

N° 34

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2023-2024

Enregistré à la Présidence du Sénat le 17 octobre 2023

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la commission des finances (1) sur le Service militaire volontaire,

Par M. Marc LAMÉNIE,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Claude Raynal, président ; M. Jean-François Husson, rapporteur général ; MM. Bruno Belin, Christian Bilhac, Jean-Baptiste Blanc, Emmanuel Capus, Thierry Cozic, Bernard Delcros, Thomas Dossus, Albéric de Montgolfier, Didier Rambaud, Stéphane Sautarel, Pascal Savoldelli, vice-présidents ; M. Michel Canévet, Mmes Marie-Claire Carrère-Gée, Frédérique Espagnac, M. Marc Laménie, secrétaires ; MM. Arnaud Bazin, Grégory Blanc, Mme Florence Blatrix Contat, M. Éric Bocquet, Mme Isabelle Briquet, M. Vincent Capo-Canellas, Mme Marie-Carole Ciuntu, MM. Raphaël Daubet, Vincent Delahaye, Vincent Éblé, Rémi Féraud, Mme Nathalie Goulet, MM. Jean-Raymond Hugonet, Éric Jeansannetas, Christian Klinger, Mme Christine Lavarde, MM. Antoine Lefèvre, Dominique de Legge, Victorin Lurel, Hervé Maurey, Jean-Marie Mizzon, Claude Nougéin, Olivier Paccaud, Mme Vanina Paoli-Gagin, MM. Georges Patient, Jean-François Rapin, Teva Rohfritsch, Mme Ghislaine Senée, MM. Laurent Somon, Christopher Szczurek, Mme Sylvie Vermeillet, M. Jean Pierre Vogel.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
L'ESSENTIEL.....	5
LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU RAPPORTEUR SPÉCIAL	11
I. LE SMV : UN DISPOSITIF DES ARMÉES À DESTINATION D'UN PUBLIC PRÉCAIRE	13
A. UN DISPOSITIF SOCIAL DU MINISTÈRE DES ARMÉES.....	13
1. <i>Un dispositif touchant divers publics en situation de fragilité</i>	<i>13</i>
2. <i>Un dispositif visant la réinsertion des bénéficiaires</i>	<i>14</i>
B. UN DISPOSITIF CONÇU PAR LE GOUVERNEMENT COMME UN OUTIL D'INSERTION.....	15
II. UN DISPOSITIF COÛTEUX MAIS EFFICACE	17
A. LE RECRUTEMENT DES VOLONTAIRES : UN PROCESSUS PERMETTANT DE SÉLECTIONNER DES BÉNÉFICIAIRES RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS D'INSERTION.....	18
1. <i>Un recrutement de jeunes adultes aux origines variées.....</i>	<i>18</i>
2. <i>Un processus de recrutement sérieux</i>	<i>19</i>
3. <i>Un recrutement visant des jeunes en situation de précarité sociale</i>	<i>19</i>
B. UNE FORMATION DES VOLONTAIRES COMPLÈTE, DANS UN CADRE MILITAIRE ET AYANT POUR BUT UNE EMPLOYABILITÉ IMMÉDIATE.....	20
1. <i>Une formation militaire avant tout</i>	<i>21</i>
2. <i>Une formation militaire complémentaire visant à lever les principaux freins à l'emploi des volontaires stagiaires</i>	<i>21</i>
3. <i>Une formation professionnelle courte et visant des métiers en tension dans le bassin d'emploi du SMV</i>	<i>22</i>
4. <i>La formation des volontaires experts</i>	<i>24</i>
5. <i>La rémunération des volontaires stagiaires et experts</i>	<i>25</i>
C. UN DISPOSITIF MOBILISANT DES MOYENS IMPORTANTS POUR UN NOMBRE RELATIVEMENT FAIBLE DE BÉNÉFICIAIRES.....	27
1. <i>Le coût budgétaire du SMV</i>	<i>27</i>
2. <i>Les moyens matériels du SMV : une mise à contribution forte de l'existant qui atteint ses limites.....</i>	<i>31</i>
3. <i>Les moyens humains du SMV : la mobilisation de militaires expérimentés soutenus par quelques civils et les volontaires experts.....</i>	<i>32</i>
4. <i>Des crédits européens importants mais aux conditions d'engagement strictes.....</i>	<i>33</i>
D. ... MAIS AUX RÉSULTATS AVÉRÉS	34
1. <i>Les résultats du SMV</i>	<i>34</i>
2. <i>Des résultats qualitatifs du SMV</i>	<i>36</i>

III. LA NÉCESSITÉ D'UNE VISION POLITIQUE PLUS CLAIRE DES OBJECTIFS À ATTEINDRE PAR LE SMV ET LES MOYENS QU'IL CONVIENT D'Y CONSACRER	38
A. LA NÉCESSITÉ DE ROMPRE AVEC LE MODÈLE DES ANNONCES PONCTUELLES, POUR ÉTABLIR UNE VÉRITABLE STRATÉGIE	38
B. UN BESOIN DE RATIONALISATION DE CERTAINS ASPECTS DU DISPOSITIF	40
1. <i>Un manque de lisibilité budgétaire regrettable.....</i>	<i>40</i>
2. <i>Des centres et antennes devant être davantage stabilisés et un modèle d'extension des capacités d'accueil à mieux définir</i>	<i>41</i>
3. <i>Résoudre les difficultés de recrutement.....</i>	<i>42</i>
4. <i>Mieux intégrer le SMV au sein des politiques de la jeunesse</i>	<i>43</i>
C. MIEUX VALORISER LE RÔLE DES VOLONTAIRES EXPERTS.....	44
EXAMEN EN COMMISSION.....	47
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES	53

L'ESSENTIEL

Le SMV est un dispositif social des armées. Il accueille des jeunes de 18 à 25 ans en décrochage scolaire ou social et leur offre un programme de formation de 8 à 12 mois, dans un cadre militaire et dans le but de les réintégrer au marché de l'emploi. Créé de manière expérimentale en 2015, ce dispositif a été pérennisé en 2019.

Le SMV a coûté 53 millions d'euros et accueilli 997 volontaires stagiaires (pour une cible de 1200 volontaires stagiaires) et 199 volontaires experts en 2022.

I. UN DISPOSITIF ORIGINAL D'AIDE À L'EMPLOI DES JEUNES

Le SMV est un dispositif d'aide à l'emploi des jeunes qui s'inscrit dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et qui constitue une modalité de réalisation du contrat d'engagement jeune. Il se distingue cependant d'autres dispositifs de plusieurs manières : il s'agit d'un **recrutement tourné vers les plus défavorisés, la formation connaît une militarité marquée**, une priorité est donnée au passage du permis et le **taux d'insertion professionnelle** des volontaires est **très élevé**.

A. UN DISPOSITIF TOURNÉ VERS UN PUBLIC PARTICULIÈREMENT DÉFAVORISÉ

Le SMV est réalisé sur la base du volontariat. Les volontaires s'engagent donc d'eux-mêmes. Ils présentent un profil en moyenne très défavorisé :

- 60 % de non diplômés ;
- 20 % d'illettrés (dont 3 à 4 % d'illettrisme lourd) ;
- 5 % de jeunes ayant des antécédents judiciaires ;
- 20 % de jeunes issus d'une zone géographique prioritaire.

Le SMV recrute également des volontaires experts, qui bénéficient d'une formation avant de participer au fonctionnement du SMV. Ces derniers sont recrutés sur la base de profils plus qualifiés que les volontaires stagiaires.

B. UNE FORMATION PROFESSIONNELLE INTENSE, À LA MILITARITÉ MARQUÉE

Le SMV s'étale sur une durée allant de 8 à 12 mois et est divisée en 3 parties :

- une formation militaire initiale de 5 semaines, durant laquelle les volontaires sont soumis à la discipline militaire. Ils suivent une formation militaire, toutefois sans entraînement au maniement des armes et au combat. Elle se déroule selon un régime d'internat et en tenue militaire ;

- une formation militaire complémentaire de 4 mois, consistant en une remise à niveau scolaire, une formation « sauveteur secouriste du travail » et au passage du permis B. Elle se déroule également selon un régime d'internat et en tenue militaire ;

- une formation professionnelle, dont la durée moyenne est de 3 mois. Les formations sont réalisées par des organismes extérieurs et varient d'un centre SMV à l'autre.

Les volontaires stagiaires bénéficient du double statut de militaire volontaire sous contrat et de stagiaire de la formation professionnelle au titre desquels ils perçoivent une solde de 324 euros nets et des allocations versées par les conseils régionaux dont le montant varie d'une région à l'autre. Les volontaires experts suivent un parcours de formation différent et perçoivent une solde de 615 euros nets.

C. DEUX PARTIS PRIS : UNE PRIORITÉ DONNÉE AU PASSAGE DU PERMIS DE CONDUIRE ET À L'INTÉGRATION IMMÉDIATE DANS UN EMPLOI

Deux priorités ont été retenues par le SMV : le passage du permis et l'employabilité immédiate.

Le passage du permis permet de lever un obstacle à l'emploi essentiel. Selon une étude¹ de 2019, le SMV augmente la probabilité pour les volontaires d'obtenir le permis de 55 points de pourcentage.

S'agissant des formations, le SMV se concentre essentiellement sur des formations courtes pour des métiers peu qualifiés et en tension dans le bassin d'emploi dans lequel le centre SMV s'inscrit.

¹ Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty. *Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation*. 2019. hal-02333857.

II. UN MODÈLE DE CONCENTRATION DES MOYENS AYANT FAIT SES PREUVES

Le SMV est un dispositif concentrant des moyens importants sur une population défavorisée. Cette approche permet un taux d'intégration élevé des volontaires dans le marché du travail.

A. UN DISPOSITIF COÛTEUX

Le SMV, pensions comprises, aura coûté 44 millions d'euros de crédits nationaux. Ce montant est globalement stable, avec une légère progression de 2,3 % entre 2020 et 2022. Dans le même temps, des financements européens viennent abonder ce dispositif selon la règle dite de « l'additionnalité ». **Le fonds social européen a ainsi versé 9 millions d'euros pour le SMV en 2022, portant le financement global du dispositif à 53 millions d'euros.**

Ce montant est conséquent lorsqu'il est rapporté au nombre de bénéficiaires du dispositif : **37 860 euros par bénéficiaire au regard de l'effectif théorique et 44 170 euros par bénéficiaire au regard de l'effectif réellement recruté en 2022.** Ce coût reste supérieur à celui du service militaire adapté¹ (36 000 euros par volontaire).

Ce coût par bénéficiaire important s'explique par le mode de fonctionnement du SMV : une formation relativement longue en internat, avec un niveau d'encadrement élevé et une rémunération des volontaires.

C'est également cette concentration de moyens qui permet d'obtenir de très bons résultats sur un public aussi vulnérable.

B. UN DISPOSITIF JOUISSANT DE TRÈS BON RÉSULTATS, MALGRÉ 15 À 20 % DES PARTICIPANTS QUI NE VONT PAS JUSQU'AU BOUT

La particularité et la militarité du SMV entraînent un **phénomène dit « d'attrition »**. **15 à 20 % des volontaires quittent ainsi le SMV avant sa fin.** Ces derniers ne sont pas pris en compte dans le taux d'intégration des volontaires servant d'indicateur unique du dispositif.

Le SMV a permis une intégration vers l'emploi à 82 % de ses volontaires stagiaires en 2021 et 86 % en 2022.

Concrètement, cela correspond à l'issue du SMV à :

- environ 50 % de CDI et de CDD de plus de 6 mois ;
- environ 40 % de CDD de moins de 6 mois ;

¹ Dispositif outre-mer équivalent au SMV. Le SMV est la transposition du SMA sur le territoire métropolitain.

- environ 10 % de « sorties positives » (reprise de formation) ou d'alternance.

Il s'agit de très bon résultats au regard de la population visée par le dispositif. Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte des 15 à 20 % d'attrition du service (départ anticipé des volontaires).

Le rapporteur spécial souhaiterait une meilleure information concernant l'attrition dont souffre le dispositif et demande à ce que la situation des jeunes n'allant pas au bout du dispositif soit intégrée dans l'indicateur budgétaire.

III. UNE VOLONTÉ POLITIQUE D'EXTENSION DU DISPOSITIF DEVANT FAIRE L'OBJET D'UNE DÉFINITION CLAIRE

Si le SMV a été pérennisé, ce dernier n'a jamais fait l'objet d'une planification claire. À la place, il a connu une succession d'annonces politiques que son administration s'efforce de mettre en œuvre avec plus ou moins de succès. Le rapporteur spécial souhaite que le Gouvernement établisse un programme clair et stable pour le SMV.

