. On appelle cela le civisme, c'est-à-dire que l'intérêt général prime sur les intérêts particuliers au nom de la solidarité et du « bien vivre ensemble ». C'est aussi un moyen de faire vivre la démocratie.

Le projet de résilience rejoint alors celui de la transmission des valeurs civiques. L'objectif est de faire approprier des compétences sociales et civiques, une culture humaniste qui permettent d'accéder à l'autonomie et donnent envie d'agir. La participation des citoyens ou des jeunes citoyens à la *res publica* conduit à la formation d'une identité commune qui rassemble et solidarise autour d'un même projet. Cette participation n'est pas exclusive des seuls ressortissants français, elle doit associer tous ceux qui résident sur le territoire national. Elle fait partie d'un même pacte républicain. Les valeurs citoyennes sont donc alors incarnées par le citoyen, acteur de la société civile en tant qu'individu.

2. Le devoir d'Histoire

D'après Ernest Renan (1882), la Nation est « un résultat historique amené par une série de faits convergeant dans le même sens ». Voilà qui définit le rôle structurant de l'Histoire, au-delà de la communauté d'intérêts qui est un lien puissant entre les hommes. Le riche legs de souvenirs communs forme l'héritage d'un peuple solidaire, dont la conscience morale s'appelle la Nation. A condition de savoir tirer les leçons d'un même passé d'efforts, de sacrifices et de dévouements, par la promotion d'une politique de mémoire et d'analyse historique.

Cette évaluation suppose toutefois une honnêteté intellectuelle, un discernement et un esprit critique qui seuls permettront une véritable capitalisation des expériences passées. C'est dans cet esprit que la défense a élaboré un concept de retour d'expérience (RETEX) qui se définit comme « un système qui contribue à l'amélioration de l'outil de défense en participant à son évaluation au contact des réalités et en proposant des solutions aux déficiences constatées (...)» (PIA 7-7 (24)). Cette procédure doit être systématisée à tous les échelons, du niveau national au niveau local.

Tirer les leçons des événements récents de l'histoire individuelle

L'analyse d'événements récents encore présents dans la **mémoire des familles**, qui ont mis à l'épreuve la résilience des armées, des services publics ou de la Nation, doit permettre de tirer des enseignements. Leur traduction en dispositions concrètes dans la vie quotidienne favorisera une prise de conscience, si les jeunes y sont associés. (cf les travaux du Professeur Serge Tisseron).

Elargir la démarche à l'Histoire

Si les situations ne se reproduisent jamais à l'identique, les crises majeures qui ont mis en cause la pérennité même d'une Nation ou d'un État peuvent enseigner les ressorts de la résilience. Le tourisme de mémoire est à ce sujet utile pour comprendre les leçons de l'Histoire et les fondements des valeurs de la société française.

3. Le rôle des Institutionnels

L'État, notamment par ses armées, et les collectivités locales au niveau des territoires, sont des maillons incontournables du devoir d'Histoire.

• Rôle des armées

Les armées et le ministère de la Défense possèdent une dimension sociale, patriotique et mémorielle évidente. Aussi sont-ils en mesure d'apporter :

- par l'exemple de leurs actions passées et présentes, des réponses concrètes à la demande de repères et de sens de nos jeunes concitoyens;
- par des actions pédagogiques (visite des musées militaires, présence sur des salons de l'Éducation ou autres événements impliquant des jeunes, financements de voyages pédagogiques sur des lieux de mémoire...), des éléments essentiels sur la mémoire combattante ou citoyenne favorisant le lien armées-nation et la résilience.

• Rôle des communes et des quartiers

De par sa proximité dans la vie quotidienne, la commune est aussi actrice de la transmission de la mémoire de sa population. Faire participer les jeunes aux cérémonies officielles est d'une pédagogie

vraiment efficace si elle est ritualisée. Les Conseils municipaux des jeunes peuvent aussi favoriser cette sensibilisation. Mentionnons également le rôle que peuvent jouer les membres du corps préfectoral en amont des cérémonies officielles.

4. Les valeurs d'une nouvelle citoyenneté

À l'issue d'échanges approfondis, le groupe a souligné l'intérêt de mettre en avant les notions suivantes de confiance, de responsabilité, de pédagogie de l'équipe et de vertu de l'exemple.

La confiance

Elle conditionne la détermination et la cohérence de l'action, nécessaires à la résilience :

- ⇒ Au niveau collectif, l'État doit se montrer cohérent et compréhensible dans son discours, déterminé et efficace dans son action. La population doit être informée des décisions prises;
- ⇒ Au niveau individuel, la confiance en soi permet de gérer plus que de subir, sans céder au découragement, au sentiment d'impuissance, à la peur.

Elle procède du sentiment d'être pris en considération, tant dans la qualité de la formation que dans la conscience de sa place dans la collectivité. Elle ancre la conviction que chacun peut jouer un rôle déterminant, en cas de nécessité.

La responsabilité

Un citoyen responsable doit être cohérent dans ses idées et ses actes, en conciliant les intérêts individuels et collectifs. L'éducation des jeunes doit permettre à ceux-ci :

- d'accepter les règles de la société,
- d'être responsables de leurs actes : s'assumer, assumer leurs risques... et accepter d'être jugés en conséquence,
- de développer le sens du bien commun, en les faisant adhérer aux finalités collectives,

- de développer la qualité du lien social par l'implication dans l'action associative,
- d'être formés à la prise de responsabilités qui révèle une élite, utile en période de crise.

Voici à titre d'illustration un exemple de projection dans l'action : le programme Red Touch de la Croix-Rouge qui vise à encourager et accompagner les jeunes de 13 à 30 ans souhaitant mettre en œuvre une idée dans les domaines de la solidarité, la santé, la citoyenneté, l'interculturel ou l'environnement. Ce soutien, plus méthodologique que financier, encourage les initiatives des jeunes et leur apporte une formation à l'accompagnement de projet. Quant au programme YABC (pour Youth as Agents of Behavioural Change), il leur permet d'être acteurs du changement des comportements face aux discriminations et aux problèmes sociaux, par une formation basée sur des jeux de rôles. La responsabilisation est une valeur clé de la Croix-Rouge, qui délègue en toute confiance des tâches aux jeunes, dès l'âge de 12 ans.

La pédagogie de l'équipe

Le **sport collectif** est apparu essentiel pour comprendre les valeurs du « vivre ensemble », les notions d'équipe et de chaîne d'équipes. Il permet d'apprécier l'interdépendance et la complémentarité des membres de l'équipe pour atteindre le but commun. Il développe le sentiment de lutte commune, à l'inverse du « sport loisir » individuel. La Croix-Rouge développe des programmes qui accompagnent la forte volonté d'engagement et d'action des jeunes, autour de la notion de « **chefs de file solidaires** ». Ainsi un jeune de 16 ans peut-il être équipier secouriste et partir en intervention avec des adultes. A 18 ans, il peut être moniteur des premiers secours, puis chef d'équipe à 21 ans. Cette formation au commandement permet aux jeunes qui souhaitent prendre des responsabilités solidaires d'être accompagnés, tant dans leur construction personnelle que dans l'acquisition de compétences techniques.

Cette pédagogie de la constitution et de la gestion d'équipe devrait faire partie du fondement collectif de la résilience.

La vertu de l'exemple

L'État doit être cohérent entre ce qu'il dit et ce qu'il fait. L'exemple des hommes politiques est capital.

S'agissant de la Défense, la Doctrine d'emploi des forces (DIA-01) définit les qualités suivantes des chefs, dont le modèle et la pédagogie revêtent une importance particulière en matière de résilience :

- l'esprit de décision,
- le courage,
- l'intelligence de situation,
- l'imagination,
- le charisme et la conviction,
- la confiance envers les subordonnés,
- la sérénité ... et l'humour !

De manière générale, certaines valeurs militaires peuvent servir d'exemples à transmettre et de clés du lien social dans le « vivre ensemble ».

Les clés de la résilience sont celles de la citoyenneté. Elles reposent sur un socle que composent :

- la cohésion nationale,
- la confiance,
- la capacité d'agir en situation dégradée.

Les valeurs qui permettront son développement chez les jeunes nécessitent une volonté de l'État, forte, explicite et inscrite dans la continuité, sachant que tout changement de comportement fondé sur une culture nécessite du temps... voire une génération. C'est donc un projet sur la durée qu'il est demandé de déployer.

III - Stratégie de communication et réseaux sociaux

Pour développer une politique de résilience innovante et efficiente auprès des jeunes, la question de la communication est apparue primordiale. C'est la raison pour laquelle le groupe de travail propose les réflexions suivantes.

1. La question de l'initiative

Une stratégie de communication sur la résilience doit s'appuyer sur une volonté politique initiale. Il s'agit en effet de définir à la fois l'objectif final à atteindre, mais aussi tous les objectifs intermédiaires conditionnant la réussite de celui-ci.

L'état final recherché pourrait être de familiariser les 12-25 ans avec le concept de résilience, afin qu'ils prennent conscience de leur rôle spécifique en cas de crise majeure.

