

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
PROGRAMME 138
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2023

EMPLOI OUTRE-MER



PROGRAMME 138 Emploi outre-mer

MINISTRE CONCERNÉ : GERALD DARMANIN, MINISTRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Sophie BROCAS

Directrice générale des outre-mer

Responsable du programme n° 138 : Emploi outre-mer

Les actions menées par la direction générale des outre-mer à travers le programme 138 « Emploi Outre-mer » s'inscrivent dans le cadre des priorités définies par le Gouvernement pour assurer le développement économique et la création d'emplois outre-mer et visent :

- d'une part, **à renforcer la compétitivité des entreprises**, par l'application et l'adaptation aux territoires d'outre-mer du pacte de responsabilité et de solidarité ;
- d'autre part, **à améliorer la qualification professionnelle des actifs ultramarins**, notamment des jeunes.

En 2023, les priorités du programme 138 sont les suivantes :

Le renforcement de la compétitivité des entreprises, qui passe, en premier lieu, par des dispositifs adaptés de **réduction des cotisations sociales patronales** afférentes aux salaires et aux revenus tirés d'activités indépendantes. La baisse du coût de la main d'œuvre qui en résulte permet de soutenir l'emploi, dans les secteurs économiques stratégiques dans les outre-mer (industrie, environnement, tourisme, agriculture, numérique, communication et recherche développement). Les crédits budgétés correspondent aux prévisions de dépenses communiquées par les organismes de sécurité sociale, et constituent le premier poste de dépense du ministère chargé des outre-mer. En 2023, le dispositif est inchangé. Sa baisse de -4 % prend en compte une mesure de périmètre de -265 M€ correspondant au « bandeau maladie » (réduction de 6 points sur les cotisations employeurs au titre de l'assurance maladie, pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC) presque entièrement compensée par les prévisions de hausse du montant total des compensation d'exonérations de cotisations sociales (+203 M€) ;

L'amélioration de la qualification professionnelle des actifs ultramarins pour laquelle le ministère chargé des outre-mer se mobilise, notamment aux travers des actions portées par le Service militaire adapté (SMA) et par l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

- **Le SMA** est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires les plus éloignés de l'emploi au sein des outre-mer français. Il s'agit d'un outil majeur dans la réalisation des actions en faveur des jeunes. Le SMA poursuivra le déploiement du plan SMA 2025+, initié à Mayotte en 2022 et élargi à l'ensemble des unités du SMA en 2023. L'ambition du plan SMA 2025+ est notamment de renforcer l'acquisition des savoirs fondamentaux et la qualification des stagiaires sortants, et d'ouvrir le SMA à des publics en grande difficulté (mères célibataires, mineurs décrocheurs). Le budget 2023 du SMA, en hausse de 28 M€ en AE et 35 M€ en CP par rapport à 2022, traduit concrètement cette ambition ;
- **LADOM**, opérateur unique du ministère chargé des outremer, poursuivra la mise en œuvre de l'accord- cadre national avec Pôle emploi, pour la mise en œuvre opérationnelle du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle et le passeport pour la mobilité en stage professionnel.

Le programme 138 finance également des programmes spécifiques à certains territoires (programme « Cadres de Mayotte », « Cadres avenir Nouvelle Calédonie », « Cadres pour Wallis-et-Futuna »), et soutient, à même hauteur que les années précédentes, l'institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS).

En 2023, les dispositifs de formation professionnelle autres que le SMA disposent d'un soutien financier à même hauteur qu'en 2022.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 : Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand

INDICATEUR 1.1 : Impact des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur l'évolution des effectifs salariés dans les DOM

OBJECTIF 2 : Lutter contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées

INDICATEUR 2.1 : Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat

INDICATEUR 2.2 : Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF mission

1 – Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand

Cet objectif d'efficacité socio-économique, rattaché à l'action n° 01 « Soutien aux entreprises », traduit la priorité identifiée par le ministère chargé des outre-mer de créer des emplois dans le secteur marchand dans les départements et collectivités d'outre-mer en réduisant les coûts de production et notamment celui du travail. La législation spécifique aux outre-mer exonère de cotisations sociales patronales les effectifs salariés de certains secteurs d'activité jugés prioritaires ainsi que ceux des entreprises de moins de onze salariés.

L'indicateur compare la performance du dispositif ultramarin par rapport aux entreprises hexagonales analogues.