A. L'EXISTENCE D'UNE VOLONTÉ POLITIQUE D'EXTENSION DU DISPOSITIF

Suite à sa pérennisation, le SMV a été conforté sur son principe. Sa forme est cependant restée sujette à évolution et il existe une volonté politique d'étendre le dispositif. Cette extension a pu faire l'objet d'une traduction géographique, avec l'ouverture d'une antenne à Marseille en 2021 suite à une annonce du président de la République. Elle se concrétise aussi par une augmentation de ses effectifs suite à une volonté ministérielle d'accueillir 1500 volontaires stagiaires par an, contre 1 000 à 1 200 pour chacune des trois dernières années.

Cependant, il n'a pas été, en parallèle, formulé de plan ou de stratégie à moyen ou long terme afin de permettre au SMV d'atteindre cet objectif et il n'a pas été non plus déterminé si cet objectif de 1 500 volontaires constitue un point d'étape avant un objectif encore plus important.

Par ailleurs, très concrètement, le SMV atteint aujourd'hui son niveau de saturation quant au nombre de volontaires qu'il est capable de loger et d'encadrer. L'augmentation du nombre de recrutements risque de devoir passer par une extension des capacités d'accueil du dispositif. Il est nécessaire qu'elle s'inscrive dans le cadre d'une stratégie globale du SMV.

B. LA NÉCESSITÉ D'EXPRIMER UNE VOLONTÉ POLITIQUE CLAIRE QUANT AUX OBJECTIFS À ATTEINDRE ET LES MOYENS QU'IL CONVIENT D'Y ATTRIBUER

De manière surprenante, **il n'existe pas de programmation pluriannuelle ou de planification de moyen terme pour le SMV.**

Un tel document serait pourtant l'occasion pour l'autorité politique du SMV de définir clairement ses attentes pour le dispositif en les chiffrant, en déterminant le calendrier s'y rattachant et en estimant les moyens qui lui paraissent appropriés pour atteindre ces objectifs.

En cas de volonté d'augmentation des effectifs du SMV, les modalités d'extension des capacités d'accueil devraient également y être définies,

Ce document aurait également un effet sécurisant pour l'administration du SMV qui pourrait se projeter à moyen terme dans sa gestion du dispositif et s'organiser pour mettre en œuvre les évolutions souhaitées par le pouvoir politique.

C. MIEUX PRENDRE EN COMPTE LE RÔLE DES VOLONTAIRES EXPERTS

Le SMV constitue un dispositif qui emploie des militaires et qui ne poursuit pas un but directement utile au fonctionnement des armées. En effet, seuls 2 % des volontaires stagiaires rejoignent les armées à la suite de leur SMV.

A contrario, les volontaires experts présentent un double intérêt du point de vue des armées : ils participent au fonctionnement du dispositif et allègent donc la pression sur les ressources humaines des armées et 35 % d'entre eux rejoignent un corps en uniforme à la suite de leur engagement.

Une réflexion sur la proportion de volontaires experts à recruter et sur les moyens de renforcer leur intégration aux armées à la suite de leur contrat mérite donc d'être menée. Le rapporteur espère qu'elle pourra l'être dans le cadre de la programmation pluriannuelle qu'il appelle par ailleurs de ses vœux.

D. UNE COORDINATION AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION DE LA JEUNESSE ET UNE MEILLEURE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE SONT SOUHAITABLES

Dispositif de petite taille, le SMV est un programme d'accompagnement des jeunes vers l'emploi extrêmement intense, avec des résultats probants et une capacité à s'adresser à un public très difficile. À ce titre, il a toute sa place au sein du panel des différents dispositifs d'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Il est cependant peu connu,

notamment de la part de deux organismes prescripteurs essentiels : les missions locales et Pôle emploi.

Le rapporteur spécial appelle donc à une meilleure coordination du SMV avec les autres dispositifs jeunesse et à une communication institutionnelle du ministère du travail sur le SMV afin que les agents en charge d'orienter les jeunes connaissent ce dispositif et puissent diriger vers ce dernier les personnes pour lesquelles un dispositif particulièrement intensif est adapté.

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU RAPPORTEUR SPÉCIAL

Recommandation n° 1 : (*Ministère des armées, DSNJ*) Établir et formaliser une stratégie pluriannuelle pour le Service militaire volontaire (SMV).

Recommandation n° 2 : (*Parlement, Ministère des anciens combattants, DSNJ*) Intégrer le taux d'attrition des volontaires à l'indicateur budgétaire « Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi ».

Recommandation n° 3 : (*Ministère des armées, DSNJ*) Tenir une comptabilité synthétique du coût total du dispositif dans la documentation budgétaire.

Recommandation n° 4 : (*Ministère des armées, DSNJ*) Déterminer la proportion de volontaires experts à recruter et étudier les moyens de favoriser leur fidélisation aux armées.

Recommandation n° 5 : (*Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, Ministère des armées*) Mieux coordonner le SMV avec les autres dispositifs d'aide à la jeunesse et organiser une communication institutionnelle sur le dispositif, y compris auprès des organismes prescripteurs.

I. LE SMV : UN DISPOSITIF DES ARMÉES À DESTINATION D'UN PUBLIC PRÉCAIRE

Le Service Militaire Volontaire (SMV) est un dispositif créé en 2015, qui reprend, pour la métropole, les principes du Service Militaire Adapté (SMA) existant en outre-mer.

Il accueille des jeunes de 18 à 25 ans en décrochage scolaire ou social et leur offre une formation professionnelle dans un cadre militaire afin de leur permettre de réintégrer le marché de l'emploi. Les jeunes participant au dispositif sont appelés volontaires stagiaires et bénéficient du double statut de militaire volontaire sous contrat et de stagiaire de la formation professionnelle. Il accueille également des volontaires experts qui bénéficient d'une formation puis aident au fonctionnement du SMV.

Le SMV a été pérennisé en 2019 et est rattaché à la Direction du service national et de la jeunesse (DSNJ).

A. UN DISPOSITIF SOCIAL DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Bien que rattaché au ministère des armées et s'inscrivant dans un cadre militaire (le personnel du SMV ainsi que le parc immobilier mobilisé sont essentiellement militaires), **le SMV est un dispositif social tant par le public qu'il vise que par l'objectif qu'il poursuit**, indépendamment de sa **militarité**.

1. Un dispositif touchant divers publics en situation de fragilité

Le SMV vise un public en situation de fragilité sociale. Cette fragilité peut être plus ou moins grande en fonction des individus et de nature variable. Ainsi, les jeunes recrutés¹ comprennent en moyenne :

- 60 % de non diplômés ;
- 20 % d'illettrés (dont 3 à 4 % d'illettrisme lourd) ;
- 5 % de jeunes ayant des antécédents judiciaires ;
- 20 % de jeunes issus d'une zone géographique prioritaire.

Si le public cible n'a pas beaucoup évolué depuis la mise en place du dispositif, à la suite de la crise du Covid, un nouveau type de profil est apparu : des jeunes qui, bien que n'ayant *a priori* de difficultés sociales majeures, se sont retrouvés dans une situation de fragilité psychologique rendant impossible leur insertion professionnelle suite à la fin du confinement.

¹ Statistiques basées sur la cohorte 2022.

Pour ces différents publics, le SMV représente souvent une solution de la dernière chance.

La plus grande limite dans le recrutement du SMV est géographique. Le SMV dispose de cinq centres et de deux antennes implantés dans six régions. Il est ainsi physiquement absent de 7 régions métropolitaines et le public visé est précisément un public vulnérable à l'éloignement géographique des dispositifs dont il pourrait bénéficier. D'ailleurs l'obtention du permis B par les volontaires constitue l'un des objectifs prioritairement poursuivi par le SMV.

Un second type de volontaires participe au SMV : les volontaires experts. Ils représentent environ 13 % de l'effectif global. Ces derniers bénéficient d'une solde et d'une première expérience professionnelle et, après une formation, aident à encadrer et former les volontaires stagiaires.

2. Un dispositif visant la réinsertion des bénéficiaires

Les objectifs du SMV sont les suivant d'après son site internet :

« Le Service militaire volontaire (SMV) a pour but de vous aider à vous insérer dans un milieu professionnel. Le SMV vous garantit un accompagnement personnalisé et individualisé dans la formation et l'insertion des volontaires. »¹

Le but principal du SMV est donc de rendre employable des personnes se trouvant dans une situation sociale difficile. Il s'inscrit dans le plan « 1 jeune, 1 solution ».

Pour ce faire, **il soumet le volontaire stagiaire à la discipline militaire, lui fait passer (et, dans la majorité des cas, obtenir) le permis B et lui fait suivre une formation professionnelle** en lien avec les secteurs de recrutement du bassin d'emploi dans lequel le SMV est implanté. Enfin, le SMV propose un accompagnement individualisé d'une semaine pour les volontaires n'ayant pas d'offre d'emploi ou de poursuite de formation en fin de contrat.

Au regard de la population bénéficiaire du SMV, les résultats sont très bons² :

- **Insertion : 86 %, dont 50 % dans l'emploi durable** (CDD ou CDI supérieur à 6 mois).
- Réussite au permis B : 63 %.
- Réussite au certificat de formation générale : 91 %
- Réussite au certificat de sauveteur secouriste du travail : 96 %

¹ <https://www.le-smv.gouv.fr/>

² Statistiques hors attrition

- Attribution du certificat d'aptitude personnelle à l'insertion : 81 %.¹

Le SMV n'a pas pour bénéfice principal de permettre aux armées le recrutement de volontaires en leurs seins en fin de contrat, puisque seuls 2 % des volontaires stagiaires intègrent les armées à la suite du SMV, compte tenu du fait que les volontaires stagiaires ne répondent pas, en grande partie, aux exigences de recrutement des armées. *A contrario*, environ 35 % des volontaires experts intègrent les armées ou la gendarmerie à la fin de leur contrat. Cependant, les faibles effectifs du SMV (l'objectif de recrutement pour 2023 est de 1300 volontaires stagiaires et 200 volontaires experts) font que ce dernier n'est, en tout état de cause, pas un vivier de recrutement significatif pour les armées.

B. UN DISPOSITIF CONÇU PAR LE GOUVERNEMENT COMME UN OUTIL D'INSERTION

Le SMV a été créé par l'article 22 de la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense². Il s'agit d'une disposition initiale du projet de loi qui a notamment été pensée comme une

¹ Source : DSNJ, en réponse au questionnaire du rapporteur spécial. Chiffres de l'année 2022 hors attrition des VS.

² La motivation du Gouvernement est ainsi rédigée dans le projet de loi : « Il est créé, à titre expérimental, un service militaire volontaire (SMV), à destination de jeunes, garçons ou filles, âgés de dix-sept ans révolus et de moins de vingt-six ans à la date de leur recrutement, qui résident habituellement en métropole et qui ont été identifiés, notamment au cours des Journées Défense et Citoyenneté, comme étant en situation délicate au regard de l'insertion professionnelle. Ils pourront ainsi recevoir une formation globale d'une durée variant entre six et douze mois en fonction du niveau général du stagiaire et de son projet professionnel.

Ce nouveau dispositif s'inspire de celui qui existe pour les territoires ultramarins sous la forme du service militaire adapté (SMA), qui fait preuve d'une grande efficacité. Il s'agit de transposer ce modèle à la métropole et ainsi d'apporter les outils nécessaires aux jeunes bénéficiaires pour qu'ils s'insèrent professionnellement dans les meilleures conditions. »

réponse politique au contexte terroriste de l'époque, en créant un dispositif pouvant s'adresser aux jeunes décrocheurs¹.

Il n'a pas été remis en cause à la suite de changement de majorité en 2017 et se voit au contraire reconnaître le statut de « service à compétence nationale » par le décret n° 2017-819 du 5 mai 2017 relatif au service militaire volontaire. Il est pérennisé en 2019 par l'article 39 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense.

La création, l'extension et la pérennisation du SMV ont été portés par le Gouvernement.

Il en va de même s'agissant de l'évolution du nombre de volontaires stagiaires. Le commandant du SMV, le Général Benoît Brulon, déclarait devant la mission d'information de l'Assemblée nationale sur la résilience nationale que « *[l]es objectifs et les axes de développement du SMV pour la période 2021-2025 ont été fixés par Mme la ministre Florence Parly et le Président de la République en octobre 2020. L'objectif est de recruter 1 500 jeunes en 2022. Le Président de la République nous a confié la création d'une antenne à Marseille pouvant accueillir 100 jeunes rapidement.* »².