Ainsi que cela a été évoqué précédemment, le constat fait par le groupe de réflexion est que le terme de résilience n'est actuellement connu que de certains spécialistes et experts (psychologues, éducateurs, militaires, secouristes, agents de l'État concernés par le sujet...) et se restreint à l'horizon étroit de leurs champs de compétences et d'action respectifs. Or, il s'agit de familiariser l'ensemble de la population avec cette notion jusqu'ici technocratique, en promouvant un « esprit de résilience », parmi les jeunes en premier lieu, pour favoriser une meilleure réactivité face aux événements. Le groupe s'accorde donc à reconnaître que, la méconnaissance et l'ignorance entretenant les peurs et les idées fausses, a contrario, une meilleure connaissance des actions à mener renforcera la capacité de la Nation à faire face à une situation exceptionnelle et à se relever après une épreuve collective. L'enjeu majeur est donc bien la diffusion des savoirs, mais aussi des savoir-faire et des savoir-être.

Il s'agit de mener une stratégie de communication qui doit être à la fois souple (favorisant l'initiative pour faciliter l'appropriation), coordonnée (assurant cohérence et continuité), et innovante (s'appuyant sur les technologies d'information et de communication les plus usitées par la jeunesse d'aujourd'hui).

Cette stratégie agit sur les perceptions des jeunes gens en leur donnant du sens et de la compréhension. Elle vise, en conséquence, à changer les attitudes ou les comportements. Elle s'inscrit dans le temps long et doit être conçue comme globale. Le but ultime n'est pas de connaître une définition du terme, fut-elle consensuelle et nécessaire. Mais il s'agit de créer un véritable « esprit de résilience », profond et durable, sans tomber dans la caricature survivaliste (cf. week-ends dans des bunkers antinucléaires de certaines familles américaines), ni stagner dans l'ignorance, mère de l'irresponsabilité et de prévisibles mouvements de panique ou de passivité, voire d'actions mal ciblées malgré leurs intentions, une fois le drame survenu.

C'est pourquoi une telle stratégie se veut globale et comprend des actions de communication d'influence qui reposent simultanément sur trois axes :

- valorisation de l'action de l'État pour une meilleure résilience chez les jeunes,

- valorisation des initiatives des « relais de proximité »,
- valorisation des bonnes pratiques émanant des jeunes eux-mêmes.

2. Le rôle de l'ÉTAT : pratiquer, en retrait, une coordination volontariste et durable

Le groupe de réflexion s'accorde à reconnaître que l'État est parfois perçu de manière ambivalente : si l'on attend tout de lui en cas de risque majeur, il fait aussi l'objet d'une confiance relative.

Or, la stratégie de communication de niveau national proposée ne peut passer que par une volonté politique venant de l'État. Son action devrait se limiter à un rôle de coordination d'actions d'information et de communication décentralisées. En effet, la question se pose de la légitimité de l'acteur qui agit sans perdre de vue que la parole de l'État est parfois peu écoutée.

Il ne doit pas non plus tendre à sur-dramatiser les risques pour provoquer des prises de conscience, ce qui serait contre-productif. La communication sur les émotions doit prendre garde aux usages d'images négatives, jouant sur les peurs.

L'État n'étant pas le seul acteur, mais le responsable ultime de l'esprit de résilience, il doit mettre en œuvre une stratégie qui pourrait se fonder sur deux axes primordiaux et complémentaires :

- faciliter, légitimer et coordonner les tâches auprès des « relais de la résilience » identifiés plus hauts (enseignants, collectivités, associations, sécurité civile, réservistes, mutuelles, etc.), tout en leur laissant une marge d'autonomie, mais en supervisant leur action ;
- favoriser simultanément le volontariat et l'émergence d'initiatives parmi les jeunes eux-mêmes afin qu'ils s'approprient la problématique à leur niveau, avec leurs propres codes de langage et leurs propres représentations sociales. Les actions des jeunes en direction des autres jeunes pourraient, par exemple, renforcer et « re-sacraliser les réserves » ; promouvoir des chefs de file solidaires, relais ou référents, le sens de la mission, la responsabilisation du jeune acteur de résilience...

3. Principes fondamentaux d'une communication de résilience

3.1 - S'appuyer, avant tout, sur une logique de réseaux

La coordination et la cohérence imposent de relier tous les acteurs entre eux, des acteurs locaux de proximité (quartier, village) jusqu'aux réseaux sociaux d'Internet. Tous les réseaux doivent avoir un ou plusieurs points d'interconnexions et couvrir un champ qui va du micro-local jusqu'au niveau national (confortant les liens intergénérationnels, le rôle des élus locaux, le lien avec les forces armées, de secours et de sécurité) et même hors métropole (Français à l'étranger, DOM-COM).

La familiarisation à un concept aussi étranger au quotidien des jeunes que la « résilience » ne peut donc passer que par une **stratégie de réseaux**, ce qui comporte deux avantages primordiaux :

- **pour l'influence, en permanence** : diffuser le concept, le populariser, le rendre familier auprès d'un public qui l'ignore : les jeunes tout d'abord, mais aussi leur entourage adulte (cf. le succès de l'écologie parmi les jeunes qui convainquent leurs parents de trier les déchets... sans faire du jeune un prescripteur de ses parents).

- **pour l'action, en cas d'alerte** : établir une chaîne de solidarité la plus large possible qui servira de support pour l'action en cas de drame national, facilitant la diffusion de l'information en boucle courte (information poussée), offrant une plateforme officielle d'information (information tirée), et surtout accélérant l'accès au volontariat.

Le pas sera en effet bien plus simple à franchir pour transformer la « chaîne d'information » en véritable « chaîne d'alerte » temporaire selon les événements (sur Facebook ou Twitter, via les Smartphones, par exemple).

3.2 - Créer de nécessaires références communes

Il paraît impératif, pour assurer le succès dans la durée d'une telle stratégie de s'assurer de la solidarité des réseaux et de créer une synergie entre les actions des différents acteurs (synergie entre les acteurs et coordination).

Dans cette optique, il paraît nécessaire de créer des références, des représentations communes et partagées qui pourraient passer par un logotype, des pictogrammes ou même des insignes qui représenteraient symboliquement « l'esprit de résilience », avec toutes les valeurs citées plus haut. Cette « marque » ou signe de reconnaissance, qu'il reste à créer, pourrait se décliner sur tous les supports (presse, Internet, vêtements, etc.).

Certes, les jeunes refusent le contrôle social mais tout aussi bien l'individualisme à outrance, et on ne peut négliger, voire même utiliser dans une certaine mesure, leur tendance au mimétisme, au suivi des modes, au conformisme de groupe auto-électif entre pairs. Tous les lieux de « socialisation » des jeunes doivent donc être mis à profit pour y évoquer les risques, les attitudes à observer et la résilience.

3.3 - Accompagner chaque classe d'âge, en commençant dès l'école

Une stratégie de communication pour la résilience doit aussi être conçue pour « accompagner » vers la vie d'adulte, et donc s'appuyer sur des réseaux, des médias, des acteurs qui pourront familiariser tout jeune Français avec le concept de résilience dès sa vie de collégien, mais aussi durant sa vie de lycéen, d'étudiant, puis de jeune travailleur... Chaque action de communication doit être appropriée à sa cible, et donc décliner sa forme, son fond et le choix du vecteur le plus adéquat en conséquence.

Dans cette perspective, la résilience devient aussi un objet d'étude que les enseignants doivent s'approprier et transmettre. Transmetteurs de savoirs autant qu'éducateurs, ils constituent l'avant-garde des influenceurs d'une génération dans le sens où ils seront parmi les premiers acteurs à délivrer :

- ⇒ le savoir (connaître les risques, leur degré de probabilité et leurs conséquences prévisibles);
- ⇒ le savoir-faire (actions concrètes à mener s'ils sont avérés, acteurs du réseau à connaître);
- ⇒ le savoir-être (volontariat, préparation, empathie, solidarité, « esprit de résilience » communicatif, etc.).

3.4 - Valoriser le rôle civique de promoteur de la résilience aux leaders d'opinion de la jeunesse

Les messages de solidarité (avec les exclus, ceux qui souffrent, ceux qui sont discriminés, etc.) sont porteurs auprès de la jeunesse. Pour preuve, toutes les grandes célébrités de la chanson et du cinéma participent à des actions solidaires et humanitaires (Band Aid pour l'Ethiopie, acteurs d'Hollywood pour le Darfour, vedettes françaises pour les restaurants du cœur, pour les maladies orphelines, pour le téléthon, etc.). Ces actions de « lobbying » peuvent être initiées par

l'État mais doivent être reprises et partagées par les relais comme par les jeunes eux-mêmes.

Les messages positifs de la résilience susceptibles de toucher les jeunes pourraient être : « la souffrance impose la solidarité », « Être utile, c'est exister », « sauver des vies donnera un sens à la tienne », etc. Si des « *people* » donnent l'exemple, il est improbable qu'ils ne soient pas suivis, y compris par toute une frange de la jeunesse des classes populaires et moyennes, peu familières des questions de défense et de politique nationale.

