



Accord-cadre 2023-2025 Renforçant les partenariats existants entre le Service militaire adapté et l'Union nationale des missions locales pour la qualification et l'emploi des jeunes

Entre

Le Service militaire adapté, dénommé ci-après « SMA », dont le siège est situé 27, rue Oudinot - 75007 Paris,
Représenté par le général Claude PELOUX, Commandant du Service militaire adapté,

Et

L'Union Nationale des Missions Locales, dénommée ci-après « UNML », dont le siège est situé 54, rue de Paradis - 75010 PARIS,
Représentée par Stéphane VALLI, Président de l'Union nationale des missions locales,

Sous l'égide de

La Direction Générale des Outre-Mer, dénommée ci-après « DGOM », dont le siège est situé 27, rue Oudinot - 75007 Paris,
Représentée par Sophie BROCCAS, préfète, Directrice générale des outre-mer,

Et

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, dénommée ci-après « DGEFP », dont le siège est situé 10-19, place des cinq Martyrs du lycée Buffon - 75015 PARIS,
Représentée par Bruno LUCAS, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

PREAMBULE

Un contexte économique toujours difficile dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) nécessite une collaboration encore plus étroite et complémentaire entre les opérateurs de l'insertion sociale et professionnelle dans les territoires ultramarins, pour répondre notamment aux besoins des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans les plus en difficulté.

Si le taux de chômage des jeunes reste préoccupant en France hexagonale (15,9 %), au quatrième trimestre 2021, il l'est plus encore dans les départements d'outre-mer. En effet, en dépit d'une stabilisation observée depuis 2014, près d'un tiers des jeunes ultramarins sont touchés par le chômage : 44 % à Mayotte, 35 % en Guadeloupe et 42 % à La Réunion, 29 % en Martinique et 28 % en Guyane¹. Ce chômage touche en grande partie les jeunes non diplômés, dont le manque de qualification pénalise l'accès à l'emploi durable.

Parallèlement, le constat concernant l'illettrisme est le même. En 2015, 20,2 % des jeunes ultramarins de 17 ans sont en situation d'illettrisme contre 3,6 % dans l'Hexagone. La part globale des jeunes confrontés à cette situation est ainsi 5,5 fois plus élevée dans les territoires ultramarins. Des disparités sont toutefois constatées en fonction des territoires : 14,8 % à La Réunion, 16 % en Guadeloupe, 19,5 % en Martinique, 28,8 % en Guyane et 50,9 % à Mayotte.

Afin d'apporter des réponses concrètes et favoriser l'insertion des jeunes vers l'emploi et l'autonomie, les investissements de l'Etat en faveur des dispositifs et des opérateurs de l'insertion ont augmenté au cours des dernières années, et ceci tout particulièrement durant la crise sanitaire par l'intermédiaire du Plan de relance et la mise en place du Plan 1 jeune 1 solution. Ce soutien s'est avéré particulièrement important sur la Garantie jeunes (avec un doublement des volumétries en 2021), l'Insertion par l'activité économique (IAE), la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et l'apprentissage. Ces mesures nationales trouvent leur déclinaison dans les outre-mer, où les volumétries ont également été revues à la hausse afin de maintenir le niveau d'emploi d'avant-crise.

Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) constitue, depuis le 1^{er} mars 2022, un accompagnement profondément renouvelé des jeunes de 16 à 25 ans, ni en étude, ni en formation et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi durable, avec un objectif d'entrée plus rapide dans l'emploi. Il s'inscrit dans le droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie qui est garanti dans le code du travail pour tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle. Le CEJ est organisé autour d'un accompagnement dynamique, personnalisé, individualisé et sans rupture afin de favoriser une insertion rapide et durable dans l'emploi. Dans ce cadre, un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum avec une mise en activité systématique et régulière (du premier au dernier jour) pendant une période de 12 mois maximum (ou 18 mois sous conditions) est proposé au jeune. Ce dernier est suivi par un référent unique tout au long de son parcours. Une allocation, pouvant s'élever jusqu'à 520 euros par mois, peut être versée au bénéficiaire, sous conditions².