L'objectif de recrutement a depuis été revu à la baisse à 1 300 VS et l'antenne de Marseille, en capacité d'accueillir 100 jeunes par an, a effectivement été ouverte.

Si l'origine politique du dispositif et le soutien dont il a bénéficié permettent de le rassurer sur sa pérennité, il en ressort une limite majeure : pour autant que le principe du SMV est admis et soutenu, ce dernier ne fait pas l'objet d'une vision politique claire sur la stratégie à poursuivre et les moyens qu'il convient d'y associer.

¹ *Compte-rendu de l'audition du Général Benoît Brulon, commandant du service national volontaire à l'Assemblée nationale, mission d'information de la conférence des présidents sur la résilience nationale, mercredi 3 novembre 2021, séance de 16 heures 15 :*

« *Le SMV a été créé en 2015. Nous avons alors vécu les premiers attentats de cette année 2015 qui ont visé les locaux du journal Charlie Hebdo. La logique du Président de la République était double. Il s'agissait de participer à la résilience de la jeunesse en lui offrant la capacité de retrouver une vocation citoyenne. L'enjeu était aussi de s'adresser aux décrocheurs, c'est-à-dire aux jeunes en difficulté. À l'époque du service militaire, certains jeunes pouvaient profiter de l'expérience acquise. Le service militaire adapté (SMA) qui a cours dans les outre-mer constitue un des modèles sur lequel le SMV a été créé. Il s'agit en effet de la mise en œuvre de ce système sur le territoire métropolitain. Cette création a été rapide. L'armée de terre a été volontariste. Nous avons ouvert trois centres de l'armée de terre en 2015. La marine puis l'armée de l'air ont rejoint le processus. Désormais, le SMV est un service à compétence nationale sous tutelle de la secrétaire générale pour l'administration. En outre, il entretient un lien particulier avec mon autorité de tutelle : le directeur du service national et de la jeunesse.* »

² *Compte-rendu de l'audition du Général Benoît Brulon, commandant du service national volontaire à l'Assemblée nationale, mission d'information de la conférence des présidents sur la résilience nationale, mercredi 3 novembre 2021, séance de 16 heures 15.*

L'antenne de Marseille est sur ce point révélatrice : sa création a été décidée par le Président de la République lors d'un discours¹ et mise en place très rapidement en s'appuyant sur le Centre SMV d'Ambérieu-en-Bugey. Cependant, cette antenne marseillaise se retrouve aujourd'hui dans l'attente, ne sachant pas dans quelle mesure et selon quelles modalités celle-ci doit ou non être pérennisée.

Une clarification politique du rôle que le SMV doit jouer au cours des prochaines années est ainsi éminemment souhaitable. À ce titre, le rapporteur spécial regrette que le sujet n'ait pas été abordé par la loi de programmation militaire de 2023, cette dernière ne mentionnant le SMV qu'au détour d'un paragraphe du rapport annexé².

II. UN DISPOSITIF COÛTEUX MAIS EFFICACE

Le SMV est un dispositif d'insertion sociale qui cible un public particulièrement défavorisé et propose un programme très intensif en milieu militaire afin de réinsérer ses bénéficiaires dans le marché du travail.

Son mode de fonctionnement en internat militaire, avec un niveau d'encadrement élevé entraîne un coût de fonctionnement par bénéficiaire important.

Cependant, grâce à cette concentration des moyens, le SMV atteint de très bons résultats pour un public difficile, qui méritent d'être soulignés et qui sont reconnus, tant par la Cour des comptes³ que par les études économiques et sociologiques sur le SMV commandées par le ministère des armées.

¹ Déclaration de M. Emmanuel Macron, président de la République, sur le projet du Gouvernement en réponse à l'urgence sécuritaire, sociale et sanitaire de la ville de Marseille, à Marseille le 2 septembre 2021.

² « Au-delà, les armées contribueront davantage à la cohésion et à la résilience de la Nation en s'appuyant sur un lien Nation-armée renoué et plus visible (service militaire adapté, service militaire volontaire, modification de la doctrine d'emploi des réserves et augmentation de ces dernières, organisation du tissu industriel, lien avec les collectivités territoriales et les établissements scolaires, participation accrue aux cérémonies patriotiques, encouragement de l'organisation d'actions mémorielles, etc.). Une attention particulière sera prêtée, notamment par les dispositifs « classe de défense », « service militaire volontaire » et « service militaire adapté », au renforcement du lien entre la jeunesse et les armées, qui constitue un enjeu essentiel pour la cohésion nationale. », rapport annexé à la loi n° 2023-703 du 1er août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense.

³ Observations définitives de la Cour des comptes S2018-0917.

A. LE RECRUTEMENT DES VOLONTAIRES : UN PROCESSUS PERMETTANT DE SÉLECTIONNER DES BÉNÉFICIAIRES RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS D'INSERTION

Les modes de recrutement des volontaires sont variés, mais pâtissent globalement du manque de visibilité du SMV, rendant les objectifs de recrutement difficiles à tenir.

Le processus de recrutement en lui-même est relativement long et laisse une forte marge d'appréciation au recruteur du SMV.

1. Un recrutement de jeunes adultes aux origines variées

Les jeunes visés par le dispositif peuvent entrer en contact avec un centre de multiples façons : publicité, orientation par un organisme, bouche à oreille, etc...

La part respective des différents prescripteurs varie significativement d'un centre SMV à l'autre mais, au niveau national, les volontaires ont déclaré en 2022 avoir connu le SMV grâce :

- aux missions locales : 25,2 % ;
- à leur entourage (famille, anciens du SMV) : 21,6 % ;
- à une action de communication (Internet, salons, etc.) : 12,3 % ;
- à la journée défense et citoyenneté : 11 % ;
- aux centre d'information et de recrutement des forces armées : 6,1 % ;
- à Pôle emploi : 6,3 % ;
- aux associations, collectivités : 0,4 %.

Les candidatures spontanées représentent un peu plus de 13 % des candidatures.

Malgré des efforts importants de communication de la part des agents du SMV, le dispositif reste peu connu et il a du mal à recruter plus de 1 000 volontaires par an.

De plus, le SMV s'intègre dans le dispositif du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) lancé en mars 2022, dont il est une des modalités de réalisation. Un renforcement des recrutements grâce au CEJ est espéré par l'état-major du SMV.

2. Un processus de recrutement sérieux

Le recrutement des volontaires du SMV est échelonné dans le temps : **les centres et régiments recrutent trois ou quatre cohortes de volontaires par an**, ce qui permet de lisser les besoins d'encadrement et de logement dans le temps.

Après que le jeune a été orienté vers ou a décidé de s'inscrire au SMV, il doit réaliser un acte de candidature.

Les jeunes qui réunissent les prérequis pour devenir volontaire sont ensuite convoqués pour une demi-journée de sélection comprenant :

- une phase administrative, étant précisé que les critères administratifs d'accès au SMV sont volontairement souples : il faut être de nationalité française, âgé de 18 à 25 ans, avoir accompli sa journée défense et citoyenneté et ne pas être privé de ses droits civiques ;

- une évaluation de leur niveau scolaire, prévoyant notamment un test d'illettrisme ;

- un entretien de motivation et d'orientation, réalisé par une commission réunissant à la fois l'encadrement militaire, des spécialistes de la formation professionnelle ainsi que les psychologues associés au SMV et, au besoin, les assistantes de service social ;

- une visite d'aptitude médicale.

Les services du SMV demandent également une enquête à la direction du renseignement et de la sécurité de la défense (DRSD) au titre du contrôle élémentaire pour le recrutement.

Les dossiers sont examinés par les services du SMV, qui décident des incorporations. Les candidats non retenus peuvent être orientés vers d'autres dispositifs.

Le temps de traitement des dossiers de candidature est d'environ deux mois.

3. Un recrutement visant des jeunes en situation de précarité sociale

Les volontaires du SMV sont recrutés parmi des personnes très vulnérables :

- 60 % de non diplômés ;

- 20 % d'illettrés (dont 3 à 4 % d'illettrisme lourd) ;

- 5 % de jeunes ayant des antécédents judiciaires ;

- 20 % de jeunes issus d'une zone géographique prioritaire.

De manière générale les dossiers des personnes les plus précaires et les moins diplômées sont privilégiés. Une étude DESTINIE, menée en 2019, constatait que son groupe témoins, composé de candidats au SMV non incorporés différait de son groupe test, composé de jeunes incorporés par le SMV : *« Ceux-ci sont plus diplômés, un peu plus âgés, ont plus souvent le permis B et ont un taux d'emploi supérieur de plus de 10 points à celui des jeunes incorporés ce qui confirme que l'absence d'emploi, le niveau de diplôme et l'âge ont été des critères de sélection des candidats. »*¹.

Ce profil est stable dans le temps : une seconde étude publiée par les mêmes chercheurs en 2022 avait conclu que *« D'une cohorte à une autre, les jeunes changent, mais leurs caractéristiques se reproduisent à l'identique. »*².

Les différents responsables du SMV auditionnés insistent unanimement sur l'importance du processus de recrutement pour la réussite du SMV : il s'agit de trouver le bon équilibre au sein d'un public fragile et influençable permettant d'obtenir un amalgame qui pourra être transformé par la formation proposée par le SMV.

Au regard du profil moyen du volontaire stagiaire et des résultats d'intégration des jeunes par le SMV, **le recrutement du SMV accompli, au moins sur le plan qualitatif, l'objectif qu'il s'est fixé.**

B. UNE FORMATION DES VOLONTAIRES COMPLÈTE, DANS UN CADRE MILITAIRE ET AYANT POUR BUT UNE EMPLOYABILITÉ IMMÉDIATE

Sauf mention contraire, le terme volontaire et les développements ci-dessous concernent exclusivement les volontaires stagiaires, et ne s'appliquent pas aux volontaires experts.

Les volontaires suivent une formation militaire puis professionnelle très encadrée visant à les intégrer au marché de l'emploi.

Cette dernière se décompose ainsi :

- une formation militaire initiale de 5 semaines ;
- une formation militaire complémentaire de 4 mois ;
- une formation professionnelle, dont la durée moyenne est de 3 mois.

¹ Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty. *Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation.* 2019. hal-02333857, p. 11.

² Denis Anne, Yannick L'Horty, *Formation emploi 2022/4 (n° 160), pages 7 à 29, Anatomie d'un programme de formation intensif : le service militaire volontaire.*

1. Une formation militaire avant tout

La militarité de la formation constitue le cœur de la méthode du SMV et son aspect distinctif par rapport à d'autres dispositifs visant la jeunesse. Cette dernière s'exprime de plusieurs façons.

À leur arrivée au SMV, les volontaires reçoivent un paquetage complet comprenant treillis et uniforme de service courant, ainsi que des tenues de sport et autres objets courant (hygiène, etc...).

Ils sont alors soumis pendant 5 semaines à une formation militaire initiale. Elle comporte 1 semaine d'intégration à la vie militaire suivie de 4 semaines de formation militaire similaire à celle suivie par les militaires du rang, avec cependant une exception majeure : ils ne suivent pas d'entraînement au maniement des armes et au combat. Cette formation militaire est caractérisée par un rythme de vie très encadré des volontaires, avec beaucoup d'activités collectives et d'activités physiques.

Cette formation militaire initiale a pour objectif de cadrer le rythme de vie des volontaires ainsi que de leur inculquer des valeurs, notamment de discipline, de respect de l'autorité et de goût de l'effort, qui doivent servir de base pour le bon déroulement des formations de la suite du SMV et faciliter l'intégration des volontaires dans le marché du travail.

La formation militaire initiale se conclut par un bivouac et une cérémonie de remise des calots.

Durant toute la durée du SMV, les volontaires vivent en semaine dans une base militaire. Ils peuvent faire le choix de rester également le week-end. Le SMV organise une surveillance des volontaires permanente (24 heures sur 24, 7 jours sur 7).

Si plus d'autonomie est consentie aux volontaires lors de la phase de formation professionnelle, qui a lieu en-dehors des unités militaires, ils continuent de vivre sur un terrain militaire et d'être encadrés par des personnels militaires jusqu'à la fin du SMV.

Enfin, le volontaire a le statut de militaire volontaire sous contrat.

2. Une formation militaire complémentaire visant à lever les principaux freins à l'emploi des volontaires stagiaires

La deuxième phase du SMV est la **formation militaire complémentaire de 4 mois, qui a pour objectif de remédier aux principaux freins à l'emploi que peuvent rencontrer les volontaires.** Cette formation se déroule au sein des unités.