Les leaders d'opinion de la jeunesse issus du show-business les sensibilisent déjà à de grandes causes, ou à la solidarité en cas de catastrophe (cf. Tsunami en Asie du Sud-Est ou séisme en Haïti, par exemple) dans un rapport « gagnant-gagnant » (légitimation et publicité pour les artistes, bonne conscience et divertissement pour le public).

Les personnalités que les jeunes gens « suivront » ne sont pas nécessairement des vedettes confirmées, mais peuvent aussi être des jeunes gens de leur génération ayant récemment accédé à la notoriété médiatique, auxquels ils peuvent facilement s'identifier (cf. le succès des « anges de la télé-réalité » auprès des adolescents).

Il s'agira donc dans un premier temps de familiariser ces *influenceurs* avec la problématique et les éléments de langage de la résilience, en promouvant notamment sa valeur humaine et civique, tout en leur démontrant que cette utilité sociale servira aussi indirectement leurs propres intérêts (renforçant leur image de marque, à l'instar de la Croix-Rouge, du combat anti-fourrure, de la lutte contre le SIDA, etc.). Il s'agira donc de promouvoir des leaders d'opinion qui seront des porte-voix (sportifs, chanteurs, acteurs...) à la télévision en priorité, mais aussi sur Internet, à la radio (NRJ, SKYROCK, etc.), et dans la presse « jeunesse », afin de créer ce que l'on appelle un « bruit de fond ».

Quoi qu'on en pense, les « people » sont des leaders d'opinion, à forte visibilité et influence : il s'agit donc d'en faire des ambassadeurs de la résilience et de les convaincre de se voir attribuer un rôle civique qui, loin d'être une charge, sera pour eux une source de valorisation qui servira leur image.

4. Choisir des médias appropriés et efficaces, au plus près de la jeunesse

4.1 - Utiliser tout d'abord des médias « défense » existants : techniquement facile, mais avec une portée faible

Organiser une communication institutionnelle devrait permettre une responsabilisation. Il semble inévitable d'utiliser notamment les pages communautaires des réseaux sociaux numériques (type Facebook), les sites Internet (et leurs flux RSS), les listes de diffusion (envoi de newsletters)...déjà en place.

Mais en ce qui concerne le public jeune, la fourniture d'informations (type portail risques-majeurs.fr) permet, au mieux, une sensibilisation, sans changer profondément les représentations et donc influencer sur les comportements. De plus, ce sont des informations « tirées », que les jeunes devront aller chercher par leur propre initiative. Or il s'agit de créer une « culture du risque » chez les jeunes, et donc de « pousser » davantage l'information.

Dès lors, mener une stratégie de communication efficace pour créer ce changement de comportement implique d'aller au plus près des jeunes, de mener des actions d'influence jusque dans leur quotidien.

4.2 - Utiliser des vecteurs modernes pour influencer directement au quotidien sur les représentations sociales des jeunes et favoriser leurs initiatives spontanées

Le groupe s'accorde à reconnaître qu'insérer des messages dans le quotidien des jeunes gens passera forcément par les supports qu'ils utilisent le plus, tels que la télévision, les jeux vidéo et Internet. Dans chacun de ces médias, il s'agira d'utiliser toutes les potentialités techniques offertes.

La télévision :

- La télé-réalité : s'inspirer des mécanismes X-Factor, l'incroyable talent, The Voice... Les actions des influenceurs, pour permettre la prise de conscience, pourraient, par exemple, s'appuyer sur des contenus de type dessins animés, jeux vidéo... avec un gain comme un label type « résilience nationale » ou « éco-résilience » ;
- envisager des partenariats public-privés avec, comme exemple, les contenus audiovisuels sponsorisés, diffusés dans l'émission « Plus près de chez vous ».

Les jeux vidéos

Créer des « serious games » qui sont des vecteurs positifs, à décliner sur la gestion de risques et des crises, pour les différents publics de jeunes; jeux financés par les institutions ou sponsorisés par des annonceurs comme, par exemple, les Assureurs qui pourraient notamment être les acteurs privés du financement, en particulier de certains contenus audiovisuels;

Internet

- Mobiliser des réseaux sociaux. L'idée est de rentrer dans la sphère des influenceurs grâce aux réseaux sociaux;
- Création d'un **réseau alternatif défense** sur le thème de la résilience et tous les sujets qui s'y rattachent. Quelques propositions:
- Choix du/des réseau(x): Facebook semble le vecteur le plus large et le mieux ciblé sur les 12-25 ans, mais l'utilisation complémentaire d'autres réseaux (type Twitter, Viadeo, etc.) ne fera qu'élargir le spectre. Promouvoir une interface spécifique conçue comme un espace numérique de travail par exemple.
- Envisager l'emploi du terme « résilience » ou bien d'un terme équivalent, selon la perception positive ou négative du terme (faire une étude marketing au préalable ?).
- Envisager la création d'un logotype, qui pourra servir d'identifiant (ou de « label ») à toutes les autres actions de communication évoquées précédemment de manière à populariser la notion de résilience et l'introduire dans le quotidien des jeunes gens (démarche du type « produits dérivés »).

Conclusion du rapport

Quel que soit l'usage fait du terme résilience, où qu'en soit la consolidation de la définition de la résilience, la politique de résilience s'appliquant aux jeunes vise l'idée d'un civisme renouvelé voire ré-enchanté pour servir la cause nationale. C'est un projet peu coûteux qui s'appuie sur des dispositifs existants pour la stratégie éducative ou innovant pour la stratégie de communication. C'est un défi qui repose sur une volonté politique forte.

Un effort de définition du concept est à opérer afin qu'il ne soit pas relégué comme celui de « développement durable » qui n'a pas été pédagogiquement explicité auprès de la population mais galvaudé par les médias et divulgué sans accompagnement par les Institutionnels.

La CAJ pourrait, dans le cadre du protocole défense/éducation nationale, contribuer à renforcer les messages pour un déploiement de cette politique dans les administrations concernées au niveau interministériel.

Liste des personnalités auditionnées

Auditions

Séance du 16 novembre 2011 :

1. « Les acteurs du secours » par le colonel de sapeurs pompiers Jean-Pierre Cayla, chargé de mission à la Commission armées-jeunesse.
2. « Le séisme de 2010 et la résilience de la jeunesse haïtienne » par le lieutenant-colonel Chassaing, Unité d'instruction et d'intervention de sécurité civile (UIISC) de Brignoles.
3. « La résilience en Haïti » par le chef de bataillon Vassal, Commandement du Service militaire adapté (COMSMA).

Séance du 7 décembre 2011 :

4. Monsieur Jacques Faye, Direction générale de la prévention des risques, ministère de l'écologie et du développement durable, du transport et du logement.

Séance du 18 janvier 2012 :

5. « La Croix-Rouge française et la réduction des risques » par Monsieur Patrick Dallem, directeur de l'urgence et du secourisme à la Croix-Rouge et Mademoiselle Hripsimé Torossian, son adjointe et chargée de mission innovation et développement de projets européens ; « Autoprotection avec les enfants dans la communauté » (présentation relative au projet européen ciblant la résilience chez les enfants de 8 à 12 ans) par Mademoiselle Emmanuelle Babaud, psychologue, Croix Rouge française.

Séance du mercredi 2 mai 2012

8. « La résilience et la gestion du stress post-traumatique chez les militaires » par le colonel Patrick Chanliau, officier projets et prospective au CICDE et le médecin en chef Christian Colas de la Direction générale de l'armement.

Entretiens

5 juillet 2012

9. Le Professeur Serge Tisseron a été reçu au secrétariat général de la CAJ sur le thème de la résilience psychologique.

Liste des Annexes / BIBLIOGRAPHIE

1. « Résilience : de quoi s'agit-il? » Article du Général (2s) Lou Francart, Revue de la défense nationale n° 727 - février 2010
2. « Philosophie de la résilience et esprit de défense » conférence prononcée par madame Monique Castillo, professeur des universités, aux lundis de l'IHEDN, le lundi 7 novembre 2011, amphithéâtre Foch, École militaire, Paris.
3. 1er congrès Mondial sur la Résilience, de la recherche à la pratique, les 7-8-9-10 juin 2012, Paris. Conclusions en attente de publication.
4. « La contribution des armées à la résilience de la Nation : aspects humains et organisationnels », Frédéric COSTE – Elisande NEXON. Rapport n° 701/FRS/RESIL du 17 novembre 2011.
5. « Pour une phénoménologie de la résilience », Jean Vion-Dury. Service de Neurophysiologie Clinique, Hôpital de la Conception, Marseille. Institut des Neurosciences Cognitives de la Méditerranée (UMR-CNRS 6193). Chercheur associé au Centre d'Epistémologie et d'Ergologie Comparatives (UMR-CNRS 6059).
6. Concept exploratoire interarmées CEIA-3.37. RÉSILIENCE, N° 202/DEF/CICDE/ NP du 12 décembre 2011.
7. « Comment développer l'esprit de résilience chez les jeunes ? » conférence prononcée par Madame Monique Castillo, professeur des universités, lors de l'assemblée plénière de la commission armées-jeunesse du 12 janvier 2012, amphithéâtre Des Vallières, École militaire.
8. « Les expériences étrangères de la résilience », Agence d'intelligence stratégique Eurocrise, rapport final, 11 mai 2010.
9. « Défense et sécurité de la France au XXI^e siècle », SCEREN-CNDP-CRDP, coll. Questions ouvertes, 2011, ouvrage collectif coordonné par Évelyne Farcy-Magdenel et Chantal Tissier-Dauphin, chapitre 29.
10. « La Défense au XXI^e siècle - Anticiper, prévenir, dissuader, intervenir, protéger », coédition Autrement/ministère de la défense SGA-DMPA, 2010, pour le chapitre « citoyenneté et mémoire ».

