

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AVIS ET RAPPORTS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

« DÉFENSE DEUXIÈME CHANCE » :
FAVORISER L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES

2006
Rapport présenté par
Mme Françoise Geng

MANDATURE 2004-2009

Séance des 13 et 14 juin 2006

**« DÉFENSE DEUXIÈME CHANCE » :
FAVORISER L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

**Avis du Conseil économique et social sur le rapport présenté par
Mme Françoise Geng,
au nom de la section du travail**

(Question dont le Conseil économique et social a été saisi par lettre du Premier ministre en date du 23 mars 2006)

SOMMAIRE

AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du mercredi 14 juin 2006	I - 1
Première partie - Texte adopté le 14 juin 2006	3
INTRODUCTION	5
CHAPITRE I - L'INVESTISSEMENT DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES	9
I - LE PROGRAMME « DÉFENSE 2^{ème} CHANCE », UN DISPOSITIF INNOVANT ET PROMETTEUR	9
II - LES ENJEUX DE LA RÉUSSITE	11
A - UNE UTILITÉ SOCIALE LARGEMENT RECONNUE	12
B - LES CONDITIONS DU SUCCÈS À ANTICIPER	13
CHAPITRE II - RÉUSSIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES PAR LA « DÉFENSE 2^{ème} CHANCE »	15
I - AFFIRMER LA NÉCESSITÉ D'UN ENGAGEMENT NATIONAL	15
A - INSCRIRE LE DISPOSITIF DANS LE CADRE DES POLITIQUES DE PRÉVENTION ET D'INSERTION	15
B - FAVORISER UNE ADHÉSION NATIONALE SUR UN ENJEU SOCIAL MAJEUR	16
II - CONSTRUIRE AVEC LES JEUNES LES MOYENS DE LEUR INSERTION	17
A - TOUCHER LE PUBLIC LE PLUS CONCERNÉ PAR UN BESOIN D'INSERTION	17
B - CONJUGUER DEUX APPROCHES INDISSOCIABLES ENTRE LES JEUNES ET LE DISPOSITIF	19
1. Rendre les jeunes acteurs de leur insertion	19
2. Accompagner les jeunes dans toutes les dimensions de l'insertion	20
III - MOBILISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS ÉCONOMIQUES : UNE OBLIGATION DE RÉSULTATS	21

IV

A - COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES ATOUTS DU DISPOSITIF	21
B - SUSCITER L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES	23
1. Établir un partenariat avec les secteurs ayant des besoins de recrutement.....	23
2. Rechercher les moyens d'un intérêt des autres entreprises et branches	24
3. Engager des partenariats avec l'artisanat et les TPE	25
4. Associer les partenaires sociaux au dispositif.....	26
C - UTILISER LES CAPACITÉS DU SECTEUR PUBLIC.....	26
D - CONSTRUIRE UN PARTENARIAT DURABLE EN MOBILISANT LE TISSU LOCAL ET EN CONSTITUANT UN RÉSEAU.....	27
1. Agir en synergie avec l'ensemble des autres acteurs.....	27
2. Organiser un véritable réseau	29
IV - ASSURER LA VIABILITÉ DU DISPOSITIF AVANT SON DÉPLOIEMENT	31
A - PLACER LE DISPOSITIF DANS UNE RÉELLE DÉMARCHE INTERMINISTÉRIELLE	31
B - DÉVELOPPER UNE VÉRITABLE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DES PERSONNELS.....	32
C - ADAPTER ET RENFORCER LES MOYENS FINANCIERS NÉCESSAIRES ET LES INSCRIRE DANS LA DURÉE	34
CONCLUSION.....	37
Deuxième partie - Déclarations des groupes.....	39
ANNEXE A L'AVIS.....	67
SCRUTIN.....	67
RAPPORT présenté au nom de la section du travail par Mme Françoise Geng, rapporteure	II - 1
INTRODUCTION.....	5
I - L'INVESTISSEMENT DE LA DÉFENSE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES.....	7
A - LA PRISE EN COMPTE PAR LA DÉFENSE DE LA SITUATION DES JEUNES	7
1. La diversité d'obstacles à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.....	7

2. La Défense : une tradition d'intégration et de promotion sociales .	12
B - UNE SÉRIE DE DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES	13
1. L'insertion et la formation professionnelle.....	13
2. Les démarches en faveur de l'insertion sociale	16
II - LE PROGRAMME « DÉFENSE 2^{ème} CHANCE », UN DISPOSITIF INNOVANT ET PROMETTEUR	18
A - UN DISPOSITIF INSPIRÉ DU SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ OUTRE-MER	19
B - UNE PROPOSITION EN DIRECTION DES JEUNES CONFRONTÉS À DES DIFFICULTÉS IMPORTANTES	21
1. La philosophie du programme « Défense 2 ^{ème} chance ».....	21
2. Les jeunes visés par le dispositif	23
C - UN LIEU UNIQUE POUR UNE FORMATION TRIPLE	24
1. Les centres : un lieu de vie et de réinsertion.....	24
2. Une formation comportementale, scolaire et professionnelle.....	25
3. Le statut spécifique des volontaires pour l'insertion	27
4. Les encadrants et les intervenants.....	28
D - LE PARI SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI	29
E - LA PRISE EN CHARGE DU DISPOSITIF	32
1. La montée en puissance du nombre de centres	32
2. Les moyens de financement	33
3. Les différents partenaires.....	36
III - LES ENJEUX DE LA RÉUSSITE	37
A - LE DEGRÉ D'ACCEPTATION SOCIALE : UNE UTILITÉ LARGEMENT RECONNUE	37
1. Le vécu des jeunes : la volonté de « s'en sortir »	37
2. L'avis des encadrants et de l'ensemble des parties prenantes	39
3. L'accueil de l'idée par les branches et les entreprises	41
B - LES CONDITIONS DU SUCCÈS À ANTICIPER	43
1. Du côté du jeune : les conditions d'une insertion réussie et durable.....	43
2. Du côté des administrations : la question de la viabilité du dispositif.....	47
3. Du côté des partenaires professionnels et sociaux : l'intérêt de la mobilisation.....	48

ANNEXES.....	51
Annexe 1 : L'enseignement professionnel dans le cadre du SMA en Outre-mer.....	53
Annexe 2 : Règlement intérieur de l'Établissement public d'insertion de la Défense	55
Annexe 3 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées en complément des auditions.....	63
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	65
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	67
TABLE DES SIGLES	69

AVIS

**adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du mercredi 14 juin 2006**

Première partie
Texte adopté le 14 juin 2006

Par lettre en date du 23 mars 2006, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur le thème : « *Défense deuxième chance* » : *favoriser l'insertion professionnelle des jeunes*¹.

La préparation d'un rapport et d'un avis a été confiée à la section du travail qui a désigné Françoise Geng comme rapporteure.

*
* *
*

INTRODUCTION

Une partie de la jeunesse de notre pays doit aujourd'hui faire face à un cumul de difficultés d'ordre scolaire et social qui la confronte à des situations d'échec au moment même de son entrée dans la vie d'adulte. Certains jeunes ont récemment fait le choix de s'inscrire dans une démarche contraignante, dans le cadre du plan « Défense 2^{ème} chance », afin de réussir leur insertion dans la société par l'accès à un emploi.

S'adressant à des jeunes volontaires connaissant une série de difficultés, de l'échec scolaire à la marginalisation sociale, ce programme propose une formation triple - comportementale, scolaire et pré-professionnelle - dans un objectif d'accès à l'emploi. Sous la forme de l'internat, le dispositif s'appuie en particulier sur l'expérience d'anciens militaires, qui assurent une formation spécifique confortée par leur capacité de gestion des hommes et des équipes. Il bénéficie, en outre, de la compétence d'enseignants de l'Éducation nationale et de formateurs pour l'aspect professionnel. Il s'inspire du service militaire adapté existant en Outre-mer, tout en s'en différenciant à plusieurs égards. Dans l'objectif de favoriser l'accès à l'emploi, le dispositif est construit prioritairement en lien avec les secteurs porteurs d'emploi (bâtiment, travaux publics, restauration, transports, sécurité, etc.), intéressés par le recrutement des jeunes concernés, auxquels la formation dispensée peut représenter une réelle valeur ajoutée aux yeux des entreprises.

« *Ici, on n'est plus considérés comme des rebuts de la société* ». Avec cette phrase, une jeune femme en formation au centre « Défense 2^{ème} chance » de Montlhéry résume l'enjeu de la présente saisine. Les jeunes en cours de formation dans les centres « Défense 2^{ème} chance » font preuve d'une réelle volonté dont il convient de prendre toute la mesure. Ce dispositif leur redonne la possibilité de se projeter dans l'avenir par une perspective prioritaire, celle de l'insertion professionnelle. Notre assemblée partage pleinement la philosophie qui imprègne ce programme faisant de l'accès à l'emploi la condition d'une

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 187 voix et 1 abstention (voir le résultat du scrutin en annexe).

insertion sociale réussie. Elle rappelle toutefois que ce dispositif est une expérience très particulière qui ne saurait ni représenter la panacée pour les jeunes concernés en termes d'insertion professionnelle, ni être généralisée à des franges plus larges de la jeunesse.

Créant un espoir nouveau chez des jeunes en besoin de reconnaissance, de considération et en recherche de perspectives d'avenir, ce programme est soumis à une véritable obligation de résultats. Rien ne serait pire, en effet, que de décevoir des jeunes qui ont accepté les contraintes du dispositif avec la motivation nécessaire, guidée par l'objectif d'accéder à un emploi. À cet égard, les événements que notre pays a connus dans les banlieues à l'automne 2005 ne doivent pas être effacés trop vite de notre mémoire collective, tant ils traduisent le malaise profond d'une partie de la jeunesse marquée par un contexte de chômage et de difficultés liées à des inégalités sociales et des discriminations majeures.

Traiter le présent sujet suppose une réflexion plus large, qui dépasse le cadre du présent avis, sur les causes de l'échec de ces jeunes et concernant les politiques de prévention, le rôle de l'école, les difficultés rencontrées par une partie des jeunes, mais aussi par leurs familles s'agissant du travail, des revenus et du logement. Il est de la responsabilité collective de s'attacher à corriger les situations, faute de pouvoir les transformer rapidement. Ces jeunes aspirent à un travail, un logement pour vivre « comme tout le monde », mais ils ont avant tout besoin du regard de la société, sans condescendance et sans complaisance.

Nous abordons ici l'essentiel, à savoir l'avenir d'une société qu'il faut transformer et humaniser davantage. Les jeunes concernés sont volontaires pour suivre le parcours difficile qui leur est proposé alors même que rien n'est acquis d'avance à l'issue de leur formation. Il est ainsi essentiel qu'une prise de conscience et un effort de tous les acteurs permettent d'offrir de réelles perspectives.

Habituellement saisie au stade d'un projet ou, *a contrario* au moment du bilan d'un programme, notre assemblée a été consultée à une phase très particulière s'agissant du dispositif de « Défense 2^{ème} chance ». Annoncé en juin 2005 et effectivement mis en œuvre dès septembre, ce projet prévoit un déploiement sur l'ensemble du territoire jusqu'à la fin de l'année 2007. Dans les sites où il existe déjà, la première génération de jeunes concernés va sortir en juin 2006, précisément au moment où le Conseil rend son avis. Celui-ci ne constitue donc ni un avis préalable au lancement du projet, car des jeunes sont déjà effectivement concernés et en attendent des résultats, ni une évaluation dans la mesure où rien ne permet aujourd'hui de juger de sa réussite en termes d'accès à l'emploi.

Un certain nombre d'enjeux ont pu être décelés, notamment à l'écoute des jeunes eux-mêmes et des encadrants qui apparaissent fortement impliqués dans la bonne marche du projet. Il importe désormais de dresser des propositions dans l'objectif d'assurer la réussite du dispositif tout en appelant à une certaine prudence dans son développement. Le Conseil considère que la poursuite du dispositif suppose que le jeune soit placé au centre des perspectives d'évolution, qui doivent retenir une approche plus qualitative que quantitative.

CHAPITRE I

L'INVESTISSEMENT DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

L'environnement économique difficile et surtout le caractère massif du chômage depuis plusieurs années ont considérablement compliqué l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que leur entrée dans leur vie d'adulte autonome. Les jeunes qui échouent à s'intégrer sont souvent confrontés à un processus cumulatif commençant par l'échec scolaire et pouvant aller dans certains cas jusqu'à la marginalisation, voire l'exclusion sociale. Chaque année, environ 150 000 jeunes quittent le système éducatif sans diplôme ou avec le seul brevet, dont 60 000 sans avoir dépassé le niveau du collège ou la première année de CAP ou de BEP, soit 8 % d'une génération.

La Défense, forte d'une longue tradition d'intégration sociale et de formation professionnelle, offre une « 1^{ère} chance » aux jeunes qui souhaitent s'engager dans une carrière militaire, au travers notamment du recrutement chaque année de 7 000 jeunes sans qualification, leur donnant ainsi la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle. Elle joue, par ailleurs, un rôle important en faveur de l'insertion des jeunes en difficulté, en leur proposant, dans le cas particulier de la Marine, des contrats spécifiques de courte durée permettant de construire un projet professionnel, ou par le biais d'interventions auprès de la population des quartiers relevant de la politique de la ville telles que les réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté, ou encore l'opération « 105 permis », initiée par l'armée de terre en Île-de-France. Enfin, sans entrer dans un débat sur la suspension du service national, force est de constater que son rôle en matière de détection des difficultés des appelés, de remise à niveau de formation, d'orientation professionnelle et d'insertion, a disparu sans être remplacé par un dispositif répondant aux mêmes enjeux.

I - LE PROGRAMME « DÉFENSE 2^{ème} CHANCE », UN DISPOSITIF INNOVANT ET PROMETTEUR

Parmi les 800 000 jeunes accueillis chaque année à la JAPD, environ 60 000 sont identifiés comme étant en difficulté dans la maîtrise de la lecture et de l'écriture. Si certains sont uniquement en échec scolaire, d'autres en revanche apparaissent aussi en voie de marginalisation sociale. Face à ce constat, le ministère de la Défense a pris l'initiative, avec le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, de mettre au profit de la collectivité nationale le savoir-faire spécifique des militaires en matière d'insertion et de formation en instaurant, par une ordonnance du 2 août 2005, un programme intitulé « Défense 2^{ème} chance ».

La démarche retenue s'inspire largement du Service militaire adapté (SMA) en Outre-mer créé en 1961. Refondé sous la forme d'un type spécifique de volontariat de l'Armée au moment de la professionnalisation, le SMA, qui relève du ministère de l'Outre-mer, reste un vecteur efficace d'insertion des jeunes de 18 à 26 ans sortis du système scolaire sans qualification. Le taux d'insertion des jeunes à l'issue de leur contrat, soit directement dans un emploi, soit par la poursuite d'une formation, est d'environ 70 %.

Le programme « Défense 2^{ème} chance » doit permettre aux jeunes en situation d'échec, sans diplôme, sans emploi et en risque de marginalisation, de retrouver leur place dans la société et de favoriser leur entrée dans la vie active grâce à une formation choisie et adaptée. Il s'adresse aux jeunes, garçons et filles, âgés de 18 à 21 ans qui sont repérés notamment au cours de la JAPD, mais aussi de plus en plus par l'intermédiaire du réseau des missions locales, comme étant en difficulté scolaire et sociale. L'originalité de la démarche, dont l'objectif est l'insertion professionnelle, vecteur d'insertion sociale, tient dans la triple formation - comportementale, scolaire et professionnelle - qui y est dispensée, concentrée en un lieu unique, avec internat, pour permettre la construction d'individualités prêtes à intégrer le marché de l'emploi avec les exigences attendues en termes de socialisation, savoir-être et savoir-faire qui semblent compter tout autant pour les futurs employeurs que les compétences strictement techniques. L'ensemble du cursus est sanctionné par un Certificat de formation générale (CFG) et une attestation de formation professionnelle pouvant être valorisée pour l'obtention ultérieure d'un CAP.

La mise en œuvre du dispositif est confiée à l'Établissement public d'insertion de la Défense (EPIDe) au travers de ses centres de formation (Établissements d'insertion de la Défense), établissements civils fonctionnant selon un principe d'internat, reposant sur une discipline et un règlement intérieur stricts. Un statut spécifique a été élaboré pour les stagiaires en s'inspirant du volontariat du service national sous la forme d'un contrat de droit public basé sur le volontariat et reposant sur un engagement personnel des jeunes pendant une durée minimale de six mois. En contrepartie de cet engagement, les volontaires reçoivent une allocation mensuelle de 140 €, ainsi qu'une prime de 160 € par mois capitalisés et remis sous condition en fin de formation.

Le personnel pédagogique et d'encadrement est d'origine multiple : outre les anciens militaires, ayant notamment l'expérience de l'autorité, dédiés à l'encadrement et à la gestion des centres et à l'enseignement de la formation civique, il est fait appel à des enseignants de l'Éducation nationale, en charge de la formation scolaire, ainsi qu'à des formateurs extérieurs, publics et privés, pour la formation professionnelle. Le taux d'encadrement retenu (40 à 50 %) notamment en lien avec une présence 24h/24, ainsi que l'effectif restreint des classes (douze élèves en moyenne), conditionnent la réussite du programme éducatif proposé.

Dans l'objectif d'insertion professionnelle des jeunes volontaires, des contacts sont pris avec les branches et les entreprises, en privilégiant les secteurs en difficultés de recrutement (bâtiment, travaux publics, restauration, transports, etc.) tout en maintenant le principe du choix du jeune.

Depuis l'annonce du dispositif à l'été 2005, quatre centres ont été effectivement ouverts à la date du présent avis. D'autres centres sont programmés jusqu'à la fin 2006. À terme, plus de cinquante sites sont prévus pour assurer un bon maillage du territoire. Les effectifs de volontaires pour l'insertion, à hauteur de 450 à la mi 2006, devraient atteindre, suivant la montée en puissance du dispositif, 3 000 à 4 000 fin 2006, sur 10 000 initialement prévus, et 20 000 fin 2007.

Les moyens de financement sont assurés en premier lieu par le ministère chargé de l'Emploi dans le cadre du plan de cohésion sociale. Le budget de l'EPIDe a été fixé à 67 M€ pour 2006. Le coût moyen annuel de fonctionnement par volontaire, intégrant l'allocation mensuelle de 300 €, est de l'ordre de 30 000 € (dont 16 000 € pour les coûts de formation), avec de grandes différences selon la nature des formations suivies. En appliquant le coût prévisionnel annuel par volontaire estimé à environ 29 000 € au nombre de volontaires envisagé à terme chaque année (soit 20 000), nous pouvons ainsi estimer que le coût global du projet sera de plus de 500 M€ par an, sans compter la remise à niveau des infrastructures. Cette estimation ne tient pas compte d'éventuelles économies d'échelle, mais il est probable, *a contrario*, que de nouveaux besoins financiers apparaissent.

Les sites d'implantation sont mis à disposition par différents ministères : Défense, Éducation nationale, Jeunesse et sports, Agriculture. La reconstruction de casernements pour accueillir à terme les 20 000 volontaires pour l'insertion prévus, en l'absence d'infrastructures disponibles, représente un programme de l'ordre de 600 à 700 M€ et a conduit à la création de la société 2IDE (Investissement, infrastructure, Défense, emploi) chargée de porter l'ensemble des investissements nécessaires.

II - LES ENJEUX DE LA RÉUSSITE

Notre analyse est réalisée à un stade où le dispositif est en cours de déploiement, sans que l'on dispose encore de données relatives à la sortie à venir des jeunes concernés sur le marché du travail, ce qui ne permet pas de dresser un bilan en tant que tel. Néanmoins, un certain nombre d'éléments, qui résultent en particulier d'échanges avec les différentes parties concernées, principalement avec les jeunes et le personnel des centres, permettent de dessiner les conditions nécessaires à sa réussite.

A - UNE UTILITÉ SOCIALE LARGEMENT RECONNUE

La première condition de succès du dispositif réside dans la reconnaissance de son utilité par l'ensemble des parties prenantes.

Des discussions avec les jeunes concernés, actuellement en formation, il ressort au moins trois éléments. Ils témoignent tout d'abord d'une grande lucidité quant à leur situation initiale et semblent déceler la nécessité de réintégrer un cursus de réinsertion. Le sentiment de considération retrouvée, grâce à la relation de confiance et de respect instaurée avec l'encadrement, apparaît également fondamental. Prêts à accepter un système contraignant, ils manifestent surtout une volonté réelle de « s'en sortir », d'accéder à un emploi et de retrouver, de ce fait, des perspectives d'avenir. Le soutien de la famille apparaît également comme un facteur important de la réussite de la démarche pour les jeunes qui expriment eux-mêmes parfois une certaine fierté de leurs proches.

Les différentes personnes responsables en centre de l'encadrement des jeunes apparaissent très impliquées. Les anciens militaires y trouvent un intérêt fort en termes d'utilité sociale au service d'un projet auquel ils adhèrent et pour lequel leurs compétences sont mises à profit. Les enseignants sont motivés par un dispositif reposant notamment sur une forte individualisation de l'enseignement et du suivi. Toutefois, il convient de ne pas minimiser le besoin d'assurances légitime de ces personnels s'agissant du développement du dispositif, des budgets alloués, des moyens matériels, mais aussi de leur situation professionnelle, notamment en termes de rémunération, parfois très inférieure à ce qui leur avait été annoncé.

Du côté des acteurs de l'insertion, le dispositif semble être accueilli favorablement au sein des missions locales et du milieu associatif, au regard notamment de la philosophie retenue, intégrant à la fois la dimension du travail comportemental et de la formation professionnelle et permettant ainsi d'envisager des parcours ultérieurs dans des conditions de départ nettement améliorées. Par ailleurs, il importe que le dispositif soit connu et accepté au plan local, au sein de la population comme par les collectivités locales, tant pour l'implantation d'un centre que pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes concernés à la sortie de la formation. Notre assemblée ne peut, à cet égard, que regretter l'absence de débat parlementaire sur ce dispositif, instauré par ordonnance, qui aurait pu favoriser l'émergence d'un consensus politique national et local sur son caractère d'intérêt général.

La réussite de la démarche repose enfin essentiellement sur les branches et les entreprises, au regard des possibilités d'insertion professionnelle offertes. À cet égard, le dispositif représente un intérêt manifeste pour les secteurs en difficultés de recrutement, prêts à accueillir des jeunes à la sortie, disposant à leurs yeux d'une réelle valeur ajoutée en termes de formation pré-professionnelle mais surtout de formation comportementale. Des partenariats ont déjà été

conclus, notamment dans le bâtiment, les travaux publics, la restauration et l'hôtellerie.

B - LES CONDITIONS DU SUCCÈS À ANTICIPER

Trois types de risques apparaissent décelables au regard de l'état actuel de mise en œuvre du programme, qui sont autant d'exigences pour la suite.

En premier lieu, du côté du jeune, les conditions d'une insertion réussie et durable amènent à pointer le risque de décalage entre la vie en centre, à la fois très encadrée et très individualisée, et la vie en société et dans le monde professionnel, afin d'appréhender les difficultés liées à un « atterrissage » trop brutal. Un autre écueil doit être évité, celui de la stigmatisation possible des jeunes issus du dispositif. S'ils semblent plutôt bénéficier d'une image positive, en raison notamment de l'aspect comportemental de la formation, la perception des jeunes pourrait rester marquée davantage par la définition du public visé qui les caractérise à l'entrée que par le bénéfice de la formation.

La dimension comportementale de la formation doit, à cet égard, être considérée non comme une fin en soi mais bien comme un des trois axes indissociables du projet pédagogique au service d'une insertion professionnelle réussie. Par ailleurs, au-delà de l'évaluation individualisée assurée pendant la période de formation, la question primordiale pour la réussite de l'insertion est celle du suivi du jeune dès la sortie immédiate du centre et pendant un temps donné. Si cette nécessité est reconnue par tous les acteurs, ses moyens n'apparaissent pas, en revanche, encore clairement définis. Outre l'accès à l'emploi, l'importance d'un suivi concerne très concrètement la possibilité pour le jeune d'avoir notamment un logement à la sortie du centre, certains étant en rupture avec leur famille, voire sans domicile fixe.

En second lieu, du côté des administrations, la question de la viabilité du dispositif soulève plusieurs interrogations importantes. Ainsi, bien que le dispositif soit interministériel, le ministère de la Défense a, de fait, une place à part, en tant qu'initiateur du dispositif et superviseur de son développement et de sa communication. Surtout, il s'avère être le promoteur naturel du projet dans la mesure où le dispositif repose en premier lieu sur la valorisation de la compétence des anciens militaires. Cependant, l'insertion professionnelle des jeunes, objectif affirmé du dispositif, pose la question de la responsabilité du programme auprès du ministère chargé de l'Emploi et du rôle de chacune des administrations concernées, y compris l'Éducation nationale et la Jeunesse et les sports.

S'agissant de la dimension financière du projet, elle paraît constituer aujourd'hui la plus grande difficulté, de nature même à compromettre le développement et la pérennisation du dispositif. Il existe une sorte de hiatus entre le projet et la réalité, les moyens prévus, en termes de rémunérations des intervenants ou de prise en charge des formations, restant pour le moment en deçà de ce qui est nécessaire et de ce qui avait été annoncé. Les incertitudes en

résultant sur le plan de la gestion des ressources humaines risquent, à terme, d'être préjudiciables au recrutement et à la fidélisation des encadrants.

En troisième lieu, du côté des partenaires professionnels et sociaux, l'intérêt durable du milieu économique pour le dispositif comporte une série d'interrogations. La question se pose ainsi de savoir si l'argumentaire auprès des entreprises, fondé essentiellement sur l'aspect comportemental, suffira à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes en difficulté. Par ailleurs, on ne peut écarter le risque d'absence de débouchés dans certains bassins d'emploi ou dans certaines professions. Il importe également de s'assurer de l'intérêt pérenne des secteurs visés, ainsi que de l'adhésion d'autres secteurs non soumis à des difficultés de recrutement.

Enfin, le rôle des services publics et des collectivités territoriales reste aujourd'hui limité, notamment en ce qui concerne la région, pourtant acteur de premier plan en matière de formation professionnelle et de politique de développement économique.

CHAPITRE II

RÉUSSIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES PAR LA « DÉFENSE 2^{ème} CHANCE »

Quatre axes nous semblent devoir guider aujourd'hui les responsables du projet. En premier lieu, nous considérons essentiel d'affirmer la nécessité d'un engagement national reconnaissant l'utilité sociale de la « Défense 2^{ème} chance ». Le programme nous apparaît, en effet, insuffisamment connu et reconnu à ce stade, ce qui peut obérer son inscription dans le temps. Il s'agit ensuite de construire avec les jeunes les moyens de leur insertion, ce qui suppose un certain nombre d'aménagements au dispositif actuel. Le troisième axe de propositions vise à mobiliser l'ensemble des acteurs économiques pour assurer l'accès à l'emploi, dans une perspective d'obligation de résultats. Enfin, sont formulées des propositions visant à assurer la viabilité même du dispositif, dont l'assise financière apparaît beaucoup trop fragile.

I - AFFIRMER LA NÉCESSITÉ D'UN ENGAGEMENT NATIONAL

Répondant à un besoin très particulier en direction d'un public confronté à des difficultés importantes, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » ne saurait être considéré comme la panacée en matière d'insertion des jeunes concernés, tant il importe que les politiques de droit commun prennent pleinement en charge cette problématique. Ce préalable étant affirmé, il apparaît nécessaire de donner au dispositif toutes les conditions de réussite. Des jeunes sont aujourd'hui impliqués et en attendent beaucoup. Ils ne peuvent être déçus. Il s'agit donc de s'interroger sur les conditions de la pérennité même du dispositif, avant d'envisager la question de sa réussite en termes d'accès à l'emploi, ce qui suppose un engagement réel et un très large consensus national qui va au-delà de la seule communication sur le projet.

A - INSCRIRE LE DISPOSITIF DANS LE CADRE DES POLITIQUES DE PRÉVENTION ET D'INSERTION

Le dispositif « Défense 2^{ème} chance » répond à un besoin réel de prise en charge des jeunes en difficulté et apporte une réponse nouvelle grâce à la formation délivrée, notamment au plan comportemental, dans l'objectif d'accéder à un emploi. Les premiers jeunes volontaires pour l'insertion semblent porter un regard très positif sur le projet. Cette même appréciation est partagée par les encadrants et les différents acteurs impliqués. Notre assemblée reconnaît pleinement l'intérêt de cette démarche qui répond à un enjeu social de première importance par un système innovant.

Pour autant, les problèmes auxquels il répond sont des enjeux lourds qui nécessitent plus largement des politiques de prise en charge des difficultés des jeunes. Ce dispositif ne peut en aucun cas être la réponse unique à la situation de la jeunesse en difficulté d'insertion. Il doit venir en appui de politiques plus structurelles, dotées des moyens correspondants d'abord en termes de prévention, au plan scolaire et social, et d'insertion, en termes d'emploi. Il importe donc que les liens soient établis avec ces politiques de droit commun, sans créer des circuits spécifiques ou des dispositifs *ad hoc* à l'issue de la période de formation en centre, qui doit être considérée comme une possibilité de combler des retards. Le dispositif a une vocation de remise à niveau pour créer les conditions durables d'accès à l'emploi. Il s'agit donc surtout de connecter l'ensemble des acteurs et dispositifs en présence.

B - FAVORISER UNE ADHÉSION NATIONALE SUR UN ENJEU SOCIAL MAJEUR

L'insertion professionnelle des jeunes confrontés dès leur entrée dans la vie d'adulte à une possible situation d'échec constitue un enjeu national en termes de cohésion sociale. Il est donc impératif que le dispositif réussisse. Les annonces doivent être tenues quant à la pérennisation du dispositif et au réel débouché sur un emploi. Il serait particulièrement dommageable pour les jeunes et pour la collectivité qu'ils soient confrontés à une nouvelle expérience négative. Les conséquences en seraient particulièrement graves et ne doivent pas être minimisées.

L'utilité sociale du dispositif doit, en conséquence, être reconnue au plan national et local comme un des facteurs prépondérants de sa réussite. Les encadrants doivent avoir l'assurance de ce consensus politique garantissant la viabilité du dispositif. Les entreprises partenaires doivent également être assurées que leur engagement se réalise dans un cadre reconnu et accompagné par les acteurs politiques à tous les niveaux.

Au-delà de ce consensus local et afin de l'appuyer, il apparaît fondamental que la représentation nationale puisse se prononcer sur cette politique. À défaut d'un débat national à son lancement, le dispositif ayant été mis en œuvre par ordonnance, un rapport annuel devrait être présenté au Parlement afin d'en suivre le développement, mais aussi d'apprécier les évolutions nécessaires ainsi que les moyens nouveaux qui s'imposeraient.

Les aléas d'ordre politique ne sauraient interférer tant il est essentiel qu'un consensus visible témoigne d'un réel engagement de tous à tous les niveaux de décision.

II - CONSTRUIRE AVEC LES JEUNES LES MOYENS DE LEUR INSERTION

A - TOUCHER LE PUBLIC LE PLUS CONCERNÉ PAR UN BESOIN D'INSERTION

- Mieux diffuser l'information pour tous les jeunes potentiellement concernés et sur l'ensemble du territoire

Les voies d'information et de recrutement existant à ce jour reposent principalement sur les JAPD ainsi que, pour partie, sur les missions locales. Or, si les JAPD assurent, de fait, l'information auprès de la quasi exhaustivité d'une tranche d'âge de jeunes chaque année, les missions locales n'y sont véritablement sensibilisées que dans la mesure où elles se trouvent en contact plus ou moins étroit avec un centre implanté à proximité. Par ailleurs, certains jeunes, pour des raisons diverses, peuvent se trouver hors de ces deux circuits d'information. Enfin, en l'état actuel de sa phase de déploiement, le dispositif ne couvre pas la totalité du territoire.

C'est pourquoi, sous réserve de la montée en charge du dispositif, il importe de veiller à ce que tous les jeunes confrontés à des difficultés, allant de l'échec scolaire qu'ils ont connu par le passé à un risque de marginalisation sociale, puissent avoir connaissance de l'existence du dispositif, des modalités particulières de la formation ainsi que des conditions d'accès à proximité de leur domicile. Les relais d'information que peuvent constituer les associations œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle ou les collectivités territoriales, en particulier au niveau des mairies, doivent pouvoir être mobilisés en ce sens. *A contrario*, il ne semble pas pertinent de développer une communication de ce type dans les collèges et lycées. En effet, pour les jeunes encore scolarisés, l'identification de difficultés scolaires et sociales doit conduire à privilégier des voies adaptées permettant la réussite scolaire et l'orientation adéquate.

- Éviter la « déperdition » entre la détection et l'entrée effective en centre

Les délais entre la détection et la date d'entrée effective dans un centre, de l'ordre parfois de plusieurs mois, entraînent une désaffection non négligeable de jeunes qui apparaissent pourtant intéressés au départ. Il importe, en premier lieu, de réduire autant que possible ces délais. Il convient, par ailleurs, de chercher les moyens de prendre en charge ces jeunes, par l'activation de différents relais, tels que les missions locales, afin de conserver le lien entre le jeune et le dispositif et, le cas échéant, d'optimiser le temps d'attente en organisant un travail d'accompagnement avec la perspective de l'entrée prochaine dans un centre de l'EPIDE.

- Envisager l'allongement de la tranche d'âge d'accueil dans le dispositif

Le programme « Défense 2^{ème} chance » s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 21 ans. Le Conseil comprend les raisons qui ont conduit à fixer l'âge minimum d'entrée dans le dispositif à 18 ans, dans la mesure où il importe de s'adresser à des jeunes adultes, en capacité de prendre des décisions et d'assumer leur responsabilité individuelle. Pour autant, notre assemblée considère que l'ouverture du dispositif aux jeunes ayant 23 ans au moment de l'entrée mérite d'être expérimentée, permettant ainsi d'offrir une opportunité d'insertion professionnelle à un public plus large et de combler la prise en charge de cette tranche d'âge non éligible à des dispositifs ayant la même vocation. Cette proposition suppose toutefois de vérifier que, de fait, l'élargissement du public à des jeunes plus âgés ne pose pas de difficultés en termes d'homogénéité du groupe du point de vue de la maturité.

- Penser l'accès au dispositif pour tous les jeunes, sans condition de nationalité, résidant en métropole

Le dispositif s'adresse, aux termes de l'ordonnance et de ses décrets d'application, aux jeunes en situation d'échec scolaire ou en voie de marginalisation sociale, dès lors qu'ils sont résidents en France. Le recrutement, dans la mesure où il s'opère initialement par le biais principal des JAPD, concerne dans les faits les jeunes de nationalité française.

La question se pose cependant de la situation des jeunes de nationalité étrangère résidant depuis un certain temps sur le territoire national, qui pourraient se porter candidats par la voie des missions locales ou d'autres réseaux. Rien ne semble interdire, au regard des textes juridiques - qui recouvrent toutefois une certaine ambiguïté -, l'accueil de ces jeunes dans les centres « Défense 2^{ème} chance » qui pourraient représenter une possibilité réelle d'insertion professionnelle pour ce public touché également par l'absence de qualification professionnelle, bien que le ministère de la Défense ne semble pas avoir envisagé d'élargir l'accès au dispositif pour ces jeunes. Il semble important que ces jeunes ne vivent pas l'impossibilité d'avoir accès à ce parcours comme un facteur supplémentaire de leur exclusion sociale et que, de fait, la question de la nationalité ne soit pas un obstacle.

- Conserver le dispositif SMA en Outre-mer en lui donnant les moyens adaptés

Le programme « Défense 2^{ème} chance » s'est fortement inspiré du SMA en Outre-mer, fort d'une expérience de plus de 45 ans, dont il constitue une transposition en métropole. À ce sujet, notre assemblée rejoint l'analyse fondée sur les différences de contexte et de conditions historiques, politiques et socio-économiques qui justifient le choix d'un statut civil s'agissant des volontaires pour l'insertion, et non du statut militaire.