INDICATEUR mission

1.1 – Impact des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur l'évolution des effectifs salariés dans les DOM

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Ecart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises analogues de métropole	points	3,1	2,5	2,7	2,7	2,7	2,7

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale)

Les données sont fournies par l'ACOSS en février de chaque année et font l'objet de mises à jour annuelles. Les chiffres des réalisations indiqués dans le tableau ci-dessus sont donc susceptibles d'être revus dans les prochains documents budgétaires.

Mode de calcul

L'indicateur concerne la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion. Les entreprises prises en compte sur ces territoires sont celles appartenant aux secteurs mentionnés dans la description du programme ainsi que celles comportant moins de 11 salariés.

Les entreprises analogues prises en compte dans l'hexagone sont celles des secteurs d'activité éligibles en outre-mer au dispositif d'exonérations de cotisations sociales et celles de moins de 11 salariés. L'écart, exprimé en nombre de points, est mesuré en calculant la différence entre d'une part, le taux de croissance d'une année sur l'autre de l'emploi salarié dans les secteurs et entreprises exonérés de cotisations sociales patronales au titre de la législation spécifique à l'outre-mer et d'autre part, ce même taux dans les entreprises analogues (secteurs d'activité éligibles en outre-mer, entreprises de moins de 11 salariés) de l'hexagone.

Période de référence : les données prises en compte pour le calcul de cet indicateur sont des données trimestrielles comprises dans une période s'étendant du 1^{er} octobre de l'année n-1 au 30 septembre de l'année n afin de caler le calendrier sur la date de diffusion des données fournies par l'ACOSS.

Si l'indicateur est > 0 : le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année est supérieur au taux de croissance global de l'emploi salarié outre-mer ou au taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues de métropole.

Si l'indicateur = 0 : le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année est identique au taux de croissance global de l'emploi salarié outre-mer ou au taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues de métropole.

Si l'indicateur est < 0 : le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année est inférieur au taux de croissance global de l'emploi salarié outre-mer ou au taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues de métropole.

JUSTIFICATION DES CIBLES

L'écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises bénéficiant des exonérations de cotisations sociales patronales spécifiques aux territoires d'outre-mer et celui des entreprises analogues en métropole reste positif en 2021 à 2,5 %. La diminution de 0,6 point par rapport à 2020 traduit l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises ultramarines.

Les nouvelles cibles tiennent compte de l'impact de la crise sanitaire sur les résultats de 2021, ainsi que de l'extension du champ des exonérations depuis 2019. L'objectif est donc une amélioration de 2023 à 2025.

OBJECTIF mission

2 – Lutter contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées

L'insertion professionnelle des jeunes représente un enjeu essentiel des politiques publiques menées par l'État dans les départements et collectivités d'outre-mer. L'objectif n° 2 du programme 138 vise à mesurer l'efficacité socio-économique des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'action n° 2 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle ». Deux acteurs principaux du programme sont mobilisés pour assurer l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail : le service militaire adapté (SMA) et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

L'action du SMA se caractérise par deux démarches complémentaires concourant à un même objectif, celui de la lutte contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi :

1. la première vise la délivrance d'une formation à caractère éducatif et citoyen, nécessaire à l'acquisition d'un référentiel de comportement favorable à l'inclusion sociale ;
2. la seconde démarche du SMA se caractérise par une insertion dans l'emploi en proposant chaque année un volume défini de contrats d'embauche d'un à trois ans de volontaires techniciens au titre d'une première expérience professionnelle.

INDICATEUR mission

2.1 – Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	76	81,7	81	82,5	83	84
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	68,6	73,7	80	75	77	80

Précisions méthodologiques

L'insertion se matérialise par l'obtention d'un contrat de travail (de CDD d'un minimum de 1 mois à CDI ou contrat en alternance) ou par la délivrance d'une attestation d'accès à un stage qualifiant (minimum titre V) au sein d'un dispositif de formation (militaire ou civil, en outre-mer ou en métropole).

Ces résultats sont recueillis par l'état-major du SMA grâce au Logiciel d'Administration et de Gestion Outre-mer Nouvelle génération (LAGON), système d'information (SI) déployé dans les unités du SMA et devenu le SI métier de référence depuis le 1^{er} janvier 2016.

Les données sont saisies par les régiments responsables de l'archivage de toutes les pièces justificatives.

