

DOCUMENTS DE TRAVAIL **271**

Le Service Militaire Adapté, dispositif à géométrie variable de la gestion de la jeunesse ultramarine à La Réunion et en Polynésie française

Manon Mora

**Manon Mora, *Le Service Militaire Adapté, dispositif à géométrie variable de la gestion de la jeunesse ultramarine à La Réunion et en Polynésie française*,
Paris, Ined, Document de travail, 271**

<https://doi.org/10.48756/ined-dt-271.0522>



Le Service Militaire Adapté, dispositif à géométrie variable de la gestion de la jeunesse ultramarine à La Réunion et en Polynésie française

Manon Mora - Chargée d'études ¹

Institut National d'Etudes Démographiques

Octobre 2021

¹ Chargée d'études à l'Ined de février à octobre 2021. Ce document de travail a été réalisé durant cette période, dans le cadre de l'ANR ATOLLS (Archipels, Territoires et mObilités famiLiaLes), sous la supervision d'Eva Lelièvre (UR12, Ined) et de Marine Haddad (UR8, Ined).

Résumé :

Ce document de travail se propose d'analyser l'organisation originale et multi-niveaux du Service Militaire Adapté et le fonctionnement des régiments déployés dans les différents territoires d'Outre-mer, en particulier en Polynésie française et à La Réunion. Le Service Militaire Adapté (SMA) est un dispositif d'insertion professionnelle piloté par le Ministère des Outre-mer et encadré par des militaires, s'adresse à des jeunes ultramarins de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi et peu ou non-qualifiés.

Ce document de travail propose une analyse de cet objet sociologique peu étudié en se penchant sur la dimension hybride de son organisation, sur ses liens avec différentes institutions gouvernementales et supranationales mais aussi sur son ancrage territorial. Il examine les stratégies du SMA lui permettant d'être un vecteur de légitimation de l'armée dans les territoires d'Outre-mer au travers de la mise en place de politiques de solidarité territoriale, de secours aux populations et surtout de prévention et de santé, d'alphabétisation et de soutien scolaire. Ce document de travail cherche également à replacer le SMA dans un contexte global de mobilités ultramarines très marquées et à savoir si le SMA peut être considéré comme une force modératrice ou incitatrice de mobilités. Enfin, ce travail explore le lien entre la mise en place du SMA dans les territoires d'Outre-mer et l'émergence de nouvelles solutions militarisées pour les jeunes "éloignés de l'emploi". Il propose une réflexion sur les représentations que se font les pouvoirs publics de la jeunesse ultramarine et sur la mise en place du SMA comme politique d'expérimentation à destination de la jeunesse marginalisée.

Mots-clés : outremer, armée, gouvernance, migrations, mobilité, institutions, insertion professionnelle, jeunesse

Abstract :

This *Document de Travail* seeks to analyse the unique and multi-scalar organisation of the Service Militaire Adapté (Adapted Military Service) and the deployment of its different regiments in the French overseas territories, with a focus on the cases of French Polynesia and Reunion Island.

The Service Militaire Adpaté (SMA) is a youth employment policy managed by the French ministry of Overseas Territories and the Army. It targets 18–25-year-old people living in the French overseas territories who are excluded from the labour market and have no qualifications. This *Document de travail* offers an analysis of two aspects of this understudied sociological object: the hybridity of its organisation and its links to government, European institutions, and local anchorage. It examines the global social strategies through which the SMA legitimises French military presence in the overseas territories via both population support in cases of natural disaster and the healthcare and literacy and numeracy support it provides to its beneficiaries. This *Document de Travail* also aims to situate the SMA in the broader socio-political and demographic context of concentrated migrations in the French overseas territories. Finally, it explores the link between overseas populations' representation and the emergence of militarised educational institutions and asks to what extent the French overseas territories can be considered "laboratories" for experimenting with unconventional and hybrid policies like the SMA.

Keywords: overseas territories, army, governance, migrations, mobility, institutions, employment, youth

Table des matières

Introduction.....	4
I - Une institution hybride pilotée par deux ministères et déployée sur différents territoires	5
A- Au niveau national et supranational : la collaboration entre l’armée et le ministère des Outre-Mer : ententes et négociations, budget et organisation	5
B- Au niveau local : une collaboration poussée entre l’armée et les acteurs de l’emploi.....	6
C- L’ancrage local dans les territoires, au premier plan des stratégies d’action et de communication du SMA.....	6
II- L’armée, une institution totale et englobante derrière un dispositif d’insertion professionnelle.....	7
ENCADRÉ 1 - LES PROFILS DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF.....	7
A- Un dispositif qui se distingue par sa « militarité ».....	8
B- Une mission d’éducation.....	9
C- Une action sociale locale	10
III - Un rapport ambigu à la mobilité	10
ENCADRÉ 2 - LES ORGANISMES DE LA MOBILITÉ DANS LES OUTRE-MER	11
A- L’absence de la Polynésie française dans les politiques d’émigration historiques des Outre-mer	12
B- Le maintien d’une mobilité « encadrée ».....	12
IV - Un projet d’expérimentation de politiques publiques dans les Outre-mer	13
A- L’adaptation graduelle depuis la fin de la conscription	13
B- L’élargissement de cette politique à l’Hexagone : étude de cas du Service Militaire Volontaire.....	14
Conclusion	15
Bibliographie	16
Annexes	18
Annexe 1 : Présentation des méthodes et des sources.....	18
Annexe 2 : Schéma de fonctionnement du Service Militaire Adapté	20
Annexe 3 : Tableau récapitulatif des sources utilisées.....	21
Répertoire des sigles	22

Introduction

Le Service Militaire Adapté (SMA) est une institution à la fois civile et militaire implantée dans la plupart des territoires et des départements d’Outre-mer, sous l’autorité du ministère des Outre-mer et essentiellement encadrée par les salariés du ministère de la Défense. Ce dispositif national propose des formations professionnelles de six à douze mois alliant discipline militaire et citoyenne, enseignement professionnel et stage en entreprise dans des filières choisies par l’institution, en collaboration étroite avec les entreprises locales et les collectivités territoriales. Déclarant avoir pour mission d’aider leurs bénéficiaires à apprendre un “savoir-faire” mais aussi à retrouver un “savoir-être” et un “savoir-vivre”, la catégorie de population à laquelle s’adresse le SMA est celle des jeunes de 18 à 25 ans en situation “d’éloignement de l’emploi” résidant en Outre-mer, ne disposant pour la plupart d’aucune qualification scolaire, académique ou professionnelle.

En 1961, le Général Némou, commandant des troupes Antilles-Guyane, et Michel Debré, alors Premier ministre, fondent le SMA en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane en réponse à l’intensification des mouvements sociaux de la classe ouvrière antillaise (Mary, 2016 ; Pattieu, 2016). Son but est en premier lieu d’encourager un maximum de jeunes personnes, considérées comme « désœuvrées » et « oisives », à s’engager dans les troupes armées (Mary, 2016 ; Marie-Luce, 2019). Quelques années plus tard, en 1965, les pouvoirs publics jugent le système efficace pour discipliner les jeunes citoyens français ultramarins et le transposent à La Réunion. Puis, il est exporté dans les territoires du Pacifique, d’abord en Nouvelle-Calédonie en 1986, au moment des revendications indépendantistes armées Kanak, et enfin en Polynésie française en 1989.

Dans le contexte actuel de saturation du marché de l’emploi en Polynésie française et à La Réunion, où les 18-25 ans peu qualifiés sont ceux qui subissent le plus la compétition accrue pour l’emploi (Marie et Rallu, 2004), le SMA permet à ces jeunes de se former dans un cadre militaire à une filière professionnelle de leur choix et promeut l’insertion sur le marché de l’emploi local. Malgré des critères ciblés de sélection des bénéficiaires, le SMA capte entre 16 et 25% de la jeunesse ultramarine.

En termes administratifs, La Réunion, département d’Outre-mer, est l’instance de décentralisation politique et administrative la plus proche de la métropole (Custos, 2002 ; Beauvallet et al., 2016). A l’inverse, la Polynésie française présente un exemple d’autonomie des institutions très avancée. L’État a délégué au Pays l’ensemble des compétences liées à l’éducation et à la formation, ainsi qu’à l’insertion et à l’emploi (Al-Wardi, 2010). Or, en Polynésie, 6 jeunes sur 10 ont recours à un organisme de formation pour trouver un emploi et une grande partie d’entre eux se tournent vers le SMA. Le SMA est ainsi l’une des seules institutions émanant de l’État à remplir une mission non-régaliennne, en l’occurrence l’insertion professionnelle des jeunes, ce qui accorde à ce dispositif beaucoup d’importance et de visibilité. L’organisation du SMA dans ces deux territoires éloignés révèle ainsi leurs liens différenciés avec l’Hexagone.

Se basant sur un corpus de données comprenant des synthèses et rapports institutionnels, des textes de loi, des discours politiques, ainsi qu’une revue de presse et des productions filmiques du SMA², ce document de travail examine donc le rôle et le fonctionnement du Service Militaire Adapté en tant que dispositif national décliné dans deux territoires d’Outre-mer distincts, tous deux aux marges politiques de l’Hexagone. Cette analyse du fonctionnement institutionnel du SMA permet de mettre en lumière les modes de gestion des populations et des territoires ultramarins par l’État central et de comprendre l’engouement politique et médiatique pour ce dispositif au prisme des relations post-coloniales qui lient toujours, de manière différentielle, la France et ses territoires d’Outre-mer.

La description et l’analyse de ce dispositif pour la jeunesse et pour l’emploi, ainsi que sa réception locale, aident à comprendre la manière dont se déploie le pouvoir de l’État dans deux territoires ultramarins politiquement et administrativement opposés, par la décentralisation d’un côté et l’autonomie de l’autre.