Quelques sites pratiques:

www.prim.net

www.iffor-me.fr/

www.memoiredescatastrophes.org

www.autoprotectionducitoyen.org



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

SESSION 2011-2012

Contribution de la défense

à l'insertion des jeunes en difficulté



Commission armées-jeunesse

RAPPORT DU
GROUPE DE TRAVAIL

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

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

Rappel du sujet

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

Membres du groupe

| | |
|--------------------------------|---|
| | Président |
| UNOR | EV1 @ PADBERG Nicolas |
| | Rapporteurs |
| AFPA | Monsieur BRANDOLIN Jacques |
| Ministère de l'Intérieur | Monsieur JAYR Pierre |
| SMA | Lieutenant-colonel RECH Philippe |
| ACOMAR | Monsieur CHEVALLIER Adrien |
| ACOMAR | Monsieur RENAULT Philippe |
| AJIR | Monsieur ALIM Jacques |
| ANAJ-IHEDN | Monsieur ROY David |
| Armée de l'air | Colonel @ de SAINT MARTIN Guy |
| Armée de terre | Adjudant-chef EYCHENNE Béatrice |
| Armée de terre | Lieutenant-colonel JACQUINET Thomas |
| Armée de terre | Monsieur SABLON du CORAIL Geoffroy |
| Association solidarité défense | Monsieur DUNOYER de SEGONZAC Bertrand |
| CFDT | Monsieur FUMANAL Guillaume |
| CFDT | Madame VICTORIN Roselyne |
| CGT-FO | Monsieur CHAULET Pierre |
| Chargée de mission | Madame BUSSON Véronique |
| Chargé de mission | Colonel @ GIROT Jean-Claude |
| CNML | Monsieur MERCIER Arnaud |
| CNML | Madame PITEL Emmanuelle |
| CNSD | Major DRE COURT Didier |
| CNSD | Lieutenant de vaisseau DUJARDIN Denis |
| Gendarmerie Nationale | Chef d'escadron HEURTEBISE Christophe |
| Gendarmerie Nationale | Lieutenant-colonel SANTARELLI François |
| DSN | Colonel PASQUIET Vincent |
| DICoD | Lieutenant-colonel DUPAS Philippe |
| EMA | Capitaine de Vaisseau PELLEGRIN Robert |
| EPIde | Monsieur MENAERT Vincent |
| FCD | Lieutenant-colonel @ MEINVIELLE Jean-Paul |
| FNASOR | Sergent @ CRAMPON Patrice |
| FSEF | Monsieur PINSON Gérard |
| Marine Nationale | Capitaine de corvette CORNIEUX Elisabeth |

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

Relevé des conclusions

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

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

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

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

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

Sommaire

Rappel du sujet

Membres du groupe

Relevé des conclusions

Introduction

Chapitre I/

Décrochage scolaire et typologie des décrocheurs

1. Le décrochage scolaire
2. Typologie des décrocheurs
3. La notion de rite de passage et l'incidence de la disparition de ces rites
4. Les dispositifs existants d'insertion des jeunes dont la défense est partie prenante

Chapitre II/

Le Service Militaire Adapté

1. Présentation générale du SMA
2. Le SMA : un acteur de la formation continue
3. Le SMA et la métropole

Chapitre III/

L'Établissement Public

d'Insertion de la Défense (EPIDE)

1. Mission et organisation générale de l'EPIDE
2. Le projet pédagogique
3. Les capacités de formation de l'EPIDE

Chapitre IV :

les actions du type Permis - Sport - Emploi

Chapitre V/

Les achats socio-responsables

Chapitre VI/

L'extension du concept du service militaire adapté aux jeunes de métropole, en vue de contribuer, en complément de l'EPIDE, à l'insertion et à la cohésion nationale : les

Unités militaires d'accompagnement à l'orientation professionnelle

1. Le dispositif des UMAOP
2. L'organisation du dispositif
3. La mise en œuvre du dispositif
4. Le portage interministériel et le financement du dispositif

Conclusion

Liste des récents travaux publiés par la Commission armées-jeunesse

Introduction

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

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

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

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

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

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

Chapitre I/ Décrochage scolaire et typologie des décrocheurs.

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

1. Le décrochage scolaire

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

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

L'encadrement par la loi

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

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

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

La notion de diplôme qualifiant

Dans le système éducatif français, le premier diplôme qualifiant est

le Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), diplôme de niveau V.

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

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

La question des jeunes handicapés

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

Ils ont souvent été scolarisés dans des classes spécifiques (CLIS, UPI, SEGPA, EREA, etc...) mais ils n'ont pu obtenir de diplômes compte tenu de leur handicap, notamment mental, parfois très lourd. Ils ne sont, toutefois, pas considérés comme des « décrocheurs » puisque, généralement, ils ont suivi toute leur scolarité. Ne sont considérés, au final, comme « décrocheurs » que les élèves sans diplôme qui n'ont pas une pathologie justifiant leur inscription à la Maison départementale des Personnes Handicapés (MDPH).

2. Typologie des décrocheurs

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

On peut déterminer essentiellement quatre catégories de « décrocheurs » :

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

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

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

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

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

Une étude parue en décembre 2011¹⁴ montre que leur insertion professionnelle diffère également :

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

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

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

Selon l'enquête internationale PISA 2009¹⁵ (Program for International Student Assessment) de l'OCDE qui évalue les systèmes d'éducation en testant les compétences et connaissances des élèves de 15 ans, la représentation par genre des niveaux les plus faibles est particulièrement éloquent. Elle montre la concentration de la difficulté scolaire sur les garçons. En France, 26% des garçons (plus d'un garçon sur quatre !) et 9% des filles (moins d'une fille sur dix) n'atteignaient pas, en 2009, le niveau de compétence 2 en lecture, considéré comme un minimum à atteindre pour réussir son parcours personnel..... »

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

¹⁴ *Économie et Statistique n°443 : Être sans diplôme aujourd'hui en France : quelles caractéristiques, quel parcours et quel destin ?*

¹⁵ www.oecd.org/pisa

Compte tenu des stéréotypes fonctionnant encore dans les familles et dans la société, les filles qui effectuent très tôt de nombreuses petites tâches à la maison à l'inverse des jeunes garçons, savent mieux maîtriser les différentes composantes des tâches scolaires, composantes du métier d'élève :

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

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

Cet écart se retrouve chez **les enfants d'immigrés** qui sont plus vulnérables au chômage mais avec de fortes disparités selon le sexe¹⁶ comme l'illustre le tableau ci-dessous :

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

On constate, en effet, que 74% des filles de parents issus de l'immigration obtiennent le Baccalauréat tout comme 74% des filles de

¹⁶ Rapport du Conseil Économique Social et Environnemental, *Les inégalités à l'école*, Xavier Nau, septembre 2011, p.47 à 49

familles françaises. L'écart de creuse pour les garçons (43% contre 64%). Pour la population sans diplôme, les garçons de familles issues de l'immigration sont très fortement représentés (28%).

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

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

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

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

Une enquête sur les sanctions au collège menée par Sylvie AYRAL « *La fabrique des garçons* »¹⁷ a montré que plus de 80% des violences en collège étaient le fait de garçons, ce qui l'a amenée à penser « que pour les garçons la sanction est un véritable rite de passage qui permet à l'heure de la construction de l'identité sexuée, d'affirmer avec force sa virilité, d'afficher les stéréotypes de la masculinité, de montrer que l'on ose défier l'autorité ».

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

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

¹⁷ Sylvie AYRAL, *La Fabrique des garçons*, PUF 2011.

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre II/ Le Service Militaire Adapté

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

1. Présentation générale du SMA

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

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

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

- Eduquer et former

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

- Développer

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

- Intervenir

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

Les critères pour devenir volontaire sont :

- Être âgé de 18 à 25 ans, être né outre mer ou y être résident

(une possibilité est ouverte à partir de 17 ans dans un parcours dit « sécurisé »);

- Ne posséder aucun diplôme;
- Être en situation de chômage depuis au moins deux ans;
- Être apte à l'engagement dans les forces armées.

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

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

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

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

2. Le SMA : un acteur de la formation continue

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

Éducation et préformation

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

du SMA décerne le **Certificat d’Aptitude Personnelle à l’Insertion (CAPI)** créé par une décision ministérielle.