¹ Dernières données disponibles 2018 à La Réunion, 2019 à Mayotte et 2020 en Guadeloupe, Guyane et Martinique.

² Cf. articles D. 5131-19 et R. 5131-20 du code du travail.

Le CEJ devrait concerner 300 000 jeunes en 2023, accompagnés par les missions locales (ML) et Pôle Emploi, ses deux opérateurs. Dans les DROM, il est prévu que les ML accompagnent 13 594 jeunes dans le cadre du CEJ.

Le SMA fait partie intégrante des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle pouvant constituer une étape de parcours en CEJ. Il figure parmi les solutions dites « structurantes » mobilisables pendant le parcours, ouvrant droit à une prolongation du parcours CEJ le cas échéant³.

Dans ce cadre, la possibilité d'une prime d'attractivité pour l'alignement de la solde versée aux volontaires stagiaires (VS) du Service militaire adapté⁴ sur le montant maximal de l'allocation CEJ est étudiée à horizon 2023, sous le pilotage de la DGOM. Cette prime permettrait d'harmoniser les allocations versées dans le cadre du CEJ.

C'est dans ce contexte que l'Union nationale des missions locales (UNML) et le Service militaire adapté (SMA) affirment leur volonté d'une étroite collaboration par la signature d'un accord-cadre pour la période 2023-2025.

Cette collaboration s'applique dans les DROM et à Saint-Martin, où certains jeunes sont accueillis par le RSMA de Guadeloupe. Le présent accord-cadre ne couvre pas les COM⁵ qui, de par l'absence d'un RSMA ou de par leur statut spécifique, ne mettent pas en œuvre les politiques publiques nationales d'accompagnement des jeunes.

Cette coopération entre les signataires s'exerce dans le cadre de la lutte contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES PARTENAIRES

Le Service militaire adapté (SMA)

Créé en 1961, le SMA s'appuie sur un dispositif composé de sept régiments stationnés outre-mer et d'un centre de formation situé à Périgueux. En 1996, à la suite de la fin de la conscription, il a été décidé d'orienter son action : il devient alors un organisme d'insertion sociale et professionnelle. Il relève conjointement du ministère des Outre-mer et du ministère des Armées.

La mission principale du SMA est d'insérer dans la vie active des jeunes ultramarins de nationalité française, éloignés du marché de l'emploi (jeunes ayant le statut de NEET⁶). Il propose à des jeunes avec ou sans diplôme une formation portant notamment sur le savoir-être et sur le savoir-faire. Celle-ci prend la forme d'un contrat de « volontaire stagiaire » d'une durée de 6, 8, 10 ou 12 mois, pendant lequel le jeune est accompagné par une équipe composée d'encadrants militaires et civils. Le SMA emploie également des « volontaires techniciens » qui occupent des emplois

³ Cf. article R. 5131-16 du code du travail et arrêté du 9 mars 2022 fixant la liste des parcours ou contrats mentionnés au deuxième alinéa du II de l'article R. 5131-16 du code du travail

⁴ Augmentation envisagée au niveau de l'allocation CEJ (soit 500€ maximum) contre une solde de 345€ environ actuellement

⁵ Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon pour la zone Atlantique et Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna pour la zone Pacifique.

⁶ *Not in Education, Employment or Training* : ni en emploi, ni en études, ni en formation.

de soutien ou d'aide moniteur par contrats d'une année, renouvelables pour une durée de service maximale de 5 ans.

Plus d'une cinquantaine de formations professionnelles sont proposées aux volontaires stagiaires (VS) pour répondre aux demandes des différents bassins d'emploi territoriaux et nationaux, et garantir aux jeunes une insertion professionnelle la plus durable possible. Ces formations sont sanctionnées soit par une attestation de formation professionnelle, soit par un titre professionnel dont le niveau varie selon la filière professionnelle. Actuellement, environ 80 % des jeunes volontaires stagiaires s'insèrent dans les six mois suivant la fin de leur formation.

Durant leur parcours, les jeunes volontaires stagiaires participent aussi à la mise en valeur et au développement des collectivités territoriales d'Outre-mer au travers de chantiers d'application.