Ce document de travail présente tout d’abord l’organisation du SMA, ses relations avec une galaxie d’entités institutionnelles et administratives et son mode de déploiement à l’échelle locale au travers de leurs régiments réunionnais et polynésien. Puis, nous montrons en quoi le SMA est un dispositif d’action publique englobant de nombreux aspects des politiques de la jeunesse et pas seulement l’insertion professionnelle. Nous analysons ensuite le rapport différencié à la mobilité et au maintien de la jeunesse dans les territoires ultramarins

² Ces données seront présentées de manière exhaustive en annexe du document.

qu'entretiennent les différents régiments du SMA et les liens avec l'Hexagone qu'ils révèlent. Enfin, nous étudions en quoi, au travers de l'application de la politique du SMA, l'Outre-mer peut être considérée comme un laboratoire d'expérimentation d'action publique concernant la jeunesse.

I - Une institution hybride pilotée par deux ministères et déployée sur différents territoires

Dans l'arrêté publié au Journal Officiel datant de 2021 et portant sur l'organisation du SMA, il apparaît que celui-ci n'est pas spécifiquement défini en termes de structure. Cependant, le SMA se présente au travers de ses différents plateformes d'information, comme un dispositif d'insertion socio-professionnelle. De grande envergure, il se déploie sur les différents territoires d'Outre-mer par deux ministères et avec l'aide des pouvoirs publics locaux. Comme le montrent les travaux de Sylvain Mary (2016), le SMA s'est aujourd'hui érigé en "institution prospère". D'une part, car elle est pilotée par deux ministères, le ministère des Outre-mer et celui des armées et organisée comme une véritable administration, soutenue par de nombreux financeurs publics. D'autre part, s'il a été créé pour une durée de vingt ans, le SMA s'est institutionnalisé en survivant à de nombreuses alternances politiques et en ressortant même renforcé. Aujourd'hui, la solidité de ce dispositif, la confiance accordée par les entités gouvernementales ainsi que son budget sans commune mesure avec d'autres dispositifs publics d'insertion professionnelle, mais aussi les actions de promotions mises en place pour redorer l'image de l'armée dans les Outre-mer achèvent de placer le SMA comme une institution inébranlable.

Ce dispositif a aussi les caractéristiques d'une « agence publique » (Bezes et Le Lidec, 2016) : une entité productrice de politiques publiques. Ce processus de "mise en agence" permet de contourner les alternances politiques pour doter ces entités d'une plus grande efficacité et indépendance. Les encadrants du SMA sont le plus souvent des militaires de haut rang, considérés comme les plus aptes à créer les programmes proposés aux jeunes ultramarins en "risque de désocialisation" (Mary, 2016).

A- Au niveau national et supranational : la collaboration entre l'armée et le ministère des Outre-Mer : ententes et négociations, budget et organisation

Le SMA est une institution hybride, sous la tutelle du ministère des Outre-mer mais dont l'entièreté des salariés relèvent du ministère des Armées. D'après l'arrêté de 2021 sur l'organisation du SMA, le Ministère des Armées a pour mission de fixer les objectifs relatifs à la formation militaire des Volontaires Stagiaires et d'en décider des dépenses tandis que le Ministère des Outre-mer doit orienter la formation dite "socioprofessionnelle" des bénéficiaires et imaginer les programmes de coopération territoriale.

Ainsi, le budget provient également de sources mixtes, à la fois militaires et civiles. En 2020, le budget hors masse salariale est estimé à 71 millions d'euros, financés conjointement par des sources européennes, gouvernementales et des collectivités. 61% de ces financements sont alloués par l'Etat, en majorité par le ministère des Outre-mer, 36% par le Fonds Social Européen (FSE) et 2% par les collectivités. Si les orientations politiques du SMA sont prises au niveau de celui-ci en étroite collaboration avec le ministère des Outre-mer, et si le budget de fonctionnement (hors personnel) est majoritairement octroyé par le ministère des Outre-mer, c'est le ministère des Armées qui déploie ses salariés pour l'encadrement entier des régiments du SMA. Cette masse salariale représente néanmoins les deux-tiers de son budget total.

Les rapports institutionnels évaluant l'efficacité du dispositif en termes d'impact public mettent en exergue l'ambivalence entre le coût exorbitant du dispositif, qui en fait une politique controversée et critiquée, et la légitimation de ce budget par l'impression de son efficacité et le sentiment de son originalité et de son adaptabilité. En effet, en 2019, la Cour des comptes publie un rapport sur les dépenses du SMA. Elle estime que celles-ci diminuent au cours de l'année 2018-2019 mais que les résultats restent conformes aux objectifs du plan quinquennal du SMA. Selon un rapport du Sénat, le coût que représente un volontaire stagiaire au SMA est extrêmement élevé, et notamment bien plus important que celui d'autres dispositifs d'insertion avec lesquels la comparaison budgétaire est effectuée, l'Etablissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi (EPIDE)³. Cet établissement public administratif, bien que sous tutelle du ministère des Armées, est un organisme civil et cible

³ Pour tous les sigles du document de travail, voir répertoire des sigles en annexe.

un public similaire à celui du SMA. En revanche, le statut du dispositif du SMA est unique puisqu'il s'agit d'une structure militaro-civile dont le coût de la formation s'élève à 32 106 euros par volontaire stagiaire (VS) et dont le coût moyen pour les volontaires techniques et les volontaires stagiaires est de 36 740 euros par formation en 2017.

Le mode de financement multi-niveau et multi-institutionnel du SMA, mené conjointement par deux ministères, le fonds social européen et les collectivités locales, reflète l'ampleur de ce grand projet d'investissement public et l'adhésion institutionnelle locale, nationale et supranationale à son fonctionnement.

Néanmoins, la validation du fonctionnement du SMA et de ses dépenses par le Sénat, après avoir été épinglées par la Cour des comptes, qui constatait tout de même de "très bons résultats", reflète le sentiment général très encourageant des institutions de contrôle budgétaire, légal et juridique des politiques publiques envers le SMA.

Ainsi, malgré un rapport pointant des coûts d'encadrement extrêmement élevés par rapport à d'autres dispositifs publics, le Sénat nuance les propos de la Cour des comptes en estimant que le "coût social évité" de ces jeunes est d'environ 26 millions d'euros par an, au vu des efforts déployés dans la lutte contre les addictions et contre l'illettrisme. Par leurs rapports, deux institutions de contrôle des projets d'investissement public valident et légitiment l'action du SMA en justifiant les coûts importants de son encadrement par des résultats globaux, estimés meilleurs que ceux d'organismes traitant normalement de sujets spécifiques comme l'éducation ou la prévention civique et médicale.

B- Au niveau local : une collaboration poussée entre l'armée et les acteurs de l'emploi

Dans la presse locale réunionnaise et polynésienne, la grande majorité des articles évoquant le SMA reprennent le discours de l'institution de manière unanime : selon ces sources, le SMA est si bien intégré localement qu'il est partie prenante du tissu de l'emploi. Il semble en effet qu'il soit, à l'aide de ses partenariats multiples, totalement enraciné dans la gestion de l'emploi et de l'éducation des jeunes peu ou pas qualifiés, au vu des nombreuses missions lui étant déléguées. Par exemple, le Régiment du Service Militaire Adapté de Polynésie Française (RSMA-Pf) est associé au SEFI (le Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelle, le pôle emploi local), acteur majeur de l'insertion en Polynésie française. Le Régiment du Service Militaire Adapté de La Réunion (RSMA-R), quant à lui, travaille en étroite collaboration avec le Pôle Emploi et les Missions Locales réunionnaises, en effectuant un travail de prospection de l'emploi afin d'adapter leurs offres de formations aux besoins détectés par ses partenaires institutionnels. En cela, il est aussi intégré à plusieurs échelles dans le processus décisionnel et de l'action de l'intégration des jeunes : il œuvre ainsi non seulement avec le SEFI/Pôle Emploi, mais aussi avec l'émanation de l'Etat dans les territoires, la Préfecture de La Réunion et le Haut-Commissariat de la République en Polynésie française (HCRPF), qui sont leurs interlocuteurs majeurs.

La formation des jeunes comporte également une dimension patriotique, dite "citoyenne", ou "savoir-vivre". Pour cela, le SMA se voit doté de missions de prévention médico-sociale et de lutte contre les addictions, menées conjointement avec un tissu associatif relativement large.

C- L'ancrage local dans les territoires, au premier plan des stratégies d'action et de communication du SMA

Dans son article "Trajectoires postcoloniales de l'assimilation" (2016), Stéphanie Guyon explicite les différents modes de sauvegarde de l'emprise de l'Etat français sur ses anciennes colonies, permise par le statut de département ou de territoire d'Outre-mer. Le régime de « l'exceptionnalité » ultramarine, inscrite dans les textes de loi nationaux et européens, l'adaptabilité des politiques publiques destinées aux Outre-mer, fonctionne néanmoins sur le principe de pilotage de cette "exceptionnalité" de l'action publique à distance. Le cas du SMA est emblématique de la gestion post-coloniale des territoires ultramarins, dans la manière dont il est enraciné localement dans le paysage politique, économique et social polynésien et réunionnais. Il fait communiquer et collaborer des institutions représentantes de l'Etat et des ministères nationaux ainsi que des partenaires privés, comme des corporations ou des groupes patronaux.