Le Conseil s'est montré particulièrement intéressé par le fonctionnement du dispositif ultramarin et son bilan positif largement partagé, au regard du consensus et de la mobilisation des élus d'Outre-mer lors de la suspension de la conscription, mais aussi des évaluations dressées dans les rapports parlementaires relatifs au SMA et du fort taux d'insertion à la sortie. Même s'il n'entre pas directement dans le champ de sa réflexion, le SMA semble devoir être analysé en détail et conforté dans ses missions d'insertion professionnelle, alors même que les efforts de rigueur budgétaire exigés risquent à terme d'être dommageables non seulement à son fonctionnement, mais aussi à sa philosophie propre. Il importe que le SMA puisse répondre à tous les besoins d'ajustements ou de réactualisation du dispositif nécessaires au regard des évolutions du contexte économique et social de chaque département ou territoire d'Outre-mer.

B - CONJUGUER DEUX APPROCHES INDISSOCIABLES ENTRE LES JEUNES ET LE DISPOSITIF

1. Rendre les jeunes acteurs de leur insertion

- Conserver et renforcer le volontariat à chaque étape

Ouvrir le dispositif aux seuls majeurs conduit à pouvoir exiger le réel volontariat du jeune dès son souhait de s'inscrire dans la démarche. À cet égard, un accompagnement avant l'entrée dans le centre devrait permettre de valider et conforter pour le candidat ce choix personnel et volontaire, en plus d'éviter l'abandon précoce du jeune. La connaissance des contraintes liées à la vie en internat et de la philosophie du dispositif donne encore plus de valeur à la démarche volontaire des jeunes concernés sachant que leur adhésion pleine et entière au dispositif de formation constitue l'une des conditions de la réussite de l'insertion.

Ce principe de volontariat doit également être réaffirmé tout au long de la formation. En effet, le choix fait par les centres de proposer des formations en lien direct avec les secteurs en difficultés de recrutement ne doit pas contraindre les jeunes à intégrer automatiquement ces filières si leur intérêt les porte vers d'autres métiers. Cela nécessite de pouvoir élargir l'éventail des débouchés professionnels, aussi bien pour les garçons que les filles, au travers d'un partenariat avec les secteurs professionnels concernés, tout en conservant un souci de crédibilité dans les perspectives offertes. Des regroupements géographiques pourraient être envisagés pour optimiser la formation de certaines filières spécifiques.

- Organiser les transitions vers les réalités de la vie sociale

Le système d'internat encadrant la formation dans les centres permet, en séparant pour un temps le jeune de son environnement, d'intervenir plus efficacement sur la formation. Cependant, le succès tient aussi à la pérennisation des changements du comportement en dehors du centre qui constitue à certains égards un cadre protecteur. Cela impose de travailler dans la durée la transition

vers les réalités de la vie sociale et les difficultés éventuelles du monde extérieur. Si la coupure doit sans doute être marquée lors de l'entrée dans le centre, en revanche, la sortie doit être envisagée avec un accompagnement dans le temps.

2. Accompagner les jeunes dans toutes les dimensions de l'insertion

- Assurer un suivi global pendant la formation

La triple composante de la formation, portant sur les aspects scolaires, comportementaux et professionnels, nécessite une concertation et une coordination permanentes entre les encadrants de contact, les enseignants et les autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle afin d'assurer tout à la fois une cohérence et une complémentarité entre les différents éléments du système en vue d'une plus grande efficacité. Cette condition apparaît fondamentale pour la réussite du cursus reposant sur l'interdépendance de ces trois approches. Au-delà, il semble indispensable de pouvoir intégrer une prise en charge plus globale du jeune, avec l'appui notamment de travailleurs sociaux, de psychologues et de personnels médicaux qui font aujourd'hui défaut alors que leur rôle est important.

Dans l'hypothèse où un jeune rencontrerait une difficulté dans un centre donné, il conviendrait d'envisager la possibilité de le réorienter vers un autre centre avant une sortie complète du dispositif ou, à défaut, vers une autre formation.

- Favoriser la participation à des missions d'intérêt général au service de la population

À l'instar de ce qui est pratiqué dans le cadre du SMA, la participation à des missions d'intérêt général sur le territoire au service de la population devrait permettre de faire naître ou consolider le sentiment d'utilité sociale. De même le regard de la population sur ces jeunes pourrait connaître une évolution positive, au travers de leur action au service de la collectivité. Une telle démarche, inscrite dans le cadre du dispositif « Défense 2^{ème} chance » pendant la période de formation, mériterait d'être expérimentée en ce qu'elle constituerait un facteur important d'accélération de changement de comportement et de confiance en soi et pourrait être valorisée auprès de la population. Il pourrait s'agir d'activités au sein d'associations, qui ne seraient pas limitées à des gestions de catastrophes naturelles mais permettraient de réaliser des actions d'intérêt général.

- Organiser un tuilage à la sortie et un suivi dans le temps

Si la période de formation au sein du centre a permis au jeune de construire un projet et d'accéder au monde de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un emploi direct ou d'une formation, il convient d'assurer les suites positives de la démarche dans le temps et de ne pas laisser le jeune livré à lui-même à la sortie. Il importe, dès lors, de prévoir un accompagnement personnalisé sur la durée pour aider le jeune dans l'acquisition progressive de son autonomie. C'est la raison pour laquelle il apparaît nécessaire de désigner un référent, soit parmi les personnels du centre

ou des missions locales, soit encore au sein de l'entreprise d'accueil, chargé de faire un point régulier avec le jeune sur les conditions de son insertion professionnelle et des difficultés éventuelles rencontrées. Il est important que le référent travaille en étroite collaboration avec les différents acteurs du dispositif, y compris avec le monde associatif.

Dans une logique de sécurisation des parcours dès le début de la vie professionnelle, un droit de retour dans le centre pourrait être octroyé pour permettre au jeune de bénéficier de certains modules de formation, dans le cas où le contrat de travail conclu à l'issue de la période de formation aurait pris fin, soit parce que le contrat était à durée déterminée, soit en raison de difficultés spécifiques rencontrées par le jeune.

- Prendre en compte les difficultés d'environnement social pour optimiser les chances d'insertion professionnelle

Certains jeunes sont confrontés à un ensemble de difficultés d'ordre familial ou social allant de la rupture avec leur famille à l'absence de logement. Leur insertion professionnelle ne peut être envisagée sans la prise en compte des différentes composantes de leur environnement, en particulier celle de leur autonomie par rapport au logement ou encore celle de leur mobilité pour accéder à leur futur lieu de travail. Il apparaît, dès lors, essentiel d'élaborer un diagnostic social des jeunes dès leur arrivée dans le centre afin de pouvoir anticiper les réponses à apporter à la sortie, ce qui renforce la nécessité de la présence de travailleurs sociaux au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

À cet égard, il semble pertinent de prévoir un partenariat notamment avec les foyers de jeunes travailleurs et d'envisager des aides facilitant l'obtention d'un logement en particulier au travers de la garantie des loyers, sur le modèle du système Loca-pass.

Enfin, la question du passage du permis de conduire pendant la période de formation doit trouver des réponses car elle constitue un enjeu essentiel pour l'autonomie du jeune. En ce sens, outre la participation, notamment financière, de certains secteurs professionnels en fonction des métiers concernés, il conviendrait d'envisager la mise en place de mesures particulières permettant la préparation et le passage du permis dans les centres « Défense 2^{ème} chance » par des militaires ou anciens militaires.

III - MOBILISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS ÉCONOMIQUES : UNE OBLIGATION DE RÉSULTATS

A - COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES ATOUTS DU DISPOSITIF

- Mettre en place les moyens d'une information au niveau national et local

Le programme « Défense 2^{ème} chance » est encore assez peu connu en raison de sa jeunesse et peut faire l'objet d'interprétations malencontreuses faute

d'une communication suffisante. L'intitulé proche des « écoles 2^{ème} chance » peut créer une confusion, ou encore le terme « Défense » peut laisser penser qu'il s'agit d'un système visant l'orientation vers l'Armée. Il est donc essentiel que le dispositif fasse l'objet d'une information à la fois claire et largement diffusée.

À cet égard, la stratégie de communication doit être précisée, tant au niveau national que local. Au niveau national, il semble important que le dispositif soit appuyé par une communication à la fois large auprès du grand public pour faire connaître et banaliser le dispositif, et ciblée en direction des acteurs clés tels que les représentants nationaux dans les champs économiques et sociaux (branches professionnelles, missions locales). Au niveau local, des initiatives ciblées doivent être organisées dans les bassins d'emploi, telles que des journées portes ouvertes dans les centres ou des réunions d'information en lien avec les communes pour diffuser l'information auprès de la population et des entreprises. La presse locale doit également être tenue régulièrement informée afin d'être en capacité de donner des éléments en continu sur le dispositif et non seulement au moment de la création d'un centre. Une initiative permettant une prise de parole des jeunes sous la forme d'articles diffusés à échéance régulière, suivant les différents stades de leur formation serait ainsi intéressante, à l'instar de ce que certains quotidiens ont fait avec des jeunes vivant dans les banlieues.

- Valoriser les atouts des jeunes formés

La communication sur le dispositif auprès des entreprises est essentiellement axée sur la formation comportementale. Si celle-ci semble être, en effet, une réponse à de réelles attentes des entreprises, elle mériterait d'être complétée par un argumentaire plus large, favorisant une attractivité encore supérieure. Aussi, semble-t-il très important de communiquer non seulement sur la formation acquise, mais aussi sur la motivation des jeunes concernés. Volontaires pour entrer dans un dispositif contraignant, ils ont compris que la voie de leur insertion globale était l'accès à l'emploi. Leurs aspirations en termes d'emploi sont extrêmement fortes et se traduiront indéniablement par un investissement dans le premier emploi. Ces jeunes ont désormais un projet et sont demandeurs de trouver le support pour le réaliser grâce à un débouché en entreprise. La meilleure façon de communiquer de la sorte sera très probablement de donner la parole aux jeunes eux-mêmes, lorsque la première génération sera sortie du dispositif et pourra avoir un rôle d'« ambassadeur » de la « Défense 2^{ème} chance », auprès des jeunes, mais aussi des entreprises. Des interventions ponctuelles d'adultes issus des quartiers et ayant réussi professionnellement pourraient, par ailleurs, enrichir la formation sous forme de témoignages.

B - SUSCITER L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

Il apparaît essentiel d'affiner la stratégie actuelle de l'EPIDe à l'égard des entreprises, selon les secteurs et leur situation en termes d'emploi. Si l'intérêt des secteurs n'est pas homogène, toutes les entreprises, à commencer par les grands groupes, peuvent toutefois avoir un intérêt à s'engager dans une démarche revêtant un enjeu social de cette importance. Le lancement des chartes de la diversité a suscité un certain engouement notamment en raison de l'image qui y est attachée. Un soutien à une politique nationale en faveur des jeunes les plus éloignés de l'emploi devrait, *a fortiori*, intéresser les entreprises.

1. Établir un partenariat avec les secteurs ayant des besoins de recrutement

- Mettre en place un réseau dans et au-delà des bassins d'emploi

La liste des secteurs ayant des besoins de recrutement non couverts est connue au plan national (bâtiment, travaux publics, restauration, etc.) et fait l'objet de plusieurs mesures visant à favoriser l'embauche telles que le ciblage récent de ces secteurs pour les travailleurs venant des pays de l'Europe de l'Est. Ces secteurs sont approchés par l'EPIDe, mais il ne semble pas qu'il y ait à ce stade l'identification d'une véritable cartographie mettant en relation les besoins de ces secteurs et les projets de création des centres. Un réseau véritable doit être réalisé au plan national afin d'être décliné plus facilement localement. Il faciliterait grandement le travail des directeurs de centre auprès des entreprises du bassin d'emploi, en doublant l'information auprès des entreprises par le canal professionnel de la branche, ou du groupe le cas échéant.

- Envisager des modes de participation de ces secteurs au dispositif

Les secteurs en difficultés de recrutement trouvent un intérêt direct dans le dispositif. Les représentants de certains secteurs entendus devant la section du travail l'ont clairement déclaré. Il apparaît donc opportun de solliciter ces secteurs afin que leur implication dans le dispositif pendant la formation, et non seulement à l'issue, soit plus forte.

En ce sens, l'aide au financement des permis de conduire devrait être prise en charge soit dans le cadre d'un accord avec les branches concernées et les groupes au niveau national, soit dans le cadre d'accords avec les entreprises implantées localement. Ceci ne semble d'ailleurs pas irréaliste dans la mesure où la fédération française du bâtiment a mis en place des aides permettant d'offrir aux jeunes recrutés 650 € pour financer le permis de conduire et jusqu'à 4 000 € pour l'achat du premier véhicule au taux de 1 % remboursable sur quatre ans. En outre, il apparaît nécessaire de réfléchir aux moyens de faire contribuer davantage les secteurs concernés à la formation pré-professionnelle délivrée au centre. Une convention pourrait être conclue afin que la rémunération des intervenants de la formation professionnelle soit prise en charge par les branches concernées.

- Travailler sur l'image et la réalité de ces métiers

La difficulté de recrutement de ces secteurs est liée à un problème d'image qu'il convient d'analyser sous deux aspects. D'une part, l'image négative des jeunes pour certains métiers peut être liée à des facteurs subjectifs, tels que l'histoire de ces métiers, le discours social à leur égard, la dévalorisation des métiers manuels. Il convient, dès lors, de contrebalancer cette perception par les aspects positifs que les branches peuvent mettre en avant, tels que la contribution à la réalisation d'ouvrages et la fierté du travail réalisé. Des initiatives de communication réalisées par ces branches apparaissent très utiles et permettent de revenir sur les représentations négatives. En dehors de ces initiatives, un rapprochement pourrait avoir lieu sous forme de convention entre l'EPIDE, les chambres consulaires et les organisations professionnelles pour instaurer des visites d'entreprises ou la présentation de témoignages de professionnels valorisant leurs parcours dans le cadre des formations dispensées dans les centres, à l'instar de ce qui se pratique dans le bâtiment avec « artisans messagers ».

D'autre part, l'image de ces secteurs peut aussi être liée à la pénibilité des conditions de travail et à des rémunérations peu attractives. Ces aspects doivent être pris en compte et ne peuvent être occultés par un discours portant sur la seule image.

Enfin, il apparaît nécessaire d'affirmer que le parcours de formation d'un jeune ne peut être interrompu si une entreprise propose une offre à court terme. Il convient de donner toute sa solennité à ce message, en demandant aux entreprises de s'engager en ce sens et en évitant que certaines offres de court terme perturbent le bon déroulement de la formation jusqu'à son terme.

2. Rechercher les moyens d'un intérêt des autres entreprises et branches

- Réfléchir à des mesures incitatives

Le dispositif favorise logiquement l'orientation des jeunes vers les secteurs en difficultés de recrutement qui sont les plus à même d'offrir des débouchés à l'issue de la formation. Toutefois, la philosophie est bien de respecter le choix du jeune et de l'inciter à développer un projet. Ce second volet doit faire l'objet d'une attention particulière. Il ne saurait s'agir de bercer les jeunes d'illusions en les laissant s'orienter vers des secteurs qui ne leur ouvriraient pas leurs portes par la suite compte tenu de leur faible niveau de qualification ou qui n'ont pas de besoin global de recrutement.

Il semble néanmoins important de permettre une orientation vers des secteurs autres que les métiers en tension, si une motivation forte est décelée et mérite d'être suivie. Dans cette perspective, des moyens d'incitation doivent être trouvés dans la mesure où l'argumentaire ne peut être équivalent à celui qui est développé à l'égard des secteurs en difficultés de recrutement. Si la formation comportementale peut également séduire, elle doit être accompagnée d'autres

éléments. Ainsi, le temps de formation pourrait être pris en charge par l'État à l'issue de la formation en centre pendant une durée à déterminer permettant l'acquisition de savoirs plus approfondis. En outre, il semble important de développer les liens avec les dispositifs de droit commun existant en termes d'allègements de cotisations sociales.

Notre assemblée estime, en revanche, qu'il serait inopportun de créer un dispositif spécifique d'exonérations. L'orientation souhaitée est bien, pour ce point comme les autres, de rattacher le plus possible ce dispositif aux mesures de droit commun en termes d'insertion et d'emploi.

- Veiller à l'orientation des jeunes femmes

La question de l'orientation des jeunes femmes doit faire l'objet d'une attention spécifique. La majorité des métiers actuellement approchés sont des métiers de fait plutôt masculinisés aujourd'hui. Il convient bien sûr de veiller à ce que les jeunes femmes puissent avoir le même accès que les jeunes hommes à ces débouchés. Mais il est clair que certains restent moins évidents soit parce que les jeunes femmes s'y orientent moins naturellement, soit parce que les entreprises sont moins prêtes à les recruter.

Il convient donc de veiller à une diversité de métiers permettant de prendre en compte cette problématique. Par exemple, le développement des contacts avec le secteur de l'aide à domicile doit ainsi être recherché afin de répondre à une attente réelle des jeunes femmes rencontrées en centre. Une attention particulière devra alors être portée aux modes de recrutement et de formation vers ces filières compte tenu de la spécificité des publics concernés.

3. Engager des partenariats avec l'artisanat et les TPE

- Réfléchir aux modalités particulières d'insertion dans les Très petites entreprises (TPE)

À ce stade, les centres peuvent difficilement développer leur communication et leur recherche de débouchés en « démarchant » les petites entreprises au cas par cas. Par ailleurs, il peut sembler plus difficile d'orienter un jeune vers une structure où il sera peut-être le seul salarié alors qu'il nécessite encore de construire ses repères professionnels, même si la tradition de l'artisanat peut contribuer à une prise en charge accompagnée du jeune.

Les petites entreprises représentent pourtant un vivier de recrutement qu'il convient de ne pas négliger. Il apparaît donc nécessaire de trouver le relais permettant de faire le lien entre les centres et ces entreprises. Les organisations professionnelles concernées ainsi que les chambres consulaires doivent être approchées par l'EPIDE en ce sens.

4. Associer les partenaires sociaux au dispositif

- S'appuyer sur leurs compétences pour l'organisation et le suivi du dispositif dans les entreprises et les branches

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont, à ce stade, hors de la conception et du suivi du dispositif. Lorsque les jeunes sortiront des centres et intégreront les entreprises, il semble pourtant important qu'au minimum une sensibilisation ait été faite à l'égard des syndicats.

Plus largement, les organisations syndicales doivent prendre toute leur place dans le dispositif tant au niveau national, dans les différents organismes auxquels elles siègent, qu'au niveau de l'entreprise afin notamment de favoriser l'accès des jeunes à la formation professionnelle après leur embauche.

Il semblerait, par ailleurs, utile qu'une information sur la vie au travail et le rôle des syndicats soit réalisée par eux-mêmes lors de la formation dans son volet civique, qui a déjà permis des échanges avec des associations.

C - UTILISER LES CAPACITÉS DU SECTEUR PUBLIC

- Utiliser le potentiel du secteur public en termes de stages et de formation

Le secteur public en tant qu'employeur est à ce jour totalement absent du programme. Si l'orientation première est bien de favoriser l'accès à l'emploi dans le secteur privé, il semble important d'ouvrir des perspectives dans le secteur public pour au moins deux raisons. D'une part, il s'agit de témoigner d'une forme d'exemplarité en favorisant une politique d'insertion dans le recrutement. D'autre part, certains jeunes peuvent aspirer à des métiers relevant de la sphère publique et il serait assez paradoxal de ne pas leur offrir cette opportunité.

L'implication minimale du secteur public pourrait être d'offrir des périodes de stage aux jeunes concernés, par exemple en observation aux guichets de préfecture ou en mairie, ou en situation de travail dans certains services techniques comme ceux des directions départementales de l'équipement ou des établissements hospitaliers. Il s'agirait de favoriser une première immersion professionnelle pendant la période de formation en centre.

- Mettre à profit les possibilités offertes par les voies de recrutement dans les fonctions publiques et le secteur public

Des exceptions au principe du recrutement par concours existent aujourd'hui. Elles permettent de favoriser des entrées que le concours aux critères parfois trop académiques ne permettrait pas. Ces dispositifs doivent être envisagés comme des débouchés possibles et faire l'objet de préparation. À cet égard, le Parcours d'accès aux carrières de la Fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) doit être mobilisé. Le PACTE est, en effet, un mode de recrutement sans concours dans la Fonction publique pour des emplois

de catégorie C, qui s'adresse notamment aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue. Il s'agit d'un « parcours » alliant le travail en administration et la formation, au terme duquel le jeune peut être titularisé. Compte tenu du public visé, il serait pertinent d'envisager une passerelle entre la formation « Défense 2^{ème} chance » et le PACTE pour les jeunes intéressés par la Fonction publique mais dont le niveau ne permet pas de se présenter directement à un concours.

En outre, les entreprises publiques doivent être approchées par l'EPIDe afin d'envisager des recrutements directs de jeunes à l'issue de leur formation en centre, à l'instar de ce que propose déjà La Poste.

- Permettre pour certains l'intégration dans les armées

L'objectif du dispositif est clair : il s'agit de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi civil. L'EPIDe a donc logiquement pour politique de délivrer un discours aux jeunes levant toute ambiguïté à l'égard de ceux qui penseraient entamer par ce biais une carrière dans les armées. Si cet axe semble devoir être suivi, il gagnerait à être quelque peu nuancé. Certains jeunes peuvent, en effet, développer une motivation réelle au contact des anciens militaires qu'il serait regrettable de rejeter systématiquement, d'autant que des besoins de recrutement existent aussi à faible niveau de qualification dans les armées. Sans en faire une issue privilégiée, il semble souhaitable de ne pas interdire cette voie et d'envisager des possibilités de recrutement dans les armées.

D - CONSTRUIRE UN PARTENARIAT DURABLE EN MOBILISANT LE TISSU LOCAL ET EN CONSTITUANT UN RÉSEAU

Au-delà des acteurs immédiatement en contact, à savoir le centre et l'entreprise potentielle d'accueil, il apparaît indispensable de constituer un réseau solide autour du dispositif. L'information doit, en effet, être largement relayée afin d'élargir le champ des possibles du point de vue des recrutements et d'assurer que des relais peuvent être envisagés dans le cas où une offre d'emploi prévue se révélerait *in fine* défailante.

1. Agir en synergie avec l'ensemble des autres acteurs

- Mobiliser les chambres consulaires

Les chambres consulaires doivent être des partenaires du dispositif. Elles peuvent, en effet, constituer d'excellents intermédiaires d'un côté pour faire connaître le dispositif auprès des entreprises et de l'autre pour renseigner les centres sur les perspectives de recrutement à anticiper sur un bassin d'emploi donné.

- Renforcer la place et la responsabilité des collectivités territoriales

Les collectivités territoriales semblent insuffisamment impliquées dans le développement du dispositif. À cet égard, il nous apparaît essentiel que les régions s'impliquent de deux points de vue au moins. S'agissant de la formation professionnelle, compétence qui relève de leur responsabilité, les formations pré-professionnelles réalisées dans le cadre de la « Défense 2^{ème} chance » doivent être inscrites dans le cadre de la programmation régionale en termes de formation.

Par ailleurs, il apparaît indispensable qu'une réponse soit trouvée en ce qui concerne les modalités de paiement des transports des jeunes lors de leurs trajets du week-end. Cette question devrait, à terme, se poser au seul plan régional, en raison du déploiement des centres sur l'ensemble du territoire, qui évitera des trajets plus longs et dont l'éventuelle prise en charge serait alors à négocier avec la SNCF dans le cadre de sa politique sociale en essor. S'agissant des transports intra-régionaux, l'EPIDe devrait envisager un partenariat avec les régions.

Les départements, en tant que responsables de l'insertion sociale, devraient également être associés au dispositif. Leur premier rôle pourrait se situer pendant la formation en mettant à disposition des centres un travailleur social de référence qui pourrait réaliser le diagnostic social et suivre le jeune sur les aspects d'insertion sociale à la sortie, notamment en termes de logement. À la sortie, il s'agirait également que les départements prennent en compte le dispositif « Défense 2^{ème} chance » dans leur politique d'insertion.

Enfin, les communes, acteurs de proximité, doivent s'impliquer lorsqu'un centre existe sur le territoire afin d'être des vecteurs d'information, facilitateurs de la bonne compréhension du dispositif pour tous les acteurs et pour la population.

- Formaliser et développer le partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion

Le réseau de l'emploi doit être impliqué dans la mesure où il s'agit de faire le lien avec les acteurs de droit commun. Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ANPE, missions locales, Plans locaux d'insertion par l'économie (PLIE), AFPA, GRETA et CFA sont autant d'acteurs indispensables.

Les GRETA, dans leur mission d'accompagnement à la formation des adultes, disposent des compétences nécessaires, mais des moyens organisationnels, financiers, et en ressources humaines doivent être identifiés pour permettre leur participation à ce dispositif. Plus globalement, des financements complémentaires pourraient trouver des réponses auprès des OPCA, sous réserve de leurs possibilités de financement, et des Conseils régionaux dont la compétence en matière de formation a été renforcée.

Les acteurs de l'insertion par l'activité économique devraient également être parties prenantes dans le dispositif. Les régies de quartier, les associations intermédiaires, les chantiers d'insertion, ainsi que les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion offrent, en effet, la possibilité de périodes de travail avec un encadrement important et constituent ainsi un sas vers le marché du travail. S'il ne s'agit pas de cumuler des périodes intermédiaires pour le jeune à sa sortie du centre, mais bien de permettre son accès à un emploi stable le plus rapidement possible, il semble que ces structures doivent être associées en ce qu'elles peuvent favoriser une transition pour les jeunes qui en auraient le plus besoin.

- S'appuyer sur les capacités et l'expérience du milieu associatif

Les jeunes visés par le dispositif sont confrontés à des problématiques que connaît souvent bien le réseau associatif de proximité dans les quartiers. Il serait regrettable de se couper de ce réseau qui peut représenter un lien intéressant pour le centre pendant et à l'issue de la formation, notamment afin de réaliser le suivi de la réussite d'insertion globale du jeune, en complément du suivi propre des missions locales s'agissant de l'emploi. Les associations peuvent être les plus à même de détecter une alerte si un jeune semble de nouveau confronté à des difficultés et peut avoir besoin d'un nouvel accompagnement. Ce lien n'est pas naturel avec les centres « Défense 2^{ème} chance ». Il doit être organisé et suppose, là encore, une information claire à l'égard des associations, qui peut passer par le canal des communes.

2. Organiser un véritable réseau

- Penser la création des centres en fonction des enjeux sociaux et des capacités d'emplois sur les territoires

À terme, cinquante centres sont envisagés. Il convient de veiller à ce que la cartographie prévue respecte des critères prioritaires d'implantation, *a fortiori* si le nombre de centres devait être plus limité que prévu compte tenu des réserves que notre assemblée formule quant à la montée en charge du dispositif. Il est, à notre sens, impératif de tenir compte de deux éléments. Le premier est la proximité avec les jeunes visés, au regard notamment des zones où le taux de chômage des jeunes est le plus fort. Or, s'il est aisé de définir une liste de quartiers aux caractéristiques sociales identifiées, il est important de ne pas occulter la question des zones rurales dans lesquelles des difficultés peuvent tout autant exister même si leur manifestation et leur concentration sont différentes.

Le second est l'offre des entreprises en termes d'emploi, dans la mesure où le partenariat entre le centre et le monde économique suppose une proximité forte.

A contrario, l'implantation ne saurait être basée uniquement sur les infrastructures disponibles, même s'il s'agit du critère le plus facile à court terme, car il risquerait d'obérer la réussite du dispositif.

- Prévoir l'adéquation entre les formations et les besoins des secteurs dans une instance de pilotage autour des préfets et associer davantage les missions locales

Au-delà de ces contacts entre les différents acteurs autour du centre, il nous semble nécessaire qu'une concertation soit mise en place autour du représentant de l'État dans le département, afin d'organiser les liens entre tous les acteurs et d'assurer une prospective en matière d'emploi. Il ne s'agit pas ici de plaider en faveur de la création d'une énième instance, mais bien de prévoir une réunion opérationnelle par an réunissant les acteurs clé pour anticiper les sorties des jeunes sur le marché du travail. Ce système existe pour le SMA en Outre-mer et a démontré sa pertinence. Par ailleurs, au niveau du bassin d'emploi, il apparaît nécessaire de prévoir clairement les modalités de suivi du jeune à l'issue de la formation, par un travail conjoint entre le centre et les missions locales. Si l'acteur naturel est la mission locale, il est essentiel d'une part qu'elle soit dotée des moyens nécessaires pour remplir cette mission, d'autre part que le centre puisse continuer à apporter la connaissance fine du jeune acquise au cours des mois de formation.

Du fait de leur composition, les Conseils économiques et sociaux régionaux pourraient utilement contribuer à l'identification des besoins.

- Affirmer le rôle de coordination et d'action de l'EPIDe et repenser la composition et les compétences de son conseil d'administration

Au niveau national, il nous semble impératif qu'une coordination des différents acteurs intervenant soit réalisée plus clairement par l'EPIDe (au niveau du siège), établissement public en charge de l'ensemble du dispositif. En outre, la composition du conseil d'administration de l'EPIDe devrait permettre une représentation nationale des acteurs intervenant au plan local. En ce sens, elle doit être revue afin de permettre l'entrée de différentes composantes : conseil national des missions locales, associations des régions, des départements et des maires de France, monde associatif représentant le réseau de l'insertion des jeunes, ce qui autorisera, en outre, une forme de prise de parole des personnes concernées comme certains conseils d'administration le permettent déjà dans d'autres établissements publics.

La gouvernance de l'EPIDe devrait être repensée en cohérence avec les missions qui lui sont confiées, notamment en s'appuyant sur un rôle accru de son conseil d'administration, y compris en matière d'organisation précise du dispositif.

IV - ASSURER LA VIABILITÉ DU DISPOSITIF AVANT SON DÉPLOIEMENT

A - PLACER LE DISPOSITIF DANS UNE RÉELLE DÉMARCHE INTERMINISTÉRIELLE

- Définir et clarifier le rôle de chacun

Il semble souhaitable, afin d'assurer dans les meilleures conditions possibles, l'articulation des différents dispositifs mis en œuvre, que le rôle et les missions de chacune des administrations participant au programme « Défense 2^{ème} chance » puissent être clairement définis. Ainsi, le ministère de la Défense, initiateur et promoteur naturel du projet, met au service d'un projet social les compétences et le savoir-faire d'anciens militaires tout en leur offrant dans le même temps des possibilités de reconversion à la fin de leur carrière dans les armées. Leur expérience en matière de gestion des hommes et d'apprentissage de règles de vie nécessaires à la société et au monde de l'entreprise constitue un facteur incontournable de la démarche.

Le rôle des ministères chargés de l'Emploi et des affaires sociales doit également être précisément affirmé, en ce qui concerne leurs domaines d'intervention respectifs en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'insertion et d'action sociales. Il apparaît, par ailleurs, essentiel de conforter et développer l'implication du ministère de l'Éducation nationale, qui doit être un partenaire à part entière, dans l'ensemble des domaines de la formation scolaire et pré-professionnelle. De la même façon, la participation du ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative représente un élément indispensable à la réussite du programme qui doit pleinement intégrer cette dimension.

- Identifier une responsabilité politique réelle

Le programme « Défense 2^{ème} chance » mobilise un ensemble de compétences relevant de plusieurs administrations. Notre assemblée considère que cette démarche doit s'inscrire dans un cadre interministériel affirmé, témoignant d'une volonté politique réelle. Il s'avère de ce fait indispensable, à notre sens, que soit identifiées formellement les responsabilités respectives de pilotage, permettant de coordonner et mettre en synergie les différentes interventions et d'optimiser les moyens requis pour une plus grande efficacité.

Le ministère de la Défense doit demeurer le promoteur naturel du projet, la valeur ajoutée de la démarche résultant de la valorisation de la compétence des anciens militaires. L'insertion professionnelle des jeunes, objectif affirmé du dispositif, nécessite, en outre, l'implication effective et pérenne du ministère chargé de l'Emploi, qui finance d'ailleurs pour une grande partie le dispositif. En tout état de cause, l'EPIDe doit véritablement situer son action, sur le plan politique comme opérationnel, dans le cadre de cette double tutelle qui correspond aux deux responsabilités politiques à maintenir.

B - DÉVELOPPER UNE VÉRITABLE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DES PERSONNELS

L'un des atouts du programme « Défense 2^{ème} chance » et, dans le même temps, l'une des conditions de sa réussite résident dans la nature et la qualité de la formation dispensée et dans la capacité d'analyse des comportements et de compréhension des difficultés des jeunes tant de la part des encadrants que des enseignants. À cet égard, la phase de développement du dispositif et les recrutements attendus résultant notamment de l'ouverture de nouveaux centres doit désormais intégrer la mise en place d'une véritable politique des ressources humaines pour l'EPIDe, tant pour les centres que pour le siège.

- Doter l'EPIDe des compétences réelles notamment en matière d'insertion professionnelle

La complexité du champ d'action, résultant de la multitude des dispositifs et des acteurs, exige de faire appel à des professionnels ayant une connaissance pointue des réseaux et des procédures, tant sur le plan de l'emploi que de la formation professionnelle. C'est la raison pour laquelle notre assemblée considère qu'il convient d'être particulièrement vigilant sur la qualité des recrutements au sein de l'EPIDe, permettant de répondre de façon efficiente à ces enjeux. La réussite du programme « Défense 2^{ème} chance » est à notre sens foncièrement conditionnée à la mise en place d'une incontestable professionnalisation des personnels de l'EPIDe, en particulier au niveau du siège.

- Permettre la professionnalisation par une politique de recrutement et de formation adaptée

Les encadrants et les différents intervenants qui se portent candidats pour travailler dans les centres témoignent d'une très forte motivation au service de ce projet d'utilité sociale. La spécificité de leur cadre de travail nécessite une présence et une attention soutenue, une écoute particulière à l'égard des jeunes dont ils représentent parfois les seuls interlocuteurs véritables, ainsi qu'une prise en compte des différentes problématiques auxquels ces jeunes sont confrontés.

Si l'expérience des anciens militaires constitue indéniablement une compétence avérée, notre assemblée souligne la nécessité d'une réelle professionnalisation de ces métiers, la mission de formation des jeunes dans toutes ses composantes, intégrant notamment des compétences en termes de relations humaines, ne pouvant se satisfaire de recrutements opérés au fil des besoins, dans une vision de court terme. Il apparaît, en effet, essentiel de mettre en place une véritable politique de recrutement et de formation adaptée afin de reconnaître les particularités de ces métiers. Plus globalement, il importe de veiller à assurer une cohérence et un cadre homogène pour le fonctionnement des différents centres, ce qui relève de la responsabilité de l'EPIDe.

En particulier, il convient de mettre en place des formations adéquates, principalement au moment de l'entrée en fonction, afin de permettre aux encadrants et aux autres intervenants de disposer des moyens d'appréhender leur mission dans les meilleures conditions possibles. Il semble notamment utile que des modules soient mis en place sur des points précis tels que la gestion des ressources humaines, les différents mécanismes de formation ou encore les dispositifs de l'insertion professionnelle et sociale. Il est tout autant indispensable d'apporter des outils facilitant la prise en charge globale des jeunes et de prévoir un accompagnement soutenu, notamment d'ordre psychologique, pour des personnels qui doivent parfois affronter des situations difficiles auxquelles ils ne sont pas nécessairement préparés.