Ils interviennent également dans le cadre des plans de secours et d'aide aux populations (cyclone, tremblement de terre, lutte épidémiologique, etc.).

En dépit d'un contexte inédit de crise sanitaire, le bilan d'activité 2021 du SMA montre que les résultats sont toujours au rendez-vous :

- avec 5 771 jeunes ultramarins qui ont bénéficié d'un parcours SMA en 2021, dont 4 378 volontaires stagiaires, le SMA a réussi à revenir au niveau d'activité de 2019 (5 787 jeunes accueillis en 2019 et 4 192 en 2020) ;
- en rentrant au SMA, 26,3 % des volontaires stagiaires n'étaient pas diplômés et 42,6 % étaient en situation d'illettrisme (niveau 1-2) ; tous les volontaires étaient NEET et demandeurs d'emploi avant leur recrutement ;
- le taux d'insertion pour l'année 2021 des volontaires stagiaires est de 81,7 %, dont plus de 82 % dans l'emploi et 17,5 % ayant choisi de poursuivre une formation qualifiante ; les jeunes effectuant un parcours au SMA ont été accompagnés par leurs cadres ;
- 60,6 % des insérés l'ont été dans l'emploi durable (49,2 % en 2015 et 59 % en 2020), pour 71 % d'entre eux sur leur territoire d'origine.

L'Union nationale des missions locales (UNML)

Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, créée en 2003, l'UNML assure à la fois la représentation des missions locales (ML) auprès des acteurs publics, économiques et sociaux au plan national, et la fonction de syndicat d'employeurs de la branche professionnelle qui regroupe environ 15 000 salariés.

Présentes sur l'ensemble du territoire national, les 437 ML se sont regroupées en 15 associations régionales pour faire valoir dans une expression collective, leur volonté :

- d'une action globale pour l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans ;
- d'une action territorialisée s'appuyant sur la volonté des élus locaux, des pouvoirs publics et des acteurs locaux de construire des solutions appropriées.

Les Associations Régionales des Missions Locales (ARML), au travers de leurs programmes régionaux d'appui aux ML comptent parmi leurs fonctions, celle d'organiser les partenariats en vue de renforcer l'action des ML et de favoriser l'accès des jeunes à l'autonomie et à l'emploi.

Les missions locales (ML) accueillent et accompagnent plus de 1,3 millions de jeunes par an au plan national. Elles font partie du Service Public de l'emploi (SPE)⁷ et sont également reconnues comme opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP)⁸.

Dans les cinq DROM, 12 ML sont dénombrées (dont 4 à La Réunion, 3 en Martinique, 1 en Guadeloupe, 2 en Guyane, 1 à Mayotte et 1 à Saint-Martin). Le bilan d'activité 2021 montre une activité importante des ML des 5 DROM qui ont assuré l'accueil et l'accompagnement de plus de 80 000 jeunes par an et sont en contact avec plus de 150 000 jeunes. A noter par ailleurs que deux ML existent en Nouvelle-Calédonie, selon des modalités qui diffèrent des autres territoires susmentionnés et afin de déployer les dispositifs d'insertion sociale et professionnelle qui relèvent de la compétence du Pays.

Au titre de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement précité⁹, les ML assurent des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle. L'offre de service des ML vise donc notamment à répondre aux besoins des jeunes sur les thématiques de l'accès à l'emploi, à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la culture, à la pratique du sport et aux loisirs. Elles favorisent l'engagement du jeune pour le soutenir dans la mise en œuvre de son projet de vie. Cette mission d'accompagnement s'organise dans le cadre du Parcours d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA), et depuis le 1^{er} mars 2022 par le Contrat d'Engagement Jeune (cf. présentation en annexe n°3).

L'ensemble des ML assure leur mission d'accueil et d'accompagnement social et professionnel des jeunes selon trois grands principes d'action :

- garantir l'accès à leurs services à tous les jeunes qui le souhaitent dans les 6 800 lieux d'accueil nationaux ;
- favoriser la co-construction de leur parcours d'insertion, en partant de leurs projets et de leurs attentes, dans une posture professionnelle du « tenir conseil » ;
- assurer la sécurisation des parcours des jeunes en mobilisant les ressources et dispositifs existants, par la fonction « d'assembler » des acteurs de leur territoire d'intervention.