Ainsi, le SMA, dont le fonctionnement articule pilotage national et mise en place locale, communique largement sur son rôle d'intermédiaire entre les jeunes polynésiens et les solutions d'emploi proposées par des acteurs locaux de l'économie. Dans les documents officiels du SMA, les rapports d'activités et les plaquettes de promotion du dispositif, l'effort d'adaptation aux territoires locaux est vanté (rapport d'activité du RSMA, 2017), y compris le fait de travailler en étroite collaboration avec les acteurs économiques polynésiens. Il est vrai que les processus décisionnels relatifs à l'insertion des jeunes sur leur territoire et l'orientation de ceux-ci dans certaines filières professionnelles en forte demande sont effectués en collaboration avec les entreprises locales et les institutions-

clé du tissu de l'emploi. L'institution est en effet dotée d'une veille économique et sociale permanente afin de suivre la situation économique polynésienne et les besoins des entreprises, assurée notamment par les associations des patronats et la communication constante avec le SEFI. Par ailleurs, le RSMA-Pf affirme tenir compte des particularités socio-démographiques et en particulier des dynamiques de populations au sein de la Polynésie française. Avec l'implantation des bases militaires et l'emplacement des formations, le SMA se donne pour but un rééquilibrage de la population dans les îles, en insérant professionnellement les jeunes passés par le SMA dans leurs îles d'origine autant que possible.

Malgré une communication très axée sur l'ancrage local des actions du SMA, sa mise en place en Polynésie française est le résultat d'une politique publique pilotée par un ensemble d'élites économiques, politiques et militaires métropolitaines, les orientations politiques du dispositif étant décidées en amont du travail d'encouragement du développement local. Ainsi, l'organisation du SMA comme mode d'action publique d'insertion illustre précisément la tension décrite par Stéphanie Guyon dans les modes d'administration des anciennes colonies, entre la reconnaissance de la nécessité de décentraliser et d'adapter les modes de contrôle et l'encadrement étatique d'une action publique qualifiée de "spécifique" aux Outre-mer.

II- L'armée, une institution totale et englobante derrière un dispositif d'insertion professionnelle

Bien que récipiendaire de financements particulièrement importants mis à sa disposition pour la formation d'un public de jeunes très spécifiquement ciblé (voir encadré 1), le SMA n'est pas qu'un dispositif d'insertion professionnelle. Il est également un vecteur légitimation du rôle de l'armée dans les territoires ultramarins. En effet, selon les rapports d'activité et les plaquettes de communication de l'institution, les missions du SMA, quel que soit son territoire d'implantation, sont issues de trois piliers majeurs : la formation et l'insertion des jeunes, la lutte contre les addictions et la prévention, et l'assistance aux populations en cas de catastrophe naturelle. Or, le rôle du SMA dans l'assistance aux populations peut être rapproché des missions traditionnelles de l'armée lors de ses stationnements dans les territoires ultramarins, où l'assistance aux populations permet de légitimer l'occupation des anciennes colonies par une institution militarisée.

ENCADRÉ 1 - LES PROFILS DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

Les bénéficiaires du SMA, dont l'effectif est de 4192 en 2020, peuvent être regroupés en deux catégories : les volontaires stagiaires (VS), au nombre de 2993, jeunes de 18 à 25 ans résidant dans les Outre-mer et constituant le public-cible du dispositif, et les volontaires techniciens (VT), au nombre de 1199, jeunes de 18 à 26 ans, la plupart du temps des anciens VS, occupant une fonction d'encadrement et sous contrat professionnel militaire d'un an, renouvelable quatre fois.

Les rapports d'activité du SMA indiquent que leurs bénéficiaires sont pour 70% des hommes, ont 20,6 ans en moyenne et proviennent pour la totalité d'entre eux de la région dans laquelle le régiment de recrutement est implanté. Concernant les caractéristiques socio-économiques des VS, à La Réunion et en Polynésie française, respectivement 36% et 32,3% des VS recrutés sont sans aucun diplôme, et l'illettrisme de niveau 1-2 touche respectivement 36,5% et 59,5% des VS. Par ailleurs, les jeunes recrutés proviennent selon ces rapports pour la plupart d'un milieu très défavorisé et ceux-ci ne peuvent pas être recrutés en ayant un casier judiciaire dit "incompatible avec l'institution".

Les volontaires stagiaires, statut qui concerne l'immense majorité des personnes recrutés, gagnent 346.32€/mois, compensation inférieure à celles de stagiaires rémunérés au taux minimum ou d'apprenti en 1ère année en entreprise, mais sont nourris, logés et habillés sur le régiment.

Il faut noter que l'accès au dispositif est possible pour les personnes qualifiées cherchant une réorientation d'emploi, dans une filière appelée "filière remobilisation", distinctes des filières de formation. Même si ce profil de personne est sans doute une petite proportion de l'effectif total de VS en Polynésie et à La Réunion, il est tout de même possible de constater un brassage minimal de populations d'origines socio-économiques variées (rapport de 2017).

Si les chiffres utilisés dans la communication du SMA indiquent un taux d'insertion de leurs VS de 80,4% à La Réunion et de 96,2% en Polynésie française en 2020, les statistiques précises publiées par l'institution montrent que leur taux d'insertion dans des contrats d'au moins 6 mois est de 66,5% à La Réunion et de 54,9%

en Polynésie française. Le reste des VS insérés sur le marché du travail occupe des emplois en CDD d'un à six mois ou en intérim.

Le recrutement des VS s'effectue de différentes manières : le SMA collabore avec des acteurs associatifs tels que la mission locale, qui oriente ensuite les jeunes vers leurs formations. De nombreux jeunes sont aussi recrutés à la suite des Journées de Défense Citoyennes (JDC), servant notamment à détecter l'illettrisme chez les jeunes de 16 ans.

A La Réunion et surtout en Polynésie française, les mairies participent activement à l'information et l'orientation vers le SMA. Enfin, l'institution en elle-même est très prolifique en terme d'auto-promotion. En Polynésie française par exemple, le chef de corps réalise un nombre important de trajets dans les différents archipels pour informer les territoires reculés du fonctionnement du régiment.

A- Un dispositif qui se distingue par sa « militarité »

Dans la famille des dispositifs d'insertion professionnelle déployés sur le territoire français, hexagonal et ultramarin, le SMA est le seul qui propose une formation militaire. D'autres, présentant des objectifs similaires en termes d'accès à l'emploi et visant un public se rapprochant de celui du SMA, fonctionnent également sur un principe de recrutement de la jeunesse en insistant sur la communication au travers d'organismes comme Pôle Emploi ou les Missions Locales. Ces organismes, comme EPIDE⁴, diffèrent du SMA en premier lieu parce qu'ils ne sont pas spécifiques aux DROM-COM et qu'ils ne comportent pas de dimension militarisée. On remarque que les outils de communication mis en place par Epide ont une rhétorique proche du SMA, à savoir celle du "cadre structurant et sécurisant", caractéristique des politiques d'insertion professionnelle pour jeunes en difficulté, mais que le cadre n'en reste pas moins civil, et qu'aucune activité se rapportant à la discipline militaire n'est évoquée. Les centres Epide semblent effectuer une sélection bien moins importante que ne le font les services de recrutement du SMA. De plus, même si ces organismes visent un public semblable et opèrent sur un modèle de recrutement et de communication comparable, aucun ne propose une prise en charge aussi complète de leurs bénéficiaires (logement, nourriture et solde), ni une formation militaire qui fait des Volontaires Stagiaires des jeunes sous contrat militaire. Néanmoins, la « militarité » du dispositif du SMA ne se résume pas qu'à la formation militaire initiale (FMI), qui s'organise autour d'un mois d'apprentissage obligatoire de la hiérarchie militaire et des bases du métier de soldat. Ce concept, détaillé par différents membres du corps encadrant des régiments dans des entretiens donnés à la presse, englobe la discipline quotidienne inculquée aux jeunes pour la durée de leur engagement puisque ceux-ci sont logés ensemble pour la durée de leur formation. Elle comprend aussi l'inculcation d'un "savoir-être", passant principalement par une formation patriotique dite "citoyenne", dont de la prévention contre les addictions et les comportements dits "à risque" qui seraient incompatibles avec l'institution militaire. Ainsi, une journée-type du bénéficiaire au SMA débute par une levée du drapeau français et des chants collectifs et une proportion importante de leur formation militaire est consacrée à des cérémonies et des célébrations de victoires militaires historiques.

Il semble également, en analysant la presse locale qui contient de nombreux témoignages de jeunes bénéficiaires au SMA, que c'est cette militarité qui attire la jeunesse. Celle-ci permet de donner un cadre alternatif à la formation, à l'éducation et à la professionnalisation des jeunes pour la plupart exclus très tôt du système scolaire. Le SMA prône d'ailleurs une "pédagogie militaire" afin de proposer aux bénéficiaires des cours de rattrapage scolaire en accord avec l'institution. Les modes de communication employés par l'armée pour cibler les jeunes mettent l'accent sur le sport et la camaraderie, les valeurs collectives de respect et d'engagement mais aussi le fait d'arborer des insignes militaires : uniformes, médailles (reçues à la fin de la formation militaire), port d'armes durant la FMI.

Comme le montre l'extrait suivant issu d'une vidéo d'un média local réunionnais, dans lequel un volontaire technique du RSMA-R incite la jeunesse réunionnaise sans emploi à s'engager au SMA après son retour de défilé du 14 juillet :

“ je profite de ce moment pour dire aux jeunes, franchement si vous voulez vous lancer... au lieu de rien faire et à chercher dans le vide entre guillemets, rentrez ici, parce que moi aussi j'y croyais pas que j'allais arriver

⁴ L'Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi (Epide) est un établissement public administratif créé en 2005, qui propose une formation de huit mois en internat pour des jeunes de 18 à 25 ans en voie de "marginalisation" afin de concrétiser leur projet professionnel.

jusqu'ici à l'heure d'aujourd'hui mais après 3 ans de service et avec un 14 juillet, je dis franchement... lancez-vous” (extrait vidéo d'un article *Clicanoo*).