- Instaurer des vecteurs de motivation et de reconnaissance

Il apparaît également nécessaire que les contraintes et les sujétions inhérentes à leurs missions, ainsi que les compétences qui dépassent le cadre normal de leur métier soient reconnues au travers d'une rémunération à la hauteur des compétences exigées. Par ailleurs, il ne saurait être raisonnablement envisagé que ces personnels puissent faire toute une carrière au sein de ces centres, en raison de la nature « usante » de ces métiers. Il importe donc que les années passées à travailler dans ces centres puissent être reconnues comme une étape à part entière du déroulement de carrière et que les compétences particulières mobilisées soient, en outre, valorisées au travers de la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il convient enfin de prévoir, en particulier s'agissant des personnels de la Fonction publique, des passerelles permettant de favoriser les mouvements entre les administrations concernées et les centres, afin notamment de permettre le retour des personnels dans les meilleures conditions possibles. Il faut faire en sorte que la période effectuée dans les centres ne soit pas considérée comme une rupture dans la carrière d'un agent, mais bien une étape particulière dont l'expérience mérite de plus d'être pleinement valorisée.

C'est, en effet, en reconnaissant la spécificité du travail des encadrants et des différents intervenants, non seulement par une rémunération suffisante, mais aussi dans la continuité de leur carrière à venir, que les centres « Défense 2^{ème} chance » pourront attirer et fidéliser les personnels de qualité dont dépend la réussite du dispositif et éviter un *turn-over* préjudiciable à tous.

- Anticiper les évolutions démographiques à venir, notamment pour le personnel issu des armées

Aujourd'hui, la valeur ajoutée du programme « Défense 2^{ème} chance » repose en grande partie sur la compétence des encadrants, acquise tout au long de leur carrière militaire, au contact principalement des jeunes appelés, issus de toutes origines et de tous milieux sociaux. Or, en raison de la suspension du service militaire, le vivier des anciens militaires pouvant faire valoir ces compétences va, de fait, se réduire. Il convient ainsi d'anticiper cette évolution et de s'assurer des compétences à venir en matière d'encadrement et de gestion de jeunes.

Par ailleurs, notre assemblée ne peut que reprendre ses réflexions figurant dans son avis sur « *La reconversion des militaires dans la vie civile : le cas des officiers généraux* », présenté par Dominique-Jean Chertier en décembre 2005 au moment même des événements survenus dans les banlieues. Elle considère que les compétences des officiers généraux peuvent valablement être mises au profit d'actions sociétales et de promotion de la citoyenneté.

C - ADAPTER ET RENFORCER LES MOYENS FINANCIERS NÉCESSAIRES ET LES INSCRIRE DANS LA DURÉE

- Évaluer précisément le budget nécessaire en lien avec la montée en charge et les adaptations probables

La mise en place d'une démarche en faveur de jeunes confrontés à un ensemble de difficultés obérant fortement leurs possibilités d'insertion professionnelle représente un enjeu de portée nationale. Les conditions de réussite du dispositif reposent largement sur la nécessité d'un budget suffisant. Dans le contexte actuel de préoccupations liées au déficit public, notre assemblée est bien évidemment consciente que cette position ne s'inscrit pas dans la logique des contraintes de resserrement des dépenses attendues. Pour le Conseil, ce programme exige une obligation de résultats, sauf à décevoir une jeunesse avec de vaines promesses restées illusoire. Dès lors, le budget nécessaire pour qu'il puisse produire tous ses effets et répondre aux attentes des jeunes doit être mis en relation avec le coût social de l'inaction, qui, à la lumière des événements survenus dans les banlieues à l'automne 2005, apparaît sans commune mesure. Il convient, par conséquent, d'évaluer avec précision, réalisme et anticipation le budget nécessaire en lien avec le déploiement envisagé.

À cet égard, une montée en charge trop rapide et insuffisamment assurée quant aux disponibilités financières, peut conduire à un risque non négligeable de remise en cause de la philosophie qui a présidé à la démarche, reposant en particulier sur la construction d'un véritable partenariat et la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle, ainsi que sur un taux d'encadrement important. On peut regretter qu'un tel projet ne se soit pas suffisamment appuyé sur une expérimentation, comme le préconisaient notamment les travaux de la Commission armées-jeunesse sur la transposition du SMA en métropole.

Il importe donc de pouvoir reconsidérer en tant que de besoin le dimensionnement du dispositif, de façon peut-être moins ambitieuse, en adaptant son développement en fonction des contraintes rencontrées. Il semble, en effet, primordial de chercher à privilégier en premier lieu la qualité de l'insertion professionnelle réalisée plutôt que de viser l'aspect quantitatif et les éventuels effets d'affichage qui y sont liés.

Alors même que l'objectif de 10 000 jeunes accueillis au sein des centres fin 2006 ne sera pas atteint et doit être réévalué à 4 000 stagiaires en l'état actuel, il paraît nécessaire de revoir le déploiement du programme en tirant un premier bilan des centres déjà en fonctionnement, à la lumière des difficultés rencontrées. Appeler à un certain réalisme en révisant à la baisse le nombre de bénéficiaires ne doit cependant pas empêcher la mise en place d'un nombre suffisant de centres sur l'ensemble du territoire afin d'assurer un maillage satisfaisant permettant d'asseoir solidement le dispositif.

- Penser une répartition des financements en fonction des missions dévolues à chacun des acteurs

La démarche entreprise constitue une initiative d'ampleur qui exige une complémentarité de l'action de l'État et des collectivités territoriales. Elle suppose, outre un effort financier particulier pour ce programme, la mobilisation de financements existants au titre des programmes et des missions s'inscrivant naturellement dans cette démarche.

Il paraît à cet effet utile de penser et formaliser la participation de chacune des institutions concernées à un titre ou à un autre par les différentes composantes du dispositif : enseignement scolaire, emploi et formation professionnelle, action sociale et lutte contre l'exclusion, activités culturelles et sportives, logement, santé, politique de la ville... Dans ce cadre, chacune des administrations de l'État concernées, ainsi que les collectivités territoriales en fonction de la répartition des compétences résultant de la décentralisation, doivent être appelées à contribuer effectivement au financement du dispositif.

Par ailleurs, le soutien financier du FSE doit être sollicité de la façon la plus large possible au titre de sa prise en charge d'actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des publics en difficulté et à renforcer les systèmes de formation et d'éducation. Enfin, il convient de pouvoir développer les partenariats (entreprises, chambres consulaires, branches professionnelles) pouvant apporter leur concours à la démarche en termes de formation, de soutien technique ou de financements. En particulier, il apparaît que les entreprises et les branches professionnelles pourraient prendre une part croissante dans le dispositif, au titre notamment de leurs obligations en matière de formation professionnelle, avec des approches adaptées selon les secteurs.

CONCLUSION

L'insertion professionnelle des jeunes, en particulier ceux confrontés à une accumulation de difficultés obérant leur accès à l'emploi, est une priorité nationale et une exigence de cohésion sociale de premier plan. Dès lors, notre assemblée ne peut qu'adhérer à la démarche entreprise dans le cadre du plan « Défense 2^{ème} chance » qui nécessite les efforts et la mobilisation de tous.

Ce dispositif vise à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes qui en sont le plus éloignés et qui expriment leur détermination à valoriser leur propre potentiel, afin de leur donner l'autonomie permettant de construire leur avenir.

L'heure n'est pas sur ce terrain aux économies stériles ; il est impératif de consolider et pérenniser le système, d'aménager et moderniser les infrastructures, de coordonner le travail de tous les acteurs concernés. Il s'agit d'un projet que l'ensemble des acteurs doit avoir plaisir à porter dans la durée, condamné à réussir, tant il n'est permis de décevoir ni les jeunes, ni l'encadrement.

C'est précisément parce qu'il s'agit d'un enjeu de première importance qu'il convient à la fois de donner tous les moyens nécessaires à des ambitions partagées et de cultiver une approche réaliste qui n'autorise pas la désillusion.

C'est dans cette perspective que le Conseil a souhaité inscrire ses premières préconisations qui demanderont à être réexaminées et actualisées dans un avis de suite au regard de l'évolution du dispositif.

Deuxième partie
Déclarations des groupes

Groupe de l'agriculture

Les récentes émeutes de l'automne 2005 qui ont secoué les banlieues et de façon plus générale, les tensions sociales que l'on voit naître ici et là sont la manifestation évidente du malaise d'un certain nombre de jeunes. On ne peut rester sourd à ce qui s'apparente, au travers de la violence, à un appel à l'aide. Beaucoup de ces jeunes connaissent des difficultés de tous ordres, scolaires, familiales et sociales, qui se cumulent et les entraînent vers une lente marginalisation lorsque le dynamisme économique est insuffisant à les compenser.

La multiplicité et le cumul des difficultés sont à l'origine même de l'impossibilité dans laquelle se trouvent ces jeunes de se réinsérer seuls. On ne peut alors que se féliciter de la volonté marquée par le gouvernement de répondre à ces situations par un programme de réinsertion lui aussi multiple.

Nous souhaiterions ici insister plus particulièrement sur certains points.

- La philosophie du programme nous paraît très importante, qui s'appuie sur le travail comme élément premier de l'insertion sociale. L'un et l'autre sont liés. La valeur travail, trop souvent galvaudée, doit être revalorisée.
- La notion de volontariat est essentielle car tout individu demeure inévitablement acteur de son destin. On ne peut pas tout attendre des pouvoirs publics, même si leur intervention est nécessaire pour structurer le programme de formation et assurer l'encadrement des jeunes. Le tutorat est certes indispensable mais il doit rester temporaire, amenant progressivement le jeune à s'émanciper et à construire sa vie.
- Le programme gouvernemental appelle à une mobilisation de tous les acteurs. Plusieurs entreprises se sont investies, ce qui n'est pas toujours aisé, notamment pour les PME et TPE. Leur petite taille et les contraintes de marché qui pèsent déjà sur elles ne leur donnent pas toujours le volant nécessaire à l'accueil d'un jeune, qu'il faut commencer par encadrer.

Il n'est alors guère logique que le secteur public demeure en marge du processus. Il dispose d'un réel potentiel en terme de stage et de formation, d'emploi également qui devrait être mieux exploité.

- La question financière ne peut pas être éludée. Le budget nécessaire à la pérennité du programme doit être évalué précisément, tout en tenant compte du contexte actuel de déficit des finances publiques. Ainsi que le suggère l'avis, il semblerait plus judicieux et plus efficace pour tout le monde de privilégier la qualité de l'insertion plutôt que de viser un aspect quantitatif aux résultats nécessairement aléatoires.

Le groupe de l'agriculture a voté l'avis bien sûr, car il s'engage résolument en faveur d'un programme qui nous semble aujourd'hui d'une impérieuse

nécessité. Néanmoins, il ne peut s'empêcher de songer qu'un tel programme est la manifestation extérieure de quelques désordres regrettables.

- Nous disposons avec le service militaire d'un moyen aussi excellent qu'efficace de repérage des jeunes à la dérive et de creuset de l'intégration nationale. Un encadrement leur était offert, une formation de base leur était proposée, certaines perspectives leur étaient ouvertes. Combien de jeunes ont passé à l'armée un permis de conduire que l'on demande aujourd'hui aux entreprises de subventionner ? Il nous reste alors à réinventer un système qui avait fait ses preuves, en faisant en outre appel aux mêmes encadrants militaires !
- 150 000 jeunes quittent chaque année le système éducatif sans diplôme. Certains n'ont même pas acquis les bases indispensables pour se repérer dans la société. Ces chiffres sont dénoncés année après année. Pourtant, ils n'évoluent guère. L'occasion n'est-elle pas enfin venue de s'interroger véritablement sur notre système d'éducation nationale plutôt que de multiplier, à grands frais pour tous, les formations supplémentaires comme autant de rustines ?

Groupe de l'artisanat

À la veille de la sortie des premiers volontaires du dispositif « Défense 2^{ème} chance », le groupe de l'artisanat a souhaité revenir sur quelques précautions à prendre pour donner toutes les chances de réussite à ce programme novateur et ambitieux.

En premier lieu, il ne paraît pas opportun d'envisager, même à titre expérimental d'élargir la tranche d'âge de 21 à 23 ans dans la mesure où cette ouverture va à l'encontre du but recherché d'autonomie du fait de la possibilité offerte de passer d'un système d'assistance à un autre sans compter les charges financières supplémentaires liées à la montée en puissance du dispositif.

Quant à la mobilisation des acteurs économiques, l'avis a raison d'ouvrir le champ des possibles en s'appuyant, d'une part, sur les choix exprimés par les jeunes et, d'autre part, sur les opportunités d'épanouissement personnel et professionnel offertes par le secteur public, les associations et l'Armée. L'annonce d'un programme « jeunesse Défense plus » présentant des possibilités de stages et des préparations militaires aux jeunes effectuant leur Journée d'appel de préparation à la Défense procède de cette ouverture, il faut s'en féliciter.

Concernant l'artisanat, l'expérience malencontreuse des orientations par défaut vers ce secteur conduit à formuler les recommandations suivantes :

La première est d'encourager l'EPIDE à se rapprocher des chambres consulaires et des organisations professionnelles pour inviter des chefs d'entreprises à présenter tous les aspects de leurs métiers afin de s'assurer d'une adhésion pleine et entière des jeunes vers ces activités, gage d'un parcours de formation réussi.

La seconde est de veiller à assurer un accompagnement tout au long de leur parcours car l'insuffisante maîtrise des savoir-faire fondamentaux constitue un risque pour la professionnalisation future de ces jeunes déjà fragiles qui pourrait dès lors être préjudiciable à la réussite de leur projet.

Quant à la proposition de solliciter la participation de l'artisanat au financement du dispositif « Défense 2^{ème} chance », elle est totalement illusoire au regard des disponibilités financières des OPCA, mais surtout politiquement inacceptable. Le fait qu'une partie des cotisations soit détournée au détriment de la formation des salariés de ces entreprises est injuste et risque à terme de porter préjudice à leur avenir dans la mesure où ils seront privés du perfectionnement indispensable à la pérennisation de leur emploi et de leur promotion sociale.

Dans le même ordre d'idées, en dehors de leur faible capacité financière, les petites entreprises pourront difficilement justifier le refus de la prise en charge du permis de conduire à leurs salariés si par ailleurs, elles ont contribué au financement de celui des volontaires de ce dispositif « Défense 2^{ème} chance ». C'est la raison pour laquelle le groupe de l'artisanat a préféré la notion d'aide qui sous tend l'ouverture au système de permis à un euro à tous ces jeunes.

En conclusion, le groupe de l'artisanat a souhaité rappeler la responsabilité de l'État pour que cessent ces politiques curatives aléatoires au profit d'une véritable mise en chantier de la réforme du système éducatif français. Le fait que, chaque année, 150 000 jeunes sortent du système scolaire sans diplômes n'est plus tolérable, il faut mettre en place des mesures préventives pour briser la spirale infernale de l'exclusion. Le Conseil économique et social a dans ce domaine produit d'excellents travaux, il serait temps que les Pouvoirs publics se les approprient.

Le groupe de l'artisanat a voté favorablement cet avis

Groupe des associations

L'intérêt de la saisine gouvernementale sur le plan « Défense 2^{ème} Chance » a pris tout son sens au cours des travaux de la section. Les débats ont fait ressortir les enjeux majeurs d'un programme peu connu parce que trop récent mais aussi parce que trop peu visible dans le maquis des dispositifs d'insertion en général et des récentes initiatives militaires ou civiles dans le champ de la Défense, en particulier. Notre groupe souhaite souligner trois éléments essentiels qui fondent sa position en prenant en considération le fait que cet avis trouve sa place dans l'ensemble plus vaste des travaux du CES sur la question des jeunes et particulièrement celle de l'insertion professionnelle.

- **le public, les « volontaires pour l'insertion » et le recrutement** : il est primordial au regard de l'objectif du plan D2C, de circonscrire le programme au public ciblé actuellement : majeurs en échec scolaire et/ou en voie de marginalisation sociale. C'est à l'égard de ces jeunes que la collectivité nationale a le devoir d'agir pour les accompagner sur le chemin difficile de l'accès à l'autonomie et de l'insertion sociale par

l'emploi et ainsi il est indispensable de garantir la complémentarité de ce programme avec les différentes voies permettant l'insertion afin d'éviter que son succès à terme n'y pousse des jeunes qui n'auraient rien à y faire.

Il convient donc de préserver l'idée que l'école de la République constitue l'espace privilégié de la 1^{ère} chance en n'ouvrant pas le programme aux mineurs, et plus largement aux jeunes scolarisés.

De ce point de vue, le principe du volontariat sur lequel repose l'accès au plan D2C est une caractéristique déterminante de son succès favorisant l'adhésion des jeunes concernés au dispositif de formation. Cet engagement personnel doit trouver son prolongement dans la prise en compte, autant que faire ce peut, de l'aspiration des jeunes en matière de débouchés professionnels. D'où la nécessité d'élargir l'éventail des métiers proposés en se penchant avec une vision prospective sur l'orientation professionnelle des jeunes femmes inscrites dans le dispositif.

- **le contenu du dispositif et les centres D2C** : bien que consacré à la formation des jeunes bénéficiant d'un statut civil à préserver, il est primordial de conserver la particularité que représente l'ancrage de la vie des centres dans la culture militaire synonyme de discipline, de règles et de respect mutuel. Conscient des contraintes de la vie en internat et des éléments du programme portant sur le comportement, les jeunes volontaires de l'insertion retrouvent dans ce cadre des repères indispensables à leur insertion sociale et professionnelle. Afin d'éviter le vase clos pendant la période de formation rendant plus délicat le retour à la vie ordinaire, notre groupe insiste sur l'intérêt qu'il y aurait à ajouter aux trois composantes de la formation - comportement, remise à niveaux et savoir-faire professionnels - la participation des jeunes volontaires pour l'insertion à des projets d'intérêt collectif où à vocation sociale, différemment de ce qui se pratique dans le cadre du SMA. Organisée avec le concours du monde associatif implanté dans la proximité des centres, une telle perspective viendrait habilement permettre au jeune de prendre pied dans la société en renforçant son sentiment d'utilité et en percevant en retour de la reconnaissance.

En tout état de cause, la question du suivi des jeunes pendant et *a posteriori* de la formation tel que le propose notre avis, est un enjeu majeur pour éviter au dispositif D2C d'être contre-productif pour certains jeunes.

La rupture positive avec l'environnement habituel que constitue l'internat appelle un regard spécifique sur la situation des jeunes à la sortie en matière de logement. Un partenariat pourrait être construit avec les associations adhérentes de l'union des foyers de jeunes travailleurs afin d'organiser un parcours d'insertion par le logement conduisant progressivement les jeunes en question à une plus grande autonomie.

- **P obligation de résultats** : elle tient essentiellement à deux enjeux majeurs, la pérennisation du dispositif et le réel débouché sur un emploi. L'avis met en lumière des préconisations auxquelles notre groupe adhère pleinement. Le niveau d'exigence sur le plan de l'efficacité repose sur l'articulation de trois facteurs essentiels :
 - une responsabilité politique interministérielle clairement identifiée et coordonnée,
 - un ancrage territorial au plus près des réalités et du potentiel des bassins d'emplois
 - la nécessité de construire un réseau d'acteurs publics - État, région, Europe - et privés, marchand et non marchand à large spectre.

Les parties 3 et 4 du Chapitre II de l'avis ouvrent des pistes à ne pas négliger pour financer de façon durable et partagée le plan D2C et pour inscrire les jeunes qui en auront bénéficié dans un emploi durable.

Finalement, le dispositif D2C sera d'autant plus performant qu'il sera inscrit dans un réel processus d'insertion professionnelle et sociale plutôt que considéré comme une étape dans un parcours de vie souvent chaotique. Ainsi, le lien permanent entre les intervenants des centres D2C et les acteurs de l'insertion, de la formation professionnelle et du monde économique est déterminant pour l'avenir du dispositif.

Il y a, derrière cette nouvelle chance donnée à des jeunes qui s'engagent avec détermination, un enjeu de société pour la doter à terme d'adultes responsables et autonomes. C'est cette ambition qu'il faut mener à bien et c'est dans cet objectif que le groupe des associations a voté l'avis.

Groupe de la CFDT

Dans la lutte contre les exclusions sociale et professionnelle, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » mérite d'être expérimenté comme étant une réelle possibilité d'insertion des jeunes en grande difficulté.

Depuis de nombreuses années, la CFDT, au sein de la commission armée-jeunesse, défendait l'idée d'une extension en métropole du dispositif du Service militaire adapté, qui avait fait ses preuves en Outre-mer. La professionnalisation des armées ayant suspendu la conscription, la fonction d'intégration que jouaient les armées pour les jeunes les plus en difficulté, ne s'effectuait plus.

La démarche consistant à offrir à une centaine de jeunes d'Île-de-France, la possibilité d'obtenir leur permis de conduire au terme d'une formation dispensée à l'été 2005, a constitué une expérience très satisfaisante que la CFDT a soutenue.

L'expérience du SMA montrant qu'il est possible sur la base du volontariat de réussir à insérer ou à réinsérer des jeunes en difficulté, l'extension du dispositif sur le territoire était donc demandée. Mais il faut bien noter que dans

l'esprit de la commission armée-jeunesse, cela nécessitait en préalable la mise en place d'un dispositif expérimental limité, permettant d'adapter les modalités aux conditions différentes de la métropole, et surtout de maîtriser les coûts afin d'assurer la pérennisation de la formule et de la protéger des éventuelles restrictions budgétaires.

La CFDT qui a participé à l'élaboration du dispositif « Défense 2^{ème} chance » considère la démarche positive au regard de ses objectifs d'insertion.

Cela ne supprime cependant pas nos interrogations et nos critiques concernant les phénomènes conduisant à l'exclusion de ces jeunes et au fait que l'Éducation nationale les laisse sortir sans qualification. Le dispositif « Défense 2^{ème} chance » proposé par le ministère de la Défense se donne comme objectif de pallier ces carences. Cependant, la réussite ne sera complète qu'à certaines conditions :

- tout d'abord, l'affichage politique et la nécessité de faire du chiffre qui en découle ne doivent pas affecter le sérieux du dispositif. La montée en charge progressive prévue nous paraît de ce point de vue plus rassurante que l'objectif annoncé de 20 000 personnes fin 2007 ;
- un dispositif d'évaluation et de suivi est absolument nécessaire, et il ne doit pas être laissé aux seuls soins du ministère de la Défense. L'objectif final pour la CFDT étant une insertion durable dans l'emploi, les autres ministères prioritairement concernés (Éducation, Emploi) doivent être fortement impliqués, de même que les partenaires sociaux.

Les missions locales doivent être pleinement associées de façon à mettre du côté des jeunes, le maximum de chances pour réussir leur insertion.

Des articulations devront être trouvées avec les autres dispositifs prévus dans la loi de cohésion sociale, Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) en particulier, mais aussi Contrat de professionnalisation, Contrat jeune en entreprise (CJE), Contrat initiative emploi (CIE), Contrat d'accompagnement en entreprise (CAE)... en garantissant à tous des droits sociaux fondamentaux desquels fait partie le droit au logement.

La mise en place du dispositif doit faire l'objet d'un financement spécifique car la l'institution militaire ne s'impliquera vraiment que si sa mission première est préservée.

Ces éléments étant repris dans l'avis, la CFDT l'a voté.

Groupe de la CFE-CGC

Le groupe de la CFE-CGC retrouve ses analyses et ses propositions dans l'avis.

Le programme Défense 2^{ème} chance se distingue bien de l'idée d'un retour à une forme de service national obligatoire. Notre groupe rappelle que ce dispositif Défense 2^{ème} chance ne peut être accepté que s'il est fondé sur le volontariat. Ce programme ne doit pas être pollué par le débat politique sur le rôle conféré à l'Armée. En aucune façon, suivre ce programme ne peut pas être considéré comme une sanction.

Ce projet doit orienter les jeunes en très grande difficulté vers des emplois durables. C'est plus que capital pour ces derniers de leur assurer une réelle insertion. Il en va de la crédibilité de ce dispositif. Il est essentiel d'en assurer un suivi dans le temps.

L'encadrement est un facteur du succès de ce dispositif axé notamment sur le comportement. Dans la transmission des savoir faire, dans le tutorat, le rôle et la place de l'encadrement sont incontournables. L'insertion professionnelle ne peut être dissociée d'autres aspects de la vie des jeunes, tels que leur situation sociale et familiale, de leur mobilité géographique ou encore de leur logement.

Les entreprises ont un rôle primordial à jouer en matière d'intégration et de formation et de fidélisation des jeunes. Certains secteurs peuvent offrir des débouchés plus nombreux dans les années à venir. Des actions de communication apparaissent indispensables, afin de mieux orienter les jeunes vers des métiers et des activités dont le développement est susceptible d'offrir de réels débouchés et des évolutions professionnelles.

Il faut veiller à assurer un réseau solide autour de ce dispositif. Toute démarche visant à travailler tout à la fois avec l'État, les collectivités locales et l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion est nécessaire.

La question du financement est majeure. Le financement de ce dispositif ne doit pas se substituer aux autres dispositifs déjà existants.

Le système proposé est intéressant tant qu'il reste lui-même et qu'il n'est pas noyé dans la multitude des dispositifs et des acteurs. Il faut donc permettre à ce dispositif de garder sa spécificité. Il ne doit en aucun cas supplanter ce qui existe déjà.

Le groupe de la CFE-CGC a voté l'avis.

Groupe de la CFTC

Notre assemblée se trouve saisie par le gouvernement pour donner un avis sur le dispositif « Défense 2^{ème} chance », dispositif déjà mis en œuvre il y a plusieurs mois et qui continue à se déployer activement.

Cette saisine est quelque peu originale puisqu'il ne s'agit pas vraiment d'un avis préalable au lancement d'un projet pas plus qu'il ne s'agit d'évaluer un dispositif qui n'a pas encore pu produire tous ses résultats.

Dans ces conditions, il faut remercier la rapporteure d'avoir élaboré un plan de propositions et d'actions pour mener une lutte efficace contre un risque certain : celui de la rupture entre une partie de la jeunesse et la société, celui d'une perte de cohésion sociale.

Les Journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) décèlent chaque année 60 000 jeunes (sur 800 000 concernés) en difficulté de lecture et d'écriture. De l'échec scolaire à la marginalisation sociale, la distance n'est pas grande. Les difficultés liées au chômage, aux discriminations et aux obstacles à l'intégration et à l'assimilation ont, notamment à l'automne 2005 dans certaines banlieues, souligné l'urgence d'actions en profondeur.

Pour la CFTC, il importe de le rappeler : tous les dispositifs spécifiques mis en place en faveur de jeunes adultes ne remplaceront pas les efforts à prendre, en amont, pour former et pour éduquer, avec les repères tout autant qu'avec les moyens, les enfants et les jeunes gens de notre pays. Les moyens des familles, les missions et les modes de fonctionnement de l'Éducation nationale ne doivent pas être exempts de soutien et de redéfinition des responsabilités.

Le présent avis restitue bien cet enjeu global, tout en affichant la spécificité du dispositif « Défense 2^{ème} chance ».

Forte d'une solide tradition d'intégration et de promotion sociales, notre Défense nationale procède chaque année à 35 000 recrutements, qui sont une « première chance » pour les jeunes concernés, notamment 7 000 d'entre eux sans qualification.

Sur la base du Service militaire adapté (SMA) en Outre-mer, qui existe depuis plus de 45 ans, la Défense met aujourd'hui en place un dispositif d'insertion des jeunes qui développe une formation portant à la fois sur les comportements, sur les acquis scolaires et sur un apprentissage professionnel.

Parce que ce dispositif semble conçu en respect de cette triple composante et en considération des personnes concernées, la CFTC lui manifeste son réel intérêt.

Le groupe de la CFTC appuie tout particulièrement les préconisations du rapporteur visant à allonger de 21 à 23 ans l'âge d'accueil dans le dispositif, à penser cet accès pour tous les jeunes résidant depuis un temps certain sur le territoire national, à suivre la formation dans le temps par un tuilage à la sortie, à développer tous les partenariats possibles avec les entreprises et secteurs professionnels, notamment les petites entreprises et l'artisanat.

L'affirmation du volontariat à chaque étape est aussi une donnée essentielle que le rapporteur indique et que la CFTC souligne, tant il est vrai, comme l'écrit l'avis, que « *ces jeunes aspirent à un travail, un logement et ont avant tout besoin du regard de la société, sans condescendance et sans complaisance* ».

Cet avis a été voté par le groupe de la CFTC.

Groupe de la CGT

Cet avis intervient dans un contexte où la situation des jeunes face au chômage, aux discriminations, à l'insécurité sociale ne leur permet pas d'aborder leur avenir avec sérénité.

Ce qu'il est convenu d'appeler, peut être de façon trop lapidaire, la crise des banlieues de novembre 2005, est encore présente dans tous les esprits, comme le sont les mobilisations d'une large partie de la jeunesse pour le rejet du CPE qui lui ont succédé. L'une et l'autre témoignent d'un malaise global de la jeunesse de notre pays. Cette globalité n'est pas remise en cause par la distance séparant un jeune étudiant d'un jeune sans diplôme. Il n'y a pas d'étanchéité entre les uns et les autres mais un *continuum* fondé sur l'extension du domaine de la précarité à l'immense majorité des jeunes citoyens de notre pays.

Les modalités très différentes de cette révolte et cette riposte ne doivent pas cacher que l'une et l'autre révèlent des attentes fortes et des déceptions graves. Ceci doit nous interroger sur le service public d'enseignement et les dispositifs de la formation professionnelle.

Il y a là un défi considérable pour l'ensemble de notre société, il doit être relevé.

Certes, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » ne réglera pas tous les problèmes de la société et des jeunes en particuliers ; d'autres dispositifs existants mériteraient d'être revisités pour couvrir tous les âges et agir préventivement afin de réduire au maximum le nombre de jeunes qui se retrouvent exposés à des difficultés majeures d'insertion professionnelle.

Nous partageons le constat, les orientations et les propositions de cet avis. La gravité de la situation nécessite cependant une réflexion et une action politique forte dans le contenu et la durée pour espérer des résultats significatifs. Il est donc indispensable que les moyens budgétaires alloués soient cohérents avec les rythmes de la montée en charge et les objectifs.

Nous partageons ce constat alarmant fait dans le rapport d'un nombre important de jeunes qui cumulent les difficultés, allant de l'échec scolaire, au manque de qualification, ou des problèmes d'illettrisme. Ces différents éléments, associés à un taux de chômage élevé, ne sont pas de nature à leur ouvrir des perspectives d'avenir, à leur permettre de construire un projet personnel et d'être socialement reconnus.

Pour ces jeunes qui ont fait le choix volontaire d'accepter des mesures contraignantes pour retrouver la voie de l'insertion par la formation visant l'accès à l'emploi stable, condition indispensable pour s'en sortir, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » répond à cette exigence. Il est donc impératif de créer toutes les conditions de la réussite de ce projet pour les jeunes qui sont à la fois volontaires et conscients du fait que beaucoup dépend de leur implication et de leur persévérance, mais aussi pour les encadrants qui se sont fortement impliqués, témoignant d'une motivation profonde au service de ce projet d'utilité sociale.

Nous rejoignons l'avis sur la nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs économiques et politiques que cela impose, tant sur la valorisation du projet que sur le besoin d'élargir l'offre de formation. De même, nous considérons également que l'engagement des branches professionnelles et des entreprises est primordial. Elles ont une responsabilité particulière à cet égard.

Enfin, nous partageons la proposition qui vise à favoriser la communication du dispositif ; cependant il s'agira d'être attentif à ce qu'aucun amalgame ne puisse être fait avec des propositions plus discutables ayant émergé dans le débat politique de ces dernières semaines.

Pour la CGT, l'insertion professionnelle des jeunes répond à une exigence sociale forte. Elle doit mobiliser l'ensemble de la société. Le dispositif « Défense 2^{ème} chance » doit pouvoir y contribuer utilement. Pour le groupe de la CGT, un avis de suite est indispensable afin d'avoir une expertise dans le temps sur son évolution.

Le groupe de la CGT a voté le projet d'avis.

Groupe de la CGT-FO

Tous les colloques, réunions ou concertations relatifs à l'emploi s'apitoient sur le sort de ces 60 000 jeunes qui, chaque année, sortent du système scolaire sans avoir acquis les fondamentaux : lire, écrire et compter.

Parmi ceux-ci, une proportion non négligeable cumule des difficultés quasi insurmontables dont il faut rechercher la cause dans l'environnement familial, social, culturel ou tout simplement géographique.

Le monde économique essentiellement préoccupé de productivité immédiate ne prend conscience de ces situations que lorsque des événements menacent de mettre en péril ce qu'il ressent comme indispensable à sa stabilité.

Prend place, alors, un discours sécuritaire destiné plus à rassurer les uns qu'à procurer de réelles opportunités d'intégration aux autres.

Le groupe Force ouvrière partage la structure de l'avis qui est proposé autour de 3 axes :

- réussir l'insertion professionnelle des jeunes ;
- mobiliser l'ensemble des acteurs économiques ;

- assurer la viabilité du dispositif.

Mais, il est évident que l'exception doit demeurer une exception et qu'il faut prévenir plutôt que guérir. L'entrée dans la vie professionnelle est dépendante du contexte familial entourant le jeune. Il y a donc des réserves et des limites à mettre à ce dispositif « Défense 2^{ème} chance ».

La première est celle de la capacité juridique, c'est-à-dire de la majorité civile. On ne peut y engager ces jeunes qu'en faisant référence à leur responsabilité d'adulte.

La deuxième consiste à prendre garde à ne pas passer d'une logique d'internat surveillé à une forme contrainte d'encasement. Autant la rupture temporaire avec le milieu d'origine peut être salutaire, autant le brassage des personnalités, des cultures et des ambitions doit demeurer un élément substantiel générateur de lien social.

Troisièmement, la notion d'orientation vers des métiers dits « *en tension* » relève d'un principe d'économie beaucoup plus général, tel que l'amélioration des conditions de travail et de rémunération. Il convient donc de ne pas en faire un élément de stigmatisation de ces jeunes.

Enfin, la viabilité de ce dispositif doit être assurée. Il s'agit d'une politique publique qui doit être dotée des moyens nécessaires en structures, en personnels et en compétences de nature à favoriser sa réussite.

Cependant, pour le groupe Force ouvrière, la mise en synergie des acteurs telle qu'elle est proposée dans l'avis comporte un risque de transferts de charges, non compensés, aux collectivités territoriales.

Le groupe Force ouvrière se joint à l'avis qui exprime la nécessité d'un suivi et d'une évaluation avant quitus. En ce sens, FO porte une appréciation positive sur cet avis qu'il a voté.

Groupe de la coopération

Le projet « Défense 2^{ème} chance » constitue à l'évidence une initiative innovante et qui semble prometteuse pour accompagner des jeunes désocialisés, afin de retrouver leur place au sein de notre société. La valeur ajoutée de ce programme réside notamment dans la triple dimension de sa formation : civique et comportementale générale et scolaire et enfin une formation pré-professionnelle et cela en s'appuyant sur l'expérience d'anciens militaires entourés d'autres professionnels de l'éducation et du secteur sanitaire et social.

Mais c'est sans aucun doute le caractère volontaire de l'inscription de ces jeunes dans une démarche exigeante à bien des égards, qui est pour le groupe de la coopération l'élément majeur du dispositif. Ces centres accueillent en effet des jeunes, qui bien qu'en situation d'échec, sont motivés et déterminés à valoriser leur potentiel d'activité dans la vie civile.

De plus, si la première évaluation de ce dispositif est largement positive, c'est qu'il est le fruit de la rencontre de plusieurs volontés qui se sont associées dans un partenariat, autour d'un objectif bien défini :

- la volonté tout d'abord du ministère de la Défense d'utiliser le potentiel de compétences, en terme d'encadrement, des anciens militaires ;
- la volonté de deux autres ministères, celui de l'Emploi et des affaires sociales et celui de l'Éducation nationale, de participer à cette démarche ;
- la volonté des collectivités locales et des entreprises de toutes tailles et métiers de faire coïncider sur un même bassin d'emploi des besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs porteurs, et une situation très difficile pour une partie des jeunes majoritairement sans emploi.