⁷ Article L.5314-2 du code du travail

⁸ Article L. 6111-6 du code du travail

⁹ Article L.5131-3 du code du travail

Article 1 – Objet de l'accord-cadre

Le présent accord-cadre vise ainsi à renforcer la coopération entre les RSMA – représentés par le SMA – et les ML – représentées par l'Union nationale des missions locales – afin de créer une synergie partenariale au service d'une insertion socioprofessionnelle durable des jeunes ultramarins.

A cette fin, l'accord-cadre affirme une volonté partagée d'impliquer les parties prenantes dans la mise en œuvre opérationnelle et coordonnée des politiques publiques d'accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi.

Ces politiques se traduisent notamment par la mise en œuvre de dispositifs tels que le PACEA ou encore le CEJ¹⁰.

Ainsi, dans cette logique, le présent document s'appuie sur la complémentarité des offres de service du SMA et des ML, précise les mesures de coordination des actions envisagées par les deux partenaires dans le cadre du repérage, de l'orientation, de la formation et de l'insertion des jeunes ultramarins, et définit les champs d'intervention de chaque partie. Il vise également à améliorer la connaissance réciproque et les échanges entre les deux partenaires, de manière à favoriser l'efficacité du partenariat.

Il intègre les axes stratégiques suivants :

- Axe 1 : repérer et orienter les jeunes ultramarins en difficulté ;
- Axe 2 : accompagner les jeunes vers une insertion durable.

Article 2 – Les publics visés par l'accord-cadre

Les publics visés par le présent accord-cadre correspondent aux publics éligibles à l'accompagnement dispensé par les deux partenaires, uniquement dans les DROM¹¹.

Il s'agit des jeunes âgés de 18 à 25 ans, de nationalité française, résidant dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) et à Saint-Martin, souhaitant bénéficier d'une formation portant notamment sur le savoir-être et sur le savoir-faire pour accéder à l'emploi et à l'autonomie.

S'agissant du SMA, les jeunes doivent être volontaires à un engagement militaire pour accéder au dispositif et répondre aux critères d'aptitude fixés par les textes (cf. annexe 2).

La décision de recruter un jeune dans le dispositif SMA relève *in fine* uniquement des RSMA.

¹⁰ Dans la suite du document, ces dispositifs seront regroupés sous le vocable de « dispositifs d'accompagnement ».

¹¹ Territoires de la Guadeloupe (et par éligibilité du RSMA Guadeloupe sur ce territoire, Saint-Martin), la Guyane, La Réunion, la Martinique et Mayotte.

Article 3 – Les axes stratégiques du partenariat

Les ML et les RSMA des DROM déclinent les axes stratégiques suivants au travers des conventions locales d'application (CLA), prévues à l'article 4. Celles-ci organisent, dans chaque territoire, les modalités de cette coordination.

AXE 1 – Repérer et orienter les jeunes ultramarins en difficulté

Le présent accord-cadre vise à définir dans chaque territoire des **stratégies coordonnées de repérage, d'orientation et d'accueil des publics**, afin de :

- favoriser des **réponses conjointes sur les territoires** dans le cadre du « repérage des invisibles »¹² et de tout autre appel à projets pertinent ;
- créer les conditions d'un partenariat renforcé entre les ML et chaque régiment du SMA pour **orienter et guider les jeunes vers les solutions d'accompagnement les plus adaptées à leurs profils et à leurs besoins** ;
- **réaliser des missions conjointes d'information, de communication et de recrutement** lors de tournées dans les communes ou lors d'évènements ;
- **promouvoir le dispositif SMA, et la fonction de Volontaire Technicien** auprès des jeunes accompagnés par les ML, notamment dans le cadre du PACEA et du CEJ.

Grâce à une connaissance et une coordination accrues entre les ML et les RSMA, le présent accord-cadre entend stimuler l'appétence des jeunes pour le SMA, et faciliter ainsi leur démarche d'engagement en tant que Volontaires, dès lors que le conseiller mission locale référent aura estimé que cette solution d'accompagnement correspond au mieux à ses besoins.