Lors de cette phase, les volontaires vont bénéficier **d'une remise à niveau scolaire et de plusieurs formations.**

La **remise à niveau scolaire** est effectuée par des professeurs des écoles détachés par l'éducation nationale. À titre d'exemple le Centre d'Ambérieu-en-Bugey emploie deux professeurs. La remise à niveau vise notamment les maths et le français (pour rappel, 20 % d'illettrisme parmi les volontaires recrutés). Les volontaires suivent également un programme de lutte contre l'illectronisme.

En plus de ces cours, les volontaires suivent des formations :

- de « **sauveteur secouriste du travail** » (SST), sanctionnée par l'obtention d'un certificat de sauveteur secouriste du travail ;

- d'**instruction élémentaire à la conduite (IEC)** en vue de l'obtention du brevet militaire de conduite.

Ils bénéficient également lors de cette période d'une semaine de présentation des métiers existant au sein d'entreprises ou d'organismes de formation partenaires du SMV et d'une initiation aux techniques de recherche d'emploi.

Les volontaires suivent également une formation civique lors de la période : cours d'éducation à la citoyenneté et au civisme, visites d'institutions de la République, réalisation de missions citoyennes et participation aux cérémonies patriotiques.

Ces cours et formation sont réalisés en habits militaires.

Enfin, **les volontaires sans diplôme sont obligatoirement présentés au certificat de formation générale** et la formation complémentaire est sanctionnée par l'obtention de l'attestation de formation complémentaire.

3. Une formation professionnelle courte et visant des métiers en tension dans le bassin d'emploi du SMV

Troisième et dernière phase du SMV, la formation professionnelle a lieu en dehors des unités et sa durée varie d'un volontaire à l'autre, dans la limite de 400 heures de formation. Sa durée moyenne est de 12 semaines.

Les formations sont réalisées par des organismes extérieurs. Les formations proposées varient d'un centre de SMV à l'autre, en fonction de l'offre de formation et des besoins exprimés par les entreprises du bassin d'emploi concerné.

L'orientation des volontaires a lieu au cours du processus de recrutement, sachant que des réorientations individuelles en cours de formation sont possibles à la demande des volontaires selon les disponibilités du centre.

Filières proposées par le SMV aux volontaires stagiaires

Aéronautique	Employé Libre-Service
Agent câbleur Fibre Optique	Employé polyvalent d'hôtellerie
Agent de prévention et de sécurité	Espaces verts
Agent d'entretien du bâtiment	Fleuriste
Agent d'entretien et propreté	Hôtellerie/Restauration
Agent magasinier	Hydrotechnicien
Agent polyvalent de restauration	Installateur de réseaux de télécommunication
Agent polyvalent restauration	Logistique Préparateurs de commande
Agent prévention et de sécurité	Maçon voirie réseaux divers
Agent privé de sécurité	Menuisier agencement nautique
Agent-bagagiste	Menuisier aluminium
Ajusteur monteur structure aéronautique	Mobilité
Animation Loisir sport	Opérateur en chaudronnerie
Assembleur monteur de système mécanisé	Opérateur service rapide
Assistant de vie aux familles	Ouvrier du paysage
Boucher	Ouvrier espaces verts
Boulangier	Ouvrier forestier
BTP	Ouvrier polyvalent agricole
Câbleur - Fibreur	Ouvrier viticole
CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité)	Pizzaiolo snacking
Cariste	Plombier
Chaudronnier	Préparateur de commandes
Coffreur Bancheur	Préparation à l'emploi conducteur machine agroalimentaire
Commis de cuisine	Réceptionniste
Conducteur de marchandise sur porteur	Sécurité
Conducteur de scie automatisée	Serveur en restauration
Conducteur porteur	Serveurs
Conducteur routier transport de marchandises sur porteur	SNCF Sécurité
Couvreur zingueur	Soudeur
Couvreurs	Transport chauffeur livreur
Disneyland-Paris	Vendeur conseil en magasin
Électriciens	Vendeurs spécialisés
Employé d'étage	

À la suite de cette formation professionnelle, les volontaires stagiaires qui n'ont pas encore d'offre d'emploi ou de poursuite de formation bénéficient d'une semaine d'accompagnement pour trouver une telle offre avec possibilité de *job-dating*.

Il existe une commission d'insertion professionnelle dans chaque centre SMV qui traite des difficultés d'insertion. Elle est composée des encadrants, d'un psychologue, d'une assistante sociale et des enseignants du

centre. Elle arrête un plan d'action pour l'insertion des volontaires en difficulté d'insertion ou sans projet professionnel. Elle peut proposer des offres d'emplois, du coaching et dans certains cas rediriger le volontaire vers une mission locale ou pôle emploi.

Après la fin du SMV, les anciens volontaires bénéficient encore d'un suivi et d'un accompagnement pendant 6 mois avant leur radiation des contrôles.

Il n'y a pas de suivi des volontaires au-delà de 6 mois après la fin de leur contrat.

4. La formation des volontaires experts

Les volontaires experts sont une autre catégorie de bénéficiaires et participants du SMV¹. **Il s'agit de volontaires plus qualifiés qui aident à l'encadrement des volontaires stagiaires.** Ils s'engagent dans le cadre d'un contrat d'un an renouvelable.

L'objectif de recrutement 2023 est fixé à 200 volontaires experts. Cet objectif de recrutement est distinct de celui des volontaires stagiaires (1 300 en 2023) et il s'y additionne.

Il y a trois types de volontaires experts :

- les volontaires experts soutien, qui participent au fonctionnement courant des régiments et centres (comptabilité, ressources humaines et secrétariat) ;

- les volontaires experts encadrement, qui aident à encadrer les volontaires stagiaires ;

- les volontaires experts moniteur instruction élémentaire de conduite, qui aident les volontaires stagiaires à préparer le brevet militaire de conduite.

Les sections de volontaires experts sont distinctes des sections de volontaires stagiaires. La formation qui leur est dispensée est spécifique et sa militarité est plus marquée.

La formation des volontaires experts se divise en quatre étapes :

- une formation militaire initiale de 5 semaines ;

- une formation militaire élémentaire, qui forme à l'encadrement, de 4 semaines ;

- un stage d'aguerrissement à l'exercice de l'autorité et de renforcement de la cohésion, d'une durée d'une semaine ;

¹ Ces derniers commencent par recevoir une formation puis participent au fonctionnement du SMV en encadrant des volontaires stagiaires ou en assurant des fonctions support.

- une formation d'adaptation au poste, durant de 3 à 10 semaines selon le type de volontaire expert.

Une expérimentation consistant à former des volontaires experts dans un centre de formation initiale de militaires du rang de l'armée de Terre a été mise en place. Le rapporteur spécial salue cette initiative au regard de la proportion importante de volontaires experts rejoignant les armées ou la gendarmerie à la fin de leur contrat¹, et espère que les résultats de cette expérimentation seront intégrés à la documentation budgétaire.

Les volontaires experts disposent de la possibilité de valoriser leurs compétences au travers d'un parcours de valorisation des acquis de l'expérience en partenariat avec Défense mobilité.

Le taux d'insertion des volontaires experts en fin de contrat était de 79 % en 2022.

5. La rémunération des volontaires stagiaires et experts

Étant à la fois militaire volontaire sous contrat et stagiaire de la formation professionnelle, les volontaires stagiaires cumulent les deux rémunérations. Cependant, la rémunération qu'ils perçoivent en tant que stagiaire de la formation professionnelle dépendant des régions, **la rémunération totale des volontaires varie d'un centre à l'autre.**

Tous les volontaires stagiaires bénéficient d'une solde de 324 euros nets (358 euros bruts) par mois. Les volontaires experts bénéficient eux d'une solde de 615 euros nets (769 euros bruts) par mois².

Les rémunérations perçues par les volontaires stagiaires au titre des allocations versées par les conseils régionaux sont récapitulées dans le tableau ci-après.

¹ 35 % en 2022.

² Solde versée en 2023. Cette dernière est susceptible d'être revalorisée face à l'inflation.

Allocations consenties par les conseils régionaux

Grand Est	Bretagne	Auvergne-Rhône-Alpes	Nouvelle-Aquitaine	Île-de-France	Provence-Alpes-Côte d'Azur
De 340€ à 650€ par mois uniquement pendant la formation professionnelle (FP)	De 390€ à 930€ par mois uniquement pendant la FP	500€ par mois, sur toute la durée du contrat	De 300€ à 600€ par mois pendant la FP si celle-ci n'est pas financée par la région	De 208 à 712€ par mois uniquement pendant la FP, soit par la Région (RSFP) soit par Pôle emploi (RFPE)	Complément à la solde militaire pour atteindre 500€ par mois sur toute la durée du contrat

Source : direction du service national, en réponse au questionnaire du rapporteur spécial

La rémunération globale des volontaires stagiaires varie donc significativement en fonction de la période de formation et de la région considérée :

Rémunération mensuelle totale des volontaires stagiaires selon la région et la période de formation

	Durant la formation militaire initiale et la formation militaire complémentaire	Durant la formation professionnelle
Grand Est	324 €	664 € à 974 €
Bretagne	324 €	714 € à 1 254 €
Auvergne-Rhône-Alpes	824 €	824 €
Nouvelle-Aquitaine	324 €	532 € à 924 €
Île-de-France	324 €	554 € à 1 036 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	500 €	500 €

Source : commission des finances du Sénat, selon les données fournies par la DSNJ

Une harmonisation des conditions de traitement des volontaires stagiaires paraît souhaitable au regard du caractère national du SMV.

C. UN DISPOSITIF MOBILISANT DES MOYENS IMPORTANTS POUR UN NOMBRE RELATIVEMENT FAIBLE DE BÉNÉFICIAIRES...

Le fonctionnement du SMV nécessite la mobilisation de moyens conséquents au regard du nombre de volontaires, ce qui s'explique par le mode de fonctionnement du SMV : en plus d'être formés, les volontaires sont nourris, logés, blanchis et strictement encadrés pour la durée de leur contrat.

Le SMV est ainsi un dispositif qui a un coût budgétaire conséquent et qui nécessite de moyens aisément mobilisables pour la mise en place où l'extension d'un centre.

Des études menées sur le SMV suggèrent cependant que la dépense réalisée dans le cadre du SMV est efficace, tant au regard des objectifs directement poursuivis par le dispositif qu'au regard d'une vision plus large de ce que coûteraient les bénéficiaires du SMV à la société s'ils n'étaient pas passés par le SMV.

1. Le coût budgétaire du SMV

Le SMV a coûté 53 millions d'euros en 2022, dont 44 millions d'euros de crédits « nationaux ». Cela représente un coût d'environ 38 000 euros par volontaire.

a) Un coût de 53 millions d'euros en 2022

Le coût du SMV ne ressort pas clairement des documents budgétaires publiés annuellement, ses sources de financements étant éclatées entre plusieurs sources. Le SMV est ainsi financé par :

- les crédits de la mission « Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation », mission dans laquelle le SMV apparaît nommément en tant que politique publique ;

- les crédits de la mission « Défense », qui représentent la plus importante contribution au SMV ;

- un financement par des fonds de concours abondés par les régions Grand Est et Nouvelle-Aquitaine ;

- un financement direct par les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Île-de-France ;

- la participation du fond social européen (FSE), qui se surajoute aux financements précédents.

Au total, le SMV a coûté 53 millions d'euros en 2022, dont 36 millions d'euros de dépenses de titre 2 (dépenses de personnel correspondant aux salaires des personnels du SMV, aux soldes des

volontaires et aux pensions)¹. 3,5 millions d’euros proviennent de financements régionaux : 2 millions d’euros en financement direct et 1,5 millions provenant de fonds de concours abondés par des régions. Cependant, ce coût ne comprend pas les dépenses liées au soutien infrastructure et santé, qui ne sont pas connues et qui sont comprises dans le budget des armées. La demande de travaux immobiliers hors Brest était estimée à 21 millions d’euros en 2023.

Une précision importante doit être apportée : sur les 13,5 millions d’euros hors titre 2 et hors financements régionaux engagés, **9,3 millions d’euros avaient vocation à être et ont depuis été couverts par les crédits du FSE**, dont le versement n’a eu lieu qu’en fin d’année 2022.

Tableau récapitulatif du coût du SMV en 2022 (exécution en CP)

(en millions d’euros)

Budget général	
T2 (hors cas pensions)	36
Crédits métier/UO SMV/Programme 169	4,76
Soutien courant (AGSC)	4,89
SCA (alimentation/habillement)	4,06
Total	49,71
Ressources extra budgétaires	
Fonds de concours	
Grand Est	1,47
Nouvelle-Aquitaine	0,48
Total FDC	1,47
Financement direct des régions (estimation)	
Auvergne-Rhône-Alpes	0,67
Nouvelle-Aquitaine	0,35
Bretagne	0,39
Île-de-France	0,66
Total financement direct des régions	2,07

Source : direction du service national et de la jeunesse, en réponse au questionnaire du rapporteur spécial

Ce coût, rapporté au nombre de bénéficiaire, est important. Il apparait cependant difficilement compressible, au regard de la nature des dépenses et des recettes qui s’attachent au SMV.