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

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

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

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

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

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

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

Plusieurs secteurs professionnels sont concernés :

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

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

Pour 60 % des jeunes qui sortent de formation, l'insertion correspond à une inclusion directe dans l'emploi. Pour les autres, elle se traduit par une entrée en formation professionnelle qualifiante. Cette insertion est réalisée aussi bien sur les départements ou territoires

d'origine qu'en métropole. Elle s'appuie dans toutes ces dimensions sur des partenariats locaux ou nationaux.

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

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

3. Le SMA et la métropole

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

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

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

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

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

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

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

1. Mission et organisation générale de l'EPIDE

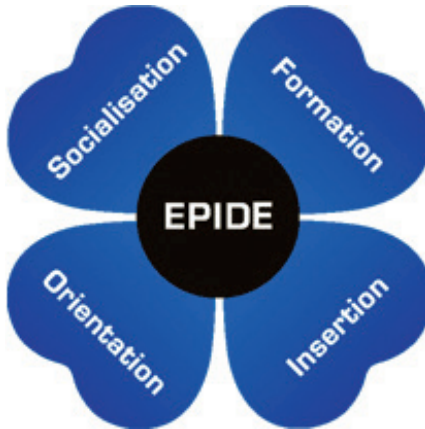
La mission de l'EPIDE est l'insertion sociale et professionnelle, en métropole, de jeunes adultes en difficulté âgés de 18 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ni emploi, en situation de retard ou d'échec scolaire (plus de 10% sont illettrés), ce qui les place en risque de marginalisation.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Il est habilité à développer des partenariats et des actions de coopération nationale ou internationale avec des collectivités publiques, des entreprises, des organismes de formation publics ou privés.

2. Le projet pédagogique

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

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

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

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

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

Une offre de services complète pour une insertion durable

L'offre de services de l'EPIDE est construite afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes accueillis. Elle s'articule autour de la formation (générale et citoyenne) et du projet professionnel. Elle est adaptée et individualisée pour chaque jeune afin de répondre à ses besoins, dans le respect de ses choix, lui permettant ainsi l'assimilation de savoirs et de compétences sociales. Ces apprentissages (savoir-être, savoir-faire, respect de l'autorité...) se réalisent en centres EPIDE où les jeunes effectuent un parcours très encadré, avec une discipline stricte définie par le règlement intérieur, des cours à effectif réduit (15 personnes en moyenne) et une organisation structurée.

2.1. La formation

Les objectifs de la formation sont les suivants :

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

La formation générale

Elle se compose comme suit :

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

La formation citoyenne

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

2.2. Le projet professionnel

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

L'orientation professionnelle

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

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

La formation professionnelle

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

L'insertion professionnelle

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

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

L'accompagnement sanitaire et social du jeune

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

3. Les capacités de formation de l'EPIDE

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

Force est de constater que :

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

- l'augmentation des capacités d'accueil ferait diminuer le coût unitaire de la formation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le bilan de cette expérimentation avait été positif. Sur 118 stagiaires

au départ, 113 ont terminé la préparation militaire, 93 avaient obtenu leur code, 62 le permis, 60 ont été embauchés et 15 autres devaient l'être. L'action « permis-sport-emploi » a donc été reconduite et se développe :

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

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

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

Chapitre V/ Les achats socio-responsables

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

Conscientes de ces enjeux, nombre de collectivités, d'établissements publics ou de ministères ont décidé de passer de l'intention à l'action en développant une commande publique responsable, plus respectueuse de l'environnement et du bien-être social. Regroupés au

sein de réseaux régionaux d'acheteurs publics, ces différents acteurs mutualisent leurs expériences et innovent ensemble.

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

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

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

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

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

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

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

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

Du point de vue financier, le partenariat public privé permet à chaque

institution ou partenaire impliqué dans ce projet de réaliser à moindre coût l'insertion professionnelle des décrocheurs scolaires.

1. Le dispositif des UMAOP

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

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

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

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

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

Le parcours en unité militaire est marqué par quatre phases majeures : après une formation militaire initiale de un mois (les classes), le jeune est affecté dans un régiment spécialisé (Régiment du génie pour les jeunes intéressés par les travaux publics, Régiment du matériel pour

les jeunes intéressés par la mécanique). Pendant cinq mois, le jeune passe le permis de conduire et se prépare au 1^{er} niveau de Certificat de Compétences Professionnelles (CCP1) des métiers inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Au 6^{ème} mois, il signe un contrat de professionnalisation avec une entreprise partenaire de la Défense.

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

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



2. L'organisation du dispositif

2.1. Une première partie sous statut militaire

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

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

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

Lors des deuxième et troisième semaines, l'instruction plus formelle

débuté pour une durée hebdomadaire de 38 heures. Une activité bivouac est prévue (une nuit sur le terrain) permettant aux jeunes de s'endurcir grâce à un entraînement physique intensif.

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

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

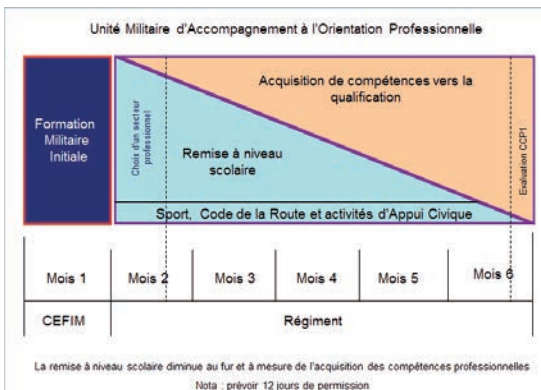
La période en régiment (du 2^e au 6^e mois),

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

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

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

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



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

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

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

| | Début d'engagement | Fin d'engagement |
|---------------------|---|---|
| de 7 h 45 à 7 h 55 | Rassemblement, couleurs régimentaires, prise d'armes etc. | Rassemblement, couleurs régimentaires, prise d'armes etc. |
| de 8 h 00 à 9 h 30 | Sport | Sport |
| de 9 h 30 à 12 h 00 | Remise à niveau scolaire | Remise à niveau scolaire |
| 12 h 00 à 13 h 30 | Repas | Repas |
| 13 h 30 à 15 h 30 | Remise à niveau scolaire | Formation professionnelle |
| 15 h 30 à 17 h 30 | Formation professionnelle | Formation professionnelle |
| 17 h 30 à 18 h 15 | Code de la route/Préparation Appui civique | Code de la route/Préparation Appui civique |

2.2 Une deuxième partie en entreprise

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

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

Le contrat de professionnalisation :

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

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

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

Exemple de Schéma de principe du

Contrat de professionnalisation et de l'appui civique



3. La mise en œuvre du dispositif

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

Une implantation territoriale

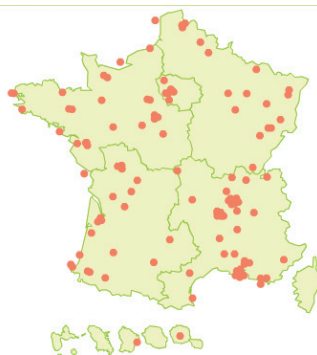
Les unités militaires doivent être situées proches des bassins d'emploi. Une cohérence doit être apportée entre la spécialité de l'unité militaire et le secteur du bassin d'emploi.

Bases de défense



Bassins d'emploi - Clusters

Source: France Clusters



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

La question du logement

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

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

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

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

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

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

4. Le portage interministériel et le financement du dispositif

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

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

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

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

L'approche SROI (Social Return on Investment), développée aux États-Unis puis en Grande-Bretagne, propose un cadre pour comprendre, mesurer puis valoriser l'impact social créé par une organisation pour un montant d'investissement donné.

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

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

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

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

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

Conclusion

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

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

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

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

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

Session 2011-2012

Défense et service civique
Promouvoir la résilience chez les jeunes
Le service militaire adapté

Session 2010-2011

La réserve citoyenne des jeunes
Symbolique, tradition, cohésion nationale

Session 2009-2010

Le rôle social des armées

Session 2008-2009

La reconversion des jeunes en contrats courts
Scolarité partagée

Session 2007-2008

Egalité des chances, reconnaissance des savoir-être
Les attentes des jeunes en matière d'autorité

Session 2006-2007

Les Cadets de la Défense
La formation en alternance dans les armées

Groupe de travail « événement »

**Présidé par monsieur Yan René,
Représentant l'UNAF**

Sujet : Esprit de défense et résilience à l'âge de l'école primaire.

Le groupe de travail a pris pour appui à sa réflexion la question : quel citoyen voulons-nous ? avec pour corolaire le thème de la transmission intergénérationnelle des valeurs vers les jeunes avant 12 ans par la famille, l'école, les mouvements de jeunesse...

Il a défini le schéma général de cette manifestation qui aurait pour titre « Citoyens de demain, enfants d'aujourd'hui » et se tiendrait au printemps 2013.

Construit sous la forme d'un colloque d'une journée, cette manifestation proposerait, en matinée, des tables rondes simultanées destinées à dresser un état des lieux, avec les professionnels de la petite enfance et de l'éducation en général, des caractéristiques des enfants d'aujourd'hui et des qualités attendues chez un citoyen responsable.