Moyens mobilisés :

- A. **Échanges réguliers** (selon des modalités à déterminer dans chaque CLA) **entre les ML et le RSMA du territoire**, notamment lors des processus d'orientation des jeunes:
 - o D'une part, des ML vers les RSMA :
 - liste des jeunes orientés vers le SMA. Cette liste pourrait localement être complétée d'une fiche de liaison par jeune avec pour objectif de détailler les étapes de son parcours depuis le démarrage de l'accompagnement par la ML. Cette pratique doit être encouragée dans la mesure où elle facilite la prise de contact du régiment avec les intéressés et *in fine* leur accompagnement ;
 - toute autre information permettant de fluidifier ou de faciliter les processus de sélection et de recrutement du SMA ;
 - avec l'accord du jeune, toutes pièces justificatives pour chaque jeune intégrant un CEJ et faisant l'objet d'un parcours coordonné entre les deux opérateurs (pour s'inscrire dans la logique du « dites-le nous une fois »).

¹² Personnes les plus vulnérables, notamment celles sans contact avec les institutions ou le service public de l'emploi.

- D'autre part, des RSMA vers les ML :
 - à des fins de reporting et de suivi, liste des jeunes nouvellement recrutés par le régiment ;
 - situation des jeunes à l'issue du RSMA (cf. axe 2) ;
 - liste complète des jeunes non recrutés, et leurs coordonnées (pour ceux n'étant pas suivis par une ML), afin qu'aucun jeune ne soit laissé sans solution.

Ces échanges d'information devront impérativement s'effectuer dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), cf. annexe 6 *Annexe technique relative aux échanges de données entre les régiments du Service militaire adapté et les Missions Locales*.

B. Connaissance de « l'offre SMA » par les ML

Afin que les ML aient une connaissance complète et actualisée de « l'offre SMA » dispensée dans chaque territoire ultramarin, les RSMA actualiseront et transmettront régulièrement les informations sur les parcours offerts aux volontaires stagiaires, ainsi que sur leurs filières de formations professionnelles.

Si nécessaire, les directeurs des ML ultramarines peuvent également participer aux travaux du conseil de perfectionnement annuels des RSMA afin de concourir à l'identification des filières de formation devant être mobilisées par les régiments pour répondre aux besoins en compétences et en qualification des entreprises sur les secteurs en tension.

Par ailleurs, des immersions dans les RSMA peuvent également être organisées par les régiments au profit des conseillers ML, accompagnés, le cas échéant, de candidats potentiels afin qu'ils puissent :

- approfondir leur connaissance de « l'offre SMA » notamment dans le domaine de la formation générale dispensée au sein des régiments (savoir-être, acquisition des savoirs de base, accompagnement médico-psychosocial, etc. - cf. description plus exhaustive en annexe 2) ;
- se renseigner sur site sur les perspectives annuelles de recrutement offertes par les régiments sur des postes **de volontaire technicien (VT), dont les missions spécifiques permettent une insertion immédiate en en emploi durable pour les jeunes recrutés sur ces postes. En effet, ces jeunes VT peuvent bénéficier de contrats d'un an, renouvelables au maximum quatre fois, leur permettant afin d'acquérir une première expérience professionnelle.**

A titre d'exemple s'agissant des VT, les RSMA cherchent à diversifier leurs sources de recrutement et recherchent régulièrement des jeunes diplômés (niveau 3 et plus) sur :

- des filières générales pour pourvoir des postes administratifs (secrétaires, remédiation illettrisme-illectronisme, ...) ;
- des filières professionnelles pour des postes de spécialiste (cuisinier, mécanicien, ...) ou d'encadrement de la formation professionnelle (aide-formateur).

C. Connaissance de « l'offre ML » par les RSMA

Afin que les RSMA disposent d'une bonne connaissance de la palette d'actions menées par les ML (actions pouvant être complémentaires au champ d'action du SMA), les ML transmettront également régulièrement aux régiments toute information pouvant permettre d'enrichir leur connaissance, selon des modalités fixées par les conventions locales d'application.