Cette motivation forte et ces volontés convergentes exigent que le dispositif soit doté de moyens à la hauteur de ses enjeux. C'est pourquoi le groupe de la coopération soutient les propositions de l'avis qui visent à pérenniser ce dispositif et à accompagner sa montée en puissance bien au-delà des échéances électorales. Un renforcement du caractère interministériel témoignerait de la même façon d'une volonté politique réelle.

Ce dispositif relève donc d'une démarche « intelligente » certes, mais partielle et essentiellement curative. Il reste cependant à nous interroger pour savoir pourquoi et comment une société riche et moderne comme la nôtre ne parvient toujours pas à donner à tous ses jeunes la même « première chance », et en laisse une si grande part sur le bord du chemin et dans de telles situations. Ce dispositif ne règlera pas à lui seul le malaise d'une partie de notre jeunesse. Il ne nous dédouane pas de faire l'analyse des causes, qui pourrait faire l'objet des réflexions futures du Conseil économique et social. Le groupe de la coopération a voté en faveur du projet d'avis.

Groupe des entreprises privées

Le groupe des entreprises privées souhaite avant tout féliciter la rapporteure pour son travail enthousiaste, sincère et efficace et dans un délai très court.

Le groupe a par ailleurs apprécié l'esprit d'ouverture, l'écoute de chacun dans un climat d'unité, de consensus et de responsabilité.

Le programme « Défense deuxième chance » est une mission nationale et doit être un succès. Ce dispositif est une solution adressée à des publics jeunes en très grande difficulté, selon l'expression consacrée !

60 000 personnes, soit 8 % d'une classe d'âge, sont en échec scolaire, conjugué à une immanquable marginalisation sociale. En fait, il s'agit d'apprendre à des jeunes à lire, à écrire, à compter, et à se comporter raisonnablement avec autrui et à respecter les règles d'hygiène de vie.

L'Armée, forte d'un savoir-faire ancien pour accompagner ces jeunes volontaires sur le chemin de l'intégration, est devenue le pilote de cette opération dans une démarche originale de formation non seulement scolaire, professionnelle, mais aussi et surtout comportementale.

Le groupe des entreprises privées souhaite souligner quatre points qui lui semblent être les clés du succès d'une mission qui ne peut pas échouer :

- l'Armée certes, ne peut pas prétendre rester seule dans cette opération, d'autres ministères, d'autres réseaux peuvent et doivent y contribuer, mais l'Armée doit en rester le garant et le chef de file ;
- la pérennité de cette mission est essentielle et attendue par tous ; il ne peut s'agir d'un coup soumis à des aléas politiques mais bien d'une œuvre nationale intimement consensuelle. Communiquer régulièrement sur les résultats de cette opération nous semble indispensable pour garantir le succès ;
- la passion et les attentes des différents acteurs sont telles qu'il faut savoir pour ne pas les décevoir, freiner l'ambition d'élargir trop vite la cible ce qui ne nous semble pas raisonnable. 10 000 jeunes concernés fin 2007 nous semble un objectif visible, accessible, réaliste et s'il est atteint, pouvant ouvrir des perspectives plus larges et plus ambitieuses ;
- enfin, point plus délicat, la maîtrise du budget de cette opération devrait reposer sur l'organisation de tête, l'EPIDe. Mais, pour ce faire celle-ci devrait très vite répondre aux règles précises et modernes de gouvernance (stratégie, organisation en réseau, politique de ressources humaines).

Tout cela est dans l'avis et nous convient bien, tant les rencontres que nous avons faites sur le terrain nous poussent à mettre en avant des attentes auxquelles nous ne pouvons répondre que par une vraie détermination. Qu'il nous soit enfin permis d'évoquer ici l'éventualité d'une réforme de notre système éducatif et l'impérieuse nécessité qu'il y aurait à mieux lui faire accepter la notion de résultats à atteindre et d'en tirer les conséquences.

Le groupe des entreprises privées a voté le projet d'avis.

Groupe des entreprises publiques

L'avis qui nous est présenté répond à une saisine du gouvernement sur le dispositif « Défense 2^{ème} chance », conduit à l'initiative et sous l'égide du ministère de la Défense, en coopération avec le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Notre assemblée a déjà eu à s'exprimer sur la situation des jeunes par rapport à leurs difficultés d'entrée dans la vie active, et cet avis, et le sujet qu'il traite, ne constituent qu'une dimension d'un problème plus vaste touchant le rôle de l'éducation, des familles, la question de l'accès au travail des jeunes issus de l'immigration...

Notre groupe partage l'avis de la rapporteure sur la gravité de la situation : 8 % d'une génération de jeunes quittent chaque année le système scolaire sans avoir dépassé le niveau du collège ou la première année du CAP, et parfois même en ne maîtrisant bien ni la lecture ni l'écriture.

Le dispositif « Défense 2^{ème} chance » s'adresse à des jeunes volontaires qui connaissent une série de difficultés allant jusqu'à la marginalisation. Il s'agit d'un dispositif contraignant, en internat, construit pour favoriser l'accès à l'emploi dans des secteurs porteurs. Notre groupe partage l'avis sur la responsabilisation des bénéficiaires ainsi que sur l'importance de l'encadrement : taux élevé (40%), 24h/24, faisant appel à des professionnels spécialisés, dont d'anciens militaires.

Nous rejoignons la position qui doit être portée à la sortie du dispositif : le retour à une vie non-encadrée doit être soigneusement préparé. La question de l'autonomie du jeune, s'agissant de son logement, doit être facilitée et son intégration professionnelle doit faire l'objet d'un suivi particulier.

Si nous rappelons le coût du dispositif (30 000 € par bénéficiaire), nous le mettons en regard des difficultés connues par les jeunes qu'il concerne, les moyens mobilisés et les ambitions d'insertion visées. Le coût global du dispositif en année pleine, que l'avis estime à 500 M€, doit être apprécié en comparaison du coût global, social et sociétal de ces jeunes s'ils demeuraient en situation de marginalité, sans activité - et donc sans contribution à la société - ainsi qu'aux difficultés que rencontrent plusieurs secteurs professionnels pour pourvoir certains emplois.

Ceci posé, notre groupe rappelle qu'il n'y a pas d'« économie stérile » et que tout dispositif social doit être apprécié à l'aune du rapport coût/efficacité et non du simple montant des dépenses.

Nous partageons la préoccupation de l'avis sur la montée en charge du dispositif : les montants qui lui sont consacrés sont importants mais limités, pour 2006, à 67 M€. Même si nous pensons qu'il conviendra d'améliorer l'accessibilité du dispositif aux jeunes qui en ont le plus besoin, un élargissement

trop rapide à un nombre élevé de bénéficiaires ne pourrait, selon nous, que nuire à l'efficacité du dispositif.

Notre groupe insiste tout particulièrement sur l'indispensable qualité des encadrants, leur formation spécifique et leur stabilité dans ces fonctions ; bien entendu, ces qualités doivent faire l'objet d'une juste reconnaissance.

Pour accroître les chances que ces formations débouchent sur un emploi, notre groupe soutient les recommandations de l'avis sur les relations qui doivent se développer entre l'EPIDe et le monde des entreprises, grandes et petites, les branches professionnelles, les partenaires sociaux, mais aussi les propositions concernant l'ouverture du recrutement dans les Fonctions publiques.

Nous souhaitons souligner ici la nécessité d'une plus grande implication des collectivités territoriales, notamment des régions compte tenu de leurs responsabilités en matière de formation mais aussi d'aide au transport.

Ces jeunes connaissent l'échec au moment d'entrer dans la vie d'adulte. Il ne faudrait pas que ce dispositif, sensé leur permettre de surmonter cet échec, soit lui même un échec. Les jeunes le voient comme une chance. L'avis le voit comme un début de réussite prometteur. Il faut que le pays le regarde maintenant comme un des moyens efficaces au service des jeunes en difficulté.

Le groupe des entreprises publiques a voté le projet d'avis.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement

M. Clave : « Non, D2C n'est pas une nouvelle marque de jeu informatique mais le sigle d'un programme innovant et prometteur, créé à l'initiative du ministère de la Défense. Une fois de plus, l'Armée démontre combien elle se sent impliquée dans la vie de la Nation puisqu'elle souhaite assurer ses missions de maintien de la paix et de sécurité, mais également contribuer à l'épanouissement social de jeunes en situation de précarité. Les Français établis hors de France savent quant à eux tout ce qu'ils lui doivent à travers le monde.

Si j'approuve nombre des propositions du projet d'avis, je souhaite exprimer des réserves sur plusieurs points. Le premier concerne l'intégration de jeunes étrangers. Par ailleurs, si l'ensemble des acteurs concernés par la réinsertion sociale doivent apporter leur contribution, il convient de définir précisément le rôle de chacun. Le ministère de la Défense doit rester le maître d'œuvre de ce programme afin de ne pas multiplier les structures, celles qui existent déjà ayant démontré leurs limites lors des derniers événements.

Le projet d'avis ne met pas suffisamment l'accent, s'agissant de la formation, sur les aspects liés au comportement et au civisme. Au cours d'un reportage sur RFI, j'ai entendu des jeunes issus des banlieues déclarer que pour la première fois, ils se sentaient Français et avaient le sentiment que la France s'occupait de leur avenir. Aucun d'entre eux ne s'est plaint ni de l'autoritarisme,

ni de la discipline de ces centres de formation. Au contraire, ils semblaient estimer qu'enfin on leur montrait la voie.

C'est donc le ministère de la Défense qui doit d'abord avoir la charge de la formation. La réinsertion professionnelle et le suivi des jeunes doivent être confiés ensuite au ministère de l'Emploi et aux organismes compétents. À cet égard, les débouchés visés par la formation professionnelle prennent pleinement en compte l'égalité homme-femme en proposant les mêmes filières aux deux sexes. Par ailleurs, il semble essentiel de faire correspondre des formations avec les débouchés possibles, en tenant compte des besoins de recrutement des secteurs en tension, affinés en fonction des différents bassins d'emploi. Cela implique une coordination renforcée avec les collectivités locales et les acteurs économiques, notamment les chambres consulaires.

De même, il ne faut pas poser des délais trop contraignants, car le programme, bénéficiant d'un *a priori* favorable dans toutes les couches de la population, se met en place et il faut lui laisser le temps de faire son chemin vers la réussite.

Il n'existe pas encore aujourd'hui de garantie sur le financement du dispositif dans son extension actuelle, et il est donc essentiel de veiller à le pérenniser et de mobiliser les moyens nécessaires pour assurer sa montée en puissance.

Le D2C peut servir d'exemple : il rappelle que l'autorité, dans les politiques destinées à la jeunesse, est nécessaire à la discipline, garante du succès de l'apprentissage. En ce sens, loin d'être une contrainte, elle est l'instrument de la liberté et de l'épanouissement du citoyen.

Le groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement votera le projet d'avis».

Groupe de la mutualité

La saisine gouvernementale qui nous est soumise part de la crise des quartiers défavorisés et de « la nécessité d'offrir aux jeunes en difficultés d'insertion des opportunités nouvelles en matière d'accès à l'emploi ainsi que de réinsertion sociale et professionnelle ». Elle s'attache plus particulièrement aux différents dispositifs mis en place par le ministère de la Défense et notamment, au programme « Défense 2^{ème} chance », qui repose également sur le ministère chargé de l'Emploi dans le cadre du plan de cohésion sociale.

La difficulté de l'exercice tient au fait que l'analyse du CES arrive à un stade où le dispositif D2C est en cours de déploiement alors que les données en matière d'insertion, et donc d'évaluation, à la sortie du dispositif manquent. Il est *a contrario* intéressant, sur la base des premiers éléments existants, de pouvoir, dès à présent, tenter de définir les conditions essentielles de sa réussite, même si cela ne dispense pas d'une évaluation à la sortie du dispositif mais aussi avec davantage de recul.

Le groupe de la mutualité estime que l'une de ces conditions repose sur le volontariat et l'engagement personnel des jeunes adultes qui s'inscrivent dans le programme D2C, car il s'agit d'une démarche contraignante, qui dispense une formation à la fois scolaire et professionnelle mais également comportementale. L'aspect volontaire et contraignant de l'engagement implique, pour nous, la nécessité de ne pas élargir le dispositif aux moins de 18 ans.

Le groupe de la mutualité soutient la proposition de la rapporteure sur la nécessité de ne pas écarter de ce dispositif « les jeunes de nationalité étrangère résidant depuis un certain temps en France » et rencontrant les mêmes difficultés d'insertion, car le recrutement qui s'opérait initialement par le biais des JAPD, passe désormais par les missions locales, ce qui élargit le public informé et intéressé par le dispositif.

La part non négligeable de jeunes filles intégrant le dispositif (25 %) incite également à réfléchir sur l'élargissement des formations professionnelles proposées.

Pour le groupe de la mutualité, il est essentiel d'envisager une sortie du dispositif qui prenne bien en compte non seulement un accompagnement en termes d'insertion professionnelle, mais également en termes d'accès au logement et d'accès aux soins. Il s'agit en effet de jeunes adultes qui pendant une période de 6 mois, un an, voire deux ans, ont pu bénéficier d'une vie en collectivité, en internat, d'un encadrement et d'un suivi global, la sortie du dispositif pouvant constituer une rupture préjudiciable à leur avenir.

Si le groupe de la mutualité souhaite insister sur le dispositif de suivi, c'est notamment parce que la montée en charge prévue, extrêmement rapide puisque l'on devrait passer de 1 000 bénéficiaires aujourd'hui à 20 000 en 2007, pourrait conduire à négliger les conditions de sortie pourtant essentielles.

La question du financement est-elle aussi cruciale si l'on veut assurer la pérennité du dispositif et donc sa viabilité à terme, tout en garantissant un maillage satisfaisant du territoire.

Enfin, le groupe de la mutualité estime que ce dispositif, qui constitue une alternative pour un public spécifique pour lequel d'autres dispositifs ont échoué, ne doit pas se substituer à d'autres dispositifs d'insertion déjà en place.

Le groupe de la mutualité, approuvant l'analyse et les préconisations du rapporteur, en conséquence, a voté le projet d'avis.

Groupe de l'Outre-mer

Annoncé en juin 2005 et effectivement mis en œuvre dès septembre 2005, le dispositif de la « Défense 2^{ème} chance » est opérationnel. L'avis du Conseil économique et social est alors sollicité pour faire des propositions en vue d'assurer la réussite du dispositif

La démarche retenue s'inspire largement du Service militaire adapté (SMA) créé en 1961 en Outre-mer.

En effet, Outre-mer, les jeunes sortis du système scolaire sans qualification sont proportionnellement plus nombreux qu'en France métropolitaine, ce qui explique la mise en place de ce dispositif il y a déjà 45 ans. Il fonctionne bien, mais peut-être pas à une échelle suffisante.

L'idée d'une plus grande écoute des socioprofessionnels pour déterminer les besoins en matière d'emploi, particulièrement dans les secteurs en difficultés de recrutement et assurer également la pertinence de la formation donnée, nous paraît être un gage de la réussite de ce dispositif.

Si en Outre-mer, la concertation mise en place autour du représentant de l'État semble satisfaisante, elle n'est pas suffisamment étendue aux socioprofessionnels. C'est d'ailleurs pourquoi le groupe de l'Outre-mer propose d'associer les CESR.

De même, et comme le suggère l'avis, le suivi du jeune dès la fin de sa formation et pendant un temps donné, l'allongement de la tranche d'âge d'accueil, et enfin le renforcement du rôle de la région du fait de sa compétence en matière de formation professionnelle, sont des conditions nécessaires à la réussite du dispositif. Ceci est encore plus vrai en Outre-mer.

Notre groupe confirme la pertinence de l'avis quant à l'intérêt de favoriser la participation à des missions d'intérêt général au service de la population. Là encore, l'expérience du SMA Outre-mer, secouée parfois par des cataclysmes naturels (éruptions volcaniques, cyclones ou tremblements de terre) est positive : les jeunes ayant reçu une formation dans le domaine des travaux publics, par exemple, sont toujours les premiers aux côtés des forces de sécurité civile à intervenir pour déblayer les routes. En effet, le rétablissement de la circulation est alors la première priorité pour l'intervention des personnels de santé dans ces situations de crise.

Dans le même esprit, il devrait être envisagé de permettre ces missions d'intérêt général en dehors des frontières françaises, que ce soit pour le SMA ou pour le dispositif « Défense 2^{ème} chance ».

Le groupe de l'Outre-mer considère aussi qu'il est nécessaire aujourd'hui d'examiner le fonctionnement du SMA dans les collectivités ultramarines, pour déterminer si les moyens mis en place sont suffisants et correspondent aux besoins des jeunes et de l'économie locale.

L'avis, dont la qualité est remarquable, traite d'un des problèmes les plus fondamentaux de notre société.

Le groupe se félicite que l'initiative « Défense 2^{ème} chance » contribue puissamment à l'intégration des jeunes dans des conditions qui assurent leur épanouissement et récompensent leur volonté et leur travail.

Il a voté le projet d'avis.

Groupe des personnalités qualifiées

M. Sylla : « La question de l'insertion professionnelle des jeunes doit être envisagée dans le cadre d'une réflexion plus large sur la place des jeunes dans la société.

Ce projet d'avis s'attache à proposer des solutions concrètes et ciblées pour répondre d'urgence aux problèmes des jeunes en difficulté, sans prétendre détenir de remède miracle. Fruit du travail de Mme Geng, il montre la capacité du Conseil à rendre un projet d'avis clair dans un délai court.

Les violences urbaines de novembre dernier et le rejet du CPE ont reflété l'incapacité de la France à rassurer la jeunesse et l'urgence qu'il y a à créer un dispositif adapté, utile et pérenne.

Que peut-on faire pour les 150 000 jeunes sur 800 000 qui quittent le système éducatif chaque année sans qualification ? C'est la seule question qui vaille. Dans un contexte de chômage massif, de difficultés sociales et de discriminations spatiales, sociales et économiques, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » était nécessaire.

Ce programme doit aider les jeunes en échec et en voie de marginalisation à accéder à la vie active. Il s'articule autour d'un triptyque : éducation comportementale, formation scolaire et possibilité d'emploi, offrant qui plus est une attestation professionnelle. Faire reposer cette démarche sur le volontariat est en outre pertinent, car beaucoup de jeunes se plaignent d'avoir intégré des formations par obligation. Le système d'internat est une bonne chose, dans la mesure où il s'accompagne d'une discipline de vie.

Par ailleurs, ce dispositif doit s'adresser plus particulièrement à ceux qui sont en voie de marginalisation, et qui, bien souvent, sont arrivés en France en bas âge par le biais du regroupement familial. La section a ainsi fort justement préconisé qu'ils soient recrutés à terme par les missions locales ou soient orientés par des associations d'insertion et que le dispositif soit ouvert à tous les jeunes résidant en métropole et sans condition de nationalité.

D'autre part, les membres de la première promotion sortie du dispositif devront faire office de véritables ambassadeurs de la « Défense 2^{ème} chance » et expliquer que travailler dans le bâtiment ne constitue pas une simple répétition de l'expérience de leurs parents fraîchement arrivés en France et que les métiers manuels ont du bon. Par ailleurs, ce dispositif doit offrir aux jeunes filles des débouchés dans les métiers considérés traditionnellement comme masculins. Au sein d'Areva, les femmes ont d'ailleurs prouvé qu'elles étaient aussi résistantes que les hommes dans ces métiers.

Malgré toutes ses qualités, ce programme comporte néanmoins quelques défauts au premier rang desquels l'absence du secteur public. Pourquoi en effet cantonner ces jeunes à un seul type de métier ? Dans le bâtiment, par exemple, pourquoi ne pas imaginer un emploi dans les directions départementales de

l'équipement ? Aussi faut-il créer des passerelles entre la formation « Défense 2^{ème} chance » et le PACTE. Les collectivités locales doivent aussi être davantage impliquées dans le dispositif.

Par ailleurs, le conseil d'administration de l'EPIDE, établissement public en charge de l'ensemble du dispositif, devra regrouper tous les acteurs de l'insertion, dont des membres du conseil national des missions locales, des régions, des départements et des communes, ainsi que des représentants du mouvement associatif.

Pour conclure, il faut reconnaître avec modestie que l'objectif de 10 000 jeunes participant à cette formation à la fin de l'année 2006 est loin d'être atteint. Pourtant, ces centres seront une chance pour ces jeunes qui ne veulent qu'une chose : un emploi, un logement et une vie comme tout le monde. Parce que je connais la vie d'un jeune du Tiers-Monde adopté en Occident, que j'ai étudié moi-même en internat dans la Sarthe et que j'ai consacré ma vie militante aux plus démunis, je voterai ce projet d'avis ».

Mme Benatsou : « L'insertion professionnelle des jeunes est et doit être une des préoccupations majeures de la société française. Il est clair que la situation des jeunes sans formation et sans emploi est dramatique et impose des solutions d'urgence.

Ce projet d'avis est sans précédent, car il présente pour la première fois un nouveau dispositif d'insertion professionnelle des jeunes initiés par la Défense, entré en vigueur il y a moins d'un an. L'analyse objective montre qu'il faut une volonté politique forte pour éviter que la situation actuelle ne se dégrade davantage. En somme, émotion et raison conjuguées doivent permettre de faire plus pour l'éducation des jeunes en difficulté. C'est d'ailleurs dans cet esprit que j'ai récemment décidé de rejoindre l'EPIDE et de m'y investir, restant, de par mes origines, particulièrement sensible aux questions liées à l'insertion des plus démunis.

Le projet d'avis met en valeur les actions pragmatiques du dispositif et préconise, à juste titre, de l'élargir à tous les jeunes. De fait, le programme doit être ouvert à toutes les filles et tous les garçons de 18 à 23 ans, issus des banlieues ou de zones rurales, vivant dans l'exclusion.

Il insiste particulièrement sur l'aspect novateur de « Défense 2^{ème} chance », où les jeunes apprennent, avec l'appui de militaires, à bien se comporter, puis suivent une remise à niveau scolaire avec des enseignants et, en fonction de leur projet, une formation professionnelle dans le centre ou en entreprise. Le dispositif prévoit également d'accompagner les jeunes dans l'entreprise.

On disait les jeunes démobilisés, refusant l'aide des militaires, matérialistes et consuméristes, adeptes du zapping et du rap. Or, ils viennent d'administrer la preuve du contraire en rejoignant les premiers centres qui se sont ouverts. Malheureusement, les places manquent encore pour beaucoup d'entre eux.

La rapporteure souligne que le dispositif se tient à l'écart de deux conceptions : celle qui consiste à laisser aux jeunes une liberté absolue et celle qui privilégie un dressage ne convenant pas à des hommes libres. La conception du programme « Défense 2^{ème} chance » respecte la liberté des jeunes tout en leur enseignant une discipline et en revalorisant une notion que notre société tend plutôt à dévaloriser : le travail, principal trait d'union entre ces jeunes et le monde des adultes, passage obligé vers la conquête d'une discipline de soi en même temps que d'un épanouissement personnel. À l'anarchie du jeu et à l'absolutisme du dressage succède ainsi la citoyenneté du travail.

On ne peut qu'approuver les mesures visant à assurer, en particulier, une cohérence des actions et une préparation à l'autonomie des jeunes volontaires, un engagement visible et coordonné des ministères, des collectivités locales et de la société civile, mais aussi le financement à la hauteur des enjeux et une évaluation des actions engagées : autant d'éléments indispensables à un renouveau de l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté. En ce sens, l'appel à une nouvelle forme de coordination avec les acteurs de la société est tout à fait pertinent et il faut s'atteler à cette tâche sans tarder car on ne peut se lamenter sur la perte de repères et la montée de la violence d'une partie de la jeunesse et ne lui proposer aucune perspective d'avenir.

Pour toutes ces raisons, je le voterai ».

Groupe des professions libérales

La force d'une société démocratique s'éprouve à l'aune des efforts qu'elle engage pour réintégrer en son sein les personnes les plus faibles, en voie d'exclusion professionnelle et sociale. À l'égard de jeunes qui, par leur engagement dans le programme « Défense 2^{ème} chance », font preuve d'une détermination éminemment louable, il y a obligation de résultat, comme l'a souligné très justement la rapporteure. C'est en effet un impératif d'un point de vue moral mais aussi du point de vue de la cohésion de la société toute entière. L'enjeu est de taille puisque les causes de l'échec scolaire de ces jeunes et, souvent, de leur désintégration sociale, sont multiples. À côté de l'enthousiasme naturel que suscite un programme se proposant de redonner une chance à ces jeunes, programme innovant et prometteur, s'imposait également un examen, prudent, réaliste et pragmatique, en raison, justement, de la dimension profondément humaine du sujet. Ces exigences, nous avons pu les apprécier sur les points suivants :

- la clarification, tout d'abord, de la dimension interministérielle : si le ministère de la Défense est le promoteur naturel du dispositif, il est important de bien identifier le ministère de l'Emploi comme en étant l'opérateur, en raison de l'objectif visé d'intégration professionnelle, et y ajouter sûrement le ministère de l'Éducation nationale et celui de la Jeunesse et des sports. Si le ministère de la Justice n'est pas en cause, il n'est pas inutile de rappeler la filiation de ce dispositif avec

celui proposé, en 1986, par le Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Monsieur Albin Chalandon, qui confiait à l'amiral Brac de la Perrière une mission particulièrement importante et novatrice : celle de proposer à certains jeunes délinquants - volontaires - de passer leurs trois mois de prison dans des centres ouverts, encadrés par des militaires, à suivre une formation comportementale et professionnelle ;

- le partenariat avec les entreprises, et notamment les TPE, et la mobilisation des chambres consulaires, puisque l'objectif est bien l'emploi : si les futurs employeurs apprécient particulièrement la formation comportementale donnée à ces jeunes, l'adéquation entre les formations proposées aux jeunes et les débouchés locaux est fondamentale. Nous approuvons la rapporteure lorsqu'elle souligne la possibilité d'orienter les jeunes filles qui le souhaitent dans le secteur de l'aide à domicile ;
- la nécessaire articulation de ce dispositif avec ceux de droit commun et, en particulier, la question de l'âge : sur ce dernier point, conscients de l'importance de fonder un tel dispositif sur une base volontaire, nous partageons l'idée qu'il serait peut-être difficile d'abaisser à 16 ans l'âge minimum d'entrée. En revanche, nous considérons que l'extension du dispositif jusqu'à 23 ans peut être une piste intéressante. Elle aurait l'avantage d'ouvrir le dispositif à des jeunes qui n'ont pu réussir une formation en apprentissage. Conscients néanmoins du risque d'introduire une distorsion au regard des jeunes qui ne peuvent disposer d'aucun système de prise en charge avant 25 ans, nous considérons qu'il est sage d'envisager, tout d'abord, une expérimentation de cette proposition ;
- la question fondamentale du suivi : l'idée de désigner un référent chargé de faire le point avec le jeune après sa sortie du centre nous paraît excellente. De même, l'idée d'élaborer un diagnostic social des jeunes à leur arrivée afin de pouvoir anticiper les réponses à apporter.

La rapporteure a raison d'insister d'emblée sur la spécificité d'un tel dispositif qui ne peut, pour le moment, être étendu à des franges plus larges de population, comme par exemple les jeunes encore scolarisés. Pour autant, l'objectif fixé à 10 000 jeunes d'ici la fin de l'année, ne nous semble pas, à terme, trop ambitieux.

Si les financements sont, pour l'instant, insuffisants, le groupe des professions libérales estime que cela ne doit pas obliger à revoir à la baisse l'objectif initial : étant donné l'importance de l'enjeu, il faut impérativement trouver le financement nécessaire. Parallèlement, nous approuvons la mise en place d'une information au niveau national et local : tous les acteurs intermédiaires doivent en effet pouvoir ainsi mieux agir pour informer et aider ceux qui ne savent pas encore qu'ils pourraient, enfin, sortir de l'impasse.

Ayant apprécié l'approche équilibrée de l'avis entre souci de préserver la spécificité du dispositif et souci d'éviter tout effet de stigmatisation, entre le souhaitable - l'ouverture de l'éventail des choix professionnels - et le possible - la réalité des débouchés -, le groupe des professions libérales a voté le projet d'avis.

Groupe de l'UNAF

Le groupe de l'UNAF apprécie que notre assemblée soit saisie d'un sujet qui représente un véritable défi pour notre société, celui de l'insertion professionnelle des jeunes. Il remercie la rapporteure, Mme Françoise Geng, d'avoir mené ces travaux avec une détermination teintée d'enthousiasme, et d'avoir su intégrer les préoccupations de chacun pour qu'enfin on se préoccupe de la situation scandaleuse de milliers de nos jeunes quittant le système scolaire sans diplôme (150 000 par an, dont 60 000 sans aucune qualification professionnelle).

Cet avis permet, au-delà des propositions d'amélioration du projet « Défense 2^{ème} chance », de percevoir la détresse de ces jeunes qui se retrouvent sans avenir, écartés d'un système scolaire qui n'a pu répondre à leurs attentes ni à leurs projets.

Cet enjeu d'insertion des jeunes motive le groupe de l'UNAF pour approuver les conditions particulières auxquelles ces jeunes sont soumis, volontariat, internat et encadrement par d'anciens militaires, dans un projet éducatif axé sur trois piliers (comportemental, scolaire et pré-professionnel), afin qu'ils aient une chance réelle de s'insérer professionnellement. L'exigence de ces conditions implique en réciprocité un engagement sans faille de la part de l'EPIDe, afin d'assurer l'effectivité des résultats recherchés.

L'analyse de la situation est sans concession. Si les premiers résultats sont là pour marquer un certain optimisme, la détermination de tous les partenaires (formateurs, entreprises, services sociaux) est indispensable pour que cette première expérience ne soit pas une simple parenthèse dans un système qui aujourd'hui génère trop d'exclus.

C'est pourquoi le groupe de l'UNAF soutient totalement l'affirmation selon laquelle ce programme « deuxième chance » ne doit pas être dissocié de l'ensemble des autres dispositifs de suivi et d'insertion professionnelle pour les jeunes (tels les missions locales, les PAIO, et autres services sociaux), mais doit être pensé en cohérence avec ceux-ci.

Si le groupe de l'UNAF approuve globalement les propositions d'amélioration du dispositif, il souhaite insister sur quelques points.

- La sortie du centre de formation est une période capitale pour le jeune, car après une longue période passée dans un cadre structurant et protecteur, le retour dans son environnement habituel risque d'être difficile à vivre. Le groupe de l'UNAF apprécie *qu'un*

accompagnement soit organisé pour éviter le cumul des difficultés liées à la recherche d'emploi et de logement. Il est également favorable à ce que cet accompagnement soit réalisé en priorité par les foyers de jeunes travailleurs.

- Un deuxième point particulièrement important pour le groupe de l'UNAF concerne *les métiers qui sont visés dans cette expérimentation*. Afin de rejoindre les aspirations des jeunes et de renforcer leurs motivations, il faut, d'une part, tout mettre en œuvre pour qu'un travail en réseau se réalise dans chaque bassin d'emploi, afin qu'une véritable palette de métiers soit ouverte aux jeunes, autres que les secteurs qui ont des problèmes de recrutement, comme la restauration ou le bâtiment ; d'autre part, il faut veiller à diversifier les métiers qui sont en ce moment réservés aux jeunes hommes, tout en excluant la solution qui consiste à ne proposer aux jeunes femmes que les métiers du secteur de l'aide à domicile et celui de la petite enfance.
- La troisième remarque concerne *le taux d'échec constaté dans ce projet « défense deuxième chance », qui est de l'ordre de 20 %*. Le groupe de l'UNAF apprécie que son amendement ait été accepté par la section, mais tient à insister sur cet aspect. En effet, ce programme a été construit pour donner un avenir aux jeunes exclus et sans formation, qui en acceptent les conditions difficiles et contraignantes. C'est pourquoi tout doit être tenté pour que ces jeunes ne se sentent pas encore une fois abandonnés. Il serait donc intéressant que ce programme comporte un indicateur permanent du taux d'échec, et inclut des dispositions destinées à le faire baisser.
- Enfin, le groupe de l'UNAF souhaiterait qu'un certain nombre de mesures qui se sont révélées très efficaces dans ce projet « Défense 2^{ème} chance » renforcent les différentes expérimentations en cours pour permettre de réduire considérablement le nombre de jeunes exclus du système éducatif.

Ce rapport montre notamment qu'il est nécessaire de renforcer les équipes pédagogiques dans un certain nombre de classes où les élèves sont en difficulté, comme de s'appuyer sur les motivations de ces équipes. Les annonces faites ces derniers jours concernant la réduction des effectifs de l'Éducation nationale nous inquiètent quelque peu.

Le groupe de l'UNAF soutient ce programme original, qu'il espère porteur d'avenir pour l'ensemble des jeunes et des familles. Il s'est exprimé positivement sur l'avis.

Groupe de l'UNSA

Le sujet de l'avis va bien au-delà du simple programme « Défense 2^{ème} chance ». D'entrée de jeu, est soulignée l'idée que « nous abordons ici l'essentiel, à savoir l'avenir d'une société qu'il faut transformer et humaniser davantage ». C'est fondamental pour la cohésion sociale, voire la cohésion nationale.

Le programme a pour objectif de redonner à une partie de la population confiance en elle-même et lui montrer, voire la persuader, qu'elle fait bien partie intégrante de la Nation, qu'elle peut se construire un avenir. Il a été initié par le ministère de la Défense ; une grande partie des personnes travaillant dans le cadre de ce projet en est issue.

Une question peut se poser : est-ce bien du ressort de la Défense de s'occuper de la formation pour l'insertion professionnelle des jeunes quand tout a échoué en amont ? *A priori* nous pouvons penser que non. Ce n'est, en principe, pas son rôle, d'autant plus, depuis la fin de la conscription obligatoire. Cependant, les personnels issus de l'Armée ont un savoir-faire et un savoir-être dans l'approche des jeunes en général et des plus désorientés en particulier.

Nous ne pouvons que féliciter celles et ceux qui s'investissent : les encadrants issus de l'Armée, mais aussi les formateurs de l'Éducation nationale et des secteurs de l'entreprise, les professionnels de la Santé.

Ce programme est une manifestation de la solidarité nationale envers ceux qui sont « volontaires » pour se sortir d'une vie mal commencée pour des raisons diverses.

Les causes de l'échec initial des jeunes sont multiples. Face aux phénomènes de stigmatisation et de ghettoïsation, avec comme conséquence l'échec scolaire, on ne peut pas faire porter aux seuls individus et à leurs familles la responsabilité entière des problèmes en s'exonérant des conséquences des politiques menées en matière d'emploi, de ressources, de logement.

L'adhésion des jeunes volontaires au programme Défense 2^{ème} chance est une décision adulte et responsable de personnes ayant envie de s'en sortir et qui ont pris conscience qu'ils étaient mal partis. Ces jeunes ne veulent pas être déçus. Ils ont raison. D'autant plus que nous comptons sur eux, aujourd'hui, et sur ceux qui les suivront demain, pour à notre tour ne pas être déçus. Nous voulons réussir ensemble.

Ce programme est un outil à promouvoir, à aider, à développer. Il est un exemple de ce que nous pouvons faire dans ce pays quand les intervenants y croient et quand les jeunes sont volontaires pour gagner avec ceux qui les entourent.

L'avis fait un nombre important de préconisations que nous partageons, en particulier, l'élargissement du dispositif, la nécessaire implication du Parlement pour qu'il suive le programme et en assure le suivi et la pérennité et lui donne les moyens de fonctionner.

De leur côté, les entreprises, quand elles s'investissent dans le programme, participent à l'objectif de cohésion sociale. Il ne s'agit pas de leur demander de faire à la place de ceux qui ont plus ou moins échoué en amont, mais de participer à la lutte contre toutes les discriminations telles que définies par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).

S'atteler à la reconstruction de la cohésion sociale et de la cohésion nationale est une des tâches primordiales des années à venir. Nous sommes tous concernés par cet enjeu afin de répondre à l'aspiration de ces jeunes à « vivre comme tout le monde ».