Ces contributions serviraient d'appui, l'après midi, à la tenue de deux tables rondes : l'une sur la transmission des valeurs et le passage de l'individuel vers le collectif ; l'autre sur la cohérence institutionnelle dans les messages sur les valeurs et la résilience collective.

Une place particulière sera accordée aux militaires, avec pour cœur de cible l'enfant et sa confrontation au départ d'un parent en OPEX l'enfant et sa confrontation avec la mort d'un de ses parents ou la mort d'un parent de petit ami, ou encore le retour d'un blessé qui lui est proche, enfin la confrontation à la réalité pour les personnels militaires lors de certaines missions d'évacuation de ressortissants accompagnés de leurs enfants.

Les conclusions de ce colloque seront proposées en fin d'après midi par une haute personnalité.

Le public attendu serait celui des acteurs de la petite enfance et de l'éducation, des militaires ainsi que toute personne œuvrant au maintien du lien armées-nation.

CYCLE 2012-2013

Sujets des groupes de travail

Trois groupe « Réflexion » / « Actualité »

Groupe 1

Une première expérience professionnelle dans les armées: apport et enjeux.

Président: Monsieur Florian ROBARDET D'ESTRAY
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

De nombreux jeunes aux niveaux d'études variés rejoignent les armées pour y trouver un premier emploi (voire un stage), une première expérience à valoriser ultérieurement sur le marché de l'emploi, une qualification (cf SMA). Comment apprécier ce rôle social des armées ? Est-il voué à progresser ? Comment doit-il évoluer ? Quels sont les avantages réciproques (développement des savoir être, apport de compétences, contribution au lien Armée-Nation...) pour les jeunes concernés, les armées, le monde économique ou la société civile ? Comment préparer cette population à son retour sur le marché de l'emploi et la fidéliser (réserves militaires, stratégie d'influence, etc.) lorsqu'elle a terminé son stage ou son contrat ? Comment valoriser le parcours militaire auprès des futurs employeurs ?

Groupe 2

Les jeunes en situation de difficulté ou des zones urbaines sensibles et les armées.

Présidente: Madame Marthe CORPET
Union Nationale des Etudiants de France – UNEF

Dans de nombreuses banlieues françaises, les jeunes ont parfois des a priori et une connaissance limitée de l'armée et de ses métiers. De leur côté, les divers professionnels qui travaillent au contact de ces jeunes ne connaissent pas nécessairement toutes les opportunités de carrière dans ce secteur de la défense.

Partant de la perception qu'ont ces jeunes des armées et des notions de Patrie, de Nation, de civisme et de citoyenneté, ce sujet, qui permettra un état des lieux utile sur l'action des armées et du ministère

de la défense vis-à-vis de ces jeunes, devrait amener à réfléchir aux modes de transmission des valeurs et à ce que la Défense pourrait faire pour rétablir le lien avec eux.

Au-delà, il pourrait s'agir d'approfondir les actions qui pourraient être conduites en direction des éducateurs en charge de jeunes en situation de difficulté (institution d'un module « défense » dans leur parcours de formation, développement des stages du type « cohésion nationale et citoyenneté » actuellement conduit par l'IHEDN, recours plus large aux réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté,....).

Groupe 3

La Patrie: quelle signification pour la jeunesse d'aujourd'hui ?

Présidente: Madame Corinne TALON
Ministère de l'éducation nationale

La notion de Patrie et, au-delà, les valeurs républicaines peuvent-elles servir de repères à la jeunesse actuelle ? Faut-il repenser la représentation et l'appropriation de ces valeurs pour mieux les faire vivre et les défendre ?

Dépassant les définitions, ce sujet devrait permettre de réfléchir à de nouvelles formes de civisme et de citoyenneté (engagement et bien commun,....?) et de voir s'il est possible de penser la citoyenneté autrement, tant au niveau des concepts que sur les formes.

Groupe « Evénement Groupe 4

(Séminaire ou colloque de 2014)

Les jeunes et la défense européenne

Président: Enseigne de vaisseau de 1^{re} classe ® Antoine PAYEN de la GARANDERIE

Union Nationale des Officiers de Réserves et des Organisations de Réservistes – UNOR

Il pourrait s'agir, au travers d'une rencontre entre jeunes de différents pays européens et militaires de ces états, d'évoquer le rôle des armées dans la construction d'une citoyenneté européenne et de traiter de la jeunesse et l'Europe de défense (vision, attachement, identification). Ce sujet, replacé dans la perspective du centenaire du début du premier conflit mondial, sera aussi l'occasion de traiter des valeurs partagées par les jeunes Européens d'aujourd'hui.

PRIX ARMÉES-JEUNESSE 2012

La cérémonie de remise du Prix armées-jeunesse s'est déroulée le jeudi 24 mai 2012 sous la présidence du général d'armée aérienne Patrick de Rousiers, président de la Commission armées-jeunesse.

Comme les années précédentes, plusieurs prix ont été remis :

LE PRIX ARMÉES JEUNESSE

Base aérienne 701 – Écoles d'Officiers de l'armée de l'air

Les Écoles d'Officiers de l'armée de l'air se voient récompensées pour une série d'actions d'aide et de soutien centrées sur « l'engagement » et mises en place depuis l'année 2009. Ces actions se déclinent en plusieurs dispositifs, tels que le parrainage de collégiens, lycéens et étudiants, le partenariat avec l'hôpital des armées de Laveran, le tutorat d'étudiants, le dispositif des cadets de l'air, le parrainage de l'association « les Ailes du petit Prince », le partenariat avec des fondations et le « raid international Courrier Sud ».

Ces actions de formation et d'information ont permis à plus de 400 jeunes collégiens et lycéens d'être parrainés par les élèves officiers des écoles de mai 2011 à juillet 2012.

Étaient nominés pour ce prix :

- Écoles d'Officiers de l'armée de l'air de Salon de Provence,
- Écoles de St-Cyr-Coetquidan,
- 93^e Régiment d'Artillerie de Montagne de Varcès

LE PRIX SPORT

40^e Régiment de transmissions

L'action récompensée a été initiée par le club sportif et artistique du 40^e Régiment de transmissions qui se mobilise depuis 10 ans aux côtés de l'association européenne de lutte contre les leucodystrophies (ELA) en organisant des courses d'enfants des écoles primaires dans le cadre de la campagne « Mets tes baskets et bats la maladie ».

Étaient nominés pour ce prix :

- le 40^e Régiment de transmissions de Thionville,
- le Groupement des fusiliers marins de Toulon,
- la Brigade de prévention contre la délinquance juvénile de Coullaines.

LE PRIX MÉMOIRE

Groupement de soutien de la base de défense de Metz (GSBdD METZ)

Le projet retenu consiste en la mise en relation de lycéens français (lycée hôtelier Raymond Mondon de Metz) et allemands (lycée d'Engen, Allemagne) aux fins de travailler sur un projet pédagogique commun relatif à la Mémoire partagée franco-allemande de la deuxième Guerre mondiale.

Étaient nominés pour ce prix :

- Le Groupement de soutien de la base de défense de Metz,
- 1^{er} Régiment étranger d'Aubagne,
- Écoles de St-Cyr Coetquidan.

LE PRIX DÉCOUVERTE DES ARMÉES

Union des officiers de réserve de la région de Mulhouse (UORRM)

L'Union des officiers de réserve de la région de Mulhouse (UORRM) organise depuis 10 ans une rencontre entre des lycéens et des militaires d'active et de réserve dans le cadre d'un « Rallye des lycéens ». Cette action a pour but de permettre à des jeunes lycéens, durant une journée sur le terrain, d'avoir des contacts privilégiés avec des militaires d'active et de réserve dans l'exercice de leurs activités, et, partant, de promouvoir des carrières dans l'armée d'active ou des engagements au titre de la réserve.

Étaient nominés pour ce prix :

- l'Union des officiers de réserve de la région de Mulhouse (UORRM),
- le Groupement Blindé de Gendarmerie Mobile de Versailles-Satory,

- les Écoles d'Officiers de l'armée de l'air de Salon de Provence.

LE PRIX SPÉCIAL DU JURY

Groupement Blindé de Gendarmerie Mobile

Le **prix spécial du jury** est attribué au **Groupement blindé de gendarmerie mobile** pour son engagement remarqué au profit de la réserve et de la jeunesse et, plus particulièrement, pour l'organisation de la Journée nationale du réserviste à Versailles qui a été présentée au ministre de la défense et des Anciens combattants.

LE PRIX SPÉCIAL DU PRÉSIDENT

Compagnie des Marins-Pompiers de la base Navale de Brest

Dans le cadre de la politique de la ville, la compagnie des marins-pompiers de la base navale de Brest apporte son concours à l'action baptisée « découverte citoyenne, prévention et secours ».

Destinée à des enfants âgés de 8 à 12 ans issus de quartiers défavorisés de l'agglomération brestoise, l'action a pour objectif principal de mettre en valeur la solidarité et l'entraide. La Compagnie des marins-pompiers accueille ainsi, tous les mercredis des mois de juillet et août, des groupes d'enfants encadrés par des associations lors d'une journée consacrée à des présentations, des démonstrations de matériels, et des initiations pratiques.