AXE 2 – Accompagner les jeunes vers une insertion durable

Occuper un emploi en CDI ou en CDD d'une durée de plus de 6 mois¹³ permet aux jeunes de s'insérer durablement. Cette période d'emploi peut être précédée d'une période de formation¹⁴, afin que les jeunes acquièrent les compétences requises pour certains emplois mais aussi bénéficient d'un accompagnement dans leur installation dans la vie active. (information sur l'accès aux droits, recherche de logement, ...). Dans cette optique, la complémentarité des offres de service des RSMA (pour la formation des jeunes volontaires) et des ML (pour les aider à s'autonomiser et à s'installer dans la vie active notamment) doit être recherchée et consolidée.

Moyens mobilisés :

A. S'appuyer sur des offres de service complémentaires pour insérer durablement les VS

o Une offre de formation personnalisée proposée aux VS du SMA

- le SMA offre aux **volontaires stagiaires** la possibilité de bénéficier d'un **parcours de formation personnalisé, d'une durée de 6 à 12 mois**, qui inclut une formation initiale d'une durée de deux mois et une formation professionnelle, les deux étant ponctuées de temps d'acquisition de compétences transversales (cf. annexe 2) ;
- dans ce cadre, le SMA définit un projet professionnel pour chaque VS, puis l'accompagne et assure un suivi personnalisé du parcours du jeune jusqu'à son insertion effective, dans la limite des six mois suivant sa sortie d'un RSMA ;
- chaque VS peut suivre un parcours personnalisé selon ses appétences puisqu'environ 50 formations professionnelles différentes (chaque RSMA en propose entre 25 et 35), réparties dans 12 familles¹⁵, sont délivrées par le SMA ;
- certains RSMA disposent également d'une filière « orientation – découverte » permettant aux jeunes indécis de choisir leur filière professionnelle après avoir bénéficié d'immersions au sein des plateaux pédagogiques du régiment ;

¹³ Définition de l'emploi durable selon la DARES.

¹⁴ Notamment par un contrat d'apprentissage.

¹⁵ Les familles de formation sont les suivantes : terre et mer, transports et logistique, hôtellerie-restauration, bâtiment et travaux publics, gestion administrative des entreprises, service à la personne, sécurité, mécanique et travail des métaux, numérique, maintenance, commerce et enfin « remobilisation vers l'emploi ».

- après leur formation initiale, les VS suivent une formation professionnelle dont la durée varie de 4 à 10 mois selon les filières. Certaines d'entre elles permettent d'obtenir des qualifications recherchées sur le marché du travail (ex. CACES, FIMO, permis PL / SPL / TC, etc.) ou des certifications professionnelles.
- **Une offre d'accompagnement global mise en œuvre par les ML complétant les formations dispensées par le SMA**
 - au titre de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement, les ML ultramarines assurent en amont et en aval du SMA la sécurisation du parcours ;
 - reposant sur le concept d'accompagnement global, leur offre de service vise à répondre aux besoins des jeunes sur les thématiques de l'accès à l'emploi, à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la culture, à la pratique du sport et aux loisirs. Elles favorisent l'engagement du jeune pour le soutenir dans la mise en œuvre de son projet de vie ;
 - les ML peuvent également contribuer à la définition ou à la consolidation du projet professionnel du volontaire stagiaire. Elles proposent toute prestation permettant de compléter l'offre de service du SMA et visant à favoriser la progression du jeune dans son parcours d'accès à l'emploi et à l'autonomie ;
 - pour certains cas particuliers (jeunes en grande difficulté, problématique lourde), un comité d'accès et de suivi pourra être mis en place en vue de parfaire la coordination des actions ;
 - cette mission d'accompagnement s'organise notamment dans le cadre du PACEA et du CEJ.

B. S'engager dans une collaboration renforcée pour le suivi des VS non insérés à l'issue de leurs parcours SMA

La complémentarité des offres des ML et du SMA doit impérativement être mobilisée dans l'hypothèse où un VS n'aurait pas, à l'issue de son parcours SMA, une solution d'insertion durable, à la date de radiation des contrôles¹⁶. Au regard de la mission qui leur est confiée par le ministère chargé des Outre-mer, les RSMA sont en effet responsables de l'insertion des volontaires dans l'emploi, jusqu'à six mois après leur sortie du régiment. Afin de ne pas laisser un jeune sans solution, le RSMA incite donc, le cas échéant, le jeune à se rapprocher des ML.