B- Une mission d'éducation

Le SMA n'est pas qu'une politique d'insertion professionnelle pour la jeunesse éloignée de l'emploi, mais une institution qui concentre un nombre important de missions relatives à la jeunesse des Outre-mer. Ainsi, un rapport de l'Assemblée nationale datant de 2019 indique que le SMA œuvre pour la réinsertion des jeunes “dans le tissu social” en luttant contre le taux d'illettrisme particulièrement important dans les Outre-mer. En effet, 7% des personnes dans l'Hexagone sont en situation d'illettrisme, contre 14 à 21% de la population des DROM. Puisque l'illettrisme est un frein important à l'activité professionnelle, les actions d'alphabétisation et de numératie sont considérées comme une compétence pleine du SMA. La question éducative et scolaire est donc une des missions déléguées au SMA directement par l'autorité du ministère des Outre-mer, ce qui montre que ses prérogatives ne sont pas circonscrites à l'insertion et à la formation professionnelle.

De tout bord de l'éventail politique, les avis sur le dispositif du SMA sont unanimement positifs et très peu critiques. En particulier, les actions du SMA relatives à l'éducation sont vantées par les élus locaux et les membres du ministère de tutelle du SMA, le ministère des Outre-mer. Cet extrait d'un discours d'Erica Bareigts (Parti socialiste), secrétaire d'état à l'égalité réelle des Outre-mer en 2017, illustre le fait que les missions relatives à l'éducation pour les populations en difficulté scolaire dans les Outre-mer sont déléguées à un corps militaire, au sein d'une institution encadré par le ministère des Outre-mer. A plus forte raison, le taux d'illettrisme de niveau 1-2, c'est-à-dire l'incapacité de « se repérer dans l'univers de l'écrit, dans le temps et l'espace et dans les nombres »⁵, est de 59,5% chez les volontaires stagiaires du régiment du SMA de Polynésie française, le plus haut de tous les régiments (selon le rapport d'activité du SMA de 2019)⁶.

“Le SMA a su se doter des outils et partenaires pour lutter contre l'illettrisme et former notre jeunesse la moins qualifiée, la plus fragilisée. Je pense par exemple au partenariat avec le “Labo des Histoires” à la Réunion, pour améliorer le rapport des jeunes avec l'écriture. Cette action du SMA mérite une plus grande intégration et valorisation dans les politiques territoriales menées par les collectivités.”

Erica Bareigts plaide dans son discours pour une intégration à part entière de l'institution militarisée comme un acteur de la lutte pour l'accès à l'éducation dans les territoires ultramarins.

Cet extrait de la déclaration de George Pau-Langevin (Parti socialiste, ministre des Outre-mer sous le gouvernement Ayrault), montre que la présence du SMA dans la lutte contre l'illettrisme dans les Outre-mer est considérée comme indispensable sur le terrain par son acteur principal, le ministère des Outre-mer :

“La signature de la convention qui nous réunit ici aujourd'hui, met, vous le savez, un accent tout particulier sur la gouvernance. Face à un phénomène aussi complexe que celui de l'illettrisme, qui prend racine tout autant à l'école, que dans la famille, le lieu de vie, etc., il est crucial que tous les acteurs Outre-mer soient en mesure de collaborer ensemble efficacement. Cette alliance est une condition sine qua non de notre capacité à relever les défis que nous nous sommes fixés.”

Ainsi, comme le montrent les déclarations de différents ministres, le SMA joue un rôle de premier plan dans des actions qui relèvent *a priori* de missions de l'éducation.

Comme l'indique George-Pau Langevin, la signature de la convention entre le ministère des Outre-mer et l'Association nationale de lutte contre l'illettrisme reflète un acte de gouvernance originale, réunissant des associations et une institution militarisée incitée à mener des missions de type éducatif. Dans les faits, il semble que le SMA ne soit pas simplement une entité parmi d'autres dans le paysage politique de la lutte contre l'illettrisme dans les DROM-COM, mais un acteur à qui incombe cette tâche tout entière, étant donné les effectifs massifs (10-16% des jeunes) qui passent par le SMA et suivent des classes de soutien scolaire et d'alphabétisation.

⁵ Selon la définition de l'Agence Nationale de la Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI)

⁶ D'après la synthèse du rapport d'activité du SMA de 2019 (https://www.le-sma.com/images/stories/Articles/2020-T1/LeSMA_synth%C3%A8se_2019_web.pdf)

⁷ Déclaration de Mme Erika Bareigts, secrétaire d'État à l'égalité réelle, sur la démarche portée par le Service militaire adapté (SMA), à Paris le 2 février 2017 (<https://www.vie-publique.fr/discours/202121-erika-bareigts-02022017-demarche-portee-par-le-service-militaire-adapte>)

Comme l'explique Nicole Sanquer, ex-ministre de l'éducation polynésienne de 2014 à 2017, le RSMA-Pf est "indispensable" pour le gouvernement polynésien pour récupérer les jeunes en décrochage scolaire. Cette place importante accordée au SMA en matière d'éducation et de pédagogie en plus de la formation, est concrétisée par la collaboration poussée entre le SMA et l'éducation nationale. Dans le cas du RSMA-R, l'accord est passé avec le service du budget et des politiques éducatives territoriales et, pour le RSMA-Pf, il concerne une convention tripartite entre le chef de corps du RSMA-Pf, le vice-rectorat et le ministère de l'éducation polynésienne.

Ces conventions permettent au ministère de l'éducation de Polynésie française ou de l'éducation nationale de mettre à disposition des professeurs des écoles pour les cours de soutien scolaire dispensés aux volontaires stagiaires. Ces professeurs se voient dotés d'une mission particulière, puisqu'il ne s'agit pas simplement de faire du soutien scolaire ou une remise à niveau dans les classes des RSMA. En effet, comme nous l'avons évoqué précédemment, les volontaires stagiaires ont un rapport très complexe à l'école.

Suivant le constat de surreprésentation de leurs bénéficiaires en situation d'échec scolaire⁸, le SMA affirme construite une pédagogie "alternative" ou du moins adaptée aux besoins du régiment, tout en utilisant la discipline militaire. Les cadres de l'institution semblent néanmoins attentifs à ce que les jeunes puissent passer leur certificat de formation générale, qui atteste de compétences en lecture, écriture et calcul.

"on fait des petits groupes de 2, 3 voire deux fois trois petits sous-groupes, car ces jeunes ont un passif avec l'école et quand ils se retrouvent dans une classe avec un professeur, il y a leur... euh...comment dire.... leurs mauvais souvenirs de l'école qui ressurgissent donc on limite vraiment le nombre de personnes" (membre du RSMA-Pf, extrait du documentaire "Le régiment du service militaire adapté de Polynésie française, mis en ligne par le RSMA-Pf)

C- Une action sociale locale

Le SMA, dispositif encadré par des militaires, ne s'investit pas seulement dans le déroulement des formations de leurs volontaires, mais est également présent sur différents fronts tels que les questions associatives, sanitaires, etc. Ces missions multiples, menées en collaboration avec différents acteurs d'échelles variées, font écho aux missions traditionnelles de l'armée stationnée dans les territoires occupés et à la construction des relations militaro-civiles (Teaiwa, 2008 ; Mary, 2016, Nebolon, 2017)

A titre d'exemple, les RSMA sont extrêmement impliqués dans la lutte contre les addictions, ce qui rapproche ce dispositif des missions de leurs collègues gendarmes et policiers dans les Outre-mer. En effet, la légitimation de la présence militaire et policière dans les DROM-COM est par exemple permise par la criminalisation de la conduite addictive dans ces territoires. Pour ce faire, les RSMA-R et RSMA-Pf organisent des journées de sensibilisation et de prévention aux addictions. Ce pôle de compétences, pourtant auxiliaire aux missions du SMA, prend dans les faits beaucoup de place, notamment depuis la création du pôle médico-psycho-social en 2019 au RSMA-R et au RSMA-Pf.

Ainsi, les responsabilités multiples qu'assume le SMA dans ses territoires d'implantation révèlent ce que l'Etat considère être les enjeux politiques principaux de ses territoires ultramarins. Parmi ceux-ci, on peut compter des missions éducatives et scolaires, comme la lutte contre le décrochage scolaire et l'illettrisme, qui touchent les populations d'Outre-mer de manière beaucoup plus importante que dans l'Hexagone, mais aussi des enjeux politico-sanitaires qui sont traditionnellement délégués à des associations civiles, comme la prévention médico-sociale et la lutte contre les addictions. Ces nombreuses missions, qui sont comptées dans les piliers de l'institution d'insertion professionnelle, montrent la délégation de missions globales et plurielles à une institution militarisée jouissant d'un soutien important des institutions locales et de la population.

III - Un rapport ambigu à la mobilité

Les Outre-mer se caractérisent par une grande mobilité de leurs populations, à la fois entrante et sortante. Les mobilités entrantes sont composées dans une majorité des cas de "natifs de retour" mais surtout d'une population immigrée, qui dans le cas des DROM-COM insulaires, provient de l'Hexagone et où les fonctionnaires sont

⁸ Entre 30% et 82% des bénéficiaires présentent un taux d'illettrisme de niveau 1 et 2 et entre 22% et 36% d'entre eux n'ont aucun diplôme (rapport d'activité du SMA, 2019 : <https://fr.calameo.com/read/0008863794609a1ca785d?page=1>)

surreprésentés (Temporal, 2011 ; Breton et al. 2011, Fabre et al., 2014). Les mobilités sortantes sont très fréquentes, elles concernent 51% de la tranche d'âge des 16-29 ans à La Réunion et un jeune polynésien sur dix (Dixte, 2006 ; Torterat et al., 2018).

Néanmoins, les rapports de ces territoires au fait migratoire ne sont pas les mêmes selon leur histoire et leur statut. En effet, la forme, l'intensité et le potentiel soutien public à ces mobilités reflètent les liens entre l'Etat et ses marges géographiques. A La Réunion, il est question d'une "culture de la mobilité" (Labache, 2008, Ihaddadene, 2017), entretenue par des institutions et des politiques publiques ayant massivement recours à la mobilité étudiante et professionnelle pour contrer les effets de l'étroitesse du marché de l'emploi local. Une institution d'aide à la mobilité dominant le paysage national ultramarin est LADOM (voir encadré 2). A l'inverse de La Réunion, la Polynésie française, dotée d'un statut d'autonomie depuis la loi organique de 1984 et de ses propres institutions non-régaliennes, soumet la plupart des cas de mobilité des jeunes étudiants ou travailleurs à un contrôle strict des raisons de la migration. Pour éviter un dépeuplement du territoire et en particulier des archipels, la Polynésie française mise sur des politiques d'ancrage local de la main d'œuvre.