L'avis porte avec passion ce message, c'est sa vertu première. C'est un texte de conviction.

L'UNSA l'a voté en espérant que les propositions seront suivies d'effets.

ANNEXE A L'AVIS

SCRUTIN

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

Nombre de votants.....188

Ont voté pour.....187

S'est abstenu.....1

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 187

Groupe de l'agriculture - MM. Barrau, Bastian, Baucherel, Bayard, de Beaumesnil, de Benoist, Boisgontier, Boisson, Mme Cornier, MM. Couturier, Ferré, Giroud, Guyau, Layre, Lemétayer, Lépine, Marteau, Rousseau, Salmon, Sander, Schaeffer, Szydowski, Vasseur.

Groupe de l'artisanat - MM. Alméras, Dréano, Duplat, Griset, Lardin, Liébus, Martin, Paillason, Perrin.

Groupe des associations - Mme Arnoult-Brill, MM. Da Costa, Leclercq, Pascal, Roirant.

Groupe de la CFDT - Mme Azéma, MM. Bérail, Boulier, Mmes Collinet, Pichenot, M. Quintreau, Mme Tsao, M. Vandeweeeghe.

Groupe de la CFE-CGC - Mme Dumont, MM. Garnier, Labrune, Saubert, Van Craeynest, Mme Viguier, M. Walter.

Groupe de la CFTC - MM. Coquillion, Deleu, Fazilleau, Mme Simon, M. Vivier.

Groupe de la CGT - Mmes Bressol, Chay, Crosemarie, MM. Decisier, Dellacherie, Delmas, Mmes Doneddu, Geng, Hacquemand, Kotlicki, MM. Larose, Mansouri-Guilani, Muller, Rozet, Mme Vagner.

Groupe de la CGT-FO - MM. Becuwe, Bilquez, Bouchet, Mme Boutaric, MM. Daudigny, Devy, Houp, Lemercier, Mazuir, Noguès, Mmes Peikert, Perray, Pungier, MM. Quentin, Reynaud, Mme Videlaine.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Budin, Fosseppez, Fritsch, Gautier, Grave, Prugue, Thibous, Verdier.

Groupe des entreprises privées - Mmes Bel, Clément, MM. Creyssel, Daguin, Mme Felzines, MM. Gardin, Gautier-Sauvagnac, Ghigonis, Gorse, Jamet, Lebrun, Lemor, Marcon, Mariotti, Mongereau, Placet, Roubaud, Salto, Schilansky, Didier Simond, Talmier, Tardy, Veysset.

Groupe des entreprises publiques - MM. Ailleret, Blanchard-Dignac, Brunel, Chertier, Duport, Mmes Duthilleul, Idrac.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - Mme Bourven, MM. Cariot, Clave, Feltz.

Groupe de la mutualité - MM. Caniard, Davant, Laxalt, Ronat.

Groupe de l'Outre-mer - MM. Omarjee, Paoletti, Penchard, Radjou.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. d'Aboville, Aillagon, Aurelli, Baggioni, Mmes Benatsou, Cuillé, MM. Dechartre, Mmes Dieulangard, Douvin, MM. Duharcourt, Duquesne, Ferry, Figeac, Gentilini, Mme Kristeva-Joyaux, MM. Le Gall, Mandinaud, Marcon, Masanet, Massoni, Mme Morin, MM. Novion, Obadia, Pasty, Plasait, Mme Rolland du Roscoät, MM. Roulleau, Roussin, Slama, Steg, Sylla, Valletoux, Vigier.

Groupe des professions libérales - MM. Capdeville, Maffioli, Mme Socquet-Clerc Lafont, M. Vaconsin.

Groupe de l'UNAF - Mme Basset, MM. Brin, Édouard, Fresse, Guimet, Mmes Lebatard, Petit, Therry, M. de Viguerie.

Groupe de l'UNSA - MM. Duron, Martin-Chauffier.

S'est abstenu : 1

Groupe des personnalités qualifiées - M. Cannac.

RAPPORT

**présenté au nom de la section du travail
par Mme Françoise Geng, rapporteure**

Par lettre en date du 23 mars 2006, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur le thème : « *Défense 2^{ème} chance* » : *favoriser l'insertion professionnelle des jeunes*.

La préparation d'un rapport et d'un avis a été confiée à la section du travail qui a désigné Françoise Geng comme rapporteure.

*
* *

En vue de parfaire son information, la section du travail a successivement entendu :

- Alain Guillou, conseiller social au cabinet du ministre de la Défense ;
- Jacques Roudière, contrôleur général des armées, directeur de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense ;
- Olivier Rochereau, contrôleur général des armées, directeur général de l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) ;
- Patrick Sécretin, directeur du centre « Défense 2^{ème} chance » de Montlhéry ;
- Jean Michelin, directeur de la formation, Fédération française du bâtiment ;
- Laurent Kourilsky, directeur de la mission locale du bassin d'emploi de Meaux ;
- Général Jacques Pâris de Bollardière, directeur du service national du ministère de la Défense, accompagné du lieutenant-colonel André Le Vaillant ;
- Nathalie Kosciusko-Morizet, députée de l'Essonne ;
- Pierre Barrière, inspecteur d'académie, adjoint au directeur des services départementaux de l'Éducation nationale de Seine-et-Marne ;
- Patrick Bernasconi, président de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP).

*
* *

La rapporteure a, par ailleurs, rencontré plusieurs personnalités qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions à ce sujet.

La section du travail et sa rapporteure tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

INTRODUCTION

Les événements que la France a connus dans les banlieues à l'automne 2005 apparaissent comme le révélateur paroxystique d'une crise profonde vécue par une partie de la jeunesse des quartiers dits sensibles. Il ne s'agit pourtant que de la « face émergée de l'iceberg » car de nombreux jeunes sont restés silencieux tout en vivant des difficultés similaires à ceux qui se sont exprimés par la voie de la violence. Si celle-ci doit être clairement condamnée, il n'en demeure pas moins que les causes de cette crise doivent être analysées.

Dans un contexte général de chômage, qui touche en particulier les jeunes et les seniors, une des difficultés principales de la jeunesse vivant dans les quartiers est celle de l'accès à l'emploi, pour des raisons de nature d'ailleurs différente. Une partie de cette jeunesse est, en effet, diplômée et sans « handicap » apparemment objectif, mais se trouve confrontée à des discriminations liées notamment à l'origine, réelle ou supposée. Une autre partie cumule cette difficulté avec celle de l'absence ou l'insuffisance de qualification, voire des problèmes tels que l'illettrisme. Cette question concerne également des jeunes vivant hors des quartiers, notamment en milieu rural.

Rechercher des solutions en termes d'insertion professionnelle pour les jeunes ayant connu un échec scolaire précoce et étant, pour certains d'entre eux, en voie de marginalisation ou d'exclusion sociale, représente un enjeu fondamental de cohésion sociale et un défi majeur pour notre société. Il n'est, en effet, pas acceptable qu'une frange de la population soit exclue de l'emploi dès son entrée potentielle dans la vie active.

Avant même les événements de novembre 2005, le ministère de la Défense a lancé, en juin 2005, un programme visant à mettre les compétences des anciens militaires au service d'un projet de société tourné vers la jeunesse en difficulté d'insertion professionnelle. S'adressant spécifiquement aux jeunes confrontés à un cumul de difficultés et à une situation d'échec, au point de vue scolaire et social, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » a ainsi été présenté comme un dispositif d'insertion sociale et professionnelle, comprenant un apprentissage des règles de la vie en société, un rappel des principaux acquis scolaires et une formation professionnelle, débouchant sur un emploi librement choisi.

Si ce programme semble entrer dans la tradition d'intégration sociale des armées, notamment par le biais passé du service militaire, il est en réalité doublement innovant en ce que, d'une part, il vise à intégrer des jeunes dans l'emploi et que, d'autre part, il n'est pas conduit par le seul ministère de la Défense mais mobilise les moyens et les politiques d'autres ministères, en particulier ceux de l'Emploi et de l'Éducation nationale.

Dans un contexte de démarrage du dispositif, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social afin d'identifier les conditions de son succès en termes d'accès à l'emploi. Tout l'enjeu de ce dispositif réside dans la capacité des acteurs impliqués à établir un lien entre cette formation atypique et l'accès à un emploi. Un discours fort est, en effet, tenu à l'égard des jeunes concernés qui acceptent d'y participer et y voient une promesse d'insertion professionnelle. Cet espoir ne peut être déçu et impose une obligation de résultats.

Le Conseil économique et social tient à affirmer la nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs du monde politique, économique et social sur l'enjeu de société que représente l'accès à l'emploi des jeunes. L'implication des entreprises et des branches professionnelles apparaît, dans ce cadre, déterminante.

Le présent rapport constitue un exercice très particulier. Il ne s'agit, en effet, ni de se prononcer sur un projet en préparation, dans la mesure où le programme est d'ores et déjà mis en œuvre, ni de procéder à une évaluation puisque le caractère très récent ne permet pas de mesurer les résultats en termes d'accès à l'emploi.

Dans une phase de quasi expérimentation, il convient de déceler les facteurs de succès du projet qui permettront d'élaborer, dans le cadre de l'avis, une série de propositions permettant de renforcer ou de réorienter le dispositif.

I - L'INVESTISSEMENT DE LA DÉFENSE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

A - LA PRISE EN COMPTE PAR LA DÉFENSE DE LA SITUATION DES JEUNES

1. La diversité d'obstacles à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

1.1. Un contexte de fragilisation de la jeunesse

L'environnement économique difficile et surtout le caractère massif du chômage depuis plusieurs années ont considérablement compliqué l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que leur entrée dans leur vie d'adulte. Aujourd'hui, les difficultés des jeunes renvoient très largement aux conditions sociales et économiques dans lesquelles ils vivent. Elles posent plus globalement la question de la prise en compte des obstacles variés qui compromettent leur insertion sociale et professionnelle et leur autonomie : enseignement, formation, emploi, logement, accès aux soins... Autant d'éléments qui constituent un socle de droits fondamentaux dans notre société, comme le Conseil a déjà été amené à l'affirmer, en particulier dans son avis sur *L'accès de tous, aux droits de tous, par la mobilisation de tous*².

Les événements de l'automne 2005 dans les banlieues, et plus récemment les manifestations liées au projet de loi sur le contrat première embauche, apparaissent, à cet égard, comme l'un des révélateurs du mal être d'une jeunesse fragilisée, confrontée à des inquiétudes sur un avenir qui lui semble de plus en plus incertain. Ce sentiment est particulièrement présent chez les jeunes issus d'un milieu social plus défavorisé et rencontrant lui-même des difficultés d'accès à l'emploi. Les difficultés des jeunes semblent ainsi refléter des dysfonctionnements de systèmes qui se manifestent de façon exacerbée en ce qui les concerne. L'insuffisance de dialogue régulier entre les pouvoirs publics et la jeunesse et ses représentants peut se révéler sous forme de tensions sociales dommageables pour tous.

1.2. Des difficultés individuelles

Les jeunes qui échouent à s'intégrer sont souvent victimes d'un processus cumulatif commençant par l'échec scolaire et pouvant aller dans certains cas jusqu'à la délinquance.

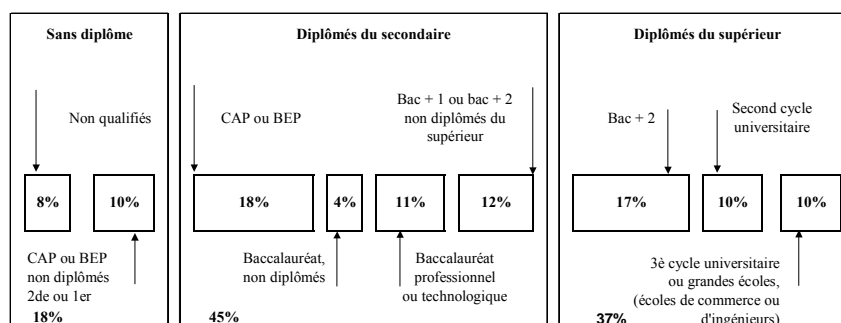
L'Éducation nationale estime qu'un élève sur six à sept ne maîtrise pas ou très mal les compétences en compréhension orale et écrite en fin d'école ou les compétences générales de fin de collège. 4 à 6 % d'une classe d'âge souffriraient de troubles graves du langage écrit et oral, les conduisant à l'échec et à

² Avis adopté par le CES le 18 juin 2003 sur *L'accès de tous, aux droits de tous, par la mobilisation de tous*, rapport présenté par Didier Robert au nom de la section des affaires sociales.

l'illettrisme. Les écoliers présentant les plus faibles acquis scolaires constituent, quelques années plus tard, l'essentiel de ceux qui achèvent leurs études sans qualification, et se trouvent en conséquence démunis pour trouver un emploi stable.

Malgré les importants progrès de la scolarisation, le nombre de jeunes sortant sans diplôme, voire sans qualification, est resté à peu près stable au cours des dernières années. On estime que chaque année environ 150 000 jeunes quittent le système éducatif (y compris l'apprentissage) sans avoir aucun diplôme (ou le seul brevet) soit environ 22 % d'une génération, dont 60 000 jeunes sans qualification, c'est-à-dire sans avoir dépassé le niveau du collège ou la première année de CAP ou de BEP, soit 8 % d'une génération³.

Schéma 1 : Jeunes sortis du système éducatif en 2001



Source : Enquête Génération 2001, Céreq, 2004.

Il faut toutefois signaler que les problèmes rencontrés par ces jeunes pour s'insérer dans la vie active se sont certainement aggravés car « peu ou pas employables, ou perçus comme tels, ils ont beaucoup de mal à trouver un emploi et a fortiori un emploi stable et qualifié »⁴.

Les interruptions prématurées de scolarité apparaissent très concentrées dans une population d'élèves arrivés au collège après avoir rencontré de grosses difficultés dans l'enseignement primaire (39 % des élèves sortis sans qualification ont redoublé le cours préparatoire) et leur niveau en français et en mathématiques à l'entrée au niveau du secondaire est très faible : deux tiers des élèves sortis sans qualification se situaient au moment de leur entrée au collège parmi le quart des élèves les plus faibles dans ces disciplines. L'analyse du profil de ces jeunes montre qu'il s'agit très majoritairement d'une population qui a connu des difficultés scolaires précoces et qui appartient à des milieux défavorisés, souvent d'origine immigrée. Plus de la moitié des collégiens ayant

³ Rapport de l'Éducation nationale sur l'état de l'école (édition 2005).

⁴ *Les jeunes sans qualification, un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers*, Bref, n° 202, novembre 2003, Céreq.

été scolarisés en classes de SES/SEGPA⁵ connaissent des interruptions précoces d'études⁶.

Ces inégalités de réussite comportent une dimension sociale forte. Les enfants de cadres obtiennent, en moyenne, des résultats aux évaluations nationales supérieurs à ceux des enfants d'ouvriers. Les abandons de scolarité sont très concentrés dans les milieux sociaux défavorisés, souvent en rupture marquée avec l'école. En particulier, le risque de connaître un tel destin scolaire pour les enfants appartenant à des familles de non actifs⁷ est très élevé puisque près d'un enfant sur trois est alors touché par les interruptions précoces de scolarité et que celles-ci s'élèvent à 46 % quand il s'agit de collégiens les plus faibles en français et en mathématiques. Au total, plus des deux tiers des élèves sortis sans qualification sont des enfants d'ouvriers, de personnels de service ou de non actifs.

L'environnement social des sortants sans qualification se distingue de celui des sortants de niveau V, qui sont leurs « voisins sociologiques », par le chômage ou l'inactivité de leurs parents, un habitat assez souvent en HLM, une famille plus souvent monoparentale. La combinaison entre elles des caractéristiques les plus significatives permet de prédire que sept jeunes sur dix sortiront sans qualification, sachant qu'il est fait abstraction des qualités particulières du jeune et de son environnement scolaire. Il semble que cette conjonction d'effets de la diffusion du chômage dans l'environnement proche soit de nature à donner le sentiment qu'« *on ne peut pas s'en sortir* », qu'« *on n'a pas de place* » dans la société, et par conséquent que les efforts des proches restent vains, comme le sont aussi ses propres efforts à l'école⁸.

L'incapacité à maîtriser les notions les plus élémentaires place ces jeunes dans l'impossibilité de réussir un examen ou une formation. Les jeunes sans qualification sont également ceux qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi. Leur taux de chômage est environ deux fois supérieur à la moyenne nationale. Ils sont aussi les plus touchés par la précarité de l'emploi et les retournements conjoncturels du marché du travail, les conditions d'accès à l'emploi ayant tendance à sur-réagir à l'évolution de la conjoncture économique. Même s'il s'est amélioré ces derniers mois, le taux de chômage des jeunes reste encore très préoccupant notamment pour ceux qui n'ont aucune qualification et qui plus est, habitent les zones urbaines défavorisées et souffrant d'une image négative. Force est aussi de constater que, même pour ceux qui accèdent à l'emploi, le chemin est souvent heurté et difficile. L'immense majorité d'entre eux n'est embauchée qu'en Contrat à durée déterminée (CDD), en intérim ou en stage.

⁵ Section d'éducation spécialisée/Section d'enseignement général et professionnel adapté.

⁶ *Qui sort sans qualification du système éducatif?*, Note d'information 99.30, ministère de l'Éducation nationale.

⁷ Au sens statistique du terme.

⁸ *L'environnement social et familial des jeunes non qualifiés*, Revue Éducation et formation n° 57, septembre 2000, ministère de l'Éducation nationale.

Tableau 1 : Insertion des jeunes sortis du système éducatif en 2001
sur le marché du travail
(en pourcentage)

	Emploi à durée indéterminée à l'embauche	Emploi à durée indéterminée au bout de 3 ans	Taux de chômage 3 ans après la sortie
Non Qualifié	31	52	39
CAP ou BEP non diplômé	29	59	31
Bac non diplômé	29	68	17
CAP ou BEP	35	68	14
Ensemble	36	71	16

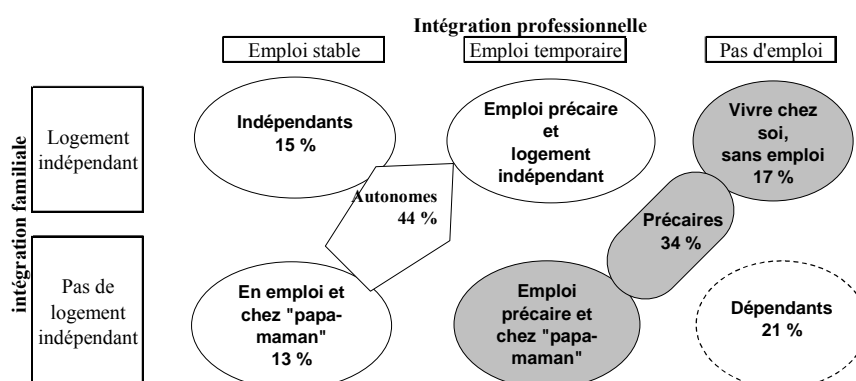
Source : *Enquête Génération 2001*, Céreq, 2004⁹.

S'agissant des jeunes sortis sans diplôme face aux risques d'exclusion, le Céreq s'est intéressé non seulement aux premières années de vie professionnelle des jeunes mais a également collecté des éléments sur la vie familiale des jeunes interrogés cinq ans après leur sortie du système scolaire, selon qu'ils vivent chez leurs parents, en couple, ont des enfants¹⁰.

Le Céreq rappelle ainsi le constat de difficultés plus grandes d'insertion sur le marché du travail pour les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme que pour leurs homologues diplômés. Ce constat recouvre cependant des situations diverses : si certains jeunes non diplômés semblent menacés par l'exclusion, d'autres au contraire ont su trouver une place dans le monde du travail et s'intégrer socialement. L'absence de diplôme n'en constitue pas moins un risque d'exclusion social réel, même lorsque la conjoncture s'améliore.

⁹ Dans le cadre de l'enquête *Génération 2001*, le Céreq a interrogé au printemps 2004, un échantillon de 25 000 jeunes parmi les 762 000 sortis pour la première fois de formation initiale en 2001. Cet échantillon se compose de 10 000 jeunes de tous niveaux de formation. 15 000 jeunes supplémentaires ont également été interrogés pour cette enquête, dans le cadre d'extensions réalisées à la demande de régions et de ministères.

¹⁰ Céreq, Bref n° 171, janvier 2001 (étude réalisée en 1997 sur la base des données recueillies au titre de l'enquête *Génération 92*).

Schéma 2 : L'autonomie des jeunes non diplômés :
intégration familiale/intégration professionnelle

À noter : le 1 % manquant correspond au cumul des non-réponses à l'un ou l'autre des critères.
Source : *Enquête Génération 92*, Céreq 1997.

Au regard des deux critères d'intégration professionnelle et familiale, il apparaît qu'un ensemble de jeunes, représentant 44 % des jeunes sans diplôme, ne semble pas menacé par les processus d'exclusion, cinq ans après être sorti du système scolaire sans diplôme. Cet ensemble, que l'on peut considérer comme regroupant les « autonomes », comprend les « indépendants », ayant un logement indépendant et un travail stable, les jeunes ayant un emploi stable mais n'ayant pas encore quitté le domicile parental et ceux qui à l'inverse ont leur propre logement mais connaissent des situations plus précaires sur le marché du travail.

Un deuxième ensemble est composé de jeunes qualifiés de « dépendants ». « *Quasiment exclus du marché du travail, ils n'ont pas la possibilité de passer à l'état d'adulte car ils dépendent de leurs parents pour leur logement comme pour leur subsistance*¹¹ ». Enfin, un troisième ensemble comprend les jeunes qui, vivant hors du domicile parental, sont sans travail et ceux qui, vivant chez leurs parents, ont un emploi précaire. Pour une part d'entre eux, les risques d'exclusion sociale sont réels, et leur situation peut être considérée comme précaire, non seulement sur le marché du travail mais aussi dans le début de leur vie adulte.

L'analyse détaillée souligne que la situation des jeunes de niveau VI et V bis est nettement plus difficile que celle de leurs camarades ayant atteint le niveau V (niveau CAP/BEP), même sans diplôme. Par exemple, 37 % des sortants de niveau VI appartiennent à la catégorie des « dépendants ».

¹¹ Étude Céreq précitée.

Ceci semble tout à la fois confirmer l'idée selon laquelle le niveau de sortie de l'école a toujours, même chez les non diplômés, un effet sur les modes d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Mais il convient dans le même temps de relativiser ce constat : un quart des jeunes les plus marginalisés dans le système scolaire (sortants au niveau VI) sont autonomes cinq ans après l'avoir quitté. Ils sont porteurs d'autres « compétences » que celles qu'exige l'école et savent les mettre en œuvre dans le monde social.

2. La Défense : une tradition d'intégration et de promotion sociales

La Défense a une longue tradition d'intégration sociale et de formation professionnelle. En effet, le ministère de la Défense, qui est le premier recruteur national, avec plus de 35 000 recrutements annuels, participe à la promotion sociale des jeunes issus de tous horizons et de toutes les origines, en permettant le cas échéant de gravir les échelons hiérarchiques.

Les forces armées constituent donc un réel modèle d'intégration où des citoyens peuvent se voir offrir la possibilité d'une promotion sociale par l'avancement en fonction de leurs talents et de leurs mérites. 50 % des sous-officiers sont issus du rang, 50 % des officiers sont issus du corps des sous-officiers. Cette égalité des chances érigée en quasi-principe au sein du ministère de la Défense s'applique tout au long de la carrière des personnels militaires et civils, lors du recrutement, pour l'accès aux formations et l'acquisition des diplômes, ainsi qu'au moment de la reconversion.

À cet égard, si l'insertion des jeunes en difficulté n'est pas la vocation première des armées, force est de constater que le service national a joué, pendant des années, un rôle important : détection des difficultés des appelés, remise à niveau et formation, obtention de différents permis de conduire, orientation professionnelle. La conscription constituait un creuset national et permettait un brassage social des jeunes hommes de la même génération, même si cette fonction est apparue moins fortement dans les dernières années. Outre sa fonction de recensement, l'institution militaire a ainsi longtemps été un instrument unique d'observation et d'évaluation sociale en voyant se présenter tous les jeunes hommes d'une même tranche d'âge auxquels elle faisait passer différents tests, physiques, psychologiques, médicaux et intellectuels. Elle a pu, grâce à cela, exercer une fonction de signalement et d'alerte, notamment pour l'illettrisme.

Forte de son expérience dans l'appréhension du public « jeunes », la Défense a vu sa fonction sociale s'accroître. Dans les années 1980, avec l'apparition du chômage massif des jeunes, elle est progressivement devenue l'un des acteurs de la politique de l'emploi et de la réinsertion. Un premier protocole d'accord interministériel signé avec le ministère du Travail en 1984 a renforcé la fonction des officiers-conseils, chargés de préparer le retour à la vie civile des militaires d'active et des appelés. D'autres protocoles d'accord ont été

signés en 1986 concernant l'illettrisme et en 1988 pour la coopération avec les missions locales d'insertion.

Beaucoup ont vu dans la suspension du service national la fin du brassage social et de la fonction d'intégration à la société des jeunes de toutes origines sociales assumés par les armées.

Sans vouloir entrer ici dans un débat sur la nécessité de la suspension du service national, il apparaît évident que la fin de la conscription a laissé un vide en matière d'intégration sociale et même professionnelle. La professionnalisation des armées ayant suspendu la conscription, la fonction d'intégration que jouaient les armées pour les jeunes les plus en difficulté ne s'effectue plus et de fait les possibilités de socialisation, de lutte contre l'illettrisme, d'acquisition d'une expérience voire d'une qualification professionnelle ont disparu. Le maintien, à la suite de la professionnalisation des armées, du Service militaire adapté (SMA) en Outre-mer¹² peut témoigner du rôle important des armées dans ce domaine et apparaît comme un modèle d'insertion professionnelle des jeunes.

B - UNE SÉRIE DE DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES

Les armées offrent une « 1^{ère} chance » professionnelle à des jeunes sans qualification qui souhaitent s'engager dans une carrière militaire en développant des filières spécifiques de recrutement, leur donnant ainsi la possibilité d'avoir des perspectives d'avenir, alors qu'ils étaient dépourvus d'orientation claire, et d'acquérir une expérience professionnelle et des savoir-faire.

Parmi les 35 000 recrutements annuels effectués par les armées, 7 000 concernent ainsi des jeunes sans qualification qui voient dans l'institution militaire une opportunité réelle d'insertion sociale et professionnelle. Un certain nombre de contrats et divers dispositifs sont ainsi proposés aux jeunes ne disposant pas de qualification et/ou confrontés à des difficultés plus ou moins importantes.

1. L'insertion et la formation professionnelle

1.1. Les volontaires et les engagés

D'une manière générale, les jeunes les plus en difficulté sont sortis tôt du système éducatif traditionnel. La possibilité de rejoindre d'autres voies, plus concrètes et plus encadrées, leur permet de surmonter leur situation d'échec scolaire et leur donne les moyens de bâtir une formation professionnelle et faciliter leur insertion sociale.

C'est le cas de nombreux volontaires qui recherchent une première approche du milieu militaire. Ils trouvent dans les armées un encadrement, une activité, un mode de vie qui leur permettent de construire les repères comportementaux nécessaires à leur insertion sociale ultérieure. Ils y découvrent

¹² Cf. partie II - A sur le SMA.

également un métier grâce à une forme de tutorat qu'assure en propre l'institution militaire et à une véritable formation professionnelle dispensée par des organismes agréés et sanctionnée par des diplômes civils.

Avec des contrats d'une durée variable (jusqu'à quatre ans), le volontariat¹³ (10 000 par an dont 2 500 dans l'armée de terre, 4 500 dans la gendarmerie) constitue une première expérience professionnelle. Adapté au niveau de la qualification des volontaires, il peut être valorisé, que ce soit dans la perspective d'un engagement dans les armées ou dans celle d'un nouvel emploi dans le secteur civil.

Les volontaires peuvent servir dans toutes les catégories, de militaires du rang à officier. Ils servent sous statut militaire dans les unités des forces (régiments, bases aériennes, bâtiments de la marine nationale) ou dans les unités de soutien. Ils peuvent aussi se voir confier des fonctions à caractère scientifique et technique. Le volontariat peut être, pour ceux qui le désirent, un préalable à l'engagement professionnel.

En complément des postes de volontaires dans les armées, les unités de la sécurité civile, comme la Brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) et le Bataillon des marins-pompiers de Marseille (BMPM) peuvent accueillir, elles aussi, des volontaires.

L'armée de terre procède, en outre, tous les ans au recrutement de 10 000 engagés militaires du rang dont 20 % sans qualification.

Pour sa part, l'armée de l'air procède chaque année au recrutement de plus de 1 000 Militaires techniciens de l'armée de l'air (MTA) nécessaires pour compenser la suspension de la conscription. Ces jeunes n'ont pas vocation à faire carrière mais cette première expérience professionnelle doit leur permettre d'améliorer leurs connaissances professionnelles qu'ils pourront valoriser dans le civil, même s'il ne s'agit pas de l'objectif principal du dispositif.

Ces recrutements visent à ce que ces jeunes parviennent à trouver leur place dans la société à l'issue de cette période, avec un taux de retour à l'emploi dans le secteur privé de l'ordre de 60 % environ¹⁴.

¹³ Ce volontariat a été institué par la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997, portant réforme du service national ; il est ouvert à tous les jeunes Français, hommes et femmes. Il s'agit, d'une part, du volontariat dans les armées et la gendarmerie, dont les titulaires, sous contrat, constituent une composante à part entière de l'armée professionnelle, et d'autre part, de volontaires civils destinés à remplir d'autres missions d'intérêt général, soit en France, dans les domaines de la prévention, de la solidarité et de l'aide technique, soit à l'étranger dans les domaines de la coopération internationale et de l'aide humanitaire. Le volontariat militaire contribue à la pérennité du lien entre les armées et la jeunesse.

¹⁴ Il convient toutefois de noter que le dispositif de reconversion mis en place par les armées ne bénéficie qu'aux personnels ayant effectué au moins quatre ans de service effectif.

1.2. La formation, l'apprentissage

Le ministère de la Défense entretient un important dispositif de formation ouvert à ses personnels militaires et civils. En particulier, les militaires engagés y bénéficient de formations qualifiantes leur permettant de valoriser ensuite leur expérience professionnelle dans le secteur civil. Les armées et la gendarmerie jouent ainsi un rôle important en faveur des jeunes engagés qui n'ont pas de qualification particulière et sont formés dans un métier, en vue d'accomplir une carrière ou d'acquérir une première expérience professionnelle. Ces formations dans une grande variété de métiers comme la maintenance (mécanicien, technicien informatique), les métiers de bouche (boulangier) ou la sécurité (maître chien) débouchent sur l'obtention de diplômes civils.

Le ministère de la Défense participe de même activement au dispositif d'apprentissage. Instauré en 1992 dans l'Armée, l'apprentissage a été pérennisé en 1997 (loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes). En 4 ans, les crédits consacrés par le ministère de la Défense à l'apprentissage ont plus que doublé. Aujourd'hui, c'est 2,5 % de l'ensemble des crédits pédagogiques du ministère de la Défense qui sont consacrés à l'apprentissage. En 2004, 575 jeunes étaient en contrat d'apprentissage au sein des armées et plus de 600 en 2005.

Malheureusement, les systèmes de recrutement de la Fonction publique basés sur le principe du concours font qu'à l'issue de leur apprentissage, il n'est pas possible de les recruter directement. Il y a là une contradiction certaine, soulignée par Jacques Roudière¹⁵ entre le fait de former un nombre important d'apprentis et celui de les amener à chercher ensuite un emploi dans le secteur privé.

1.3. Le PACTE Junior

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, l'ordonnance du 2 août 2005 institue un nouveau mode d'accès à la Fonction publique dénommé Parcours d'accès aux carrières de la Fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE), qui permet aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat, de bénéficier d'un contrat d'engagement de droit public d'une durée d'un à deux ans, alternant formation et stage dans l'administration. Au terme de ce contrat et en cas d'obtention du diplôme ou de la qualification préparée, ces jeunes peuvent intégrer la Fonction publique, en catégorie C, en qualité de fonctionnaire titulaire, à l'issue d'un examen à caractère professionnel. Dans le cadre de ce dispositif, le ministère de la Défense a d'ores et déjà lancé une procédure de recrutement pour 80 jeunes dans le corps des ouvriers professionnels.

¹⁵ Audition devant la section du travail du CES de Jacques Roudière, contrôleur général des armées, directeur de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense, le 12 avril 2006.

2. Les démarches en faveur de l'insertion sociale

Le ministère de la Défense joue un rôle important en faveur de l'insertion des jeunes en difficulté, que ce soit en recrutant certains dans ses rangs ou en intervenant dans les zones en difficulté. Il est, en revanche, regrettable qu'une solution ne soit pas trouvée afin de poursuivre l'activité de l'association Jeunes en équipes de travail (JET) qui facilitait la réinsertion de jeunes délinquants avec la participation de militaires¹⁶.

2.1. Les Engagés initiaux de courte durée de la Marine (EICD)

Confrontée à la professionnalisation des armées, la Marine a choisi de remplacer les appelés qui assuraient des tâches peu qualifiées et n'offrant pas de perspectives de carrière dans la Marine, par des engagés en contrat court d'une durée de trois ans¹⁷.

L'originalité du dispositif tient au fait que pour pourvoir ces postes, la Marine a choisi de faire appel à des jeunes en difficulté qui ont besoin de se construire un projet professionnel. Elle a ainsi conclu un accord-cadre le 3 juillet 1996 avec la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes (DIJ), afin que les Missions locales d'insertion (MLI) fassent connaître ce dispositif et assurent une présélection des candidats. Après une période difficile pour atteindre des objectifs de recrutement ambitieux, la Marine a ajusté son besoin et fait évoluer le dispositif désormais ouvert au personnel féminin et permis aux meilleurs éléments de proroger un premier contrat.

Les EICD représentent aujourd'hui 1 600 engagés, sur un total de 8 000 engagés militaires du rang. 500 jeunes environ sont désormais recrutés tous les ans en collaboration avec les missions locales pour l'insertion, pour un premier contrat de 3 ans. Durant le premier contrat, environ 10 % obtiennent un engagement de longue durée (10 ans). Environ 45 % des contrats sont renouvelés à l'issue des 3 premières années et 7 % obtiennent un troisième contrat.

Si le passage dans la Marine ne donne pas une assurance de surmonter toutes les difficultés, il facilite l'embauche par les entreprises grâce à l'expérience acquise et aux progrès accomplis en matière de socialisation et de maturité. Pour donner les meilleures chances possibles de succès à ces jeunes dans la Marine et leur permettre de se réinsérer par la suite dans la vie active, la Défense a mis en place une politique de formation et de suivi en partie personnalisée. Les jeunes suivent, après leur engagement, une formation de base de quatre semaines suivie de trois à sept semaines de spécialisation en fonction de la filière choisie. Par la suite, durant le contrat, des cours sont dispensés dans

¹⁶ La participation de militaires aux activités de l'association JET a pris fin le 30 avril 2004, pour des raisons liées aux règles de responsabilité de l'encadrement ainsi qu'au recentrage de l'activité des armées sur leurs missions essentielles, mais une solution permettant le recours à des anciens militaires avec habilitation de la protection judiciaire de la jeunesse devait être recherchée.

¹⁷ Habituellement, les jeunes qui s'engagent dans la Marine signent un contrat de huit ans renouvelable.

les unités, notamment pour lutter contre l'illettrisme, et un suivi régulier est effectué par un tuteur afin d'évaluer la progression et l'apprentissage des savoir-faire à travers un « *Livret de compétences* ».

Tout au long de leur affectation, les EICD acquièrent ainsi une expérience professionnelle et valident des compétences. L'accompagnement pour la reconversion débute un an avant la fin du contrat, le service de reconversion de la Marine incite les EICD à entrer dans une démarche active de recherche d'emploi et les aide, le moment venu à construire, finaliser et valider un projet professionnel. Cinq mois avant la date de la fin du contrat, les EICD participent à un atelier technique de recherche d'emploi.