LA PALME DU PARTENARIAT AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

La **palme du partenariat avec l'éducation nationale** est attribuée à égalité des voix aux deux unités suivantes: le **1^{er} régiment étranger d'Aubagne et la base aérienne 367 de Cayenne**.

Le **1^{er} régiment étranger** est récompensé pour deux actions en direction de l'ensemble des établissements scolaires des Bouches-du-Rhône :

- l'opération « Le Musée, c'est pour nous ! » qui vise, en s'appuyant sur les collections du musée de la Légion étrangère, à sensibiliser les élèves aux questions de défense, d'identité, de culture patrimoniale et de citoyenneté.

- le dispositif « Premiers pas vers le Musée » qui a pour objectif de

faire découvrir aux plus jeunes, les possibilités et l'intérêt que peut offrir un musée.

La Base aérienne 367

La **Base aérienne 367** est distinguée pour le dispositif « Cadets de la défense » qu'elle a mis en place depuis trois ans.

Le programme dispensé permet chaque année aux 30 élèves majoritairement issus de zones d'éducation prioritaires (ZEP) et du réseau ambition réussite (RAR), de découvrir les institutions présentes sur le département guyanais, tout en les initiant au devoir de citoyenneté.



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
ET DES ANCIENS COMBATTANTS

PRIX ARMÉES-JEUNESSE 2012

PALMARÈS

Prix armées-jeunesse

Ecoles d'officiers de l'armée de l'air – Salon de Provence

Prix Mémoire

Groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) de Metz

Prix Découverte des armées

Union des officiers de réserve de la région de Mulhouse

Prix Sport

40^{ème} Régiment de transmissions - Thionville

Prix spécial du président

Compagnie des marins pompiers de la base navale de Brest

Prix spécial du jury

Groupement blindé de gendarmerie mobile – Versailles Satory

Palme du partenariat avec l'éducation nationale

*1^{er} Régiment étranger - Aubagne
BA 367 - Cayenne*



ARMÉE DE LA DÉFENSE

JOURNÉES SPORT ARMÉES-JEUNESSE 2012

Les Journées « Sport Armées Jeunesse » se sont déroulées du 6 au 14 octobre pour l'édition 2012. Mise en place conjointement par les ministres des Sports et de la Défense en 2003, cette manifestation annuelle a pour objectif de « rassembler les militaires et les jeunes autour des valeurs fédératrices du sport et de renforcer le lien armées-nation ». Comme chaque année, les trois armées : armée de terre, armée de l'air, marine nationale et la gendarmerie se sont mobilisées pour l'exercice.

Les participants ont été nombreux et motivés. Les formations militaires ont été inventives dans l'axe des activités proposées. Ainsi, le Groupement de soutien de la base de défense de Belfort (GSBdD) installé (temporairement) dans l'enceinte du 1^{er} Régiment d'Artillerie a choisi le rugby pour ses caractéristiques de sport collectif contribuant au développement physique, et aussi psychologique, de ses pratiquants.

La Base aérienne 115 a associé le sport à une visite de la base au cours de laquelle les collégiens ont pu admirer le décollage d'un mirage 2000 et la visite d'un hélicoptère Fennec.

Le groupement des fusiliers marins de Toulon, a lui, mis l'accent sur l'aspect historique en présentant en amont de la course d'orientation organisée dans les sous-bois, à laquelle l'encadrement scolaire était invité à participer, une série de conférences pédagogiques au travers d'une évocation historique et culturelle sur le thème de la bataille de « DIXMUDE » en Belgique où les fusiliers marins se sont héroïquement illustrés en 1914.

Ces journées ont encore une fois contribué à promouvoir l'esprit de défense, préparer les jeunes à leur responsabilité de citoyen et resserrer les liens entre la communauté nationale et les armées à travers une activité sportive et la découverte du métier militaire.

STAGES ET CONTRATS ARMÉES JEUNESSE

VALIDES EN 2012 A LA DATE DU 16/10/2012

| | Nombre de contrats validé | Mois validés |
|-----------------------------------|------------------------------|---------------|
| TERRE | 74 | 217.01 |
| AIR | 14 | 40.31 |
| MER | 30 | 86.47 |
| DGA | 32 | 91.87 |
| EMA | 48 | 138.54 |
| DIRISI | 4 | 12 |
| CICDE | 0 | 0 |
| DICOD | 13 | 39 |
| SSA | 3 | 8.94 |
| SEA | 2 | 5 |
| DAS | 30 | 89 |
| SGA | 28 | 75.47 |
| Centre de Doc. Ecole Militaire | 2 | 6 |
| IRSEM | 8 | 23.94 |
| EDG | 4 | 9.54 |
| CSRM | 0 | 0 |
| Autres | 0 | 0 |
| DPSD | 0 | 0 |
| DRM | 2 | 6 |
| CGA | 1 | 3 |
| CAJ | 2 | 3 |
| TOTAL | 297 | 855.09 |

ACTIVITÉS DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Année 2011 - 2012

Tout en se consacrant au bon déroulement des groupes de travail et des activités dont il est en charge (journées sport-armées-jeunesse, stages, prix armées-jeunesse), le secrétariat général a maintenu son effort pour contribuer au rayonnement de la commission, que ce soit au travers de la rédaction de notre lettre électronique mensuelle, de la participation aux activités d'associations et d'organismes œuvrant au profit de la jeunesse ou de déplacements sur le terrain à la rencontre des jeunes.

S'agissant de ses groupes de réflexion, la Commission a pu en augmenter le nombre de manière à répondre aux sollicitations en termes d'études qui auront été, cette année, consacrées à trois thématiques : les jeunes et la résilience, la défense et le service civique, le développement d'un dispositif du type du Service militaire adapté en métropole. Ces réflexions ont débouché, sans surprise, sur des rapports d'une grande richesse et dont les propositions ne manqueront pas de nourrir nos administrations avant de devenir autant de mesures possibles destinées à entretenir le lien armée-nation ou à favoriser l'insertion des jeunes.

Un quatrième groupe enfin, le traditionnel groupe «événement», a permis de définir les contours du colloque de 2013 sur la transmission intergénérationnelle des valeurs vers les jeunes de moins de 12 ans par la famille, l'école et le monde associatif. Nul doute que cette activité qui créera les conditions d'une réflexion en commun entre les armées et la société civile débouchera sur un état des lieux riches d'enseignements.

S'agissant de nos événements, le plus spectaculaire a été, comme d'habitude, le séminaire. Cette année, l'objectif visait à réunir de jeunes dirigeants de petites et moyennes entreprises et de jeunes cadres des armées. Intitulé «décider pour réussir - l'éthique au cœur de la décision et de l'action», ce séminaire Armées-PME aura donné l'occasion de regards croisés entre deux populations unies, au-delà d'un vocabulaire différent, par des objectifs comparables et une même attention portée aux facteurs humains.

La cérémonie de remise du prix armées-jeunesse, qui a été célébrée avec la solennité habituelle en dépit des contraintes liées à la période

de réserve pour cause d'élections, a permis de récompenser des projets mis en œuvre par les formations militaires en direction de la jeunesse et faisant sens au regard des objectifs de la commission et de ses membres.

Le voyage d'étude à la base aérienne d'Evreux a, lui, constitué une vraie opportunité pour percevoir la palette des missions opérationnelles des différentes unités qui la composent, en même temps que la réalité des compétences de la toute jeune base de défense et les changements induits pour les personnels concernés par la nouvelle forme des soutiens ainsi mise en place. Le ressenti sur place ne manquera pas d'être mis à profit dans nos travaux futurs.

L'année 2012 a également vu le développement du dispositif des réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté (RLJC) dont les effectifs sont passés de 95 à 140, au moment du transfert de leur responsabilité au délégué ministériel à la jeunesse et à l'égalité des chances à l'automne. Elle a enfin permis le départ dans d'excellentes conditions de la session 2012-2013 avec, en plus de l'événement à proposer sur le thème des jeunes et de la défense européenne, un nombre pérennisé de 3 groupes d'études permettant une réflexion sur la signification pour les jeunes de la notion de Patrie et des valeurs républicaines, sur l'apport et les enjeux d'une première expérience professionnelle au sein des armées, ainsi que sur l'action des armées au profit des jeunes des zones urbaines sensibles en situation de difficulté.



INFORMATIONS

NOUVEAUX MEMBRES

Ont rejoint la Commission...



Le ministère de la Défense est un acteur essentiel, notamment comme employeur et comme formateur, de la politique conduite en direction de la jeunesse.

La fonction de Délégué ministériel à la jeunesse et à l'Égalité des chances a été créée en juillet 2012 par le ministre de Défense pour suivre et apprécier l'ensemble des actions du ministère de la Défense vers la jeunesse.

Placé sous l'autorité directe du cabinet du ministre de la Défense, le Délégué ministériel à la jeunesse et à l'Égalité des chances (DMJEC) anime, coordonne et fait connaître les actions de l'ensemble du ministère vers la jeunesse. Il motive et promeut des relations suivies et cohérentes avec les interlocuteurs extérieurs au ministère.