En dépit des politiques favorisant l'ancrage local auxquelles s'affilie le SMA, ce dernier s'inscrit dans une ambiguïté concernant les mobilités de ses volontaires, différenciée selon le territoire. A La Réunion, le SMA semble encourager les départs vers l'Hexagone en poursuite de formation ou pour trouver un emploi, tandis qu'en Polynésie française, il est une force modératrice de la mobilité des jeunes.

ENCADRÉ 2 - LES ORGANISMES DE LA MOBILITÉ DANS LES OUTRE-MER

L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM), établissement public administratif, est l'acteur principal de l'accompagnement à la mobilité des jeunes ultramarins. La prise en charge de son public est cependant très différente selon le territoire d'origine de celui-ci.

LADOM est la descendante institutionnelle du Bureau des Migrations d'Outre-mer créé en 1961, la même année que le SMA et également par Michel Debré.

Au fil des évolutions des politiques migratoires, le BUMIDOM est ensuite remplacé par l'Agence nationale pour la promotion des Travailleurs d'Outre-Mer (ANT) en 1982, puis par LADOM en 1992. L'aide à la mobilité des Outre-mer se diversifie au milieu des années 2000, en commençant à prendre en compte non seulement les travailleur.se.s, mais aussi les étudiant.e.s, dans un double-objectif de pallier à l'insuffisance des structures universitaires dans les DOM et d'insérer les étudiant.e.s dans leur futur milieu professionnel. L'évolution de l'ANT à LADOM illustre particulièrement cette évolution des objectifs de l'organisation, davantage centrée sur des mobilités personnelle et scolaire, et pas uniquement sur la migration des travailleurs (Ihaddadene, 2017).

En 1992, l'ANT devient l'Agence de l'Outre-Mer pour la Mobilité (LADOM). Au fil des ans, l'agence se voit dotée de plus en plus de compétences. En 2006, il devient possible pour des étudiants originaires d'Outre-mer et les résidents ultramarins en général d'avoir leur billet d'avion financé vers la métropole sous réserve d'un certain nombre de conditions. Elle finance donc, en théorie, le transport pour des mobilités professionnelles, académiques et personnelles.

D'après leur rapport d'activité de 2019, sur 2815 bénéficiaires de LADOM toutes procédures confondues, 31,1% étaient originaires de La Réunion et constituent le premier profil de bénéficiaires en termes d'effectif alors que les Polynésiens ne constituent que moins de 1% des bénéficiaires, le plaçant en antépénultième position, juste devant Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon. Par ailleurs, la procédure du "passeport mobilité-études" est très utilisée à La Réunion mais est inexistante pour les étudiants Polynésiens.

En 2016, l'agence devient un établissement public administratif (EPA). Sous tutelle du ministère des Outremer, ce changement de statut lui permet de bénéficier du fonds social européen (FSE) pour un certain nombre de projets. De plus, LADOM participe également au financement total de formations qualifiantes. Celles-ci, assurées par un certain nombre d'organismes de formation, s'adressent à un public similaire à celui du SMA et insère les bénéficiaires dans des secteurs en demande, en grande majorité dans des emplois subalternes et peu qualifiés, comme au SMA.

A- L'absence de la Polynésie française dans les politiques d'émigration historiques des Outre-mer

Les bénéficiaires réunionnais du SMA effectuent une mobilité bien plus souvent que les Polynésiens, comme l'indique le rapport d'activité de LADOM de 2019⁹, et cela pour plusieurs raisons. Premièrement, lorsqu'un bénéficiaire du RSMA-Pf souhaite effectuer une mobilité dans le cadre d'une poursuite de formation en métropole, son dossier doit auparavant être validé par le HCRPF, ce qui n'arrive que si la formation professionnelle demandée par la personne est inexistante sur le territoire. Dans les faits, le HCRPF ne valide que quelques dossiers par an, ayant par ailleurs passé un accord avec le gouvernement polynésien et le SMA pour éviter la fuite de la jeunesse hors du territoire. Les mobilités de bénéficiaires du RSMA-R ne disposent pas d'autant de contrôles *a priori*.

Cela étant dit, il faut remonter plus loin dans l'histoire du SMA pour comprendre le rapport différencié des deux territoires à la mobilité. Le SMA est introduit à La Réunion en 1965 quatre ans après son implantation dans la zone Antilles-Guyane. Cette période est marquée par la mise en place d'un organisme public appelé Bureau des Migrations d'Outre-mer, qui fonctionne en parallèle du SMA et a pour but d'organiser l'émigration d'une partie de la jeunesse ultramarine, principalement antillaise et réunionnaise. Le SMA, implanté à cette époque, s'inscrit donc dans la lignée des politiques de migration organisée vers l'Hexagone et cette tradition reste encore aujourd'hui. A l'inverse, le SMA est implanté en Polynésie française en 1989, après tous les autres régiments, cinq ans après l'inscription dans la Constitution du statut d'autonomie du territoire polynésien. Dans un contexte d'autonomie gagnée sur l'Etat français et de tensions cristallisées par la poursuite du Centre d'Expérimentation Pacifique (CEP) mis en place en 1966, les institutions polynésiennes collaborent avec le SMA dans un objectif différent : celui de la fixation de la main-d'œuvre polynésienne sur le territoire et la lutte contre la désertification. Ainsi, les objectifs du SMA, bien qu'étant harmonisés au niveau national, divergent selon leur lieu d'implantation. En conséquence, la gestion différenciée des mobilités des bénéficiaires du RSMA-Pf et du RSMA-R reflète une histoire politique distincte et un lien variable avec l'Etat central.

B- Le maintien d'une mobilité « encadrée »

Selon les rapports d'activité du SMA, à l'issue de la formation au sein du régiment, 81% des bénéficiaires parviennent à s'insérer, sur une moyenne de tous les DROM-COM. Dans cette "insertion" on trouve trois modalités : 80% de ces personnes s'insèrent sur le territoire, 14% partent en mobilité hors de leur territoire et 6% font leurs premières classes dans l'armée. Cette mobilité est permise par l'élaboration de programmes et partenariats spécifiques, faisant partie de manière plus ou moins importante des axes quinquennaux de l'institution. Le SMA entretient des rapports privilégiés avec des organismes de mobilité et en particulier LADOM, puisque que ceux-ci, en 2017, mettent en place un accord commun de trois ans visant à renforcer leur collaboration et à proposer des mobilités encadrées aux volontaires du SMA en poursuite de formation ou en formation qualifiante. Les parcours des volontaires du SMA en mobilité sont ainsi gérés collectivement par les deux institutions, qui partagent par ailleurs un siège commun au ministère des Outre-mer à Paris. Les mobilités au sein du SMA sont de deux types : les volontaires stagiaires peuvent tout d'abord effectuer une poursuite de formation ou demander une mobilité pour trouver un emploi directement dans l'Hexagone. En 2019, cela représentait selon le rapport de LADOM, 359 personnes ayant bénéficié d'une mobilité pour poursuivre une formation inexistante dans leur territoire d'origine. Les Réunionnais sont les plus nombreux à avoir effectué cette mobilité avec 89 personnes inscrites au RSMA-R parties dans l'Hexagone. Pour les Polynésiens, cette procédure n'a concerné par contre que 3 personnes, ce qui traduit une utilisation très modérée des aides à la mobilité dans le territoire Polynésien bien que celui-ci compte environ trois fois moins d'habitants que le territoire réunionnais. Ces chiffres soulignent une nouvelle fois l'intérêt de la comparaison du SMA dans les territoires réunionnais et polynésien, ceux-ci étant aux deux extrémités du recours aux organismes de mobilité.

Ensuite, le centre de formation du service militaire adapté (CFSMA), créé à Périgueux en 1995, accueille une centaine de bénéficiaires. La particularité de ce détachement du SMA est de proposer des formations qualifiantes pour devenir encadrant au sein du SMA. C'est là que les volontaires techniques¹⁰ (VT) doivent obligatoirement

⁹ En 2019, moins de 1% des bénéficiaires étaient des Polynésiens (Rapport d'activité de LADOM, 2019 ; https://www.ladom.fr/fileadmin/Mediatheque/RAPORT_D_ACTIVITE_LADOM-ANNE_2019-BD.pdf)

¹⁰ Les volontaires techniques (VT) sont employés au SMA pour des missions d'assistance à l'encadrement des Volontaires Stagiaires (VS). Ils sont considérés comme des usagers du dispositif du SMA et ce sont souvent des anciens VS qui sont recrutés pour des contrats de VT.

se rendre s'ils souhaitent obtenir un diplôme de formateur. Le CFSMA forme ainsi des cadres militaires pour servir en RSMA mais propose également quelques poursuites de formation pour les volontaires stagiaires (VS). Nous avons montré précédemment qu'une partie de l'attractivité de la jeunesse et de la confiance des pouvoirs publics locaux envers le SMA est due au fait que celui-ci affirme avoir pour objectif l'insertion locale de la main-d'œuvre, partant du principe soit que le public visé est peu mobile ou réticent à partir, soit que le départ massif de la jeunesse des territoires d'Outre-mer est désormais considéré comme un problème public démographique. Pourtant, selon un rapport de la Cour des comptes de 2019, l'organisme de mobilité des DROM-COM LADOM est depuis 2013 l'un des deux partenaires principaux du SMA, au même titre que Pôle Emploi. Selon le SMA, 22% de leurs volontaires dans les différents territoires ont effectué une mobilité.