Le taux d'insertion professionnelle des EICD quittant la Marine atteint aujourd'hui 66 %. C'est la combinaison de la mise en œuvre de compétences diverses au cours d'une expérience difficile et atypique, et de l'accompagnement personnalisé qui constitue un tremplin pour l'accès au monde de l'entreprise.

2.2. Les Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, le ministère de la Défense a notamment proposé de faire bénéficier des jeunes civils sans emploi de son environnement spécifique d'insertion sociale et de formation professionnelle. L'objectif fixé est d'environ 3 000 recrutements de jeunes en CAE en 2006.

Réservés aux employeurs des collectivités territoriales, établissements publics et associations à but non lucratif, ces contrats sont récemment devenus accessibles au ministère de la Défense par la loi du 12 décembre 2005¹⁸ qui permet à l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDe) de faire assurer la formation des agents qu'il recrutera en CAE par le ministère de la Défense. Les CAE sont accessibles aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi » et débouchent sur un emploi de 20 à 35 heures hebdomadaires dont la durée est comprise entre 6 et 24 mois et qui est assorti d'un projet de formation.

Afin d'encadrer ces mises à disposition, d'un point de vue administratif et financier, un projet de convention a été élaboré par la Défense et soumis au conseil d'administration de l'EPIDe. Cette convention retient le principe d'une prise en charge intégrale par le ministère de la Défense du coût des CAE mis à sa disposition par l'EPIDe.

2.3. Les initiatives dans les quartiers de la politique de la ville

Plusieurs initiatives permettent au ministère de la Défense d'être présent auprès de la population des quartiers relevant de la politique de la ville.

Ainsi, des centres de recrutement de l'armée de terre ont été ouverts dans des quartiers en Seine-Saint-Denis, dans les Yvelines, dans les Bouches-du-Rhône et dans le Nord.

¹⁸ Loi n° 2005-1550 du 12 décembre 2005 modifiant diverses dispositions relatives à la Défense.

Par ailleurs, depuis mai 2003, 54¹⁹ réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté, bénévoles issus des quartiers difficiles, agissent avec l'appui des armées en vue de développer le sentiment de citoyenneté et de faire connaître la Défense et ses métiers dans les zones défavorisées.

Enfin, l'opération « 105 permis », initiée par l'armée de terre en Île-de-France, doit permettre à des jeunes défavorisés et à la recherche d'un premier emploi d'accéder au monde du travail en disposant d'un permis de conduire. Ces jeunes ayant fait acte de volontariat et souscrit un engagement suivent, en plus de l'apprentissage de la conduite, un parcours de citoyenneté fondé sur le travail (réactualisation des savoirs de base) et l'effort (préparation militaire et engagement associatif).

En 2005, 125 places ont été offertes, dans 12 sites de la région parisienne. La préparation militaire s'est déroulée lors la deuxième quinzaine de juillet à La Courtine (118 jeunes au départ, 113 à la fin des 15 jours). Le bilan du dispositif est le suivant : sur 105 jeunes ayant suivi le parcours, 94 ont réussi le code et 61 ont obtenu leur permis de conduire. 50 jeunes sont actuellement en Contrat à durée indéterminée (CDI) et 26 sont en cours d'embauche.

Le ministère de la Défense n'envisage pas de reconduire et d'étendre ce programme mis en place à titre expérimental en Île-de-France, à d'autres régions, notamment pour des motifs liés au montage même du dispositif et d'ordre financier.

II - LE PROGRAMME « DÉFENSE 2^{ème} CHANCE », UN DISPOSITIF INNOVANT ET PROMETTEUR

Dans le contexte actuel de difficulté d'insertion pour les jeunes frappés par l'échec scolaire, l'illettrisme, l'absence de formation professionnelle, les discriminations, le chômage, les dispositifs classiques mis en place semblent parfois insuffisamment adaptés. Plus particulièrement, les jeunes confrontés aux difficultés les plus fortes peinent à trouver leur place et à se frayer un chemin dans les dispositifs existants, en particulier s'agissant de l'accès à l'emploi. C'est pourquoi, le ministère de la Défense s'est récemment mobilisé sur un programme destiné aux jeunes en grande difficulté, mettant au profit de la collectivité nationale le savoir-faire spécifique des armées en matière d'insertion et de formation.

Le programme « Défense 2^{ème} chance » rejoint ainsi le cadre du plan de cohésion sociale dont il vient compléter les différentes mesures tendant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier de ceux qui sont le plus en difficulté : contrat d'insertion-RMA, contrat d'insertion dans l'emploi et contrat jeune en entreprise dans le secteur marchand, contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand. L'ensemble de

¹⁹ Source : ministère de la Défense.

ces mesures sont mobilisables par les jeunes dans le cadre du Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Pour mémoire, le CIVIS est destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans de niveau de qualification inférieur ou équivalent au baccalauréat ou de niveau Bac +2 non diplômés et qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit d'un contrat d'accompagnement conclu avec les missions locales comprenant notamment un accompagnement personnalisé et régulier pour la construction d'un parcours d'insertion professionnelle avec, pour les jeunes sans qualification, l'objectif de les orienter prioritairement vers les métiers qui recrutent. Un accompagnement social est destiné, en tant que de besoin, à faciliter l'autonomie du jeune et à lever les obstacles à son insertion professionnelle. Les jeunes bénéficient d'une allocation versée pendant les périodes où ils ne perçoivent aucune rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, plafonnée à 300 € par mois et dans la limite de 900 € par an.

Le programme « Défense 2^{ème} chance » fait appel à l'expérience des armées dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle et s'appuie sur le précédent du service militaire adapté en Outre-mer.

A - UN DISPOSITIF INSPIRÉ DU SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ OUTRE-MER

La démarche retenue s'est en effet largement inspirée de celle en vigueur pour le Service militaire adapté (SMA) en Outre-mer. Le SMA a été créé en 1961 afin de répondre à un contexte d'urgence sociale dans les départements d'Outre-mer en raison du désœuvrement et du manque de formation de la jeunesse. Refondé sous la forme d'un type spécifique de volontariat de l'Armée au moment de la professionnalisation, le SMA reste un vecteur efficace d'insertion des jeunes et bénéficie d'une grande notoriété Outre-mer. Il s'adresse aux jeunes de 18 à 26 ans les plus en difficulté, c'est-à-dire sortis du système scolaire sans qualification et ne pouvant intégrer directement un dispositif classique de formation, pour une durée de six à vingt-quatre mois.

Bien que l'aspect militaire de la formation des volontaires continue à exercer un rôle déterminant dans le processus de resocialisation et d'apprentissage des règles de vie en société, l'objectif principal du SMA réside aujourd'hui dans l'insertion des jeunes ultramarins, soit directement sur le marché du travail, soit dans une formation qualifiante.

Malgré la disparition de l'obligation du service national, le SMA continue à attirer de nombreux jeunes (2,5 candidats par poste en moyenne). Si son image est bien entendu militaire, en raison de l'encadrement et du statut militaire des volontaires, il dépend presque exclusivement du ministère de l'Outre-mer pour ses financements²⁰. De plus, ce dernier détermine la politique en matière de formation professionnelle, qui représente au moins 70 % du temps de travail des

²⁰ Le SMA dispose d'un budget de plus de 90 M€ dont 10 % proviennent des fonds sociaux européens.

volontaires. Les volontaires ont vocation à recevoir une éducation militaire et citoyenne ainsi qu'une formation professionnelle.

Le programme de formation du SMA débute par une formation générale initiale, comprenant une formation militaire et une formation citoyenne. La première, qui correspond aux classes du service national, porte davantage sur les aspects de discipline et de resocialisation qu'une formation militaire traditionnelle. La formation militaire de base est dispensée à tous les stagiaires pendant le premier mois de leur formation. Par la suite, au cours de toute la formation, les cadres militaires assurent un suivi personnalisé de chaque stagiaire et dispensent une formation civique. Un cursus particulier visant à lutter contre l'illettrisme est également mis en place pour les stagiaires qui le nécessitent.

Le SMA a pour objectif de mettre les stagiaires en situation d'acquérir une formation qualifiante leur permettant de trouver directement un emploi, ou de réintégrer un dispositif classique de formation. Les filières de formation sont définies en fonction des besoins économiques locaux. La caractéristique principale des formations dispensées par le SMA est leur grande diversité²¹, qui permet d'adapter l'offre de formation aux besoins constatés localement sur le marché du travail. Le suivi constant du recrutement, de la formation, de l'insertion et des coûts de formation par filière ainsi que des perspectives d'emploi permet au SMA de jauger l'utilité et la rentabilité des formations. Les évolutions qui s'avèrent nécessaires sont soumises chaque année à la décision des responsables locaux de la formation professionnelle lors des Conseils de perfectionnement des corps, présidés par le préfet ou le haut commissaire compétent.

Par ailleurs, les volontaires du SMA participent à certains grands chantiers d'application dont la réalisation contribue au développement des territoires ultra-marins. De la même façon, ils concourent aux plans de défense, de protection, de secours et d'aide au service public en raison des risques naturels particuliers. Ces réalisations, effectuées au profit du développement local, le sont aussi au profit du développement personnel des jeunes qui se font ainsi connaître et reconnaître. Ces interventions, qui font partie intégrante de leur formation, ont un double impact pédagogique : apprentissage des métiers indispensables à l'accomplissement de ces missions de sauvetage, qui sont souvent l'occasion d'appliquer le savoir acquis en matière de travaux publics, et formation personnelle en se rendant utile à la collectivité.

Le taux d'insertion des jeunes à l'issue de leur contrat de deux ans, défini comme l'obtention directe d'un emploi ou la poursuite d'une formation, est relativement important avec près de 73 % en 2004 (71,4 % en 2002 et 71,3 % en 2003)²². Le coût annuel moyen d'un volontaire est de l'ordre de 33 000 €, hors investissement en infrastructures existant et non amorti.

²¹ Cf. tableau en annexe n° 1.

²² Les modalités de suivi des jeunes après la sortie du dispositif ne permettent pas en revanche de disposer de données sur le taux d'insertion au delà du court terme.

Après presque 45 années d'existence, le SMA a assuré la formation de plus de 100 000 jeunes ultra-marins, en moyenne 3 000 par an. « *L'attachement profond dont il fait l'objet et son enracinement dans le tissu économique et social témoignent de son efficacité. Lors des débats sur la suspension du service national, les élus, toutes tendances confondues, se sont mobilisés pour assurer la survie du dispositif, au point d'avoir même réussi à conserver une dénomination qui ne correspond plus véritablement à la réalité juridique* »²³.

Le SMA doit cependant faire face aujourd'hui à un certain nombre de contraintes résultant notamment des efforts de rigueur budgétaires exigés, pouvant être de nature à remettre en cause son fonctionnement, voire la philosophie du système.

B - UNE PROPOSITION EN DIRECTION DES JEUNES CONFRONTÉS À DES DIFFICULTÉS IMPORTANTES

Si le nombre de jeunes sortant du système éducatif sans diplôme ni qualification est estimé à près de 150 000 jeunes chaque année, ce sont environ 60 000 jeunes qui sont identifiés à l'occasion de la Journée d'appel de préparation à la défense (JAPD)²⁴ comme étant en difficulté dans la maîtrise de la lecture et de l'écriture. Certains sont uniquement en échec scolaire et peuvent rejoindre des systèmes éducatifs parallèles vers lesquels les dirigeants des conseillers présents. D'autres sont, en revanche, à la fois en échec scolaire et en voie de marginalisation sociale²⁵. Pour ceux-là, il n'existe que peu de structures adaptées pour leur proposer un soutien et les guider vers une insertion sociale et professionnelle.

C'est la raison pour laquelle le ministère de la Défense a pris l'initiative avec le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement de mettre en place un programme spécifique d'insertion sociale et professionnelle, intitulé « Défense 2^{ème} chance »²⁶.

1. La philosophie du programme « Défense 2^{ème} chance »

Si le programme « Défense 2^{ème} chance » a été mis au point en reprenant les principaux facteurs qui ont fait le succès du service militaire adapté en Outre-mer, il s'en démarque également plus largement dans certains domaines.

²³ Rapport d'information sur le *Service militaire adapté* présenté par Françoise Branget, Députée, Assemblée nationale, 7 décembre 2005.

²⁴ La JAPD concerne chaque année 800 000 jeunes.

²⁵ À noter une ambiguïté sur le public visé par le dispositif : en effet, le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance mentionne les jeunes étant « *à la fois en échec scolaire et en voie de marginalisation sociale* » alors que l'ordonnance précise, au titre des missions de l'EPIDe, qu'« *il a pour objet l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme ou sans titre professionnel ou en voie de marginalisation sociale* » et indique que « *peut faire acte de candidature(...) [tout jeune] dont il apparaît, notamment à l'issue de la JAPD, qu'il rencontre des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle* ».

²⁶ Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005.

Parmi les facteurs de réussite du SMA figurent indéniablement :

- l'apprentissage d'un savoir-être personnel, grâce à des repères d'autorité donnés par un encadrement très présent, à des règles de comportement pour la vie en communauté, à un équilibre de vie (sport...) et à l'inculcation de valeurs citoyennes ;
- l'apprentissage des fondamentaux de l'autonomie sociale (lire, écrire, compter) ;
- l'apprentissage pratique des savoir-faire élémentaires nécessaire pour assumer une part de travail au sein d'une communauté constituée (bâtiment, restauration, sécurité, soutien...), complété par des formations plus spécialisées et diplômantes ;
- l'accomplissement personnel, soit dans le cadre d'interventions extérieures (travaux au bénéfice de la collectivité : dépollution des plages...) ou, plus simplement, d'entraînements et exercices.

Ces ingrédients, pris isolément, pourraient paraître aisément transposables dans n'importe quelle structure éducative. Le ministère de la Défense souligne cependant qu'ils reposent sur un savoir-faire spécifique et très difficilement reproductible : celui des cadres militaires qui, par leur expérience de la gestion des hommes dans des conditions extrêmes, par leur pratique de l'autorité et du dépassement de soi, font que ce système d'intégration sociale fonctionne depuis toujours.

Le programme « Défense 2^{ème} chance » se démarque du service militaire adapté dans son positionnement au sein de la société française. La composante militaire (notamment l'utilisation des armes) est absente du programme bien que l'esprit militaire préside à son encadrement. Le programme est exclusivement orienté vers l'emploi civil, principalement dans le secteur privé, et les jeunes volontaires ne disposent d'aucune modalité privilégiée pour intégrer l'institution militaire à l'issue de la formation. De la même manière, aucun militaire d'active ne participe directement au programme. L'encadrement est constitué d'anciens militaires justifiant d'une expérience suffisante d'encadrement de terrain au sein des armées. C'est le gage de la transmission de la rigueur militaire aux jeunes volontaires, sans pour autant prélever de la ressource sur le potentiel opérationnel des armées.

2. Les jeunes visés par le dispositif

Ce programme doit permettre aux jeunes en situation d'échec, sans emploi et en risque de marginalisation de retrouver leur place dans la société et de favoriser leur entrée dans la vie active grâce à une formation adaptée. Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 21 ans qui sont repérés, principalement au cours de la JAPD, mais aussi de plus en plus par l'intermédiaire du réseau des missions locales²⁷, comme étant en difficulté scolaire. Il est ouvert aux jeunes hommes comme aux jeunes femmes. L'âge minimum d'entrée dans le dispositif a été fixé à 18 ans dans la mesure où il importe de s'adresser à des jeunes, à plus forte raison vivant sous un régime d'internat, qui soient en capacité de prendre des décisions et d'assumer leur responsabilité individuelle. S'agissant de la limite de 21 ans, l'objectif avancé par le ministère de la Défense est qu'il convient d'éviter un système qui se déverse dans d'autres dispositifs et ne puisse entrer directement dans le dispositif du RMI.

Ces jeunes ne doivent pas posséder de diplôme, être sans emploi et surtout être volontaires pour s'inscrire activement dans cette démarche. La motivation des candidats au volontariat pour l'insertion est à cet égard un élément majeur dans la prise en compte de la demande. Par ailleurs, les jeunes doivent jouir de leurs droits civiques, ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire jugées incompatibles pour cette démarche et remplir des conditions d'aptitude physique adaptées aux exigences de la formation.

Sur les 2 073 jeunes ayant fait l'objet d'une convocation depuis septembre 2005, 704 se sont présentés dans les centres en fonction²⁸, et 589 ont été effectivement intégrés. Le ministère de la Défense souligne à cet égard qu'environ 25 à 30 % des jeunes quittent les centres au cours de leur formation (10 % de départs volontaires, 15 % d'exclus du fait de leur comportement). Début mai 2006, ce sont 460 volontaires qui sont présents dans les centres pour un effectif théorique de 502 places.

Les premiers éléments de bilan disponibles sont, à ce stade, s'agissant du public, encore limités et portent surtout sur une population originaire de Seine-Saint-Denis, dont les caractéristiques peuvent être un peu exacerbées par rapport à d'autres territoires. Il font état d'environ 85 % de jeunes Français issus de l'immigration, 30 % d'illettrés, 5 % de jeunes sans domicile fixe et près de 20 % qui ont rompu tout lien avec leur famille. Près de 25 % des jeunes volontaires sont de sexe féminin. Par ailleurs, il est signalé un état sanitaire plus ou moins dégradé, y compris en ce qui concerne la dentition, ainsi qu'un état général parfois médiocre résultant en partie d'une mauvaise hygiène alimentaire.

²⁷ Répartition des recrutements de janvier à avril 2006 : JAPD : 49,6 % ; missions locales : 47,74 % ; autres (forum pour l'emploi) : 2,6 % (source EPIDe).

²⁸ Données disponibles à la date du 5 mai 2006. Les centres sont ceux de Montry (77), Velet (71), Monthéry (91) et Doullens (80).

C - UN LIEU UNIQUE POUR UNE FORMATION TRIPLE

La mise en œuvre du dispositif d'insertion sociale et professionnelle est confiée à un établissement public administratif créé à cet effet, l'EPIDE, placé sous la double tutelle des ministères de la Défense et de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement²⁹. La formation est réalisée dans des Établissements d'insertion de la Défense (EID), établissements civils et non militaires, qui ne doivent en aucun cas être assimilés à des établissements de redressement, ou à des centres pour délinquants, comme parfois une information insuffisante ou erronée pourrait amener à le laisser penser au sein de la population locale.

L'originalité du dispositif tient dans la triple formation qui y est dispensée. Concentrer en un seul lieu l'éducation comportementale, l'apprentissage scolaire et la formation pré-professionnelle permet de cibler le cursus sur la construction d'individualités prêtes à intégrer le marché de l'emploi avec les exigences qui s'y attachent : ponctualité, exigence, respect, conscience professionnelle, ambition.

1. Les centres : un lieu de vie et de réinsertion

Ouverts aux jeunes filles comme aux jeunes garçons, les centres fonctionnent selon un principe d'internat, reposant sur une discipline et un règlement intérieur stricts³⁰, avec une obligation de présence, d'assiduité et de résultats, ainsi que sur le port d'une tenue uniforme, prévue dans un souci d'égalité et visant à effacer tout signe d'inégalité sociale. Il reçoivent, à leur arrivée au centre, un paquetage qu'ils conservent durant toute la durée de leur volontariat. Le port des tenues personnelles n'est autorisé que lors des départs en congés et permissions de sortie.

Les manquements au règlement intérieur en matière d'absences ou retards injustifiés, de fautes de comportement, d'infractions aux consignes, de négligences ou détériorations, mais aussi dans le domaine de la tenue et de l'hygiène peuvent faire l'objet de sanctions graduées décidées en conseil de discipline, allant de l'exclusion provisoire de certaines activités à l'exclusion temporaire de l'établissement ou la cessation anticipée du volontariat pour l'insertion, en passant par l'accomplissement de travaux d'intérêt général supplémentaires, la privation de sortie par demi-journée, l'avertissement ou le blâme.

Des récompenses reconnaissent le comportement exemplaire et l'excellence des résultats obtenus. Elles prennent la forme de lettres de félicitations, de témoignages de satisfaction et en fin de stage de lettres de recommandation. Ces récompenses sont mentionnées sur le bulletin scolaire.

²⁹ Décret n° 2005-887 du 2 août 2005.

³⁰ À titre d'illustration, une tenue correcte exigée : *« les cheveux sont portés courts pour les garçons ; pour les filles en chignon ou maintenus (...). Le port de la barbe ou de piercing, les boucles d'oreilles (...) sont interdits. Le maquillage des filles doit être discret. Les signes religieux ne doivent pas être portés de façon ostentatoire »*. Cf. Annexe n° 2, Règlement intérieur de l'EPIDE.

Le cadre éducatif établi, avec notamment le triple aspect de la formation et l'internat, a été considéré indispensable, notamment pour les objectifs de socialisation, de savoir-être et de savoir-faire qui comptent tout autant pour les futurs employeurs que les compétences strictement techniques. La notion de respect apparaît prégnante dans les valeurs inculquées.

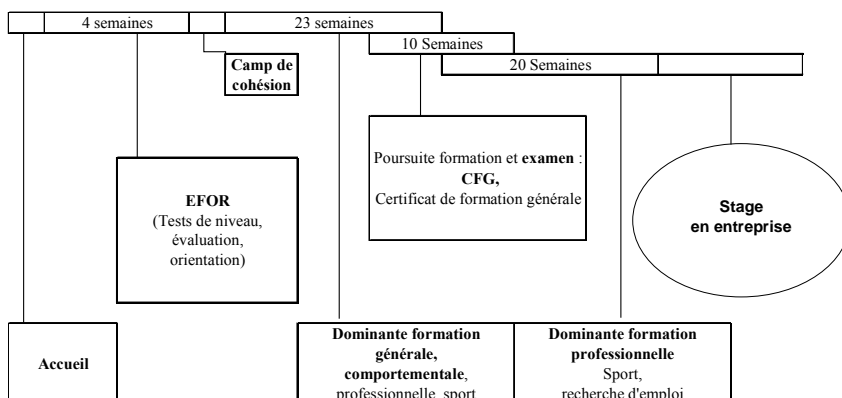
Ce dispositif, en assurant une formation, en liaison étroite avec les différents acteurs de l'éducation et de l'entreprise, dans les domaines du comportement, des valeurs, des acquis scolaires fondamentaux et de l'apprentissage d'un métier, s'articule autour de trois principes : un parcours pédagogique adapté, un statut s'inspirant du volontariat de service national et un encadrement assuré par d'anciens militaires.

2. Une formation comportementale, scolaire et professionnelle

Le cursus pédagogique comprend un stage d'une durée minimale de six mois incluant une première partie dédiée à la formation comportementale, aux acquis scolaires fondamentaux (avec le soutien de professeurs de l'Éducation nationale) et à la pratique sportive. La seconde partie est consacrée à la poursuite de la formation comportementale (notions d'encadrement de groupes, vie en collectivité) et à une formation professionnelle (avec possibilité de séjours en entreprises) en partenariat avec les organismes spécialisés (l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), organismes consulaires...). Par ailleurs, il comporte une formation sanctionnée par un Certificat de formation générale (CFG)³¹ et une attestation de formation professionnelle pouvant être valorisés pour l'obtention ultérieure d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP). À l'issue, les jeunes peuvent opter soit pour un contrat d'apprentissage, soit directement pour un emploi.

³¹ Équivalent à l'ancien certificat d'études primaires, le Certificat de formation générale (CFG) est un diplôme qui certifie l'acquisition de connaissances générales de base et de capacités d'insertion sociale et professionnelle. Il s'adresse notamment à des personnes sorties du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue. Institué en 1983, c'est le premier niveau de diplôme de formation générale de l'Éducation nationale. Ce n'est pas un diplôme professionnel, mais il permet aux candidats qui l'obtiennent de viser ensuite une qualification professionnelle. Il donne droit à des équivalences permettant de préparer un diplôme professionnel notamment le CAP.

Schéma 3 : Programme de formation



Source : EPIDe, ministère de la Défense.

La formation est organisée en quatre modules :

- une formation générale par une mise à niveau des fondamentaux scolaires (français, orthographe, mathématiques, vie sociale et professionnelle), avec un enseignement adapté aux besoins de chaque élève ;
- une formation civique et comportementale conjuguant heures de cours et mise en application pratique quotidienne. La formation comportementale consiste à leur indiquer quelles sont les règles de vie dont le respect est nécessaire dans tout milieu de travail quel qu'il soit. La formation civique aborde des questions de principe (droits et devoirs, égalité homme/femme...) ;
- une formation complémentaire (formation aux premiers secours, permis de conduire B, brevet d'initiation à l'informatique...) ;
- une formation pré-professionnelle favorisant soit l'intégration dans un centre de formation (préparation d'un CAP), soit le recrutement direct (CDI, CDD) dans des secteurs d'emploi principalement déficitaires tels que : hôtellerie-restauration, services à la personne, services aux entreprises, BTP, transport et logistique, métiers de la route...

S'y ajoutent des activités physiques, une participation aux tâches quotidiennes liées à la vie en collectivité ainsi qu'un apprentissage du respect de l'autorité. Des compléments pédagogiques sont proposés aux stagiaires comme l'initiation à l'informatique ou l'apprentissage de l'anglais.

L'enseignement se fait en petits groupes d'environ douze personnes. Dès que le groupe dépasse six élèves, l'enseignant peut faire appel à un moniteur, qui assurera par ailleurs l'étude le soir de façon à ce qu'il y ait une parfaite cohérence entre les cours dispensés le matin et l'étude encadrée le soir.

La pédagogie retenue est présentée comme une pédagogie de succès, prenant en compte le fait que la démarche s'adresse à des jeunes qui sont plus ou moins en situation d'échec par rapport au système scolaire. Elle veille ainsi à ne jamais les remettre dans une position qui leur rappelle la scolarité telle qu'ils l'ont connue. Les notes sont attribuées non pour sanctionner leurs erreurs ou leurs insuffisances mais pour récompenser leurs efforts.

Olivier Rochereau, directeur général de l'EPIDe³², insiste également sur le respect nécessaire de « *ces garçons ou de ces filles qui n'ont jamais été écoutés. Il faut passer énormément de temps à les entendre, à les écouter, à les encourager* ».

3. Le statut spécifique des volontaires pour l'insertion

Un statut spécifique a été élaboré pour les volontaires pour l'insertion en s'inspirant du volontariat du service national. En effet, le projet éducatif proposé ne permet pas d'envisager un statut relevant du Code du travail, notamment du fait de l'exigence de vie en internat ou des contraintes particulières en matière de discipline. Pour autant, un statut militaire n'est pas non plus attribué aux stagiaires compte tenu de la finalité du projet orientée exclusivement vers l'emploi civil et l'entreprise.

En conséquence, la solution retenue est celle d'un recrutement sur la base d'un contrat de droit public (qui n'est pas un contrat de travail) reposant sur un engagement personnel des jeunes pendant une durée minimale de six mois. En contrepartie de leur engagement, les volontaires reçoivent une allocation mensuelle de 140 € ainsi qu'une prime de 160 € par mois capitalisés et remis sous condition en fin de formation. Cette part d'allocation capitalisée a pour objectif d'aider les jeunes au début de leur parcours professionnel, tout en les encourageant à suivre le cursus jusqu'au bout avec assiduité et implication. La rémunération et la prime sont exonérées de l'impôt sur le revenu et exclues de l'assiette de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Les volontaires disposent de la liberté d'information et d'expression dans le respect du pluralisme et du principe de neutralité, du droit d'association et du droit de réunion. Leurs délégués, interlocuteurs du commandant de leur compagnie et du directeur du centre pour toutes les questions touchant à la vie quotidienne, sont désignés par tirage au sort parmi les volontaires se portant candidats.

³² Audition devant la section du travail du CES d'Olivier Rochereau, contrôleur général des armées, directeur général de l'EPIDe, le 12 avril 2006.

Les volontaires bénéficient de 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) de congés par an, pris aux dates fixées par le directeur.

Ils sont nourris, logés et disposent d'une couverture médicale et sociale³³. Les volontaires et leurs ayants-droits bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et invalidité du régime général de la sécurité sociale. En cas de maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du service volontaire pour l'insertion, ils bénéficient des dispositions du livre IV de la sécurité sociale sur les maladies professionnelles et les accidents du travail. La couverture de ces différents risques est assurée par le versement de cotisations forfaitaires à la charge de l'établissement public d'insertion de la défense.

4. Les encadrants et les intervenants

Chaque centre de formation a un directeur et dispose du personnel administratif, pédagogique et technique nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement. Les classes ont des effectifs restreints (douze élèves en moyenne) ce qui permet de donner les meilleures chances de réussite au projet pédagogique.

L'encadrement est confié à d'anciens militaires ayant notamment l'expérience de l'autorité et assure une présence continue pour les activités quotidiennes et la vie en internat. Cet encadrement de contact est constitué d'anciens militaires ayant acquis au sein des armées une capacité à forger des personnalités, pour les amener à se dépasser, pour intégrer les valeurs nécessaires à une vie sociale stable. Ces anciens militaires sont recrutés par l'EPIDE en tant que contractuels de droit public pour une durée de 3 ans, renouvelable³⁴.

Le taux d'encadrement important retenu (un cadre pour deux stagiaires et présence de personnel 24h/24h) conditionne la réussite du programme éducatif proposé.

Le personnel pédagogique et d'encadrement est d'origine multiple : outre les anciens militaires dédiés à l'encadrement des centres, à leur gestion et à l'enseignement de la formation civique qui pourront également participer au module de formation générale, il est fait appel à des enseignants et des assistants du ministère de l'Éducation nationale, en charge de la formation scolaire et professionnelle qui peuvent également intervenir en matière de formation civique ainsi qu'à des formateurs du secteur privé assurant des vacations.

La présence d'autres personnels dans le domaine médical, sanitaire et social (infirmiers, psychologues, assistants sociaux...) apparaît, en outre, vivement souhaitable.

³³ À l'exclusion des droits à chômage et à retraite.

³⁴ Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État.

D - LE PARI SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI

La formation, et en particulier la partie professionnelle, doit permettre l'apprentissage d'un métier et la possibilité pour les jeunes soit de poursuivre leur apprentissage dans une filière de formation classique (comme par exemple le centre de formation des apprentis), soit de trouver un emploi. Certains pourront également effectuer une année supplémentaire au sein de l'EID pour préparer un CAP.

L'objectif de la démarche est l'insertion professionnelle des jeunes, vecteur d'insertion sociale. Tout en restant basées sur le principe du volontariat, les orientations envisagées concernent principalement l'apprentissage d'un métier dans des secteurs constituant des réserves d'emplois, c'est-à-dire essentiellement le bâtiment et les travaux publics, mais aussi les métiers de l'hôtellerie, d'entretien d'espaces verts, d'aide à la personne, du transport, de la maintenance informatique et ce, en fonction des caractéristiques propres du marché local du travail de chaque centre.

À titre d'illustration, les tableaux ci-dessous précisent les actions de formations engagées dans les quatre centres à la date du 16 mai 2006, ainsi que les certifications de droit commun auxquels elles doivent conduire.

Tableau 2 : Centre de Montry (77) - 165 volontaires pour l'insertion

Filières	Métiers	Certification	Formation	Durée de formation	Effectifs
Bâtiment	Agent d'entretien et de maintenance des bâtiments de collectivité	CAP	GRETA 77	9 mois à compter du 3 janvier	17
Travaux publics	Maçon voirie réseaux divers	CFP de branche	CPO-FC 77	9 mois à compter du 3 janvier	9
Espaces verts	Travaux paysagers	CAPA (min agri)	GRETA	9 mois à compter du 3 janvier	10
Restauration	Cuisinier	CAP	Formation initiale	9 mois à compter du 3 janvier	5
Restauration	Agent polyvalent de restauration	CQP	Alternance/ form. prof		15
Logistique magasinage	Agent d'entreposage et de messagerie	CAP	GRETA	9 mois à compter du 3 janvier	27
Sécurité	Agent de prévention et de sécurité	CAP	Formation interne EID+GRETA	9 mois à compter du 3 janvier	26
TOTAL					109

Source : EPIDe, ministère de la Défense.

Tableau 3 : Centre de Velet (71) - 39 volontaires pour l'insertion

Filières	Métier	Certification	Formation	Durée de formation	Effectifs
Métiers de la forêt	Travaux forestiers	CAPA	Form. continue/ alternance		4
Métiers de l'environnement	Travaux paysagers/ entretien de l'espace rural	CAPA	Form. continue/ alternance		10
Métiers du service en milieu rural	Assistant technique en milieux familial et collectif	CAPA	Form. continue/ alternance		2
Métiers de la Défense	armée de terre, marine, gendarmerie	CFG	Form. initiale		10
Métiers de la grande distribution	Vente	CAP	Form. prof. ou apprentissage		2
Métiers de la coiffure	Coiffeur(se)	CAP	Alternance/ form. prof.		1
Métiers de la sécurité	Agent de sécurité	ERP1	Alternance/ form. prof.		2
Métiers du bâtiment	Peintre	pré-qualification	Form. continue/ qualifiante		1
Boulangerie	Boulangier	CAP	Form. prof. ou apprentissage		1
Métiers de la mécanique	Mécanicien automobile	CAP	Form. prof. ou apprentissage		2
Métiers de l'industrie	Métiers de l'industrie	pré-qualification	Form. continue/ qualifiante		1
Métiers de l'industrie	Métallurgie : AFPI	CQP	Alternance/ form. prof.		1
TOTAL					37

Source : EPIDE, ministère de la Défense.

Tableau 4 : Centre de Montlhéry (91) - 211 volontaires pour l'insertion

Filières	Métiers	Certification	Formation	Durée de formation	Effectifs
Transports	Déménageur	CAP Par contrat de professionnalisation	CFA AFT-IFTIM	2 ans	1
	Conducteur routier poids lourds	CAP Par contrat de professionnalisation	CFA AFT-IFTIM	2 ans	11
	Mécanicien véhicules industriels	CAP Par contrat de professionnalisation	CFA AFT-IFTIM	2 ans	1
Automobile	Mécanicien maintenance automobile	CAP Par contrat de professionnalisation	ANFA	2 ans	1
	Mécanicien maintenance moto	CAP Par contrat de professionnalisation	ANFA	2 ans	1
	Mécanicien maintenance véhicules industriels	CAP Par contrat de professionnalisation	ANFA	2 ans	2
	Logistique magasinage	Titre professionnel	Form. prof./ alternance		1
Sécurité	Agent de prévention et de sécurité	CAP - SIAAP	Form. prof./ alternance		7
Informatique	Agent de maintenance informatique	Titre professionnel	Formation à l'EID		15
Bâtiment		CFP	Form. prof. / alternance		6
La Poste	Facteur	Concours	Préparation à l'EID		25
SITA	Agent d'environnement et de propreté		Formation professionnelle		10
Restauration rapide	Flunch		Form. prof./ alternance		7
Tests recrutement Armée		Tests	Préparation à l'EID		19
TOTAL					107

Source : EPIDe, ministère de la Défense.

Tableau 5 : Centre de Doullens (80) - 36 volontaires pour l'insertion

Filières	Métier	Certification	Formation	Durée de formation	Effectifs
Aide à la personne	Auxiliaire de vie	Titre professionnel			5
Bâtiment	Tous corps confondus	CFP de la branche			17
Centre d'appels					1
Restauration	Service à table - employé polyvalent restauration				9
Armée	Divers métiers dont restauration				4
TOTAL					36

Source : EPIDe, ministère de la Défense.

E - LA PRISE EN CHARGE DU DISPOSITIF

Figurant dans la déclaration de politique générale du Premier ministre du 3 juin 2005, la perspective d'une transposition en métropole de l'expérience du SMA d'Outre-mer³⁵ a fait l'objet d'un débat interministériel au cours de l'été de la même année. Instauré par une ordonnance du 2 août 2005, le dispositif en faveur des jeunes en difficulté d'insertion a été rapidement engagé avec cinq décrets pris le même jour³⁶.