Les crédits du FSE répondent à la règle de l’additionnalité et ne seraient pas versés s’il apparaissait qu’ils étaient nécessaires au fonctionnement de base du dispositif. Ils ne peuvent donc être dépensés que sur des postes non-essentiels, et servent donc à couvrir ces derniers. Une compression de ces dépenses non-essentiels dans un but d’économies serait absurde puisqu’elles ne sont pas couvertes par des crédits budgétaires et

¹ Le coût de T2 hors pension s’élève à 20 millions d’euros, ce qui donnerait un coût total du dispositif de 37 millions d’euros.

n'entraînerait qu'une dégradation des conditions de vie des stagiaires sans qu'aucune économie budgétaire ne puisse en découler.

Les crédits régionaux servent à financer les formations professionnelles et les compléments de rémunération des volontaires stagiaires.

Sur les crédits restant, soit un peu plus de 40 millions d'euros, 36 millions relèvent du titre 2, et sont donc incompressibles à effectifs constant. Par ailleurs ces 36 millions d'euros servent également à payer la solde des volontaires stagiaires et experts.

Les crédits budgétaires couvrant le fonctionnement courant du SMV ne représentent donc qu'un peu plus de 4 millions d'euros, ce qui s'explique notamment par une mobilisation forte de moyens préexistants.

b) Un coût en augmentation du fait de l'intégration de financements européens

Le SMV est un dispositif dont le coût a significativement augmenté depuis 2020, passant de 43 millions d'euros à 53 millions d'euros.

Tableau récapitulatif de l'exécution 2020, 2021 et 2022 du SMV

(en millions d'euros)

Budget général (en CP)	2022	2021	2020
T2 (hors cas pension)	36	36	36
Crédits métier/UO SMV/Programme 169	4,76	3	2.8
Soutien courant (AGSC)	4,89	2.8	0
SCA (alimentation/habillement)	4,06	2.87	0
<i>Sous-total</i>	<i>49,71</i>	<i>44.67</i>	<i>38.8</i>
Ressources extra budgétaires			
Fonds de concours			
Grand Est	0.99	2	2
Nouvelle-Aquitaine	0,48	0.8	0.8
<i>Sous-total</i>	<i>1,47</i>	<i>2.8</i>	<i>2.8</i>
Financement direct des régions (estimation)			
Auvergne-Rhône-Alpes	0,67	0.54	0.48
Nouvelle-Aquitaine	0,35	0.45	0.45
Bretagne	0,39	0.42	0.26
Île-de-France	0,66	0.98	0.17
<i>Sous-total</i>	<i>2,07</i>	<i>2.39</i>	<i>1.36</i>
TOTAL GENERAL	53.25	49.86	42.96

Source : direction du service national et de la jeunesse

Cette augmentation correspond cependant à l'apparition et à la montée en puissance des financements européens sur la même période :

**Crédits consommés de l'opération budgétaire « FSE »
de l'opération stratégique SMV**

(en crédits de paiement, en millions d'euros)

	2020	2021	2022
Crédits consommés de l'OB FSE	N/A ¹	5,17	9,28

Source : commission des finances du Sénat, d'après les rapports annuels de performance 2020, 2021 et 2022

Aussi, une fois cette hausse neutralisée, les crédits du SMV évoluent de 42,96 millions d'euros en 2020 à 43,97 millions d'euros en 2022 (+ 2,3 %). Sur la même période, le nombre de volontaires a varié entre 933 et 1229², avec un objectif de 1205 recrutements en 2022³.

Le fonds de concours dédié aux subventions européennes (FSE) devrait bénéficier d'un montant de 15 millions d'euros en 2024.

c) Un coût par volontaire élevé

Le coût du dispositif en 2022, rapporté au nombre de volontaires total⁴ s'élève ainsi à **37 860 euros par bénéficiaire au regard de l'effectif théorique et 44 170 euros par bénéficiaire au regard de l'effectif effectivement recruté en 2022⁵**.

Pour les seuls crédits « nationaux » (hors crédits européens), le coût par bénéficiaire en 2022 est de 31 430 euros par bénéficiaire au regard de l'effectif théorique et de 36 700 euros par bénéficiaire au regard de l'effectif réel⁶.

Cela représente un coût très important qui s'explique par plusieurs facteurs : formation de plusieurs mois en régime d'internat, taux d'encadrement très importants, fourniture par le SMV d'effets militaires, etc...

¹ L'OB FSE n'existe pas en 2020.

² 933 volontaires stagiaires recrutés en 2020, 1 229 en 2021 et 997 en 2022.

³ Seuls 997 volontaires stagiaires ont été recrutés en 2022.

⁴ 997 volontaires stagiaires recrutés pour une cible de 1205 recrutements et 199 volontaires experts.

⁵ Les effectifs correspondent aux volontaires stagiaires et experts.

⁶ Idem.

Ces mêmes facteurs ont pour conséquence que ces dépenses soient difficilement compressibles. À titre de comparaison, le service militaire adapté¹, qui accueille 6 000 jeunes par an, coûte 36 000 euros par jeune.

La principale source d'« économies » envisageable semble être une réduction du coût par bénéficiaire grâce à des économies d'échelle qui pourraient être permise par une mise en commun de services supports si de nouvelles antennes devaient être ouvertes. Cependant, comme l'indique l'exemple du SMA, la diminution du coût par participant resterait très limitée et ne se ferait qu'au prix d'une augmentation globale de la dépense du SMV.

Il est regrettable que les objectifs de recrutement ne soient pas atteints.

2. Les moyens matériels du SMV : une mise à contribution forte de l'existant qui atteint ses limites

L'ouverture des régiments et centres de SMV s'est jusqu'à présent basé sur des infrastructures militaires déjà existantes. À titre d'exemple, le Centre SMV d'Ambérieu-en-Bugey a été ouvert sur cette base de l'armée de l'air et y occupe deux bâtiments. De la même manière, l'antenne de Marseille a pu être ouverte aussi rapidement grâce à la mobilisation de bâtiments appartenant à l'armée à Marseille.

Cependant, **cette méthode**, qui a la qualité de limiter très significativement les coûts et délais d'ouverture des centres de SMV, **atteint ses limites avec les annonces de montée en charge du dispositif que représentent les cibles de 1 300 et 1 500 volontaires stagiaires par an.**

À titre d'exemple, le centre d'Ambérieu-en-Bugey et son antenne marseillaise ont dû lancer des travaux immobiliers, respectivement pour permettre d'accueillir un nombre plus important de volontaires et pour ne pas obérer les capacités opérationnelle des armées.

En plus des besoins immobiliers, comme cela a déjà été indiqué, le SMV fait face à un certain nombre de dépenses inévitables (remise d'effets militaires aux volontaires, nourriture, etc...)

Certaines dépenses sont mécaniques et directement proportionnelles au nombre de volontaires accueillis dans l'année. Elles ont donc vocation à augmenter si le nombre de volontaires devait lui-même croître.

¹ Le service militaire adapté est un dispositif équivalent au SMV existant en outre-mer. Le SMV a été conçu comme la transposition du SMA en métropole.

3. Les moyens humains du SMV : la mobilisation de militaires expérimentés soutenus par quelques civils et les volontaires experts

Le SMV mobilise 357 militaires et 10 civils, auxquels doivent être ajouté les volontaires experts formés¹. Il s'agit cependant d'un objectif théorique et les effectifs réels sont en-deçà.

Cette sous-occupation des effectifs n'est pas une difficulté spécifique au SMV : les armées, de manière générale, souffrent de difficultés pour recruter et fidéliser des militaires. En conséquence, certains postes ne peuvent pas être pourvus.

Si la situation n'est pas spécifique au SMV, celui-ci en souffre de manière plus importante que la moyenne car il s'agit d'un dispositif sans utilité opérationnelle et est logiquement considéré comme non prioritaire dans l'affectation des effectifs, et, hors personnels civils, il n'y a pas de recrutement spécifique d'encadrants SMV de la part des armées. De plus, le SMV disposant d'effectifs au global très modestes, les absences se font rapidement ressentir.

À titre d'exemple, le SMV d'Ambérieu-en-Bugey disposait de 80 % de son effectif théorique fin 2022 et devrait disposer de 90 % de son effectif théorique fin 2023.

Les encadrants du SMV en contact direct avec les volontaires sont tous des militaires sélectionnés sur la base d'une expérience opérationnelle riche, avant de suivre un parcours de formation spécifique.

Ce parcours de formation prévoit une présentation de l'unité d'accueil. En outre un marché public de formation notifié en 2020 propose des modules adaptés, délivrés au profit des encadrants, axés sur les techniques de recrutement, de préparation et d'accompagnement d'un public de jeunes adultes en difficulté d'apprentissage, peu ou pas diplômé et éloigné de l'emploi.

Le personnel mobilisé par le SMV correspond donc plutôt à des militaires expérimentés revenant d'opération et en fin de carrière. Le SMV peut représenter pour eux une forme de transition vers le civil grâce à son intégration dans le tissu économique local.

La question d'un plus grand recours aux personnels civils pour les postes de soutien mérite d'être posée dans la mesure où ces derniers sont plus faciles à recruter et à retenir à moyen terme. **Cependant, la militarité du dispositif représentant le cœur de sa spécificité, un recours à des personnels civils pour les postes d'encadrement en contact avec les volontaires doit être écarté car il dénaturerait le dispositif.**

¹ L'objectif de recrutement est de 200 volontaires experts en 2023.

Enfin les volontaires experts sont dans une situation hybride : s'ils sont bénéficiaires du dispositif le temps de leur formation, ils participent à son fonctionnement une fois formé et sur le reste de la durée de leur contrat.

4. Des crédits européens importants mais aux conditions d'engagement strictes

Depuis 2021, le SMV bénéficie d'un financement européen grâce au FSE. Ce financement a deux caractéristiques : premièrement, il est massif au regard du coût budgétaire du SMV. Deuxièmement, il obéit à des principes auxquels son versement est conditionné et dont le respect est strictement contrôlé.

S'agissant des montants, comme indiqué précédemment, ils se sont élevés en exécution (CP) à 5,17 millions d'euros en 2021 et 9,28 millions d'euros en 2022.

L'exécution ne correspond pas nécessairement aux rattachements du fonds de Concours au bénéfice du SMV qui se sont eux élevés à 6,9 millions d'euros en 2021 et 17,32 millions d'euros en 2022. Ce fonds de concours devrait s'élever à 27,5 millions d'euros en 2023.

La convention passée par le SMV avec le FSE sur la période 2022-2024 prévoit un financement évalué à 40 millions d'euros sur la période.

Ces crédits obéissent à deux principes : il s'agit de remboursements et ils doivent respecter la règle de l'additionnalité.

S'agissant de crédits remboursés, les crédits éligibles au FSE sont préfinancés par le programme 178 « Préparation et emploi des forces », qui relève de la mission « Défense », que le programme 169 « Reconnaissance et réparation en faveur du monde combattant, mémoire et liens avec la Nation », qui relève de la mission « Anciens Combattants », rembourse par facturation interne.

Le principe de l'additionnalité¹ a pour conséquence que les fonds européens ne peuvent pas être utilisés pour financer des dépenses qui seraient nécessaires au fonctionnement du SMV. Ils ne peuvent financer que des dépenses dont l'objet est d'améliorer la qualité du dispositif au-delà de ce qui est nécessaire à son strict fonctionnement.

À titre d'exemple, ces fonds ont pu être utilisés pour améliorer les repas proposés aux volontaires, engager un psychologue ou acquérir des simulateurs de conduite.

¹ Règlement (UE) n ° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n ° 1081/2006 du Conseil défini ainsi le principe d'additionnalité : « les fonds du FSE ne peuvent se substituer aux dépenses nationales d'un pays de l'Union ».

Le respect du principe d'additionnalité est très strictement contrôlé par les autorités européennes. Les services du SMV font ainsi état d'un surcoût RH pour la seule gestion des financements européens.

D. ... MAIS AUX RÉSULTATS AVÉRÉS

Le SMV dispose de bons résultats sur sa mission : intégrer des jeunes défavorisés dans le marché de l'emploi.

Ces résultats justifient le coût par participant élevé du dispositif qui serait, selon une étude commandée par le ministère des armées, rentable sur le long terme pour les finances de l'État.