Ainsi, cette institution a évolué au fil des années et selon les territoires et joue maintenant un rôle dans l'accompagnement public de l'émigration. En effet, La Réunion et la Polynésie française, deux territoires ayant eu une histoire coloniale distincte, font face à une problématique similaire, celle de l'émigration massive de leurs jeunes, mais à une gestion de cet enjeu par le SMA très différent dans les deux territoires.

IV - Un projet d'expérimentation de politiques publiques dans les Outre-mer

Dans son article portant sur la genèse du SMA, Sylvain Mary explique le processus par lequel le plan de "service civique organisé par l'armée" implanté aux Antilles et en Guyane devient dès 1962 un "laboratoire d'expérimentation" qui est ensuite étendu aux autres territoires d'Outre-mer et qui deviendra par la suite le SMA. Aujourd'hui, le SMA peut également être considéré comme une "politique-laboratoire" pour des projets de gestion de la jeunesse "en difficulté".

En effet, tout en se fondant sur l'idée que les populations d'Outre-mer doivent bénéficier d'un traitement public spécifique, le SMA a progressivement expérimenté une politique, qui s'est finalement généralisée à l'Hexagone, effectuée ensuite sous les traits du Service Militaire Volontaire (SMV) en 2015. D'une part en se démarquant des autres dispositifs par sa stabilité, sa visibilité et ses effectifs importants, ayant permis d'être érigé en exemple pour d'autres dispositifs à venir. Les objectifs de cette politique publique ayant été atteints et dépassés, le traitement politique spécifique des DROM-COM n'a plus lieu d'être et le fonctionnement du SMA peut être exporté dans l'Hexagone.

D'autre part, le public auquel s'adresse le SMA est compris par les pouvoirs publics comme un cas extrême d'une jeunesse "marginalisée" et "désœuvrée" (Mary, 2016) et constituant un segment très important de la population totale. Ainsi, si le dispositif s'adresse à ce segment de la population aux marges politiques et sociales de la France, il peut être transposé facilement dans un contexte considéré comme moins urgemment problématique que le contexte ultramarin.

A- L'adaptation graduelle depuis la fin de la conscription

Depuis la fin du service militaire obligatoire en 1997, le SMA a pris différentes formes et ses missions, tout comme son budget, ont évolué. Comme le montre l'entretien donné par le chef de corps du RSMA-R dans une émission de *Réunion la 1ère*, à laquelle des auditeurs de l'antenne étaient invités à participer sur le thème du SMA, la population assimile souvent le SMA, pourtant présenté comme un dispositif d'insertion professionnelle, à une entité de remplacement du service militaire obligatoire. De nombreux partisans du SMA estiment d'ailleurs qu'il serait souhaitable de rétablir le service militaire obligatoire. Cette association commune entre le SMA et la conscription n'est pas anodine, elle reflète les représentations que se fait la population de cette institution et, pour une partie d'entre elle, elle remplace une instruction obligatoire de la discipline militaire à la jeunesse. Ces représentations sont entretenues par la forte impression des populations locales qu'une grande partie de la jeunesse est passé par le SMA. En effet, le chef de corps du RSMA-R explique, dans son interview donnée à *Réunion la 1ère*, qu'environ 10% d'une classe d'âge effectue une formation au SMA à La Réunion.

L'explication principale du succès du SMA peut être imputée aux moyens extrêmement importants qui lui sont alloués, qui expliquent la captation particulièrement large de la jeunesse ultramarine et semble ainsi être un succès. Cependant, on peut penser que ce succès est également dû au caractère militaire de l'institution, qui en fait un dispositif unique dans le paysage des projets d'investissement public. Comme l'indique J.F. Léger (2003), l'armée est une institution rassurante et stable, qui ne cède pas aux fluctuations économiques du milieu professionnel privé

et qui subit moins les coupes budgétaires du système public. Pour ces raisons, l'armée exerce un attrait indéniable sur des jeunes de n'importe quelle classe sociale, mais le fait qu'aucun diplôme ne soit demandé en fait une porte d'entrée vers un emploi stable pour les personnes les moins qualifiées et les plus précaires (Léger, 2003). L'armée a en effet une existence historique qui n'a jamais été remise en question et elle permet aux jeunes de "s'affirmer dans un cadre très structuré", ce qui est exactement le message porté par le SMA, jouant sur l'affirmation de l'identité ultramarine en parallèle de l'inculcation de valeurs patriotiques.

Par ailleurs, l'expérience au sein de l'armée est monnayable et transférable dans le privé, comme le montre l'insertion des Volontaires stagiaires (VS) au SMA dans des circuits civils.

Ainsi, le SMA s'est graduellement adapté à la demande de l'Etat de produire de nouvelles méthodes et formes d'insertion socio-professionnelle, en investissant le caractère stable, sûr et néanmoins adaptable de l'armée à destination d'une jeunesse ultramarine, mais plus généralement d'une jeunesse peu qualifiée, issue de milieux populaires et en exclusion scolaire et sociale.

B- L'élargissement de cette politique à l'Hexagone : étude de cas du Service Militaire Volontaire

Le Service Militaire Volontaire (SMV), est un dispositif d'insertion professionnelle créé en 2015 sous l'impulsion du Président Hollande qui s'est fortement inspiré du SMA. Il est destiné aux jeunes de 18 à 25 ans en situation "d'éloignement de l'emploi" sur le territoire métropolitain. Le principe d'hybridité du dispositif et le découpage de sa formation en formation militaire initiale et complémentaire, sont calquées sur le SMA.

"A la base le SMA était plus ou moins notre exemple : un dispositif qui fonctionne bien. On a repris une partie de leur ingénierie de formation que nous avons dû adapter." [Enquête membre du SMV]

Néanmoins, l'ampleur du dispositif ainsi que son budget sont moins importants que ne le sont ceux du SMA. En conséquence, les formations sont externalisées et déléguées à des organismes de formation tels que l'AFPA ou le CFA¹¹ et les coûts de formation sont assurés par les régions d'implantation des régiments. De même, le succès du dispositif est moins frappant que celui du SMA : la proportion de jeunes insérés dans le monde de l'emploi après leur passage au SMV est d'environ 70%, ce qui est comparable mais bien moins important que le SMA.

"Nous sommes beaucoup beaucoup moins importants que le SMA. Le SMA vit dans un environnement où il est connu et reconnu. C'est la référence au niveau dispositif d'insertion professionnelle dans les DROM-COM. Alors que nous nous sommes au milieu d'une kyrielle d'autres dispositifs, comme les EPIDE, comme les écoles deuxième chance... qui font aussi de l'insertion professionnelle. Mais ils ne mettent pas en oeuvre la militarité du dispositif, ce qui est notre spécificité." [enquête membre du SMV]

Si le SMA, comme nous l'avons vu précédemment, a une implication forte dans l'encouragement ou le freinage des mobilités des volontaires, le SMV quant à lui repose sur l'ancrage régional et présuppose l'immobilité des jeunes volontaires. En effet, en raison du financement des formations par les conseils régionaux, les mobilités inter-régionales sont très restreintes et ne sont pas encouragées.

Dans ce cas de figure, où l'efficacité d'un dispositif public est importée dans un autre territoire, on assiste à une adaptation des modes de gouvernance public vers l'Hexagone, beaucoup plus rare que ne le sont les adaptations de politiques publiques depuis le territoire métropolitain vers les Outre-mer.

¹¹ Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) et Centre de Formation pour Adultes (CFA).

Conclusion

Observer la production des politiques publiques à destination des Outre-mer par les acteurs, la façon dont elles sont implantées sur les territoires, ainsi que la réception de ces politiques par leur public-cible (Dubois, 2010, Bezes et al. 2016), sont des manières heuristiques de penser le lien de ces espaces entre eux et avec l'Hexagone (Lemerrier et al. 2014). Ainsi, comme nous l'avons vu, l'étude du SMA éclaire la relation entre la France métropolitaine et ses marges géographiques et politiques. L'implantation différenciée du dispositif à La Réunion et en Polynésie française ainsi que ses objectifs nuancés concernant l'insertion professionnelle font écho à une histoire des mouvements des populations très spécifique dans chacun des territoires. Cela éclaire également les choix politiques à propos de la gestion de la jeunesse dans chacun des territoires mais aussi le rapport des populations de ces territoires à l'armée. En effet, cette institution opère des missions spécifiques dans chaque DROM, liées aux enjeux géopolitiques ou économiques de la région. Par exemple, le SMA est parfois lié aux activités de la gendarmerie locale, comme dans les cas de la lutte répressive contre la consommation de drogues, tout autant à La Réunion que sur le territoire polynésien.

Dans le cas polynésien, l'armée semble adopter des stratégies de rapprochement vers la population qui paraissent fonctionner étant donné les effectifs toujours croissants du dispositif. Ce bilan sans commune mesure qualifié de succès par les pouvoirs publics locaux est le fruit de ce travail de rapprochement vers la population en usant de codes culturels mais également en coopérant avec le gouvernement local, trente-deux ans après une arrivée du SMA dans un contexte tendu, celui du Centre d'Expérimentation Pacifique.

Il a également été montré dans cette analyse que le SMA est une entité organisée entre plusieurs espaces politiques et géographiques, la métropole et l'espace géographique et politique ultramarin, de par sa double-tutelle entre le ministère des Armées et celui des Outre-mer. Son implantation différenciée et adaptée au contexte local selon les régiments, comme la mise en place d'une filière professionnelle non spécialisée dans les archipels polynésiens ou encore la collaboration poussée avec les associations locales, contraste par une gestion par le haut du financement par différentes institutions mais aussi des orientations politiques directrices de l'institution. Cette gestion par le haut d'un dispositif adaptable à la situation locale est caractéristique de la gouvernance des Outre-mer par la France et renvoie aux propos de Beauvallet et al., (2016). Il y a en effet un traitement politique commun de tous les DROM-COM, y compris dans les processus décisionnaires du SMA, ce qui contribue à l'invisibilisation des différences et des spécificités des territoires qui ne sont prises en compte que de manière superficielle/cosmétique. Paradoxalement, les missions de l'emploi, de la formation, de la prévention, de l'insertion, sont, malgré leur caractère de politique de droit commun, délégués au ministère des Outre-Mer et plus particulièrement au SMA, qui se voit confier des missions de lutte contre les addictions, l'illettrisme, le décrochage scolaire, etc.