Sa fonction s'applique à toutes les actions du ministère au profit de la jeunesse, en particulier celles conduites au titre du plan Égalité des chances ou de la politique mémorielle et éducative, en liaison avec les directions et services concernés.

Il apporte son soutien au président de la Commission armées jeunesse dont il est membre.

Pour réaliser son action le Délégué ministériel à la Jeunesse et à l'Égalité des chances dispose d'une équipe organisée en trois pôles de compétences: le pôle Plan Égalité des chances, Le pôle jeunesse et réserves et le pôle études et partenariats

3 pôles

Les deux chargés de mission
(un civil et un militaire)
du Plan égalité des chances
(PEC)

Le coordonnateur national
des Réservistes locaux
à la jeunesse et à la
citoyenneté (RLJC)

Le chargé de mission
études et partenariats

Le correspondant national
des réserves pour les
actions Jeunesse et Egalité
des chances (CNRJ)

DMJEC - Case 20 - École militaire
1 place Joffre 75700 Paris SP 07
Téléphone: 01 44 42 32 05 / Télécopie: 01 44 42 59 94
www.defense.gouv.fr/jeunes/egalite-des-chances
Contact: sec.gen@caj.defenses.gouv.fr



DOCUMENTATION

LES SERVICES INTERNET DE LA DÉFENSE

Pour en savoir plus sur :

Les spécificités propres à chaque armée (recrutements, carrières, écoles, concours, les formes civiles particulières du service militaire,...)

www.defense.gouv.fr/terre/

www.defense.gouv.fr/air/

www.defense.gouv.fr/gendarmerie/

www.defense.gouv.fr/marine/

La santé dans les armées (tous les hôpitaux militaires, tous les services, les horaires, les démarches, messageries,...)

www.defense.gouv.fr/sante/

Des offres d'emploi :

- reconversion du personnel militaire :

www.defense-mobilite.fr

- de la Délégation Générale pour l'Armement (ingénieurs et techniciens contractuels)

www.defense.gouv.fr/dga/

Depuis 1998, toute l'information de la Défense sur INTERNET :

www.defense.gouv.fr

Depuis 2005, toute l'information sur la Commission armées-jeunesse:

www.defense.gouv.fr/caj

SECRETARIAT GENERAL DE LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

(Au 1^{er} novembre 2012)

Président: Général d'armée aérienne Joël Martel

Secrétaire général: Général de brigade Rémy DUVAL

Secrétaire général adjoint: Lieutenant-colonel Jacques ALLAVENA

Adjoint au secrétaire général: M^{me} Geneviève LE GAL

Chargé de mission: M^{lle} Fatimée NEZIROSKI

Chef du secrétariat: Adjudant-chef Sophie COUGOULE

Secrétariat:

M^{me} Samira SOUHAMI

M^{me} Isabelle JAMES

Gendarme adjoint volontaire Cédric RICHARDSON

Bureau activités:

Mme Annaïck LE SAUX-BENDJELLOUL

Brigadier-chef Franck ANTOINE

ORGANISMES MEMBRES

(au 1^{er} novembre 2012)**LISTE DES ORGANISMES DE LA COMMISSION
ARMÉES-JEUNESSE****ASSOCIATIONS ET MOUVEMENTS DE JEUNESSE**

Aide Tous pour la Dignité Quart Monde (A.T.D Quart Monde)
 Association Justice Information Réparation (AJIR) pour les Harkis
 Association nationale des auditeurs jeunes de l'I.H.E.D.N. (A.N.A.J)
 Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (A.P.E.L.)
 Association de prévention pour une meilleure citoyenneté des jeunes
 (A.P.M.C.J)
 Comité national olympique et sportif français (C.N.O.S.F)
 Convention nationale des associations de protection de l'enfant
 (C.N.A.P.E)
 Coordination pour le travail volontaire des jeunes (COTRAVAUX)
 Fédération des clubs sportifs et artistiques de la défense (F.C.D)
 Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques (F.C.P.E)
 Fédération française des clubs UNESCO (F.F.C.U)
 Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public (P.E.E.P)
 Fédération nationale des Francas (F.N.F)
 Fédération française des maisons de jeunes et de la culture (F.F.M.J.C)
 Fédération nationale Léo-Lagrange (F.N.L.L)
 Fédération sportive et culturelle de France (F.S.C.F)
 Fondation d'Auteuil - Apprentis d'Auteuil
 Fondation santé des étudiants de France (F.S.E.F)
 Jeunesse et Marine
 Jeunesse et Montagne
 Jeunesse ouvrière chrétienne (J.O.C)
 Ligue de l'enseignement
 Mer et Universités
 Mouvements scouts :
 - Association des guides et scouts d'Europe (A.G.S.E)
 - éclaireuses et éclaireurs de France (E.E.D.F)
 - éclaireuses et éclaireurs unionistes de France (E.E.U.F)
 - éclaireuses et éclaireurs israélites de France (E.E.I.F)
 - scouts et Guides de France (S.G.D.F)
 - scouts musulmans de France (S.M.F)
 - Scouts unitaires de France (S.U.F)
 Alliance nationale des unions chrétiennes de jeunes gens (U.C.J.G)
 Union nationale des associations familiales (U.N.A.F)
 Union nationale pour l'habitat des jeunes (U.N.H.A.J)

Union française des centres de vacances (U.F.C.V)
Union des sociétés d'éducation physique et de préparation militaire
(U.S.E.P.P.M)
Secours catholique – Service Enfants/Jeunes
Association Solidarité Défense
Vieilles maisons françaises (V.M.F)

MOUVEMENTS ETUDIANTS

Confédération nationale des étudiants de France (C.N.E.F)
Fédération des associations générales étudiantes (F.A.G.E)
La mutuelle des étudiants (L.M.D.E)
Mouvement des étudiants (M.E.T)
Promotion et défense des étudiants (P.D.E)
Union nationale des étudiants de France (U.N.E.F)
Union nationale des sociétés étudiantes mutualistes régionales
(U.S.E.M)

SYNDICATS PROFESSIONNELS (BRANCHES JEUNES)

Centre confédéral de la jeunesse (C.G.T)
Commission fédérale des jeunes de la C.F.T.C
Confédération générale des cadres (C.G.C)
Confédération générale des petites et moyennes entreprises (C.G.P.M.E)
Fédération des jeunes syndicalistes C.G.T.-F.O
Jeunes de la Confédération démocratique du travail (C.F.D.T)
Jeunes de la Fédération syndicale unitaire (F.S.U)
Jeunes agriculteurs
Ingénieurs et scientifiques de France (I.E.S.F)
Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)
Union nationale des syndicats autonomes (U.N.S.A éducation)

ASSOCIATIONS DE RESERVISTES

Association centrale des officiers mariniers de réserve (A.C.O.M.A.R)
Fédération des officiers de réserve républicains (F.O.R.R)
Fédération des officiers mariniers et sous-officiers de réserve républicains (F.O.M.S.O.R.R)
Fédération nationale des associations de sous-officiers de réserve
(F.N.A.S.O.R)
Union nationale des officiers de réserve et des organisations de réservistes (U.N.O.R)

MINISTERES ET ADMINISTRATIONS

Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
(A.C.S.é)

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (A.F.P.A)
 Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (A.P.C.M.A)
 Agence du service civique (A.S.C)
 Centre d'information et de documentation jeunesse (C.I.D.J)
 Conseil national des missions locales (C.N.M.L)
 Direction de l'information légale administrative (D.I.L.A)
 Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
 Ministère de l'éducation nationale
 Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
 Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
 Ministère de l'intérieur
 Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
 Ministère des Outre-mer - Service militaire adapté (S.M.A)
 Office national d'information sur les enseignements et les professions (O.N.I.S.E.P)
 Pôle emploi
 Secrétariat général du comité interministériel des villes (S.G.C.I.V)
 Secrétariat général de la défense nationale et de la sécurité nationale (S.G.D.S.N)
 Direction générale de la gendarmerie nationale (D.G.G.N)
 Etablissement public d'insertion de la défense (E.P.I.De.)

MINISTERE DE LA DEFENSE

Armées :

Etat-major des armées (E.M.A)
 Etat-major de l'armée de terre (E.M.A.T)
 Etat-major de l'armée de l'air (E.M.A.A)
 Etat-major de la marine (E.M.M)
 Direction centrale du service de santé des armées (D.C.S.S.A)
 Direction générale pour l'armement (D.G.A)
 Secrétaire général pour l'administration (S.G.A)
 Direction du service national (D.S.N)
 Direction des ressources humaines du ministère de la défense (D.R.H-M.D)
 Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (D.M.P.A)
 Délégation à l'information et à la communication de la défense (D.I.Co.D)
 Délégué Ministériel à la Jeunesse et à l'Egalité des Chances (D.M.J.E.C)
 Commissariat national aux sports militaires de la défense (C.N.S.D)



Commission armées-jeunesse

Crédit photos

ECPAD, Commission armées-jeunesse, DICOD.