1. Les résultats du SMV

Le SMV bénéficie d'un taux d'intégration très élevé, qu'il convient de saluer. Cependant cet indicateur unique recouvre des situations différentes et cache un autre élément important : le taux d'attrition des volontaires recrutés pour le SMV.

a) L'attrition des cohortes de volontaires

L'attrition des cohortes de volontaires est la conséquence de deux caractéristiques du SMV : un recrutement volontairement concentré sur un public difficile et une militarité marquée du dispositif.

Ainsi, certains jeunes recrutés n'arrivent pas à se faire à la discipline et l'intensité du SMV, ce qui a pour conséquence un départ anticipé du jeune sans intégration professionnelle.

Le taux d'attrition s'établissait à 18 % en 2022. Ce taux est légèrement supérieur à celui observé pour le SMA, qui varie entre 10 et 15 %.

De plus, les résultats de l'indicateur unique du SMV dans la documentation budgétaire, à savoir le taux d'intégration des volontaires stagiaires, sont indiqués hors attrition.

Ainsi, sur une cohorte de 100 jeunes, seuls 82 en moyenne arriveront à la fin du SMV. Le calcul du taux d'intégration exclura les 18 jeunes ayant quitté le SMV de manière anticipée et ne portera que sur les 82 jeunes étant arrivés au bout du dispositif.

Sur cette même cohorte, un taux d'intégration de 86 %¹, qui ne porte que sur 82 jeunes, indique que 71 jeunes² ont été intégrés.

¹ Taux constaté en 2022.

² Arrondi à l'unité supérieure.

Si le taux d'intégration devait être calculé sur la totalité de la cohorte (attrition incluse soit 100 jeunes), le taux d'intégration serait donc de 70,52 %¹.

b) Le taux d'intégration des cohortes de volontaires

Le taux d'intégration des volontaires stagiaires est l'indicateur unique du SMV dans la documentation budgétaire. Il est calculé hors attrition (voir ci-dessus) et exclu les volontaires experts, dont le taux d'intégration en 2022 était de 79 %².

Le taux d'intégration constaté en 2022 est de 86 %, pour un objectif fixé à 70 %. Ce taux est très élevé, et en augmentation. Il s'établissait à 70 % en 2020 et 82 % en 2021.

Outre l'exclusion du taux d'attrition, ce taux recouvre des situations différentes et se décompose ainsi :

- environ 50 % de CDI et de CDD de plus de 6 mois ;
- environ 40 % de CDD de moins de 6 mois ;
- environ 10 % de « sorties positives » (reprise de formation) ou d'alternance.

Par ailleurs, une minorité non négligeable (10 à 15 %) de volontaires stagiaires aurait refusé un CDI en 2022, notamment par préférence pour un CDD.

c) Un indicateur budgétaire à compléter

Le SMV n'a qu'un seul indicateur budgétaire : le taux d'intégration des volontaires stagiaires.

S'il n'y a pas lieu de remettre en cause sa pertinence, l'intégration des volontaires stagiaires étant le but du dispositif, **il est possible de regretter que celui-ci éclipse totalement le taux d'attrition des volontaires**, non négligeable et nécessaire à une information complète de la représentation nationale sur le dispositif.

Recommandation : Intégrer le taux d'attrition des volontaires à l'indicateur budgétaire « Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi ».

¹ Valeur non arrondie.

² Bien que ce taux soit également très élevé, il n'en reste pas moins inférieur à celui des volontaires stagiaires malgré le recrutement de profils plus qualifiés pour les volontaires experts.

Le rapporteur spécial serait également favorable à la **publication du taux d'insertion des volontaires experts dans la documentation budgétaire.**

2. Des résultats qualitatifs du SMV

Le SMV obtient ainsi de bons résultats d'intégration des volontaires stagiaires en valeur absolue. Des études menées à la demande du ministère des armées montrent que ces résultats sont également bons comparativement à d'autres dispositifs d'aide à la jeunesse et que le budget de l'État, considéré dans sa globalité, ressort gagnant sur le long terme de l'existence de ce dispositif.

a) La valeur ajoutée du SMV

Une étude DESTINIE, menée à la demande de l'état-major du SMV et rendue publique¹ est arrivée à la conclusion que le SMV a :

- **un effet positif sur les chances pour un jeune d'accéder à un emploi à l'issue de sa formation de 30 points de pourcentage d'emploi dans les 3 mois qui suivent la sortie du dispositif** et de 25 points un peu plus d'un an après l'entrée dans le programme ;

- **un effet positif sur la probabilité de posséder le permis de 55 points de pourcentage ;**

- un effet positif sur la probabilité de posséder un diplôme de 8 points de pourcentage ;

- renforcé de manière significative² l'adhésion des volontaires aux affirmations : « *il faut travailler davantage que ce qui est prévu dans son contrat afin d'aider son entreprise ou son organisation à réussir* » et « *les valeurs morales ne sont pas assez respectées dans la société* ».

À titre de comparaison, l'effet sur le taux d'emploi est plus de trois fois plus élevé que celui de la Garantie Jeune³ à un horizon de 1 an (impact positif de 7,1 points pour la garantie jeune).

b) Le coût social évité par l'action du SMV

Le ministère de la défense a commandé au cabinet Goodwill Management une étude portant sur la plus-value et la part de création de richesse du SMV. Rendue en juillet 2016, cette étude porte notamment sur le coût social évité par le programme du SMV.

¹ Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Hority. *Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation.* 2019.

² D'environ 20 points de pourcentage.

³ La garantie jeune a depuis été remplacée par le contrat d'engagement jeune, dont le SMV est une modalité.

En comparant le parcours de la première cohorte de 100 volontaires stagiaires au parcours d'une cohorte théorique de jeunes au profil similaire mais ne participant pas au SMV, le cabinet Goodwill a cherché à chiffrer le coût que les membres de chacune des cohortes représentent pour l'État au cours des 42 années suivant la fin du SMV¹. Ce coût est apprécié sur la base du coût des aides sociales, du coût de la délinquance et des recettes de TVA et de cotisations salariales et patronales résultant des jeunes des cohortes.

Si le chiffrage précis n'apparaît plus d'actualité au regard de l'inflation et des évolutions légales intervenues entre-temps, ces mêmes éléments ne semblent pas remettre en cause le sens général de l'étude menée : les jeunes qui passent par le SMV coûtent *in fine* moins cher à l'État que des jeunes au profil similaire qui ne serait pas passés par le SMV et ce malgré le coût initial du SMV.

c) Une efficacité permise par le modèle actuel du SMV de concentration des moyens sur une population bénéficiaire faible

Les bons résultats affichés par les conclusions des études susmentionnées, sur une population de volontaires particulièrement défavorisés, sont dus à plusieurs facteurs, dont la conjonction est permise par la forte concentration de moyens que permet le dispositif sur une population bénéficiaire faible :

- le SMV est un **programme de formation complet**, relativement long et très intensif ;

- la **militarité marquée** (régime d'internat, fort taux d'encadrement et discipline) du dispositif permet d'extraire les volontaires de leur contexte social pour permettre de supprimer des freins à l'emploi qui pourrait persister ;

- une **priorité forte est donnée à l'obtention du permis de conduire et à l'employabilité immédiate** (formations courtes sur des métiers peu qualifiés et en tension) ;

- le SMV est réalisé sur la base du **volontariat**.

S'il est difficile de déterminer quelle est la part respective de chacun de ces aspects dans les résultats du SMV, la remise en cause de l'un de ces facteurs risquerait de rendre le SMV inutile.

En d'autres termes, **le SMV est efficace, et donc pertinent, parce qu'il permet de concentrer des moyens importants sur une population qui en a besoin sur la base de partis pris (militarité et importance du permis) qui ont pu montrer leur pertinence.**

¹ La période de référence résultant de la différence entre l'âge moyen de participation au SMV - 20 ans - et l'âge légal de départ à la retraite - 62 ans en 2016.

III. LA NÉCESSITÉ D'UNE VISION POLITIQUE PLUS CLAIRE DES OBJECTIFS À ATTEINDRE PAR LE SMV ET LES MOYENS QU'IL CONVIENT D'Y CONSACRER

De manière surprenante, il n'existe pas de programmation pluriannuelle ou de document équivalent pour le SMV. L'adoption d'un tel document permettrait de mettre au clair les attentes du Gouvernement pour le dispositif et de sécuriser l'administration dans sa gestion.

Par ailleurs, ce document permettrait de dégager une doctrine d'extension du SMV pour respecter les annonces politiques de montée en charge du dispositif et constituerait une occasion de déterminer plus précisément le rôle qui peut être confié aux volontaires experts afin de permettre aux armées de valoriser partiellement leur contribution à une politique sociale.

A. LA NÉCESSITÉ DE ROMPRE AVEC LE MODÈLE DES ANNONCES PONCTUELLES, POUR ÉTABLIR UNE VÉRITABLE STRATÉGIE

Le modèle actuel de développement du SMV est celui d'une annonce politique derrière laquelle l'administration du SMV arrive à suivre avec plus ou moins de succès. L'ouverture de l'antenne de Marseille est la meilleure illustration de ce phénomène : une annonce politique dans un discours¹, suivie de la mobilisation en urgence de 2 bâtiments et de 10 militaires pour mettre en place une antenne du SMV. La situation de cette dernière n'est toujours pas stabilisée.

De la même manière, **il n'existe pas de stratégie définissant et encadrant la volonté de montée en charge du dispositif** et lui attribuant les moyens requis. Or, l'extension du SMV au-delà de 1200 volontaires stagiaires pose plusieurs problématiques.

Tout d'abord, le nombre actuel de volontaires correspond à la capacité de charge immédiate du dispositif. L'accueil d'un nombre plus important de volontaires nécessiterait soit l'ouverture ou l'agrandissement d'un centre ou d'un régiment SMV, soit l'ouverture ou l'agrandissement d'une des antennes du SMV.

En conséquence, cette extension ne pourra pas se faire à moyens constants, car le fonctionnement du SMV prévoit que les volontaires soient rémunérés et strictement encadrés. Outre l'agrandissement des capacités d'accueil, une augmentation du nombre de volontaires entraînera nécessairement d'inévitables dépenses de fonctionnement et de titre 2 qui, au

¹ Déclaration de M. Emmanuel Macron, président de la République, sur le projet du Gouvernement en réponse à l'urgence sécuritaire, sociale et sanitaire de la ville de Marseille, à Marseille le 2 septembre 2021.

regard des conditions d'engagement des crédits européens, devront être assumées par le budget général de l'État.

Ensuite, une éventuelle montée en charge du dispositif nécessiterait de poser la question du recrutement : **le SMV rencontre actuellement des difficultés à atteindre plus de 1000 recrutements annuels**. Il n'est donc pas évident d'atteindre 1500 volontaires annuels.

Ces problématiques appellent une réponse globale et cohérente de la part de l'autorité politique, à qui il revient de déterminer les objectifs du SMV, le calendrier s'y rattachant et enfin les moyens et modalités pour les atteindre. Ce type de définition globale se trouve habituellement dans une programmation pluriannuelle, or le SMV n'en dispose pas, ce qui explique en partie le flou qui règne autour de la méthode pour atteindre les objectifs de volontaires stagiaires.

Au-delà de ces problématiques, l'absence totale de programmation pluriannuelle en soi interroge. Le rapporteur spécial rappelle que la rénovation des sépultures fait elle-même l'objet d'une programmation pluriannuelle quand bien même les crédits engagés sur les 7 ans que représente cette programmation (40,4 millions d'euros programmés)¹ sont inférieurs au coût du SMV sur la seule année 2022.

L'établissement d'une stratégie pluriannuelle, quelle que soit sa dénomination, aurait pour conséquence de forcer l'autorité politique à définir ce qu'elle attend du SMV, a minima au regard du nombre de volontaires devant être accueilli et des moyens qu'il convient de mettre en œuvre pour le faire.

D'autres questions mériteraient également d'être abordées dans le cadre de cette réflexion, notamment : la couverture territoriale du dispositif et son accès à des recrues potentielles et des bassins d'emplois, son positionnement au sein des différents dispositifs de soutien de la jeunesse, l'opportunité de recourir à des personnels civils pour les fonctions supports et le rôle et la valorisation pour les armées des volontaires experts.

Recommandation : Établir et formaliser une stratégie pluriannuelle pour le SMV.
--

¹ Coût de la programmation pluriannuelle de restauration des lieux de mémoire sous responsabilité du ministère des armées (2019-2025), selon les informations fournies par le ministère des anciens combattants.