Nous avons aussi pu voir que, malgré un objectif politique clair et immuable venu "d'en haut" du SMA, c'est-à-dire insérer et discipliner autant de jeunes que possible à des emplois subalternes, des visions individuelles du dispositif, de ses enjeux et de ses objectifs persistent selon les encadrants et leur parcours personnel. Par exemple, les discours de certains encadrants sont dans la continuité de l'image officielle du SMA : le rôle premier de l'institution est de garantir un emploi stable et une insertion "socio-professionnelle" de longue durée. Néanmoins, pour d'autres, le SMA n'a pas vocation à insérer de manière durable, mais plutôt à octroyer une première expérience professionnelle qui peut être précaire.

Cette étude donne donc à voir un des modes de gestion et d'administration des DROM-COM à propos d'une de leurs problématiques principales, les mouvements des jeunes en réponse à la structure de l'emploi.

Bibliographie

Al Wardi, Sémir. « L'autonomie polynésienne vue de l'administration », *Pyramides*, 19 | 2010, 87-104.

Beauvallet, Willy, Audrey Célestine, and Aurélie Roger. "L'État outre-mer." *Politix* 4 (2016): 139-161.

Bezes, Philippe, et Patrick Le Lidec. « Politiques de l'organisation. Les nouvelles divisions du travail étatique », *Revue française de science politique*, vol. 66, no. 3-4, 2016, pp. 407-433.

Breton, Didier, et al. "Les départements d'Outre-Mer face aux défis du vieillissement démographique et des migrations." *Population et sociétés* 460 (2009).

Custos, Dominique. "La décentralisation dans les DOM entre continuité et renouvellement." *Revue française d'administration publique* 1 (2002): 15-24.

Dixte, C. Les migrations polynésiennes en France. Point forts, ISPF. n.5, 2006

Dubois, V. "Politiques au guichet, politiques du guichet." (2010).

Fabre, E. et al. Portrait de la jeunesse réunionnaise. INSEE Dossier Réunion, 2014

Guyon, Stéphanie. "Trajectoires post-coloniales de l'assimilation." *Politix* 4 (2016): 9-28.

Ihaddadene, Florence. « Les pratiques des professionnels face aux freins à la mobilité des jeunes ultramarins : l'exemple de La Réunion », *Cahiers de l'action*, vol. 49, no. 2, 2017, pp. 39-46.

Issehnane, Sabina. "Les politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes: la France peut-elle s'inspirer des expériences étrangères?." *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy* 40 (2009).

Labache, Lucette. « La mobilité des jeunes réunionnais », *Agora débats/jeunesses*, vol. 50, no. 4, 2008, pp. 22-32.

Léger, Jean-François. "Pourquoi des jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées?." *Revue française de sociologie* 44.4 (2003): 713-734.

Lemerrier, Élise, Valelia Muni Toke, et Élise Palomares. « Les Outre-mer français. Regards ethnographiques sur une catégorie politique », *Terrains & travaux*, vol. 24, no. 1, 2014, pp. 5-38.

Lesage, A. & Sierra-Paycha, C. "Baisse de la mobilité au sein de la Polynésie française, augmentation de l'immigration internationale et des retours". ISPF, Points Forts, n. 4

Marie, Claude-Valentin, and Jean-Louis Rallu. "Migrations croisées entre DOM et Métropole: l'emploi comme moteur de la migration." *Espace populations sociétés. Space populations societies* 2004/2 (2004): 237-252.

Marie-Luce, Monique Milia. "Un contrat singulier avec l'armée." *Agora débats/jeunesses* 2 (2019): 127-142.

Mary, Sylvain. « La genèse du service militaire adapté à l'Outre-Mer. Un exemple de rémanence du passé colonial dans la France des années 1960 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 132, no. 4, 2016, pp. 97-110.

Nebolon, Juliet. "' Life Given Straight from the Heart": Settler Militarism, Biopolitics, and Public Health in Hawai'i during World War II." *American Quarterly* 69.1 (2017): 23-45.

Pattieu, Sylvain. "Un traitement spécifique des migrations d'outre-mer: le BUMIDOM (1963-1982) et ses ambiguïtés." *Politix* 4 (2016): 81-113.

Teaiwa, Teresia. "Chapter 17. Globalizing and Gendered Forces: The Contemporary Militarization of Pacific/Oceania: ". *Gender and Globalization in Asia and the Pacific: Method, Practice, Theory*, edited by Kathy E. Ferguson and Monique Mironesco, Honolulu: University of Hawaii Press, 2008, pp. 318-332.

Temporal, F. Marie, CV. "Les DOM: terres de migrations." *Espace populations sociétés. Space populations sociétés* 2011/3 (2011): 475-491.

Torterat J., Bolduc M., « Le ralentissement démographique se confirme, les jeunes continuent à émigrer », *Insee Première* no 1721, Novembre 2018.

Annexes

Annexe 1 : Présentation des méthodes et des sources

Cette étude du Service Militaire Adapté s'appuie sur un corpus de sources écrites, orales et provenant d'entretiens, de littérature grise et de communications institutionnelles, qui ont deux objectifs principaux :

-certains documents du corpus permettent d'accéder à des informations factuelles sur le dispositif, comme des rapports d'activité ou encore des synthèses institutionnelles qui exposent des chiffres relatifs à son fonctionnement et mettent en lien les objectifs poursuivis par le SMA et ses résultats.

-d'autres types de documents concernent davantage les discours institutionnels, les médias et plus généralement la communication autour du SMA. Ils permettent de saisir les représentations qui découlent du dispositif. En effet, analyser les éléments mis en exergue par les entités de pilotage du SMA, est une manière de comprendre les axes de communication du dispositif face au public-cible et la manière dont celle-ci est reçue.

Examinons donc les sources retenues selon leur nature :

- Textes de loi encadrant le SMA :

Dans cette section sont compris trois éléments : le Décret n° 2008-955 du 12 septembre 2008 relatif aux volontariats militaires, dont les chapitres 17 à 24 concernent les Volontaires Stagiaires du SMA. Est également inclus dans ce groupe l'Arrêté du 25 janvier 2021 portant sur l'organisation du SMA, il met à jour les principes d'encadrement institutionnel et d'organisation du SMA. Enfin, le Code de la Défense, puisque le décret de 2008 y fait directement référence. Ce dernier comporte une partie décrivant les dispositions spécifiques de l'armée dans les Outre-mer avec une section consacrée à la Polynésie française.

- Synthèses et rapports institutionnels :

Dans cette catégorie de documents sont rassemblées de sources des rapports provenant du Sénat, de la Cour des Comptes, ainsi que des courts articles publiés par le ministère des Outre-mer ou la délégation interministérielle de l'égalité des française d'Outre-mer. Cette catégorie comporte aussi la communication formelle et officielle des institutions pilotant le SMA, des communiqués de presse de la part du Haut-commissariat à la République en Polynésie française (HCRPF). Ce corpus rassemble six éléments.

- Rapports, documents de travail et synthèses produites par le SMA :

Ces sources sont cruciales car elles nous fournissent d'une part les informations factuelles du SMA, comme les effectifs et les statistiques sur les profils des bénéficiaires ainsi que le taux d'insertion ou d'échec sur le marché de l'emploi pour les anciens volontaires stagiaires, par exemple. D'autre part, elles constituent un argumentaire en faveur du dispositif au travers des interprétations, normatives, faite des chiffres objectifs du dispositif. En effet, si l'on trouve des rapports d'activités dans les archives du RSMA, on trouve aussi des plaquettes de communication à destination des futurs bénéficiaires ou des entreprises souhaitant employer des volontaires stagiaires, ce qui est également analysé dans ce papier. Analyser ces documents diffusés à des fins de communication permet d'étudier les points sur lesquels appuie le RSMA dans la mise en valeur de son dispositif.

- Déclarations des acteurs du SMA :

Le SMA est, comme la plupart des autres dispositifs d'action publique dans les Outre-mer, piloté à l'échelle nationale et appliqué à l'échelle locale. Ainsi, les acteurs ayant un rôle de pilotage du dispositif sont les membres du ministère des Outre-mer, institution ministérielle de rattachement du SMA. Les discours et les déclarations officielles des représentants principaux de la mise en place de ce dispositif en Outre-mer, à savoir les ministres de l'Outre-mer ont donc tout d'abord été analysés. Ont été inclus les discours prononcés dans l'intervalle entre l'année 2014 et l'année 2021 comprise. En effet, 2014 est l'année à laquelle les effectifs du RSMA sont massivement étendus. Ainsi, cette analyse comprend les trois dernières déclarations publiques de ministres ou de secrétaires d'état des Outre-mer sur le RSMA :

-Une de George-Pau Langevin en 2015 qui ne porte pas directement sur le SMA mais sur la lutte contre l'illettrisme dans les Outre-mer, et comporte plusieurs passages faisant explicitement référence au RSMA comme acteur de premier plan dans leur action auprès des jeunes en situation d'illettrisme.

-Ensuite, deux allocutions, l'une d'Erica Bareigts datant de 2017 et l'autre d'Annick Girardin datant de 2018, portant toutes deux sur la démarche et l'objectif poursuivi par le RSMA de manière générale.