1. La montée en puissance du nombre de centres

Début mai 2006, quatre centres sont effectivement en fonctionnement.

Le premier centre a été ouvert le 26 septembre 2005 en Seine-et-Marne à Montry (77). Le site est un ancien Centre régional d'éducation physique et sportive (CREPS), affecté à l'EPIDe par le ministère de la Jeunesse et des sports. Il dispose d'une capacité d'hébergement de 190 places.

Un deuxième centre a été inauguré en novembre 2005 à Velet, en Saône-et-Loire (71) ; cet établissement est adossé au lycée forestier appartenant au ministère de l'Agriculture. Sa capacité d'hébergement actuelle de 44 places va être complétée courant 2006 par la création de 66 places supplémentaires.

³⁵ À la fin des années 1980 puis au début des années 2000, différents parlementaires représentant des sensibilités différentes avaient formulé l'idée d'une transposition du SMA en métropole.

³⁶ Décret n° 2005-885 relatif au volontariat pour l'insertion ;
Décret n° 2005-886 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'EPIDe ;
Décret n° 2005-887 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'EPIDe ;
Décret n° 2005-888 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion.

Le troisième centre situé à Montlhéry dans l'Essonne accueille des volontaires depuis le 5 décembre 2005. D'une capacité d'accueil de 220 places, il est situé sur l'emprise de la base militaire du 121^{ème} Régiment du Train de l'Armée.

Un dernier centre vient d'ouvrir à Doullens dans la Somme à la fin du mois de mars 2006 avec 48 places disponibles.

D'autres devraient suivre en juin en Isère (Autrans), dans l'Eure (Val-de-Reuil) et dans le Rhône (Saint-Clément des Places). Ces ouvertures précéderont celles prévues entre juillet et octobre dans l'Aisne, le Cher, en Seine-et-Marne et dans l'Orne. Enfin quatre autres centres « Défense 2^{ème} chance » sont programmés pour le quatrième trimestre 2006. Au total, ce sont plus de 50 sites qui sont prévus à terme pour assurer un bon maillage du territoire, avec la préoccupation d'avoir des capacités d'accueil à taille humaine permettant de mieux répondre aux enjeux du dispositif.

Les premiers effectifs de volontaires sont à hauteur de 450 personnes pour la fin de l'année 2005. L'objectif initial du nombre de places est de 10 000 fin 2006 et 20 000 fin 2007. Fin 2006, il semble que l'état actuel de la montée en charge permettra en réalité l'accueil effectif de 4 000 stagiaires environ. L'objectif envisagé est de former 20 000 jeunes par an.

2. Les moyens de financement

Les moyens de financement sont assurés en premier lieu par le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement dans le cadre du plan de cohésion sociale. On peut estimer que le coût moyen de fonctionnement par volontaire (intégrant l'allocation mensuelle de 300 €) est de l'ordre de 30 000 € (dont 16 000 € pour les coûts de formation), avec de grandes différences selon la nature des formations suivies, selon qu'elles sont internalisées ou externalisées. À titre de comparaison, le coût annuel d'une personne dans un centre d'éducation fermé est de 100 000 €, le coût d'une place de lycéen externe est de 14 000 €. Ce coût ne comprend pas la remise à niveau des infrastructures.

Le budget de l'EPIDE, engagé pour un montant de 5 M€³⁷ en 2005 a été fixé à 67 M€ pour 2006, soit 37 M€ au titre de la subvention de l'État³⁸ auxquels s'ajoutent 10 M€ en provenance du Fonds social européen (FSE) et de 20 M€ au titre des contrats d'accompagnement dans l'emploi³⁹.

³⁷ La différence entre le budget prévu et celui réellement engagé résulte du nombre de volontaires effectivement accueillis, inférieurs à celui estimé au moment du lancement du programme en juillet 2005.

³⁸ Au titre du plan de cohésion sociale.

³⁹ À souligner : l'objectif est d'utiliser 20 M€ de l'enveloppe des CAE au profit du programme d'insertion de la Défense.

Afin d'accompagner un plus grand nombre de volontaires et de mieux rémunérer les encadrants et les intervenants, une enveloppe budgétaire a été demandée, qui a reçu un accord de principe des services du Premier ministre. Les sommes seront débloquées en tant que de besoin, lors de la montée en charge dont une accélération est prévue au cours du dernier trimestre 2006.

Si l'on applique le coût prévisionnel annuel par volontaire estimé à 29 774 € au nombre de volontaires envisagé à terme chaque année (soit 20 000 lorsque l'implantation géographique sera achevée), le coût global du projet s'élèverait à plus de 500 millions d'euros par an, hors remise à niveau des infrastructures. Ceci ne tient pas compte d'éventuelles économies d'échelle, mais en contrepartie, il est probable que de nouveaux besoins financiers apparaissent.

Tableau 6 : Budget prévisionnel 2005 de l'EPIDe au lancement du dispositif

Rémunération et charges sociales	3 589 092 €
EPIDe	1 000 650 €
Investissements hors infra	1 400 000 €
<i>Coût hors infra</i>	<i>5 989 742 €</i>
Investissements infra	1 000 000 €
Coût total 2005	6 989 742 €

Source : EPIDe, ministère de la Défense.

Tableau 7 : Détail des coûts par volontaire

(en euros)

	Estimation 2005	Prévisions 2006-2007
Rémunération et charges sociales (RCS) stagiaires (1)	375	375
Coût pédagogique (2)	170	160
Fonctionnement divers (3)	561	561
Encadrement RCS	1 000	1 290
- dont encadrants pour la formation comportementale (4)	760	980
- dont encadrants pour la formation scolaire (5)	120	155
- dont encadrants pour la formation pré-professionnelle (6)	120	155
Frais de siège (7)	62	95
Total mensuel par stagiaire	2 168	2 481
Total annuel par stagiaire	26 019	29 774

- (1) Pécule de 330 € en moyenne (140 € mensuels et pécule de 160 € par mois donné en fin de stage) auxquels s'ajoutent 75 € mensuels de cotisations de sécurité sociale.
- (2) Fournitures scolaires, matériels de formation.
- (3) Fonctionnement courant (chauffage, eau, électricité), d'alimentation, d'entretien et de paquetage.
- (4) Coût des cadres anciens militaires.
- (5) Coût des enseignants de l'Éducation nationale.
- (6) Coût de la formation pré-professionnelle (externalisée).
- (7) Charges liées au siège de l'EPIDe.

Source : EPIDe, ministère de la Défense.

Il faut rappeler que, s'agissant des infrastructures, il n'existe pas de casernes disponibles en France. Elles sont occupées par les unités militaires qui subsistent, ont été vendues depuis de longues années aux collectivités territoriales ou sont à l'abandon. Par conséquent, l'accueil à terme prévu pour 20 000 volontaires implique la reconstruction de casernements importants, et représente un programme de l'ordre de 600 à 700 millions d'euros.

Le ministère de la Défense a donc été amené à constituer une société appelée Investissement, infrastructure, Défense, emploi (2IDE), chargée de porter l'ensemble des investissements nécessaires. Le mécanisme est le suivant : le ministère de la Défense, à qui il reste un certain nombre de terrains, apporte des terrains sur lesquels pourront être construits des centres, ou des bâtiments qui pourront être réhabilités. C'est le cas également d'autres ministères, comme celui de la Jeunesse et des sports ou de l'Éducation nationale. Un récent décret du

30 mars 2006⁴⁰ fixe à ce sujet la liste des emprises transférées en pleine propriété à l'EPIDe. Le capital constitué par l'ensemble de ces terrains permettra à la société foncière d'emprunter pour réaliser un certain nombre d'investissements en termes d'infrastructures qui seront ensuite réglés sous forme d'annuités.

3. Les différents partenaires

L'EPIDe compte d'importants partenaires contribuant à la réalisation de sa mission parmi lesquels les organismes de formation professionnelle, partie prenante dans la mesure où un certain nombre des personnels des centres est fourni par l'AFPA comme par des formateurs du secteur privé. L'ANPE est également sollicitée aux côtés des professionnels de l'insertion de chaque site afin de préparer l'entrée des stagiaires dans la vie active. Elle intervient en complément des offres d'emploi proposées par les entreprises à l'issue des stages effectués par les volontaires sur leurs sites. Par ailleurs, les missions locales et les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), sensibilisées au projet, offrent aux jeunes l'accès au programme de formation des EID : ils diffusent l'information et orientent vers l'EPIDe les jeunes qui manifestent leur intérêt ou souhaitent obtenir des informations complémentaires.

De leur côté, les collectivités territoriales sont en mesure d'identifier et de proposer de nouveaux sites dans le cadre de la montée en puissance du dispositif et peuvent notamment nouer des partenariats financiers avec l'EPIDe. Elles constituent par ailleurs un puissant relais d'information sur l'offre de formation des EID vis-à-vis de nombreux publics. Impliquées dans la vitalité économique de la commune, du département ou de la région et sensibles aux enjeux sociaux au plan national comme au plan local, certaines d'entre elles ont déjà sollicité l'établissement public pour la création d'un EID sur leur territoire.

Enfin, des partenariats sont en cours avec un certain nombre d'entreprises et de branches professionnelles. Ils concernent soit des aides directes sur le plan de la formation tels que matériel de formation, interventions de formateurs professionnels, tutorats, soit une aide à l'insertion et à l'emploi (stages en entreprise, stages d'insertion pouvant déboucher sur un emploi).

⁴⁰ Décret n° 2006-381 du 30 mars 2006 portant apport au profit de l'EPIDe d'immeubles domaniaux.

III - LES ENJEUX DE LA RÉUSSITE

Le caractère récent du dispositif limite, de fait, l'analyse en termes de bilan mais un certain nombre d'éléments permettent de dessiner les contours nécessaires de sa réussite.

A - LE DEGRÉ D'ACCEPTATION SOCIALE : UNE UTILITÉ LARGEMENT RECONNUE

1. Le vécu des jeunes : la volonté de « s'en sortir »

Le présent rapport ne pouvait être élaboré sans prendre en compte en priorité la parole des jeunes volontaires concernés. La première condition de la réussite d'un tel dispositif fondé sur le volontariat réside, en effet, dans l'adhésion des publics visés.

À cet égard, la visite réalisée au centre de Montlhéry a permis d'échanger avec des jeunes et de retirer des éléments principalement de deux ordres, même s'il ne peut s'agir ici que de perceptions parfois difficiles à affirmer de façon certaine. Les jeunes volontaires rencontrés avaient pour certains un recul de trois mois sur leur expérience en centre, pour d'autres l'arrivée était très récente.

Il apparaît, en premier lieu, que les jeunes adhèrent réellement au dispositif. Selon le directeur général de l'EPIDE⁴¹, « *les jeunes sont tout à fait conscients de leur situation d'échec, pensent qu'ils ne s'insèrent pas parce qu'ils n'ont pas d'emploi et qu'ils ne peuvent pas atteindre un emploi parce qu'ils n'ont pas de qualification* ». De fait, lors des échanges avec les jeunes à Montlhéry, il est apparu que tous sont relativement lucides sur leur situation initiale et la nécessité de réintégrer une forme de cursus de réinsertion. Cette conscience de la réalité les conduit à s'engager dans un dispositif contraignant mais permettant de leur redonner des perspectives d'avenir. Certains d'entre eux ont évoqué la nécessité de passer par cette expérience qui les confronte à des contraintes réelles pour « repartir » dans la vie.

Pour nombre d'entre eux, l'école semble avoir laissé des traces douloureuses en ce qu'elle ne permet pas toujours un suivi réellement individualisé et adapté aux rythmes de progression de chacun. Elle incarne pour eux, en conséquence, le lieu de leur échec social, cause de toutes leurs difficultés. Dans ce contexte, les contraintes inhérentes au programme « Défense 2^{ème} chance » semblent être acceptées comme un « mal nécessaire » (horaires stricts, formation aux aspects militaires - sans les armes -, vie en internat, port de l'uniforme, etc.). Les jeunes volontaires semblent être en confiance avec l'encadrement et apprécient notamment son attention à leur égard. Le sentiment de considération retrouvée et de reconnaissance comme un être à part entière,

⁴¹ Audition devant la section du travail du CES d'Olivier Rochereau, contrôleur général des armées, directeur général de l'EPIDE, le 12 avril 2006.

apparaît prégnant. Une jeune fille opposait ainsi sa vie en centre à sa situation passée dans laquelle elle se disait considérée comme « *un rebut de la société* ».

Un certain nombre de demandes s'expriment toutefois ou sont perceptibles dans le discours des jeunes.

D'une part, certains aménagements mineurs leur semblent nécessaires et permettraient de répondre à des besoins de convivialité minimale qui ne semblerait pas préjudiciable à l'esprit de discipline général (absence de bancs pour s'asseoir à l'extérieur, absence de temps de détente même court en soirée...).

D'autre part, les motivations initiales des jeunes volontaires ne semblent pas toutes clairement en adéquation avec les objectifs du dispositif. Si l'allocation versée au jeune peut en théorie être considérée comme un facteur de décision pour l'entrée en centre, il semble que cet élément doive largement être relativisé. Selon certaines personnes auditionnées, l'allocation versée serait assez attractive, notamment par le fait qu'elle représente, pour certains jeunes, la première somme d'argent gagnée officiellement par leurs propres moyens. Toutefois, elle est de 140 € par mois (complétée par une prime de 160 € versée sous condition à la fin de la formation), ce qui permet principalement aux jeunes d'assumer la charge des frais de transport pour le retour dans la famille le week-end. Elle ne saurait donc être considérée comme le facteur principal de motivation décisif pour intégrer le dispositif. Une fois en centre, les jeunes semblent partagés sur le montant. Si certains le trouvent faible, une majorité estime apparemment que le fait de recevoir une allocation pendant une période de formation, et non de travail, constitue déjà un avantage certain.

Par ailleurs, s'agissant des motivations initiales, un certain nombre de jeunes entre en formation avec l'idée d'intégrer l'Armée, alors que l'objectif de la formation est autre et que le ministère de la Défense estime ne pouvoir, en tout état de cause, leur offrir que très peu de débouchés compte tenu de leur absence de qualification. Les encadrants veillent d'ailleurs à lever rapidement cette ambiguïté.

Une large majorité semble toutefois non seulement avoir perçu l'objectif de leur période de formation, tourné vers l'accès à un emploi, voire un emploi stable, mais en attendent même beaucoup en termes de résultat effectif. Certains se font même les porteurs du dispositif en incitant d'autres jeunes, famille et amis, à l'intégrer.

Finalement, l'impression prépondérante à l'issue de la rencontre avec les jeunes volontaires est bien leur volonté de « s'en sortir ». Conscients de leur situation difficile, prêts à accepter des contraintes fortes sur un temps relativement long, les jeunes manifestent une envie profonde de réussir, même s'ils ne l'expriment pas tous aussi explicitement. La détermination de ces jeunes va ainsi de fait à l'encontre du discours parfois entendu sur le thème d'une jeunesse qui serait résignée, voire assistée, face à un avenir incertain.

2. L'avis des encadrants et de l'ensemble des parties prenantes

2.1. *Le premier cercle : la famille, un soutien apparemment fort auprès des jeunes volontaires*

Premier cercle initial du jeune, la famille est indirectement liée à la réussite du dispositif. Il apparaît, en effet, essentiel que l'orientation vers le dispositif « Défense 2^{ème} chance » ne soit pas réprouvée par les proches, et que la période de vie en centre qui représente une coupure dans la vie sociale du jeune puisse se réaliser avec un soutien familial. Dans le temps imparti, la rapporteure n'a pu avoir des contacts avec des familles concernées. Toutefois, trois types d'informations semblent confirmer l'intérêt des familles pour le dispositif. Les appels reçus au numéro d'information de « Défense 2^{ème} chance » proviennent pour une large partie des familles, souhaitant en savoir davantage sur le dispositif pour leurs enfants, voire envisageant de les inscrire. Toutefois, si le soutien se transforme en décision, il devient contraire à l'esprit de volontariat et de démarche personnelle du jeune sur lequel repose le dispositif. Par ailleurs, il ressort nettement des échanges lors de la visite du centre de Montlhéry que les jeunes expriment eux-mêmes un soutien de la part de leur famille, voire une certaine fierté. Enfin, Nathalie Kosciusko-Morizet⁴², députée de l'Essonne, connaissant l'expérience de Montlhéry a largement souligné le retour très positif de la part des familles concernées.

2.2. *Une motivation forte des encadrants*

Les différentes personnes responsables en centre de l'encadrement des jeunes apparaissent très impliquées dans le lancement et la bonne marche du dispositif. La motivation des encadrants du centre de Montlhéry, du directeur du centre aux différents responsables des formations, est incontestable. La personnalité du directeur de centre et son engagement personnel semblent d'ailleurs être des éléments clé car ils imprègnent l'ensemble du personnel d'une motivation particulièrement forte. Les anciens militaires impliqués dans le dispositif semblent y trouver un intérêt particulier en termes d'utilité sociale au service d'un projet d'intérêt général auquel ils adhèrent. Les enseignants détachés de l'Éducation nationale sont quant à eux intéressés par un système qui laisse davantage place à l'individualisation de l'enseignement et du suivi pédagogique, trouvant dans cette expérience la possibilité d'un contact d'une qualité précieuse avec chaque jeune.

Toutefois, il convient de ne pas minimiser un besoin d'assurances légitime, ressentie à l'écoute des encadrants qui aimeraient avoir des certitudes plus fortes sur une série de points de mise en œuvre (développement du dispositif, budgets, moyens matériels...) mais aussi s'agissant de leur situation professionnelle. À cet égard, l'on ne peut occulter le fait que la rémunération perçue par les enseignants détachés semble très inférieure à celle qui leur avait été annoncée, et

⁴² Audition devant la section du travail du CES de Nathalie Kosciusko-Morizet, députée de l'Essonne, le 3 mai 2006.

qu'un certain nombre de vacataires ont subi un retard important de paiement. Les encadrants qui travaillent dans des conditions difficiles ont pourtant besoin d'une réelle sérénité de ce point de vue. En ce sens, la pérennisation du dispositif doit être ressentie par les encadrants afin de conforter leur engagement.

2.3. L'avis des acteurs de l'insertion

Si l'approche du ministère de la Défense a pu occasionner des questionnements voire des réticences de la part de certains acteurs du monde de l'insertion, le dispositif « Défense 2^{ème} chance » semble recevoir un accueil favorable de la part des acteurs impliqués localement. Ainsi, Laurent Kourilsky⁴³, souligne que l'ensemble des conseillers de la mission locale ayant visité le centre de Montry a été de manière unanime assez séduit par son mode de fonctionnement, permettant d'intégrer à la fois la dimension de la formation professionnelle et le travail comportemental. Il s'agit, selon lui, d'une difficulté particulièrement forte en ce qui concerne des jeunes de faible niveau de qualification dans les missions locales. L'adhésion de cette mission locale est également due au constat, de fait, d'améliorations comportementales concernant des jeunes adressés au centre et revus ensuite sur place, permettant ainsi d'envisager des parcours ultérieurs dans des conditions de réussite nettement améliorées.

Cet aspect de la formation est considéré par la mission locale comme apportant une réelle valeur ajoutée répondant directement aux attentes exprimées par un certain nombre d'employeurs. Selon Laurent Kourilsky, leur première préoccupation, tous secteurs confondus, s'agissant de possibilités de sortie pour des jeunes de faible niveau de qualification, est le problème comportemental et la motivation. Il s'agirait même de la première demande exprimée par les partenaires économiques des missions locales. Le dispositif « Défense 2^{ème} chance » apparaît comme une réponse à cette problématique.

Cet avis positif de la part des missions locales semble partagé par des représentants du monde associatif du secteur de l'insertion. La prise en charge globale et individualisée permise par le programme « Défense 2^{ème} chance » participe, de leur point de vue, à la réussite de l'insertion professionnelle. Les associations, qui ne semblent pas avoir été sollicitées ni pour la conception, ni pour la mise en œuvre du dispositif, estiment pouvoir constituer des partenaires, tant au niveau de la formation que de la recherche d'emploi. Au-delà, elles pensent également pouvoir participer à l'élaboration de réponses pour l'ensemble des aspects de l'insertion, à commencer par le logement. Déjà très impliquées auprès de ce public, des associations concernées se disent prêtes à poursuivre, amplifier et expertiser les coopérations nécessaires avec l'ensemble des acteurs. Les clubs de prévention, intervenant directement dans les quartiers, constituent ainsi des maillons importants de l'insertion sociale et professionnelle.

⁴³ Audition devant la section du travail du CES de Laurent Kourilsky, directeur de la mission locale du bassin d'emploi de Meaux, le 19 avril 2006.

2.4. La population et les collectivités locales : une adhésion nécessitant une communication en amont et une adhésion politique locale

Il apparaît nécessaire qu'au niveau local le projet fasse l'objet d'une adhésion réelle, s'agissant tant de l'implantation d'un centre que de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes concernés à la sortie de la formation.

Nathalie Kosciusko-Morizet, députée de l'Essonne, a ainsi souligné la question de l'acceptabilité d'un tel programme par la population locale. Il lui semble, à cet égard, déterminant qu'une campagne de communication importante et largement en amont de l'implantation d'un centre soit menée. Le projet semble bien perçu par la population si le message délivré explique clairement qu'il ne s'agit ni d'un centre de redressement, ni d'un centre pour jeunes délinquants, mais bien de la mise au service de la société des capacités de formation de la défense, qui n'étaient plus valorisées depuis la fin du service national. De fait, aucun problème majeur de discipline n'a d'ailleurs été signalé. Les habitants se disent, dans le cas de Montlhéry, heureusement surpris, à l'inverse d'un autre projet d'implantation où, faute d'une information suffisante et expliquant clairement les objectifs du dispositif, la population locale s'est opposée à toute création de centre sur la commune envisagée.

Il semble toutefois qu'un risque réel réside dans la politisation d'un tel dispositif, qui se traduirait par des conséquences locales particulièrement préjudiciables. L'absence de présentation du dispositif devant le Parlement compte tenu de son adoption par ordonnance n'a pas favorisé l'émergence d'un consensus politique national et, partant, local sur son utilité sociale. Ce point mérite d'être pris en compte, sans quoi le réseau d'acteurs locaux souffrira d'une absence de soutien d'une partie des élus et de la population.

3. L'accueil de l'idée par les branches et les entreprises

3.1. Un intérêt pour les secteurs en difficultés de recrutement

Les promoteurs du dispositif « Défense 2^{ème} chance » et notamment le directeur général de l'EPIDE, mettent en avant l'orientation prioritaire des jeunes vers les secteurs en difficultés de recrutement. Il apparaît, en effet, plus facile de s'adresser en priorité à des secteurs prêts à accueillir des jeunes à la sortie du dispositif. Comme le formule Olivier Rochereau, « *Notre premier travail consiste à gommer des idées toutes faites, des stéréotypes [auprès des jeunes]. Certains métiers ont une image positive alors qu'il n'y a pas d'emploi à la clef et d'autres ont des images très négatives alors qu'il y a un emploi à la clef.* »

À Montry, une journée a ainsi été organisée afin de leur présenter le programme « Défense 2^{ème} chance ». Des partenariats ont pu être conclus avec Flunch, le groupe Accor et une entreprise de travaux publics du département.

Deux responsables de branches professionnelles, le président de la Fédération nationale des travaux publics⁴⁴ et le directeur de la formation de la Fédération française du bâtiment⁴⁵ ont effectivement souligné, devant la section du travail, l'intérêt du dispositif dans leurs secteurs où la main-d'œuvre est recherchée. Ainsi, dans le bâtiment, 100 000 embauches sont décomptées chaque année depuis 1998⁴⁶.

Un certain nombre d'opérations ont été menées afin de favoriser l'emploi dans la profession (« Former plutôt que licencier », « 15 000 défis emplois formation dans l'artisanat »). L'effectif des apprentis a augmenté, à hauteur de 5 % par an en moyenne depuis 1998, et un partenariat a été approfondi avec le service public de l'emploi, en particulier avec l'ANPE, mais aussi avec l'AFPA. À titre d'exemple, le nombre de stagiaires préparant un métier du bâtiment à l'AFPA a connu une augmentation de 30 % entre 2004 et 2005. La profession se soucie de son image mais aussi des conditions de travail, en particulier du point de vue de la rémunération et d'aides financières qui peuvent être mises à disposition des jeunes salariés, notamment pour le passage du permis de conduire.

La branche s'engage aujourd'hui aux côtés de l'EPIDE car le dispositif répond à la question des difficultés de recrutement, mais aussi apporte, selon la profession, une réelle valeur ajoutée en termes de formation pré-professionnelle.

3.2. Un dispositif répondant à des attentes en termes de formation comportementale

Au regard des différentes auditions des acteurs socio-économiques et des représentants de fédérations professionnelles, il apparaît clairement que le dispositif « Défense 2^{ème} chance » répond à un vide en termes de formation comportementale.

Ainsi, selon le directeur de la formation du bâtiment, « *le projet conçu par le ministère de la Défense et l'EPIDE (...) repose sur des principes qui nous conviennent tant dans l'esprit des bâtisseurs que dans celui de notre organisation. Par exemple, réconcilier les jeunes avec eux-mêmes (...); leur inculquer des comportements civiques comme le respect de soi et des autres, (...); la fierté de se dépasser pour réussir des ouvrages ou des édifices pour le bien de tous (...); la responsabilité professionnelle (...). Les valeurs que tente*

⁴⁴ Audition devant la section du travail du CES de Patrick Bernasconi, président de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), le 3 mai 2006.

⁴⁵ Audition devant la section du travail du CES de Jean Michelin, directeur de la formation, Fédération française du bâtiment, le 19 avril 2006.

⁴⁶ Ces 100 000 recrutements se décomposent en trois grandes catégories : 65 000 correspondent aux sorties du secteur et au départ à la retraite ; 15 000 remplacent les départs des collaborateurs rentrés à 14, 15 et 16 ans, suite aux effets de la loi Fillon ; 20 000 sont des créations nettes d'emplois depuis 8 ans dans le secteur. N'est pas compris dans ces chiffres le remplacement de dizaines de milliers d'artisans et de chefs d'entreprise qui partent ou qui vont partir à la retraite prochainement.

d'inculquer le réseau EPIDe à ces jeunes correspondent à ce que nous cherchons ».

Le même diagnostic est dressé globalement par le président de la Fédération nationale des travaux publics. L'attente des entreprises en matière comportementale apparaît particulièrement forte.

Toutefois, cette adhésion ne suffit pas à assurer une insertion réussie. C'est pourquoi, la profession du bâtiment a développé depuis une quinzaine d'années des dispositifs particuliers, qu'elle souhaite désormais proposer aux jeunes à leur sortie des centres « Défense 2^{ème} chance », « *car le passage des centres de formation de l'EPIDe à l'emploi direct est risqué pour les jeunes et pour l'entreprise* ». La profession cite ainsi les Groupements d'employeurs et d'insertion pour la qualification (GEIQ) au nombre d'une cinquantaine en France, les ARIQ (Association régionale paritaire d'insertion pour la qualification), qui accompagnent des jeunes dans certaines régions dans la phase du passage de l'école à l'emploi stable et à la qualification ainsi que les Cellules locales embauche formation (CLEF). Enfin, la Fédération a créé récemment une fondation dont la mission est de venir en aide au projet d'intégration de jeunes en recherche de solution à leurs difficultés.

La profession prévoit de mettre ces dispositifs à la disposition des centres « Défense 2^{ème} chance » au fur et à mesure de leur ouverture afin d'accompagner le passage entre la formation et l'emploi.

B - LES CONDITIONS DU SUCCÈS À ANTICIPER

1. Du côté du jeune : les conditions d'une insertion réussie et durable

1.1. Le risque de décalage par rapport au monde professionnel et la question de l'adéquation lieu de formation/lieu de vie et de travail

La vie en centre et son caractère à la fois très encadré et très individualisé conduisent à s'interroger sur le décalage possible avec la vie en société et en entreprise. Cette question doit être prise en compte afin d'éviter un « atterrissage » trop difficile du jeune à l'issue d'une période qui peut aller jusqu'à deux ans.

Il est ainsi révélateur de noter que pendant les événements de novembre 2005, selon le directeur général de l'EPIDe, près de la moitié des jeunes ont souhaité rester le week-end plutôt que de repartir dans leur quartier d'origine pour ne pas être tentés, soit d'être vus comme trahissant les camarades, soit d'être entraînés par des actes qu'ils ne souhaitaient pas. Le centre serait ainsi apparu comme un lieu de protection face à un environnement social difficile.

À cet égard, se pose la question du lieu le plus à même de favoriser la réussite de la démarche. Deux approches peuvent, en effet, être discutées. Soit l'on considère que le jeune doit être séparé de son lieu de vie habituel afin qu'il puisse être pleinement concentré et investi sur sa formation dans un autre cadre, soit l'on considère que le lieu de la formation doit être au plus proche du lieu de vie initial et du bassin d'emploi. Il semble que la seconde option retenue permette de privilégier les relations entre le centre et les entreprises du bassin d'emploi, tout en assurant, grâce à l'internat en semaine, une immersion du jeune dans la vie en centre.

1.2. La stigmatisation possible

Un écueil à éviter est la stigmatisation des jeunes par le dispositif. Il est vrai qu'aujourd'hui, il semble que les volontaires pour l'insertion qui sortiront du dispositif devraient bénéficier plutôt d'une image positive dans la mesure où la formation, avec son aspect comportemental, répond aux attentes de certains secteurs.

Toutefois, il convient de ne pas occulter l'éventualité, selon la portée de la communication locale et les résultats d'insertion des premières générations de volontaires, que l'image des jeunes reste marquée davantage par la définition du public visé qui les caractérise à l'entrée que par le bénéfice de la formation.

Il serait paradoxal que la « marque » de la « Défense 2^{ème} chance » soit perçue de façon négative. Pourtant, il s'agit bien d'un risque à anticiper compte tenu du mode d'entrée tourné vers les jeunes les plus en difficulté, qui peut engendrer un certain nombre de représentations. La question se pose alors de l'intérêt à valider la période de formation par un certificat spécifique ou de favoriser des équivalences avec des diplômes de droit commun, plus anonymes.

Les différents acteurs auditionnés ont, par ailleurs, mentionné que, de fait, une grande majorité des jeunes étaient issus de l'immigration. L'implantation des centres auprès des populations vivant dans des quartiers en difficulté, eux-mêmes concernés par une forte présence de population issue de l'immigration, explique logiquement ce constat. Néanmoins, une vigilance s'impose sur le fait que le dispositif ne saurait être perçu comme une voie spécifique pour les jeunes issus de l'immigration. Le critère est bien celui d'un cumul de difficultés d'ordre social qui peut concerner tout autant des jeunes Français « d'origine » que des jeunes Français issus de l'immigration. La question de la maîtrise de la langue doit être prise en compte mais elle se pose surtout pour les enfants de familles primo-arrivantes et non pour des jeunes nés en France y compris issus d'une famille d'origine immigrée.

1.3. La formation comportementale : un outil parmi d'autres ?

Le projet pédagogique des centres « Défense 2^{ème} chance » porte le principe d'une formation en matière de comportement des jeunes accueillis. Il est indéniable que le comportement général des jeunes en exclusion sociale n'est que peu compatible avec une insertion professionnelle réussie. Aussi, est-il légitime d'avoir fait du travail sur le comportement un des trois axes des formations. Cependant, il importe de ne pas assimiler le centre à un lieu exclusivement dédié au comportementalisme. Il s'agit, en effet, de trouver un équilibre entre les modifications importantes et indispensables du comportement permettant une insertion professionnelle et un « conditionnement comportementaliste » qui retirerait leur personnalité aux jeunes et ne serait pas viable hors des centres, dans la vie sociale.

Le respect des horaires, l'organisation de la vie quotidienne, les éléments de politesse et l'attitude générale sont quelques aspects pris en charge. Sur ces points, le travail est important et les jeunes rencontrés eux-mêmes ont reconnu l'intérêt du changement de comportement dans leur vie quotidienne. Pour autant, il ne serait pas pertinent à long terme de retirer toute part de spontanéité à ces jeunes notamment pour la recherche d'un emploi et pour réussir l'insertion professionnelle. Le choix pédagogique des trois dimensions scolaire, comportementale et professionnelle est présenté, à juste titre, comme un tout indissociable dans la formation proposée.

1.4. Des questionnements sur les modalités d'évaluation et de suivi du jeune à la sortie

La question du suivi du jeune pendant et à l'issue de la formation apparaît déterminante pour assurer l'accès à l'emploi dans le temps, au moins sur les six premiers mois.

Afin d'envisager en amont les capacités d'insertion du jeune, l'EPIDe a d'ores et déjà mis en place un système de suivi et d'évaluation individualisés pendant la formation. Après la première période de trois semaines comprenant une évaluation du niveau initial, ainsi qu'une première information sur les métiers possibles, les volontaires sont orientés vers un type de formation, qui fait l'objet d'une discussion avec eux.

Par la suite, tous les mois, a lieu un conseil de classe et d'orientation qui associe les cadres de contact, les enseignants et les professeurs d'enseignement professionnel. La durée de la formation est adaptée en conséquence. Ainsi, à Montlhéry, environ 70 % de jeunes volontaires ont tout de suite été orientés en formation professionnelle c'est-à-dire en stage intensif alors que 30 % ont été gardés à l'intérieur du centre parce qu'il a été estimé qu'ils ne pouvaient, compte tenu de leur niveau, suivre une formation professionnelle avec succès, notamment en raison de difficultés de lecture.

L'évaluation individuelle se poursuit s'agissant du prolongement ou non de la durée de formation. Certains jeunes pourront sortir avec un certificat de qualification professionnelle, d'autres avec des modules de CAP, mais l'EPIDe doute que beaucoup puissent avoir le CAP complet au bout d'un an, compte tenu de leur niveau initial. Toutefois, si des profils intéressants sont repérés, ils sont pris en considération et peuvent justifier une deuxième année afin de conduire au niveau du CAP, voire à d'autres diplômes. Dans cette dernière hypothèse, l'EPIDe considère qu'il convient alors de repasser le relais au droit commun en les réinsérant dans une filière classique.

« Notre valeur ajoutée est de prendre des jeunes dont le niveau de désocialisation, de déstructuration était tel qu'ils n'auraient jamais pu être admis dans un centre AFPA. Soit nous les amenons directement à un emploi avec une qualification, soit nous les amenons à être capables de suivre une formation au sein d'un centre AFPA »⁴⁷.

Cette individualisation de l'évaluation se double d'une volonté des encadrants d'assurer la formation du jeune jusqu'à son terme. Des entreprises connaissant des difficultés de recrutement ont, en effet, proposé, dans certains endroits, des offres d'emploi à court terme qui auraient supposé que le jeune sorte du centre prématurément. Cette option a été refusée par le directeur du centre, soucieux de finaliser la formation complète du jeune en vue d'une insertion durable⁴⁸.

Au-delà de l'évaluation individualisée pendant la période de formation, la question essentielle en termes de réussite d'insertion est celle du suivi du jeune à la sortie immédiate du centre et pendant un temps minimum suivant la fin de la formation. À cet égard, il semble que le dispositif en soit encore à un certain tâtonnement. La nécessité d'un suivi est reconnue par tous les acteurs. Ses moyens n'apparaissent pas en revanche clairement définis à ce stade, même si le lien entre les centres et les missions locales est considéré comme essentiel pour garder un contact avec le jeune, notamment dans l'hypothèse d'absence de débouché durable à la sortie.

Outre l'accès à l'emploi, l'importance d'un suivi concerne très concrètement la possibilité pour le jeune de disposer d'un logement à la sortie du centre. Certains sont entrés, en effet, en formation en étant sans domicile fixe ou encore en rupture avec leur famille et ils ne peuvent être laissés sans perspective de logement à l'issue de la formation. Cette question semble encore sans réponse.