B. UN BESOIN DE RATIONALISATION DE CERTAINS ASPECTS DU DISPOSITIF

Plusieurs éléments du SMV mériteraient une définition ou une clarification : son financement est illisible pour la représentation nationale au moment de l'établissement du budget de l'État à cause de la pluralité de ses financements et l'absence de présentation du budget global ; la forme que doit prendre l'extension des capacités d'accueil du SMV ; la position du SMV au sein des politiques d'intégration de la jeunesse.

1. Un manque de lisibilité budgétaire regrettable

Le SMV est un dispositif qui dispose de sources de financement multiples, dont des financements européens et des financements régionaux. **Cette multiplicité des financements génère une opacité budgétaire**, puisqu'aucun des documents à la disposition de la représentation nationale ne récapitule clairement le coût total de son dispositif.

Les financements issus de la mission « Défense », qui correspondent aux dépenses de personnels, sont noyés dans ceux des armées (à l'exception des volontaires stagiaires eux-mêmes dont le « plafond d'emploi » apparaît explicitement). Pour la même raison, les coûts de travaux immobiliers réalisés pour le SMV ne sont pas connus.

Les financements issus de la mission « Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation » ne correspondent qu'aux dépenses « cœur de métier » (formation et publicité du dispositif) assumées par l'État. Le financement par les régions n'apparaît qu'indirectement dans la documentation afférente. Le rapporteur spécial salue cependant l'intégration de l'opération budgétaire « FSE » dans le suivi des crédits du SMV en exécution.

La situation actuelle n'est pas satisfaisante car s'il est possible d'approcher un coût approximatif du SMV en exécution, **il n'est pas possible d'obtenir une estimation, même proche, du coût du dispositif en partant des informations disponibles de la documentation budgétaire au moment de l'établissement du budget général de l'État.**

Le rapporteur spécial regrette cette situation et appelle de ses vœux une information synthétique sur le coût global du dispositif dans la documentation budgétaire afférente à la mission « Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation » à laquelle le SMV est rattaché.

Recommandation : Tenir une comptabilité synthétique du coût total du dispositif dans la documentation budgétaire.
--

2. Des centres et antennes devant être davantage stabilisés et un modèle d'extension des capacités d'accueil à mieux définir

Le SMV a besoin de stabiliser ses centres et régiments actuels avant toute ambition de hausse de la de la taille des cohortes. La situation de l'antenne de Marseille doit également faire l'objet d'une décision sur le modèle de pérennisation devant être retenu.

Une politique d'extension des capacités d'accueil du SMV, allant de pair avec la volonté d'accueillir plus de volontaires, doit être définie.

a) La nécessaire stabilisation des capacités d'accueil existantes

Deux problématiques se posent sur l'existant :

Premièrement, **les capacités d'accueil actuelles, basées sur des bâtiments préexistants, atteignent leurs limites.** Ainsi, des travaux ont pu être lancés pour augmenter les capacités d'accueil et développer des infrastructures plus adaptées pour le SMV. Le site d'Ambérieu-en-Bugey a lancé la construction de 2 nouveaux bâtiments, un pour l'hébergement des volontaires et un pour disposer de salles de cours.

Les coûts liés aux travaux d'infrastructure du SMV ne sont pas connus et ne sont pas intégrés dans le coût de 53 millions d'euros du dispositif. Ils sont estimés à 21 millions d'euros en 2023, hors Brest.

Le rapporteur spécial regrette que ces coûts ne soient pas connus et appelle à ce qu'ils puissent être identifiés, afin de permettre une meilleure appréciation du coût complet du dispositif.

Deuxièmement, l'état actuel de l'antenne de Marseille n'est pas satisfaisant. Cette antenne ne dispose que de 10 agents et 5 volontaires experts, ce qui est très peu au regard des obligations d'encadrement auxquelles le SMV est soumis (surveillance des volontaires 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7). Ces obligations entraînent des horaires très importants pour l'encadrement.

Si l'antenne doit s'inscrire dans la durée, un développement sur le modèle de l'antenne de Châlons-en-Champagne peut être envisagé. Cette antenne accueille en autonomie 150 jeunes par an avec 34 agents, ce qui permet un fonctionnement durable et reste un rapport volontaires stagiaires-agents bien inférieur à celui d'un régiment ou d'un centre SMV¹ grâce à la mutualisation des fonctions support avec le régiment SMV de rattachement.

¹ Par exemple, le centre d'Ambérieu accueille un peu plus de 100 volontaires stagiaires pour la totalité de leur formation et s'occupe d'une partie de la formation initiale et de la formation complémentaire des 100 volontaires de l'antenne de Marseille, le tout avec 46 agents et 13 volontaires experts.

b) Un modèle d'extension des capacités d'accueil à définir pour atteindre l'objectif affiché de 1500 volontaires annuels

La volonté politique de développement du dispositif, exprimée par le nombre de volontaires stagiaires en hausse, conduit à deux modèles de développement possibles : l'augmentation des capacités d'accueil actuelles dans les centres existants et/ou l'ouverture de nouveaux centres ou antennes du SMV.

Plusieurs raisons militent en faveur de la seconde solution, à savoir l'ouverture de nouveaux centres ou antennes :

- l'accueil d'un plus grand nombre de volontaires dans les centres actuels nécessiterait des travaux immobiliers, dont le coût n'est pas connu ;

- l'accessibilité géographique du dispositif bénéficierait grandement de l'ouverture d'un centre ou d'une antenne dans une zone non couverte ;

- l'ouverture d'une nouvelle antenne, en améliorant l'accessibilité géographique, permettrait d'atteindre un nombre de recrues potentielles plus important, ce qui faciliterait le recrutement de volontaires stagiaires et ouvrirait l'accès à de nouveaux bassins d'emplois pour intégrer ces volontaires. En effet, quand bien même les capacités d'accueil des centres et régiments actuels seraient augmentées, il n'est pas certain que le SMV puisse trouver suffisamment de volontaires pour les occuper au regard des difficultés de recrutement auxquelles il fait face.

S'agissant du choix entre, soit l'ouverture d'un centre ou régiment, soit l'ouverture d'une antenne, ce dernier choix présente l'avantage considérable de ne pas multiplier les services supports du SMV.

L'ouverture d'un centre ou d'une antenne du SMV nécessitera de prendre de nombreux éléments en compte : existence de recrues potentielles et d'un bassin d'emploi dans lequel les intégrer ; les conséquences de l'ouverture en termes d'accessibilité territoriale ; l'existence de ressources préexistantes, notamment immobilières, facilement mobilisables.

En tout état de cause, le SMV concernant désormais les armées de terre, de mer et de l'air, il faudra également déterminer quelle armée devra prendre en charge cette extension du SMV.

3. Résoudre les difficultés de recrutement

Si le recrutement du SMV fonctionne bien sur le plan qualitatif, celui-ci rencontre de fortes difficultés sur le plan quantitatif. **Ainsi, le SMV a du mal à recruter au-delà de 1000 volontaires stagiaires par an.**

Le SMV n'a réussi à dépasser le plafond des 1100 volontaires stagiaires qu'en 2018 et 2021. Seuls 997 volontaires stagiaires ont pu être recrutés en 2022. Par ailleurs **le nombre de recrutements depuis 2018 fluctue**

d'une année à l'autre entre 1000 et 1200 recrues sans qu'une tendance ne se dégage.

Ce défaut de recrutement est une difficulté structurelle de nature à rendre inopérant l'objectif de 1500 volontaires stagiaires par an et à remettre en cause les investissements réalisés pour permettre d'accueillir autant de volontaires.

Une stratégie de recrutement permettant d'atteindre les objectifs de volontaires stagiaires fixés devra être définie dans la stratégie pluriannuelle du SMV.

Cette dernière pourrait passer par un accès à de nouveaux bassins de recrues potentielles et par une meilleure information des organismes prescripteurs du SMV.

4. Mieux intégrer le SMV au sein des politiques de la jeunesse

Le SMV s'intègre au plan « 1 jeune, 1 solution » et s'ajoute à une très longue liste de dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes :

- contrat d'engagement jeune, dont le SMV est une modalité de réalisation ;
- le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ;
- les contrats initiative emploi (CIE) et les parcours emplois compétence (PEC) ;
- le travail alternatif payé à la journée (TAPAJ) ;
- le plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Au sein de ces dispositifs d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, le SMV comporte des spécificités distinctives. Il est ainsi particulièrement intensif, se démarque par sa militarité et l'importance qu'il attache au passage du permis B par les volontaires.

Cependant, du fait de sa relative confidentialité et du peu de volontaires annuels, le SMV passe généralement inaperçu au sein de ces dispositifs et n'est connu des missions locales et des services de pôle emploi concomitants des centres et régiments SMV qu'au prix d'efforts considérables et soutenus de la part de ces SMV locaux.

Les agents des SMV doivent réaliser un travail de communication très important à destination des agents des missions locales et de pôle emploi, qu'il faut donc renouveler à chaque rotation de personnel.

Le rapporteur spécial regrette l'absence de communication institutionnelle des organismes prescripteurs potentiels du SMV sur l'existence de ce dernier et sur le rôle qu'il peut jouer dans le cadre de la politique d'insertion professionnelle de la jeunesse.

Le SMV indique travailler à l'élaboration d'une convention avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) afin d'assurer sa visibilité. Le rapporteur spécial salue vivement cette initiative.

Recommandation : Mieux coordonner le SMV avec les autres dispositifs d'aide à la jeunesse et organiser une communication institutionnelle sur le SMV auprès des organismes prescripteurs.

C. MIEUX VALORISER LE RÔLE DES VOLONTAIRES EXPERTS

Les volontaires experts sont une catégorie singulière de participants au SMV, étant tour à tour bénéficiaires et personnels du SMV. Ces derniers ont par ailleurs tendance à passer au second plan dans le SMV et la littérature qui l'entoure, ce qui s'explique par le fait qu'ils ne représentent qu'un peu moins de 15 % des bénéficiaires du dispositif et par le fait qu'étant des profils plus intégrés et diplômés que les volontaires stagiaires, ils ne représentent pas le cœur de cible du dispositif.

Cependant les volontaires experts représentent le principal axe de valorisation par les armées du SMV, pour deux raisons.

D'un point de vue purement comptable, les volontaires experts participent au fonctionnement du SMV à un coût moins important qu'un agent militaire ou civil. Le SMV employant très majoritairement des agents militaires¹, la réalisation de tâches par les volontaires experts permet de libérer des militaires pour d'autres postes plus prioritaires pour les armées.

Ensuite, s'il est admis que les volontaires stagiaires, dont seuls 2 % intègrent les armées à la suite de leur SMV², ne représentent pas un public sur lequel il serait utile de déployer des efforts de fidélisation, **une proportion bien plus importante de volontaires experts - 35 % en 2022 - rejoint les corps en uniformes à la suite de leur engagement au sein du SMV.**

Le niveau des effectifs actuels des volontaires experts (cible de 200 recrutements en 2022) a pour conséquence directe que le recrutement de

¹ 357 postes prévus pour le SMV sur 367 sont militaires.

² Situation qui, de l'avis général des personnes auditionnées par le rapporteur spécial, ne relève pas d'un manque d'intérêt des volontaires stagiaires pour les armées mais plutôt d'une inadéquation de leur niveau au regard des exigences de recrutement des armées.

militaires parmi ces derniers aura un effet plus ou moins négligeable sur le niveau de recrutement des armées (la seule armée de terre recrute plus de 15 000 agents par an). Le rapporteur spécial estime pour autant que cela n'est pas une raison pour négliger cette source de recrutement et espère qu'un meilleur taux de fidélisation puisse être atteint. Il salue à ce titre l'expérimentation du régiment SMV de La Rochelle qui prévoit une formation de ses volontaires experts en centre de formation initiale des militaires du rang, afin de mieux préparer ceux qui envisagent de souscrire à un engagement au sein des armées.

Le rapporteur spécial plaide pour que la programmation pluriannuelle du SMV demandée précédemment prenne en compte à leur juste importance les volontaires experts, tant en tant que rouage utile du fonctionnement du SMV qu'en tant que recrue potentielle des armées. En particulier, le rapport coût-avantage pour les armées d'un recrutement plus important de volontaires experts et de déploiement d'efforts de fidélisation plus importants devra être étudié¹.

Recommandation : Déterminer la proportion de volontaires experts à recruter et étudier les moyens de renforcer leur fidélisation aux armées.

¹ La proportion actuelle ne semble pas reposer sur des critères définis. Par comparaison, les volontaires techniciens du service militaire adapté, dont sont directement inspirés les volontaires experts, représente 20 % des effectifs du SMA.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mardi 17 octobre 2023, sous la présidence de M. Claude Raynal, président, la commission des finances a procédé à l'examen du rapport de M. Marc Laménie, rapporteur spécial, sur le service militaire volontaire.