Le choix de ces sources s'explique par le souhait d'étudier la manière dont les personnalités publiques et politiques s'emparent du sujet du SMA en-dehors des rapports et d'étudier leur argumentaire afin de voir s'il diffère en certains points du discours du commandement du RSMA. Il est important de noter que ces discours ont été prononcés avant la fin du dernier projet SMA, alors que depuis 2019 les politiques publiques ont organisé un nouveau cycle pour le SMA, le "SMA2025". Du fait du caractère très récent de ce projet, les discours publics sont pour l'instant encore peu nombreux et difficiles à trouver.

Ensuite, des acteurs intermédiaires sont également impliqués dans la mise en place du dispositif. Cela concerne majoritairement des professionnels de l'armée qui encadrent les régiments du SMA dans les Outre-mer. Il est important de recueillir leur point de vue et leur expérience, étant donné qu'ils font le lien entre les décideurs de l'implémentation et du pilotage du SMA et les bénéficiaires. La recherche des sources a été focalisée sur ces maillons de la chaîne, en analysant des interviews données dans la presse d'encadrants du RSMA-Pf. Il s'agit de personnes relativement haut placées dans la hiérarchie du régiment, notamment le chef de corps ou des généraux. Ainsi, sont inclus dans l'analyse, un entretien du colonel Sandrine Attia, cheffe de corps du RSMA-Pf de 2015 à 2018 pour Polynésie la 1ère, un entretien avec le colonel Christophe Soriano, chef de corps du RSMA-Pf de 2018 à 2021, un entretien avec le colonel Julien Morel, chef de corps du RSMA-R de 2018 à 2021 sur Réunion la 1ère.

Enfin, l'organisation du SMA n'est pas que verticale, on trouve des acteurs qui gravitent autour du dispositif et qui travaillent en partenariat avec le régiment. C'est le cas notamment, dans le cas de la Polynésie française, du ministère de l'éducation et de la Formation (DGEE), du Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (SEFI) de fonctionnaires au Haut-commissariat ou encore de représentants d'associations patronales. A La Réunion, les entités gravitant autour du RSMA-R sont moins nombreuses puisqu'elles ne concernent que des associations ou des syndicats de patrons, en plus des rapports privilégiés avec la Préfecture, qui symbolise les liens avec l'Etat.

De plus, un entretien directif effectué avec un membre du Service Militaire Volontaire a été inclus dans l'analyse du dispositif du SMA pour une comparaison avec celui-ci. En effet, la littérature grise est rare sur le sujet et avoir recours à un entretien permettait d'avoir accès à des informations qui n'existaient pas autrement.

- Revue de presse :

Les articles de presse utilisés dans cette analyse ont été recueillis comment suit : une recherche Google a d'abord été effectuée avec les mots-clé "RSMA polynésie" ou "SMA polynésie" ainsi que les mots-clé "RSMA Réunion" et "SMA Réunion". Les principaux médias référencés pour ces résultats était, par ordre d'importance, *Polynésie la 1ère*, *La Dépêche de Tahiti* le deuxième, dans le cas des médias réunionnais d'abord *Clicanoo*, puis *Réunion la 1ère*. Les mots-clé "RSMA" ou "SMA" ont été recherchés sur ces quatre sites d'information. Tous les articles classés par les journaux comme faisant référence au RSMA depuis la création des sites internet des deux journaux en ligne ont été recueillis.

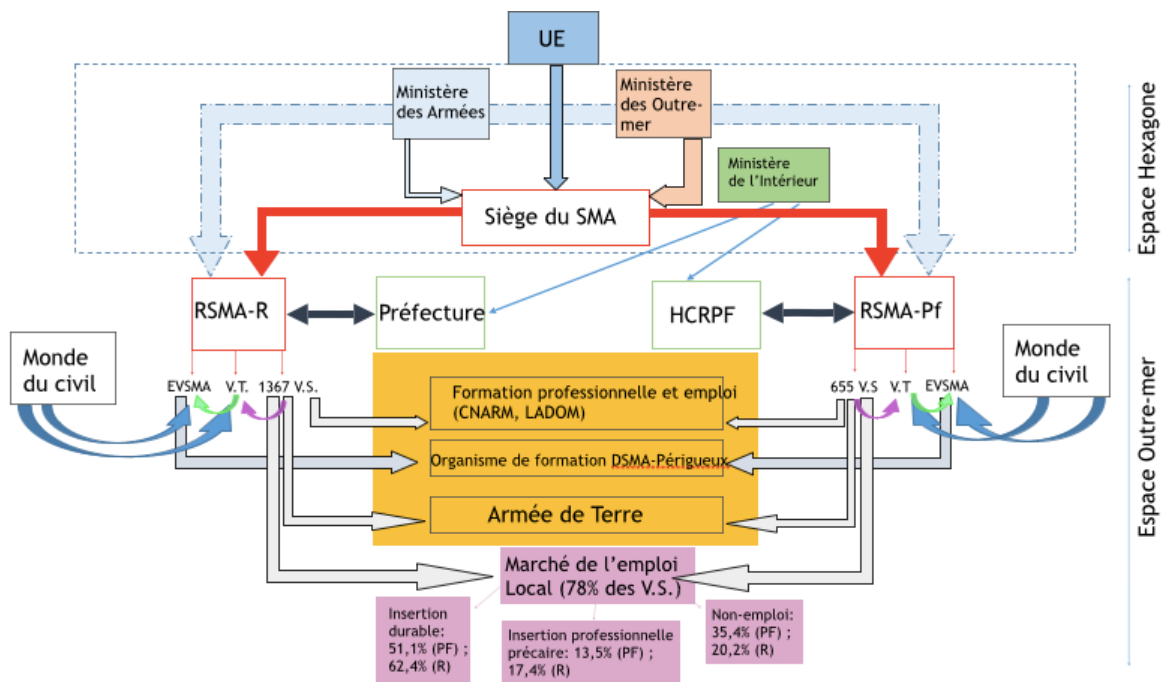
Parmi les sources de la presse recueillies, on compte 47 articles de Polynésie la 1ère et 4 articles de *La Dépêche de Tahiti*. On compte aussi 5 articles de *Clicanoo* et 36 articles de *Réunion la 1ère* parmi les sources de presse recueillies.

- Production documentaire et filmique sur le RSMA-Pf :

L'analyse du dispositif inclut également une production vidéographique de 45 minutes réalisée par la DGEE de Polynésie française et datant de 2017. Celle-ci, intitulée "Le régiment du service militaire adapté de Polynésie française (RSMA-Pf)" retrace les parcours de plusieurs volontaires stagiaires du régiment de Polynésie française ainsi que des déclarations d'encadrants du régiment. Publiée sur la chaîne Youtube du RSMA-Pf, son ton est très emphatique sur l'utilité du dispositif et comporte uniquement des témoignages de bénéficiaires enthousiastes lorsqu'ils évoquent rétrospectivement leur expérience au SMA.

Ce document nous est également utile puisqu'il retrace la venue du commandant supérieur du SMA à l'époque du documentaire, Luc de Revel et l'organisation du régiment pour sa visite, mais interroge également les institutions politiques polynésiennes qui collaborent avec le RSMA-Pf. La question de la gestion des conventions éducatives par le RSMA y est notamment mentionnée.

Annexe 2 : Schéma de fonctionnement du Service Militaire Adapté



Légende :

1. Espaces politiques et géographiques et circulations entre ces espaces

- Mobilité hors du territoire
- Immobilité/Ancrage et insertion locale
- Espace politique métropolitain / Espace politique ultramarin

2. Liens financiers et administratifs entre le SMA et les institutions nationales et supranationales

- Dotations du ministère des Armées en personnel militaire encadrant aux RSMA-R et RSMA-Pf
- Dotations financières au dispositif du SMA
- Délégations de compétences aux structures étatiques décentralisées : HCRPF, préfecture
- Relations horizontales entre les RSMA et préfectures/HCRPF

3. Mobilités et mouvements migratoires entre les espaces Hexagone et Outre-mer

- Présence de hauts-fonctionnaires métropolitains dans les Outre-mer (préfets, commissaires, etc.)
- Mobilités des militaires mutés aux RSMA comme encadrants
- Circulations du monde civil aux RSMA
- Mobilité des Volontaires Stagiaires (VS) au sein des régiments
- Mobilités des Engagés Volontaires du SMA (EVSMA) en Hexagone pour devenir formateur au SMA
- Mobilités des Volontaires Techniciens (VT), souvent d'anciens VS

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des sources utilisées

	Textes de loi	Rapports institutionnels	Presse	Discours publics	Production filmique du SMA	Entretien
Code de la Défense	1					
Arrêté	1					
Décret	1					
Sénat		2				
Cour des comptes		1				
Journal Officiel						
Rapports d'activité du SMA		6				
Rapports d'activité de LADOM		3				
Polynésie la 1ère			47			
La Dépêche de Tahiti			4			
Réunion la 1ère			36			
Clicanoo			5			
Georges-Pau Langevin				1		
Ericka Bareights				1		
Annick Girardin				1		
Production Documentaire "Le RSMA de Polynésie française"					1	
Membre du SMV						1

Répertoire des sigles

CFSMA : Centre de Formation du Service Militaire Adapté

CNARM : Comité National d'Accueil des Réunionnais en Métropole

DGEE : Direction Générale de l'Éducation et des Enseignements

DROM-COM : Département-Région d'Outre-mer et Collectivité d'Outre-mer

EPIDE : Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi

FSE : Fonds Social Européen

LADOM : L'Agence De l'Outre-mer pour la Mobilité

OPH : Office Polynésien de l'Habitat

RSMA : Régiment du Service Militaire Adapté

RSMA-Pf : Régiment du Service Militaire Adapté en Polynésie française

RSMA-R : Régiment du Service Militaire Adapté à La Réunion

SMA : Service Militaire Adapté

SMV : Service Militaire Volontaire

VS : Volontaire stagiaire

VT : Volontaire technicien

EV SMA : Engagé Volontaire du Service Militaire Adapté