S'agissant des jeunes ayant intégré le SMA dans le cadre d'un CEJ, celui-ci pourra être poursuivi pour le temps restant à courir ou, le cas échéant, être prolongé en application des dispositions de l'article R. 5131-16 du code du travail jusqu'au dernier jour du deuxième mois suivant la fin du contrat SMA. Les ML seront donc amenées à

¹⁶ Correspond au dernier jour du contrat d'engagement militaire du VS.

poursuivre l'accompagnement des jeunes bénéficiaires du CEJ non-insérés par les régiments à leur sortie du dispositif SMA.

La collaboration doit particulièrement être renforcée s'agissant des jeunes non-inscrits en CEJ. Dans ce cas, l'orientation du SMA vers la ML pourra, si cela est pertinent, s'organiser dans le cadre du PACEA.

Afin d'éviter toute rupture de parcours pour ces jeunes en particulier, de favoriser leur insertion et en conformité avec les normes RGPD¹⁷, les RSMA en transmettent au plus tôt la liste des sortants sans solution à leurs ML d'origine ou de rattachement, ou à l'ensemble des ML pertinentes le cas échéant.

Article 4 – Déclinaisons territoriales de l'accord-cadre

Les déclinaisons territoriales du présent accord-cadre en conventions locales d'application (CLA) assurent la mise en œuvre opérationnelle des axes stratégiques pour permettre l'atteinte des objectifs visés. Les CLA sont élaborées conjointement entre le RSMA, l'ARML (ou à défaut d'ARML, les directeurs des ML), et le représentant de l'Etat sur chaque territoire concerné.

Les ML et les RSMA recherchent au travers de la déclinaison des CLA à impulser les actions socles suivantes, en complément des mesures décrites dans les axes stratégiques du présent accord-cadre :

- partager leurs bonnes pratiques ;
- réaliser des actions conjointes d'information, de repérage du public cible et de recrutement ;
- organiser des immersions au sein des RSMA, des jeunes suivis par les ML accompagnés de leurs conseillers pour permettre à ce public de découvrir « l'offre SMA » sur les plateaux techniques associés *in situ*, et lever les réticences éventuelles sur le SMA ;
- accroître la connaissance mutuelle entre les RSMA et les ML ainsi que celle du vivier de jeunes éligibles aux dispositifs d'accompagnement portés par les politiques publiques de l'emploi ;
- promouvoir l'emploi durable au travers de la fonction de volontaire technicien auprès des jeunes suivis par les ML.

Ces conventions précisent les modalités organisationnelles et opérationnelles de coopération et de restitution des indicateurs de suivi.

Afin d'en faciliter la mise en œuvre, des référents sont identifiés au sein des deux entités.

Les CLA comprennent une annexe relative au respect des lois et règlements relatifs à la protection des données personnelles (cf. annexe technique). Afin d'en faciliter la déclinaison, un modèle type de CLA est proposé en annexe (cf. annexe 5).

Les orientations définies dans le cadre des CLA seront déployées localement par l'intermédiaire de comités locaux de pilotage, qui se réuniront selon les modalités prévues au sein de chaque convention.

¹⁷ Voir annexe technique relative aux échanges de données entre les régiments du Service militaire adapté et les Missions locales

Les CLA doivent être finalisées, par les parties prenantes désignées ci-dessus, dans les 3 mois suivant la signature de l'accord-cadre.

La CLA de Guadeloupe devra également couvrir le périmètre de Saint-Martin. Le RSMA de Guadeloupe associera à ses travaux la ML de Saint-Martin et prévoira, le cas échéant, un comité local de pilotage associant étroitement cette structure.

Article 5 - Engagements des différentes parties pour l'effectivité dudit accord-cadre

Le SMA et l'UNML facilitent et appuient les déclinaisons locales de l'accord-cadre.