M. Marc Laménie, rapporteur spécial de la mission « Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation ». – J'ai réalisé cette année un contrôle budgétaire portant sur le service militaire volontaire (SMV). Il s'agit d'un dispositif social méconnu relevant du ministère des armées et inspiré du service militaire adapté existant en outre-mer. Son principe est le suivant : il s'agit de recruter des jeunes de 18 à 25 ans dans une situation sociale difficile, puis de les soumettre à un régime d'internat et à la discipline militaire, afin de les former et de les réintégrer au marché de l'emploi. Ce dispositif a été créé en 2015 à titre expérimental et a été pérennisé en 2019. Il encadre actuellement un peu plus de 1 000 jeunes par an et l'objectif de recrutement pour 2024 est de 1 500 jeunes. Au total, ce dispositif a coûté 53 millions d'euros en 2022, dont 9 millions d'euros provenant de financements européens.

Plusieurs remarques s'imposent :

- il s'agit d'un dispositif de petite taille, qui concerne chaque année seulement un peu plus de 1 000 bénéficiaires et mobilise 367 agents ;

- ce dispositif est coûteux au regard du nombre de bénéficiaires, puisqu'il coûte entre 38 000 et 44 000 euros par volontaire ;

- ce dispositif présente d'excellents résultats pour la population bénéficiaire, puisque l'on observe un taux d'intégration en fin de SMV de 86 %, sachant que 60 % des jeunes sont non diplômés et que 20 % sont illettrés ;

- enfin, les armées ne tirent aucun bénéfice opérationnel du dispositif et très peu de volontaires - 2 % - rejoignent, en fin de contrat, les corps en uniforme.

Par ailleurs, ce contrôle a mis en lumière plusieurs problématiques auxquelles le SMV est confronté.

D'abord - c'est le principal problème -, malgré la pérennisation du dispositif, il n'existe pas de stratégie de moyen ou long terme ni de programmation. L'état-major du SMV est très demandeur d'une vision politique claire, afin de pouvoir se projeter et anticiper. Ma première recommandation est donc l'établissement d'une stratégie pluriannuelle.

Ensuite, la répartition territoriale du dispositif est très inégale, puisqu'il n'est présent que dans six régions métropolitaines et ses capacités d'accueil se concentrent dans le Nord et dans l'Est. Nous avons d'ailleurs fait

une visite très intéressante dans la base aérienne d'Ambérieu-en-Bugey, dans l'Ain, où nous avons rencontré des interlocuteurs passionnés et investis.

Le SMV éprouve également des difficultés à recruter plus de 1 000 volontaires par an. Cela s'explique notamment par le fait que les jeunes recrutés ne sont pas aisément mobiles, faute de permis de conduire ; ainsi, le SMV n'étant pas bien implanté sur le territoire national, nombre de bassins de recrutement ne peuvent être touchés. Cela s'explique aussi par la méconnaissance du dispositif, tant du grand public que des organismes susceptibles d'orienter les jeunes vers le SMV – les missions locales et Pôle emploi, mais également les collectivités –, ce qui est un problème. Je préconise donc une meilleure coordination du dispositif avec ces organismes et une communication institutionnelle du ministère du travail sur le SMV.

Enfin, les capacités d'accueil du SMV arrivent aujourd'hui à saturation et, si un plus grand nombre de volontaires doit être accueilli, de nouveaux centres devront ouvrir ou des centres actuels devront être agrandis.

Toutes ces difficultés sont liées à l'absence de vision politique concernant le SMV et contrarient directement l'ambition ministérielle d'atteindre 1 500 volontaires par an, ambition qui paraît peu réaliste en l'état. J'espère que l'élaboration d'une stratégie pluriannuelle permettra d'apporter une réponse globale à ces problèmes.

Du point de vue budgétaire, le financement du SMV mérite attention car il est éclaté entre quatre sources principales. En 2022, il se décomposait de la manière suivante : un financement *via* la mission « Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation » à hauteur d'environ 3,3 millions d'euros, un financement des régions d'environ 3,5 millions d'euros, un financement européen à hauteur d'environ 9 millions d'euros et un financement *via* la mission « Défense » pour environ 37 millions d'euros.

S'il est possible de retracer le coût du SMV en exécution, il n'est pas possible de l'estimer lors de la période budgétaire. Ainsi, il est presque certain qu'il coûtera plus de 50 millions d'euros en 2024, mais il n'est pas possible d'en savoir plus. Je préconise de remédier à cette situation afin de garantir la bonne information du Parlement lors de l'examen du projet de loi de finances.

Pour les mêmes raisons, j'ai déposé l'amendement que nous venons d'adopter lors de l'examen de la mission budgétaire « Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation ». En effet – je l'indiquais précédemment –, 15 % à 20 % des volontaires ne vont pas au terme de leur contrat de SMV ; or ils ne sont pas pris en compte dans le taux d'intégration, indicateur budgétaire retenu. Ainsi, si le taux de jeunes allant au terme du SMV et intégrés dans l'emploi atteint 86 % en 2022, celui des jeunes recrutés et intégrés *in fine* n'atteint, lui, plus que 70,5 %. Ce résultat doit être salué mais

il est toutefois moins impressionnant. Afficher le taux d'attrition en plus du taux d'intégration permettrait de fournir une information plus complète.

Ma dernière recommandation concerne un autre type de jeunes bénéficiaires du SMV. Je n'ai parlé jusqu'à présent que des volontaires stagiaires, qui constituent le cœur de cible, mais il y a un deuxième type de volontaire : les volontaires experts. Ces derniers, recrutés parmi un public plus diplômé que les volontaires stagiaires, bénéficient d'une formation professionnelle, à l'issue de laquelle ils participent au fonctionnement du SMV, soit comme encadrants, soit dans les services supports, comme les ressources humaines ou la comptabilité. Environ 35 % d'entre eux rejoignent ensuite un corps en uniforme.

Un objectif de 200 recrutements annuels, indépendant de l'objectif de recrutement des volontaires stagiaires, est fixé. Ces volontaires experts offrent deux qualités très utiles pour les armées : ils réduisent la pression en ressources humaines et une proportion non négligeable d'entre eux rejoignent les armées à la suite de leur engagement. Or ils n'apparaissent qu'en arrière-plan du SMV et de la « littérature » qui l'entoure. Ma dernière recommandation est donc d'intégrer ces volontaires experts à la réflexion stratégique qui doit être menée sur le SMV, afin de déterminer la proportion de volontaires experts à recruter et les moyens de favoriser leur intégration aux armées à la fin de leur contrat.

M. Claude Raynal, président. – Merci de votre présentation de ce dispositif, que nous connaissons mal et qui concerne en effet très peu de bénéficiaires.

M. Jean-François Husson, rapporteur général. – Ce dispositif m'était, à moi aussi, inconnu.

Je souscris à vos recommandations, monsieur le rapporteur spécial, mais j'ai une interrogation. On ne touche que 1 000 jeunes par an, soit une dizaine par département. Bien sûr, point positif, ce dispositif repose sur le volontariat et touche des jeunes en très grande difficulté. Quant aux volontaires experts, ils sont moins de 200 par an. Je peux entendre votre satisfecit quant à leur taux d'intégration dans les forces armées, mais celui-ci n'est que d'environ un tiers. Cela m'évoque le dispositif des emplois francs, qui ne touche que quelques centaines de jeunes par an. Il convient donc de se poser la question de la conduite du dispositif et de son ampleur, pour en garantir l'efficacité.

M. Thierry Cozic. – Je découvre également ce dispositif. Qui en sont les prescripteurs ? Sont-ce les missions locales, avec l'appui de l'armée ? Y a-t-il des jurys de recrutement ?

Mme Florence Blatrix Contat. – Il s'agit moins d'une question que d'un témoignage. Je rencontre régulièrement les jeunes volontaires du SMV de l'Ain, qui a été évoqué, puisque c'est mon territoire. Ces jeunes sont en grande difficulté et ils ont besoin d'un cadre qui favorise leur insertion. Ce

SMV compte finalement peu de jeunes originaires de la région, la plupart d'entre eux sont de Marseille. Ce dispositif est selon moi une véritable réussite et les militaires sont fiers de leur travail auprès des jeunes.

Mme Christine Lavarde. – Ce témoignage est intéressant, car nous sommes étonnés du coût du dispositif par bénéficiaire. Si les volontaires n'étaient pas insérés dans ce programme, quel serait le coût de leur suivi voire, quand il s'agit de jeunes ayant des problèmes judiciaires, de leur placement en détention ? Autrement dit, quel est le coût économisé pour la société ? De telles études ont-elles été menées ? Sinon, le ministère envisage-t-il d'en faire ?

Mme Marie-Claire Carrère-Gée. – Tout le monde veut transposer en métropole le service militaire adapté, c'est une très bonne idée. Les militaires apprécient les vitrines de ce type, mais à condition qu'elles gardent des proportions modestes, car ils estiment, à juste titre, qu'ils n'ont pas vocation à développer trop leurs missions dans le social.

Quant aux missions locales, on imagine qu'elles proposent rarement une formation militaire aux jeunes qu'elles suivent. Par conséquent, qui promeut ce système ? Y a-t-il vraiment une volonté politique d'étendre le dispositif, afin de diminuer le coût par bénéficiaire ?

M. Marc Laménie, rapporteur spécial. – Je ne connaissais pas bien non plus ce dispositif avant ce contrôle. Cela ne relève pas de la même mission que le service national universel (SNU), évoqué précédemment et qui touche plus de jeunes sur une période plus courte. Le SMV est un dispositif très modeste et subsidiaire, mais il présente un bon taux d'intégration professionnelle. Des universitaires ont conduit des études à son sujet et ils sont arrivés à la conclusion qu'il est trois fois plus efficace que l'ancien dispositif de la garantie jeunes. Certes, cela a un coût, mais cela a le mérite d'aider fortement des jeunes en grande difficulté. Il convient en effet de distinguer entre les volontaires stagiaires et les volontaires experts.

Les prescripteurs du SMV sont principalement les missions locales et pôle emploi. Le SMV communique beaucoup auprès de ces acteurs pour qu'ils orientent des jeunes vers lui.

Nous avons organisé une table ronde sur l'intégration professionnelle des jeunes du SMV. Nous avons rencontré des personnes très motivées – militaire ou acteurs de l'insertion professionnelle – et les présentations étaient particulièrement denses.

Ce dispositif, encore méconnu, est là pour aider les jeunes, par exemple pour obtenir le permis de conduire. Il a bien sûr un coût, mais les économies qu'il permet de réaliser par ailleurs doivent aussi être prises en compte, ainsi que son volet social. Une étude a été menée par le cabinet Goodwill à la demande du ministère de la Défense en 2016. Cette dernière est arrivée à la conclusion que le SMV entraînait une économie de

97 000 euros pour l'État par jeune intégré sur la durée d'une vie active de 40 ans.

J'ajoute que des crédits régionaux et européens financent également, pour une part, le SMV.

En conclusion, je veux dire que nous devons réussir à motiver les jeunes pour participer au SMV et que ce dispositif doit être mieux connu.

La commission a donné acte de sa communication à M. Marc Laménie et en a autorisé la publication sous la forme d'un rapport d'information.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

Direction du service national et de la jeunesse (DSNJ)

- Général de corps aérien Dominique ARBIOL, directrice ;
- Général de brigade Benoît BRULON, commandant du service militaire volontaire (SMV).

Table ronde

- M. Yannick L'HORTY, professeur des universités ;
- M. Denis ANNE, enseignant-chercheur.

Déplacement au Centre du Service Militaire Volontaire (CSMV) d'Ambérieu-en-Bugey

- Général de brigade Benoît BRULON, commandant du service militaire volontaire (SMV) ;
- Lieutenant-colonel Nicolas MADRIGAL, commandant le CSMV-A ;
- Colonel Frédéric GONZALES, commandant de la base aérienne 278 ;
- Mme Chérine BOUAZA, référente SMV de la mission locale de Marseille ;
- Commissaire principale Ophélie SAMAKIAN, adjointe au chef du bureau Finance de l'EM SMV ;
- Capitaine Sophie MARTIN, directrice générale de la formation du CSMV-A ;
- Mme Hélène CARFAGNA, directrice opérationnelle du GRETA de l'Ain ;
- M. Christophe VELLA, directeur de l'agence pôle emploi d'Ambérieu-en-Bugey ;
- Mme Sophie METGE, enseignante au CSMV-A.