⁴⁷ Audition devant la section du travail du CES d'Olivier Rochereau, contrôleur général des armées, directeur général de l'EPIDe.

⁴⁸ Audition devant la section du travail du CES de Patrick Sécretin, directeur du centre « Défense 2^{ème} chance » de Montlhéry, le 19 avril 2006.

2. Du côté des administrations : la question de la viabilité du dispositif

2.1. Le ministère de la Défense : sa légitimité et sa capacité à poursuivre ?

Bien que le dispositif soit interministériel, le ministère de la Défense a, de fait, une place à part. Il est à la fois à l'initiative du dispositif et en supervise aujourd'hui le développement et la communication. Surtout, le dispositif repose en tout premier lieu sur la valorisation de la compétence des anciens militaires, ce qui amène à considérer le ministère de la Défense comme le promoteur naturel du projet.

Or, cette position apparaît doublement problématique. D'une part, l'objectif final du dispositif est bien l'insertion professionnelle des jeunes. Dans la logique de définition par objectifs de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), le ministère responsable de ce programme devrait, en toute logique, être le ministère chargé de l'Emploi. D'autre part, les financements proviennent d'ores et déjà d'autres ministères et en particulier de ce dernier, ce qui conduit à s'interroger sur le pilotage le plus adéquat du projet.

2.2. Le rôle des ministères chargés de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Éducation nationale

Tout en étant moins apparu que le ministère de la Défense lors du lancement du programme « Défense 2^{ème} chance », le ministère chargé de l'Emploi assume pleinement la paternité partagée du dispositif, mis en place en étroite collaboration aux niveaux des deux cabinets. Si au niveau politique, ce ministère soutient la démarche engagée qui s'appuie sur les compétences des anciens militaires et en assure le financement, il ne semble pas disposer aujourd'hui, au niveau de l'administration, de toute la visibilité nécessaire sur l'évolution du projet, qui relève avant tout de l'EPIDE. Les compétences du ministère chargé de l'Emploi en matière d'insertion professionnelle devraient pourtant être associées afin d'assurer le lien avec les dispositifs de droit commun.

La participation du ministère de l'Éducation nationale s'est réalisée « *dans un cadre qui n'était peut-être pas un partenariat stricto sensu, mais plutôt une réponse à une demande de concours* »⁴⁹. À ce stade, la contribution du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche porte principalement sur deux aspects : le recrutement d'enseignants de l'enseignement général et la mise en place de tests spécifiques permettant d'évaluer leur niveau de formation générale et de bien cibler les jeunes auxquels le programme est précisément destiné. La formation scolaire dispensée vise à déboucher sur l'attribution d'un certificat de formation générale (équivalent à l'ex-certificat d'études), voire dans certains cas à aller vers la préparation d'un

⁴⁹ Audition devant la section du travail du CES de Pierre Barrière, inspecteur d'académie, adjoint au directeur des services départementaux de l'Éducation nationale de Seine-et-Marne, le 3 mai 2006.

CAP pour ceux qui en ont le potentiel. S'agissant du volet de la formation professionnelle, il s'agit pour l'Éducation nationale de rechercher une mobilisation au sein des Groupements d'établissements publics locaux d'enseignement pour la formation continue (GRETA), parallèlement aux contacts pris par l'EPIDE avec les branches professionnelles pouvant apporter leur concours. L'idée d'un recrutement d'enseignants de l'enseignement professionnel, au départ envisagée, avec des plates-formes sur le modèle des lycées professionnels, a finalement été abandonnée en raison du coût trop important.

2.3. Des moyens très insuffisants

Malgré le faible recul de l'analyse compte tenu du caractère récent du dispositif et de son extension encore en cours, il apparaît que la dimension financière du projet est celle qui constitue aujourd'hui la plus grande difficulté, pouvant être de nature à compromettre le développement et la pérennisation du dispositif.

Au-delà de l'analyse des budgets prévisionnels devant accompagner la montée en charge⁵⁰, le manque de moyens se fait ressentir de façon très visible lors de la visite d'un centre. À titre d'exemple, des uniformes ne sont pas encore disponibles, ce qui conduit à utiliser des uniformes datés, l'aménagement des bureaux, des chambres et des salles est faite grâce à des apports divers qui laisse une impression surprenante de « débrouille » plus que de moyens publics adéquats.

La question des moyens se pose aussi s'agissant de la rémunération des encadrants. Il semble, en effet, qu'il y ait une sorte de hiatus entre le projet et la réalité et que les moyens prévus, en termes de rémunérations des intervenants ou de prise en charge des formations, restent pour le moment en-deçà de ce qui est nécessaire et de ce qui avait été annoncé. Les incertitudes qui en résultent sur le plan de la gestion des ressources humaines risquent à terme d'être préjudiciables au recrutement et à la fidélisation des encadrants.

3. Du côté des partenaires professionnels et sociaux : l'intérêt de la mobilisation

L'intérêt durable du milieu économique pour le dispositif pose quatre questions principales.

En premier lieu, l'argumentaire auprès des entreprises semble fondé essentiellement sur l'aspect comportemental. S'il intéresse réellement un certain nombre de professions, on peut se demander s'il suffira à permettre l'insertion des jeunes en difficulté, face à d'autres candidatures relativement plus qualifiées. En second lieu, on ne peut écarter le risque d'absence de débouchés dans certains bassins d'emploi ou dans certaines professions. L'assignation à des métiers en tension est un risque qui pourrait occasionner des déceptions fortes. Par ailleurs,

⁵⁰ Cf. partie II - E.

il apparaît nécessaire de s'assurer d'un intérêt durable des secteurs visés, ce qui repose la question du suivi des jeunes volontaires au-delà de leur insertion immédiate dans un premier emploi. Enfin, l'adhésion d'autres secteurs non soumis à des difficultés de recrutement est envisagée dans le discours, mais ne s'appuie pas aujourd'hui sur un argumentaire ou des mesures incitatives, si ce n'est le raccrochement possible au CIVIS.

Par ailleurs, le rôle des services publics et des collectivités territoriales reste aujourd'hui apparemment limité. La région semble notamment peu présente, alors qu'elle est devenue un acteur de premier plan en termes de formation professionnelle. Enfin, si un réseau d'acteurs semble se constituer, il n'existe pas à ce jour de cartographie nationale ou locale mettant en adéquation les besoins de recrutement dans différents secteurs et les effectifs possibles de sortie du dispositif.

ANNEXES

Annexe 1 : L'enseignement professionnel dans le cadre du SMA en Outre-mer

Tableau 8 : Formations offertes par le SMA et diplômes obtenus

Pôles	Filière	Filière certifiante ⁵¹	Filières pré-certifiante ⁵²	Filière pré-professionnelle et d'insertion ⁵³
Métiers du bâtiment	Agent d'entretien du bâtiment	x		x
	Agent de maintenance en bâtiment de collectivité	x		
	Charpentier bois			x
	Electricien d'équipement	x		
	Electricien du bâtiment		x	x
	Installateur sanitaire/plombier	x	x	x
	Maçon - carreleur	x	x	x
	Menuisier aluminium			x
	Menuisier du bâtiment	x	x	x
	Métallier			x
	Peintre en bâtiment	x	x	x
Travaux publics	Conducteur de scies automatisées - affûteur			x
	Conducteur d'engin travaux publics		x	x
	Conducteur poids lourds et supers poids lourds option travaux publics		x	
	Conducteur professionnel en voirie et réseau		x	
Métiers de la terre et de la mer	Conducteur d'engins de chantier minier			x
	Aquaculteur			x
	Eleveur et culture fourragères		x	x
	Agent d'entretien de l'espace rural	x		
	Agent d'entretien espaces verts	x	x	x
	Maraîcheur-horticulteur	x	x	x
Mécanique et maintenance industrielle	Matelot (préparatoire mer)	x		
	Agent de maintenance de systèmes automatisés	x		
	Carrossier réparateur			x
	Mécanicien automobile	x	x	
	Mécanicien de station-service			x
Sécurité	Réparateur automobile			x
	Agent de prévention et de sécurité	x	x	x
Restauration	Agent polyvalent de restauration			x
	Aide cuisinier		x	x
	Garçon ou serveuse de restaurant		x	x

⁵¹ Filières certifiantes : obtention d'un certificat de niveau V [titre professionnel, certificat d'aptitude professionnelle (CAP Éducation nationale), CAP agricole (CAPA métiers agriculture et de la pêche)].

⁵² Filières pré-certifiantes : obtention d'un module de formation reconnu par les organismes de formation de type AFPA.

⁵³ Filières pré-professionnelles et d'insertion : obtention de l'Attestation de formation professionnelle (AFP) du SMA.

Tertiaire	Agent administratif			x
	Agent magasinier			x
	Agent technique de vente			x
Activités touristiques et sportives	Agent d'accueil touristique	x		
	Animateur de sport loisirs et tourisme			x
	Aide guide accompagnateur			x
	Animateur sportif polyvalent			x
Métiers du transport	Conducteur transports en commun			x
	Conducteur tous transports		x	x
	Formateur en conduite		x	

Source : Rapport sur le projet de loi de finances pour 2004, Sénat, n° 74, Tome III, annexe n° 28 Outre-mer, Henri Torn, rapporteur spécial, p. 23.

Annexe 2 : Règlement intérieur de l'Établissement public d'insertion de la Défense

(mis à jour le 28 février 2006)

L'Établissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) vise à dispenser à des volontaires une instruction civique, scolaire et professionnelle. Les centres de « Défense, 2^{ème} chance » (D2C) ont pour vocation de former des citoyens responsables, respectueux des valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité, et autonomes. Le règlement intérieur, dont le volontariat implique une scrupuleuse application, assure le respect de ces principes et l'efficacité d'un dispositif fondé sur la discipline de tous les personnels.

Le règlement intérieur est établi par le conseil d'administration de l'EPIDE.

Il concourt à deux finalités :

- unifier les principes d'action entre les centres D2C ;
- constituer le document d'engagement à remettre à tout volontaire et cadre pour lui permettre d'exprimer son volontariat en toute connaissance de cause.

Le règlement intérieur comprend 3 parties :

- Les dispositions générales (Titre 1) ;
- Les dispositions applicables aux volontaires (Titre 2) ;
- Les dispositions applicables aux personnels permanents (Titre 3).

Les titres 1 et 2 sont remis individuellement aux volontaires préalablement à la signature de contrat.

La totalité du règlement intérieur est remis individuellement à l'encadrement préalablement à la signature de contrat.

Le règlement intérieur est affiché à l'intérieur de chaque établissement en lieux distincts entre les cadres et les volontaires.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre 1.1 : Structure et organisation d'un centre D2C

Article 1 : Le centre est placé sous l'autorité d'un directeur, responsable du fonctionnement de son établissement, de l'application de la discipline, de l'exercice des droits et obligations.

Article 2 : Au sein de chaque établissement, les volontaires sont répartis en unités, appelées « compagnie », d'un effectif d'environ 120 volontaires. Un centre peut comporter plusieurs compagnies. Chaque compagnie est dirigée par un commandant de compagnie et se compose de plusieurs sections.

Article 3 : Les cadres de contact des volontaires ont un rôle majeur et central dans la formation des volontaires. Ils sont chargés de leur formation civique et comportementale. Ils participent à leur mise en condition physique. Ils veillent au soutien psychologique.

Article 4 : Les enseignants dispensent la formation scolaire et professionnelle. Ils veillent au soutien psychologique.

Chapitre 1.2 : Mode de fonctionnement d'un centre D2C

Article 5 : Les volontaires sont en régime d'internat du lundi au vendredi.

Déroulement d'une journée type :

- 6h30 : réveil
- 6h30 à 7h30 : toilette, petit déjeuner, travaux d'intérêt général
- 7h30 à 8h : revue de chambre et rassemblement avec appel
- 8h : début des activités : - activités sportives - cours d'enseignement général - cours d'enseignement professionnel
- 12h à 14h : déjeuner
- 14h : reprise des activités
- 17h ou 18h (suivant les jours) : fin des activités
- 18h30 à 19h30 : dîner
- 20h à 21h30 : étude surveillée
- 22h : extinction des feux

Une modification des horaires, permanente ou exceptionnelle, est soumise à la décision du directeur.

Article 6 : Les activités peuvent comprendre des séjours à l'extérieur du centre, notamment pour renforcer la cohésion entre volontaires, l'encadrement et le personnel enseignant, ou pour participer à des missions de service public, à des stages en entreprise ou au sein de collectivités locales.

Article 7 : Le centre D2C met en œuvre les instances particulières suivantes :

- délégués volontaires (cf. article 24) ;

- représentation d'encadrement (cf. article 37) ;

- conseil d'établissement : il se réunit au minimum trois fois par an. Il est composé du directeur, du directeur adjoint, du chef de service formation, des commandants de compagnie, des délégués de compagnie, de un ou deux représentants du corps enseignant en fonction du volume de l'établissement. Il est consulté sur les mesures d'organisation envisagées, sur le déroulement des formations et il peut proposer au directeur des mesures d'amélioration. ;

- conseil de discipline : il est chargé de prononcer un avis sur une sanction d'exclusion temporaire ou définitive à l'encontre d'un volontaire. Il se réunit autant que de besoin, sur décision du directeur de centre. Au préalable à la réunion, un rapporteur, désigné par le directeur, communique au comparant les raisons de sa convocation et recueille ses explications. Le conseil de discipline comprend le directeur ou son représentant, deux cadres désignés par le directeur et un volontaire désigné parmi les délégués de volontaires par le directeur.

TITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX VOLONTAIRES

Chapitre 2.1 : De la discipline

Article 8 : Placés sous l'autorité de cadres de contact et d'enseignants, les volontaires leur doivent respect et obéissance. Ils exécutent les ordres sans délai ni récrimination. Ils se comportent en toutes circonstances avec calme, modération et politesse, mettant en application les préceptes de vie en collectivité qui leur sont inculqués.

En quelque lieu qu'ils se trouvent, ils veillent à donner par leur comportement une image exemplaire de l'institution à laquelle ils appartiennent.

Article 9 : Les volontaires respectent l'emploi du temps fixé.

Ils se lèvent dès l'appel, procèdent à leur toilette et exécutent les tâches d'intérêt général suivant le tour établi par l'encadrement. Une revue de chambre est faite chaque matin.

Ils ont obligation d'assister à tous les cours. Les activités s'exercent dans l'ordre et la discipline. Ils travaillent avec application pour réussir aux examens sanctionnant leur scolarité. L'étude surveillée du soir est obligatoire.

Article 10 : Les déplacements collectifs s'effectuent en colonne aux ordres des cadres de contact ou de volontaires de jour ou de semaine désignés. Lors des rassemblements, les volontaires se tiennent au garde-à-vous ou au repos sur ordre de leur encadrement.

Article 11 : Les volontaires doivent le salut à tout cadre rencontré pour la première fois de la journée. Ils se tiennent au garde-à-vous quand un cadre ou un professeur s'adresse à eux jusqu'à ce qu'ils soient autorisés à se mettre au repos.

Ils s'adressent aux enseignants rencontrés individuellement en leur disant « bonjour monsieur ou madame » et à la fin « au revoir monsieur ou madame ».

Ils donnent aux cadres l'appellation « monsieur ou madame ».

Article 12 : À leur arrivée au centre, les volontaires reçoivent à titre de prêt un paquetage qu'ils conservent durant toute la durée de leur volontariat. Les volontaires veillent à leur entretien.

Chaque tenue est portée au complet avec la plus stricte correction. Le mélange d'effets civils et d'effets d'uniforme est interdit. Le port des tenues personnelles n'est autorisé que lors des départs en congés et permissions de sortie.

En outre les cheveux sont portés courts pour les garçons ; pour les filles en chignon, ou maintenus par une barrette ou un filet résille de couleur sombre. Le port de la barbe ou de piercing, les boucles d'oreilles, les mèches, les houppettes et les décolorations sont interdits. Le maquillage des filles doit être discret. Les signes religieux ne doivent pas être portés de façon ostentatoire.

Article 13 : Il est interdit :

- d'introduire ou de consommer de l'alcool et des produits stupéfiants dans l'enceinte de l'établissement ;
- de détenir des médicaments autres que ceux prescrits par un médecin ;
- de vendre des denrées ou des marchandises ;
- d'introduire dans les chambres des appareils de chauffage et de cuisson, des récepteurs de télévision ;
- de détenir un animal ;
- de détenir des couteaux, canifs, cutters, armes de toute nature, pétards, bombes lacrymogènes et bombes de peintures ;
- d'introduire et de faire circuler dans l'enceinte de l'établissement des tracts à caractère politique ou religieux, d'organiser une réunion politique ou de prosélytisme religieux ;
- d'organiser ou de participer à des séances de bizutage sous quelque forme que ce soit ;
- de se livrer à des jeux d'argent ou de hasard dans l'enceinte de l'établissement ;
- de fumer hors des locaux réservés à cet effet ;
- d'utiliser le téléphone portable pendant les heures de cours et d'études ;
- de se livrer à du tapage durant la journée et de circuler hors des locaux au-delà de 22h sans motif valable ;
- de se rendre dans les locaux réservés aux volontaires de sexe opposé.

L'usage des postes de radio, des téléphones portables et des lecteurs de disques est autorisé en dehors des heures de cours et d'étude. Leur usage doit rester discret et respecter la tranquillité des autres volontaires. Le silence est de règle après l'extinction des feux.

Article 14 : À la cantine et au foyer, les volontaires adoptent un comportement de bon aloi : tenue correcte, attitude respectueuse avec le personnel de service.

Il est interdit de gaspiller les aliments.

Article 15 : Les matériels, les effets et les locaux sont à préserver avec soin. La perte et la dégradation volontaire font l'objet d'une retenue sur l'allocation mensuelle dans la limite du tiers de celle-ci, jusqu'à remboursement intégral du préjudice commis.

Article 16 : Lors des sorties de fin de semaine et des congés, les volontaires sont tenus de rentrer au centre avant l'heure limite fixée. En cas de retard prévisible, ils doivent en avvertir l'établissement et en apporter le justificatif au retour. Pour tout retard, le volontaire est entendu et éventuellement sanctionné.

Article 17 : Constitue un motif de sanction :

Travail scolaire :

- absence non justifiée à un cours ou à une étude ;
- travail non fait ou insuffisant ;
- copier un devoir ou tricher ;
- gêner le travail d'un camarade.

Absences ou retards :

- manquer un appel ou un repas ;
- absence ou retard injustifié ;
- s'esquiver ou tenter de s'esquiver de l'établissement.

Fautes de comportement :

- ◆ organiser ou participer à une manifestation collective ;
- ◆ introduire, détenir ou consommer des stupéfiants ;
- ◆ comportement ou attitude faisant scandale et portant atteinte au renom du centre D2C ;
- ◆ infliger des sévices, brimades ou brutaliser un camarade ;
- ◆ menace, insulte, geste inconvenant ou attitude insolente envers le personnel du centre, un autre volontaire ou dans le cadre de la mixité ;
- ◆ propos ou actions portant atteinte à la neutralité, au pluralisme, à la tolérance, causer du désordre à l'intérieur de l'établissement :
 - tout refus d'exécuter un ordre ;
 - mauvaise volonté persistante ;
 - se battre ;
 - fouiller dans les affaires personnelles d'autrui ou voler.

Infractions aux consignes :

- non respect des interdictions énumérées à l'article 13 du présent règlement ;
- tout travail d'intérêt général mal fait ;
- infraction aux règles de sécurité ;
- infraction aux règles d'exécution des punitions ;
- ne pas observer une consigne ;
- comportement dangereux.

Négligences ou détériorations :

- non respect des locaux ou du matériel ;
- trousseau mal tenu ;
- perte d'effets.

Tenue et hygiène :

- port négligé de l'uniforme ;
- tenue sale et incorrecte;
- manquement aux règles d'hygiène, malpropreté.

Les fautes marquées d'un point «♦» sont susceptibles d'une exclusion temporaire ou définitive de l'EID.

Article 18 : Les sanctions qui peuvent être prises à l'encontre des volontaires sont :

- 1° L'exclusion provisoire de certaines activités ;
- 2° L'interdiction temporaire d'accès aux lieux de loisirs ;
- 3° L'accomplissement de travaux d'intérêt général supplémentaires ;
- 4° La privation de sortie par demi-journée ;
- 5° L'avertissement ;
- 6° Le blâme ;
- 7° L'exclusion temporaire de l'établissement qui ne peut excéder un mois mais entraîne la suppression de l'allocation au titre de la période considérée ;
- 8° La cessation anticipée du volontariat pour l'insertion.

Les sanctions peuvent être assorties d'un sursis qui ne peut excéder 3 mois. Avant toute sanction le volontaire est reçu et entendu sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut demander à être assisté d'un délégué et il dispose d'un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours pour organiser sa défense.

Les sanctions 1 à 6 sont prises par le directeur de centre. Ce dernier peut déléguer les catégories 3 et 4 aux commandants d'unité.

Les sanctions 7 et 8 sont décidées par le directeur général de l'EPIDe sur proposition du directeur de centre et après avis du conseil de discipline. Le volontaire convoqué en conseil de discipline, peut se faire assister par une personne de son choix, volontaire ou cadre, appartenant au centre.

Chapitre 2.2 : Des droits des volontaires

Article 19 : Les volontaires ont droit à une allocation mensuelle de 140€ à partir de la date à laquelle le volontaire a rejoint le centre D2C. Une prime mensuelle de 160€ leur sera remise lors de leur départ définitif au prorata du temps accompli par mois entier.

Pour bénéficier de la prime, le volontaire doit avoir dépassé le temps de la période probatoire et ne pas faire l'objet d'une sanction de cessation anticipée du volontariat. La prime est en revanche due en cas de résiliation de contrat pour inaptitude résultant d'un accident ou d'une maladie imputable au service.

Article 20 : Des récompenses sanctionnent le comportement exemplaire et l'excellence des résultats obtenus. Elles prennent la forme de lettres de félicitations, de témoignages de satisfaction et en fin de stage de lettres de recommandation. Ces récompenses sont mentionnées sur le bulletin scolaire.

En outre les volontaires peuvent être nommés « volontaire de 1^{ère} classe » puis « volontaire brigadier » sur décision du directeur. Ils portent alors respectivement un galon puis deux galons de laine rouge. Cette nomination est fonction des résultats et du comportement pendant un trimestre.

Article 21 : Les volontaires bénéficient de la liberté de pensée, d'information et d'expression dans le respect du pluralisme et du principe de neutralité. Ils peuvent introduire dans l'enceinte les livres et journaux de leur choix, autres que ceux à caractère pornographique. Ils peuvent diffuser des publications rédigées par leurs soins après approbation. Ces publications peuvent être suspendues ou interdites si elles contiennent des propos injurieux, diffamatoires ou contraires à l'ordre public, à la bienséance et si elles ont pour objet la diffusion de messages à caractère de prosélytisme. Ils peuvent exercer librement leurs convictions religieuses en dehors des heures de travail, mais sans se livrer à des manifestations publiques ostentatoires.

Article 22 : Les volontaires bénéficient du droit d'association dont l'objet ne doit être ni politique ni religieux. Une association créée par les volontaires est autorisée par le directeur après dépôt d'une copie des statuts déclarée à la préfecture. Ces associations déclarées peuvent être autorisées à disposer d'un local pour leurs activités. Si ces activités portent atteinte aux principes de neutralité, pluralisme et tolérance, le directeur peut retirer cette autorisation après un premier avertissement non suivi d'effet et après avoir recueilli les observations des intéressés.

Article 23 : Les volontaires bénéficient du droit de réunion à l'initiative de leurs délégués, de leurs associations autorisées ou d'un groupe de 10 volontaires au moins. L'objectif de ces réunions est de contribuer à l'information des volontaires. Elles se tiennent en dehors des heures de cours et des études. La demande doit en être faite auprès du directeur de centre 48h avant le jour de la réunion.

Article 24 : Dans le premier mois suivant l'arrivée d'une promotion, le directeur de centre procède à la désignation des délégués des volontaires, à raison d'un par compagnie. Parmi l'ensemble des volontaires qui se déclarent candidats à exercer cette fonction, un tirage au sort en retient deux par compagnie puis le directeur, après les avoir reçus, désigne le délégué de chaque compagnie. Les délégués sont les interlocuteurs du commandant de leur compagnie et du directeur de centre pour toutes les questions touchant à la vie quotidienne des volontaires. Ils peuvent être désignés membres du conseil de discipline.

Article 25 : Les volontaires bénéficient de 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) de congés par an, de 15 jours (soit 2 semaines et 3 jours) en cas de contrat à six mois. Ils sont pris aux dates fixées par le directeur. En cas de cessation ou de rupture de contrat, le droit à congé est perdu.

Ils peuvent aussi bénéficier :

- de congés exceptionnels d'une durée égale à 3 jours pour événements familiaux (décès, mariage, naissance) ;
- d'un congé pour maternité, paternité ou pour adoption, d'une durée égale à celle prévue par le code de la sécurité sociale ;
- des congés de maladie dont la durée ne peut excéder 30 jours pour une période de six mois consécutifs. Si l'accident survient dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice du volontariat, le congé dure pendant toute la période d'incapacité de travail qui ne peut excéder la date de fin du volontariat. Dans le cas où, à l'expiration des droits à congé de maladie, le volontaire se trouve dans l'incapacité d'exercer son activité, il est mis fin au volontariat. Un report éventuel peut être étudié au cas par cas.

Article 26 : Accueil et hébergement des volontaires.

Il est délivré aux volontaires les prestations suivantes :

- au titre de l'accueil : un nécessaire hygiène et entretien (trousse de toilette, nécessaire à chaussures, serviettes de toilette, trois jeux de sous-vêtements), un paquetage complet vie courante, une visite d'aptitude et une visite chez le coiffeur ;
- au titre de l'hébergement : le gîte et le couvert du dimanche soir (repas du soir exclu) au vendredi soir (repas du soir exclu), éventuellement le transfert hebdomadaire à l'arrivée et au départ du centre jusqu'à la gare la plus proche.

Les effectifs nécessaires à assurer la sécurité du centre sont pris en charge par l'établissement.

Chapitre 2.3 : Règles complémentaires de fonctionnement

Article 27 : Un volontaire ou le directeur peut, unilatéralement et sans préavis, mettre fin au contrat en cours pendant la période probatoire de 2 mois. Le contrat prend fin un jour franc après la notification écrite de la décision à l'autre partie.

Le volontaire qui souhaite prolonger son contrat peut faire une demande de reconduction un mois avant le terme du contrat en cours.

Le volontaire peut dénoncer unilatéralement son contrat de volontariat, par écrit et avec un préavis d'un mois. Si cette cessation anticipée du volontariat intervient à la demande commune des deux parties, elle prend effet un jour franc après la notification écrite de la décision. Enfin le volontaire peut être radié pour faute grave dans les conditions fixées à l'article 18.

Article 28 : Les volontaires peuvent fréquenter le foyer de l'établissement en dehors des heures de travail et d'études. Au foyer, ils sont autorisés à consommer des boissons sans alcool payantes, à regarder la télévision ou à se livrer à des jeux de société.

Article 29 : Les visites de personnes extérieures au centre sont interdites sans autorisation particulière délivrée par le directeur.

Article 30 : L'introduction d'un véhicule personnel dans l'enceinte de l'établissement est soumise à l'autorisation du directeur.

TITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL PERMANENT

Chapitre 3.1 : De la discipline

Article 31 : Les cadres de contact et les enseignants accomplissent une mission d'éducation et de formation auprès d'une population qui recherche la stabilité. Conscients de leur rôle essentiel pour le succès de la mission, ils s'attachent à la remplir avec dévouement et disponibilité. Ils font preuve en toutes circonstances d'une grande maîtrise de soi et respectent une éthique exigeante. Ils adaptent leur style de relations aux exigences de la formation et aux caractéristiques des volontaires qui leur sont confiés.

Article 32 : Les cadres de contact et les enseignants veillent à favoriser l'intégration sociale des volontaires. Ils leur apprennent les règles de politesse et de vie en communauté. Ils veillent au respect du présent règlement intérieur. Ils s'assurent du travail, suivent les progrès, encouragent et contribuent au soutien psychologique des volontaires. Ils sollicitent ou infligent récompenses et sanctions appropriées en respectant le présent règlement et en veillant à éviter tout excès.

Article 33 : Tous les personnels du centre D2C contribuent, par l'exemplarité du comportement, à la mission d'éducation. Ils sont soumis au régime disciplinaire propre à leurs statuts. Sauf sur autorisation particulière du directeur, ils portent la tenue uniforme fournie par l'établissement. Ils répondent au salut des volontaires.

Article 34 : Il est interdit à tout cadre de recevoir dans sa chambre un ou une volontaire seul(e).

Article 35 : Une charte régit l'usage des installations informatiques sur l'établissement. L'utilisation de la messagerie à caractère personnel est limitée au minimum. La consultation de sites à caractère pornographique ou des forums d'échanges est proscrite.

Chapitre 3.2 : Des droits du personnel permanent

Article 36 : Le temps de travail des personnels et leur régime de congés sont définis par leur contrat de travail. Un tableau de services, déterminé par le directeur, en fixe les modalités. Le personnel prend ses congés prioritairement pendant les fermetures de l'établissement.

Article 37 : Le personnel bénéficie de la liberté d'expression, de réunion, d'association. Le personnel veille cependant à ce que l'expression d'opinions ou de revendications se fasse hors de la présence des volontaires afin de ne pas compromettre la discipline dans l'établissement. Chaque centre D2C et chaque unité dans les centres doivent élire un représentant. Ces représentants participent, avec les représentants des professeurs, au conseil d'établissement.

Chapitre 3.3 : Règles complémentaires de fonctionnement

Article 38 : Le commandement organise l'emploi du temps des volontaires et veille en permanence à son application effective. Il s'assure de la présence en tout temps, jour et nuit, d'un encadrement approprié à l'activité exercée.

Article 39 : Les cadres de contact assurent en tout temps le respect de la discipline, notamment lors des cérémonies aux couleurs, des rassemblements et des déplacements. Ils surveillent les repas et les études dans lesquelles ils vérifient le travail individuel fourni par les volontaires. Ils vérifient la tenue et la propreté des volontaires, la bonne exécution des travaux d'intérêt général et la propreté des chambres.

Ils peuvent être amenés à accompagner les volontaires pour un séjour d'aération, un chantier école ou une formation extérieure.

Ils peuvent bénéficier d'une délégation de punition conformément à l'article 18.

Article 40 : Les cadres de permanence assurent une surveillance constante des volontaires et de l'enceinte, en application des consignes spécifiques données par le directeur de centre.

Article 41 : Le directeur de centre et ses subordonnés directs, les commandants de compagnie et les chefs de section veillent à la qualité des contacts avec l'environnement familial et relationnel des volontaires et à son accueil éventuel dans l'établissement.

Article 42 : La notation et les actes administratifs varient suivant l'origine du personnel. Le personnel fait l'objet d'une évaluation annuelle. La transmission de la notation respecte le processus en vigueur (communication, entretien, signature, droit de recours).

Les personnels détachés (ou mis à disposition) de l'Éducation nationale ou d'organismes de formation sont notés par l'établissement. Le directeur peut faire un rapport sur leur comportement et le cas échéant demander leur réintégration dans leur corps d'origine.

Annexe 3 : Liste des personnalités rencontrées ou consultées en complément des auditions⁵⁴

Benatsou Fatiha,	chargée de mission auprès du directeur général de l'EPIDe, membre du Conseil économique et social
Burghelle Nathalie,	conseillère en formation continue, GRETA
Derache Hubert,	conseiller technique, chargé de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, du service militaire adapté et du secteur sanitaire et social, au cabinet du ministre de l'Outre-mer
Frétille Rémi,	Général, commandant du Service militaire adapté (SMA),
Gavini Christine,	conseillère chargée de l'emploi et du travail au cabinet du ministre de l'emploi, de cohésion sociale et du logement
Hervo Guy,	Colonel, ancien président du groupe SMA de la Commission armée jeunesse
Maizière Chantal,	vice-présidente du Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ)
Marsac Jean-François,	secrétaire général de l'Union fédérale de l'action sociale CGT
Martin Jean-Luc,	Colonel, chef d'état-major, commandement du SMA, ministère de l'Outre-mer
Vaugeois Guy,	ancien secrétaire général de l'EPIDe
Verdy Emmanuel,	directeur général de l'Union nationale d'aide des soins et services aux domiciles (UNA)
Tauzin Didier,	Général, directeur général adjoint de l'EPIDe

⁵⁴ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Branget Françoise, rapport d'information sur le *Service militaire adapté*, Assemblée nationale, 7 décembre 2005

Cereq, Étude *Génération 92* ; Bref n° 171, janvier 2001 ; *Les jeunes sortis de l'école sans diplômes, face aux risques d'exclusion* ; Bref n° 202, novembre 2003, *Les jeunes sans qualifications, un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers* ; Bref n° 2004, décembre 2004, *Génération 2001*

Revue Éducation et formation, *L'environnement social et familial des jeunes non qualifiés*, n° 57, septembre 2000, ministère de l'Éducation nationale ; *Qui sort sans qualification du système éducatif?*, note d'information 99.30

Pelchat Michel et Masseret Jean-Pierre, rapport d'information n° 380 suite à une mission effectuée le 10 février 2003 par une délégation chargée d'étudier l'expérimentation en métropole du soutien militaire à l'insertion des jeunes, Sénat juillet 2003

Torn Henri, rapporteur spécial sur le projet de loi de finances pour 2004, Sénat, n° 74, Tome III

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Insertion des jeunes sortis du système éducatif en 2001 sur le marché du travail (en pourcentage)	10
Tableau 2 :	Centre de Montry (77) - 165 volontaires pour l'insertion	29
Tableau 3 :	Centre de Velet (71) - 39 volontaires pour l'insertion.....	30
Tableau 4 :	Centre de Montlhéry (91) - 211 volontaires pour l'insertion ..	31
Tableau 5 :	Centre de Doullens (80) -36 volontaires pour l'insertion.....	32
Tableau 6 :	Budget prévisionnel 2005 de l'EPIDe au lancement du dispositif.....	34
Tableau 7 :	Détail des coûts par volontaire	35
Tableau 8 :	Formations offertes par le SMA et diplômes obtenus	53
Schéma 1 :	Jeunes sortis du système éducatif en 2001	8
Schéma 2 :	L'autonomie des jeunes non diplômés Intégration familiale/intégration professionnelle	11
Schéma 3 :	Programme de formation.....	26

TABLE DES SIGLES

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
2IDE	Investissement, Infrastructure, Défense, Emploi
BMPM	Bataillon des marins-pompiers de Marseille
BSPP	Brigade des sapeurs-pompiers de Paris
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centre de formation des apprentis
CFG	Certificat de formation générale
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CLEF	Cellule locale embauche formation
CREPS	Centre régional d'éducation physique et sportive
DIJ	Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes
EICD	Engagés initiaux de courte durée de la Marine
EID	Établissement d'insertion de la Défense
EPIDe	Établissement public d'insertion de la défense
FSE	Fonds social européen
GEIQ	Groupement d'employeurs et d'insertion pour la qualification
GRETA	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement pour la formation continue
JAPD	Journée d'appel de préparation à la défense
JET	Jeunes en équipe de travail
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MLI	Mission locale d'insertion
MTA	Militaire technicien de l'armée de l'air
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PLIE	Plan local d'insertion par l'économie
SMA	Service militaire adapté
TPE	Très petites entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Une partie de notre jeunesse est confrontée à un cumul de difficultés d'ordre scolaire et social. Le plan « Défense 2^{ème} chance » leur offre la possibilité d'acquérir une formation afin de réussir leur insertion par l'accès à un emploi.

Saisi par le gouvernement de ce thème qui répond à un enjeu majeur de cohésion sociale, le Conseil économique et social, tout en adhérant au principe, considère qu'il convient de donner à ce plan les moyens nécessaires à sa réalisation en cultivant une approche réaliste qui n'autorise pas la désillusion.