La DGEFP et la DGOM s'engagent à communiquer l'accord-cadre aux représentants de l'Etat sur les territoires ultramarins concernés par son déploiement, afin de permettre :

- la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord et le suivi de leur réalisation ;
- la déclinaison et le soutien du présent accord au niveau territorial ;
- d'apporter tout appui nécessaire au niveau local, selon les besoins exprimés par les parties prenantes ou si des problématiques spécifiques émergent quant à l'application des dispositions du présent accord-cadre.

Article 6 – Gouvernance et pilotage de l'accord-cadre

Pour piloter le présent accord-cadre, un comité de pilotage (COFIL) national est mis en place.

Les membres du comité de pilotage national sont le SMA, la DGOM, l'UNML et la DGEFP. S'ils le jugent nécessaire, ces membres peuvent décider d'inviter d'autres acteurs à participer au COFIL (acteurs territoriaux notamment) selon l'ordre du jour établi.

Le COFIL se réunit semestriellement au cours de la première année de mise en œuvre du présent accord-cadre, puis *a minima* une fois par an à compter de 2023. Il peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande des comités locaux de pilotage, se réunir exceptionnellement.

Ce comité de pilotage national vérifie la conformité du contenu des conventions locales d'application avec les dispositions du présent accord-cadre. Il assure également la coordination du déploiement de l'accord-cadre entre tous les territoires concernés, décide de la communication autour du présent accord-cadre, analyse les indicateurs transmis par les échelons territoriaux, identifie les axes de progrès et établit le calendrier de mise en œuvre de ces derniers.

Un tableau de bord national (cf. annexe 4 du présent accord-cadre) permet de suivre les indicateurs en s'appuyant sur les résultats consolidés par les acteurs régionaux. **Un reporting consolidé doit être adressé aux membres du comité de pilotage national au plus tard deux semaines avant la date du COFIL.** La définition du tableau de bord national pourra faire l'objet d'évolutions, décidées lors du COFIL national. Dans ce cas, le présent accord-cadre pourra être modifié par voie d'avenant. Ces éventuelles évolutions font l'objet de notification aux comités locaux de pilotage.

Article 7 - Durée de l'accord-cadre, révision ou résiliation

Le présent accord-cadre prend effet à compter de sa date de signature par les deux parties pour une durée ferme de trois ans. Il peut être modifié par voie d'avenant.

Il peut être mis fin au présent accord-cadre :

- soit à la demande de l'une ou l'autre des parties, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette décision par l'autre partie ;
- soit, de plein droit, en cas d'inexécution, par l'une des parties de ses obligations contractuelles, après mise en demeure par l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'exécuter correctement ses engagements contractuels et ce, dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier, si celle-ci reste sans effet.

Article 8 – Communication

L'UNML et le SMA s'engagent à communiquer sur cet accord-cadre et son contenu dans leurs réseaux respectifs. Ils s'engagent à mettre en valeur leur collaboration dans leur communication interne avec une déclinaison locale matérialisée dans les CLA par des actions de communications communes. Cette collaboration pourra aussi faire l'objet d'une attention et d'une valorisation particulière lors des conseils de perfectionnement.

L'accord préalable du partenaire avant toute communication externe doit être sollicité.

L'Etat (DGEFP et DGOM) pourra également communiquer sur la signature de cet accord-cadre, sur les avancées qu'il aura permises et sur toute information qui paraîtra pertinente aux directions d'administration centrale signataires.

Fait à Paris, en six exemplaires (exemplaire N° /6)

Le

Pour :

L'Union nationale des missions locales
M. Stéphane VALLI

Président de l'UNML



Sous l'égide de :

La Délégation générale à l'emploi et à
la formation professionnelle
M. Bruno LUCAS

Délégué général à l'emploi et à la
formation professionnelle



Le Service militaire adapté
M. Claude PELOUX

Général commandant le SMA



La Direction générale des outre-mer

Mme Sophie BROCAS

Directrice générale des outre-mer



En présence de

L'Association régionale des missions
locales Antilles-Guyane
Mme Claudie VETRO

Présidente de l'ARML Antilles-Guyane



L'Association régionale des missions
locales La Réunion
M. Jacques LOWINSKY

Président de l'ARML de La Réunion