Chaque unité du SMA (7 au total) répond de manière obligatoire aux échéances fixées (soit 100 %). Si les conditions d'insertion du volontaire ne sont pas connues, alors ce dernier est comptabilisé comme non inséré par le SMA.

Sous-indicateur 2.1.1 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires insérés et le nombre de volontaires stagiaires ayant atteint la fin de leur contrat (hors fin de contrat pour abandon).

Sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires féminines du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires féminines du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires féminines insérées et le nombre de volontaires stagiaires féminines ayant atteint la fin de leur contrat (hors fin de contrat pour abandon).

JUSTIFICATION DES CIBLES

La crise sanitaire liée à la COVID-19 continue d'avoir des effets induits sur l'année 2022 notamment sur le plan du recrutement des jeunes volontaires en raison des mesures sanitaires dans certains territoires affectés différemment par la pandémie et de l'obligation vaccinale pour les militaires, dont les volontaires.

Par ailleurs, en raison de l'impact économique de la crise sanitaire dans les territoires d'outre-mer et des aléas géopolitiques, il convient de souligner que la reprise des activités de formation est subordonnée à l'économie locale. La cible actualisée pour 2023 est ainsi assez ambitieuse.

Malgré les incertitudes qui pèsent encore sur les économies ultramarines, l'année 2023 devrait voir sur une normalisation des activités.

Enfin, le sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA » permet de mieux mesurer l'impact du SMA dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité femmes-hommes.

Fruit de la conscription, le service militaire adapté était initialement tourné uniquement vers les appelés du contingent masculins. Bâti sur le volontariat, le système s'est ouvert à la mixité, sur la base des formations déjà existantes (principalement dans le domaine du BTP, de la mécanique et des métiers de la terre). Depuis 2009, et afin de favoriser l'insertion auprès d'un public toujours plus large et plus féminisé, de nouvelles filières ont été développées dans le cadre du plan SMA 6 000, tournées vers les métiers du tertiaire qui sont les plus féminisés.

Le SMA s'était fixé, comme objectif d'accueillir *a minima* 30 % de jeunes femmes parmi ses volontaires. Cette cible a été atteinte en 2021. Les efforts se poursuivent pour renforcer l'attractivité auprès de ce public qui représente 50 % de la cible potentielle. D'importants écarts entre territoires témoignent d'approches différentes à l'égard de ce dispositif militaire particulier (21 % de jeunes filles à La Réunion pour 48 % en Nouvelle-Calédonie). Les maternités précoces sont également plus courantes au sein du public visé et représente un frein pour nombre de mère célibataires (Antilles). Le programme de création de crèche au sein des régiments en cours de développement devrait offrir une réponse supplémentaire et permettre à toutes celles qui le souhaitent d'intégrer le volontariat.

INDICATEUR

2.2 – Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2020	2021	2022 (Cible PAP 2022)	2023 (Cible)	2024 (Cible)	2025 (Cible)
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	54,9	66	60	62	63	64
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	58,1	70	62	65	66	67

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : LADOM

LADOM réalise des enquêtes auprès des bénéficiaires des mesures de formation professionnelle en mobilité et le suivi est informatisé. L'indicateur est calculé uniquement pour les bénéficiaires dont les situations sont connues. Le pourcentage de réponses aux enquêtes sur le devenir des bénéficiaires des mesures (nombre des dossiers renseignés) a donc une conséquence directe sur le calcul de l'indicateur.

Mode de calcul

L'insertion professionnelle à laquelle l'indicateur fait référence est une solution durable au regard de l'emploi et se comprend donc au sens large : il peut s'agir d'un CDI, d'un CDD de plus de six mois ou d'une action de formation qualifiante. L'indicateur est calculé pour les jeunes ayant bénéficié du dispositif de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.

Compte tenu du calendrier de restitution de l'indicateur 2021 (février 2022), les données d'insertion sont calculées pour les bénéficiaires ayant terminé leur formation entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021 – permettant ainsi d'avoir des données sur 12 mois avec le recul de 6 mois nécessaire. Sont comptabilisés dans le public « Jeunes », les bénéficiaires de 16 à 25 ans inclus au moment de l'entrée dans la formation.

L'insertion professionnelle des femmes est calculée pour l'ensemble des bénéficiaires féminines, de 16 à 25 ans inclus.

JUSTIFICATION DES CIBLES

Pour 2022 à 2025, les cibles d'insertion professionnelle des jeunes sont croissantes, pour atteindre 64 % en 2025 et 67 % s'agissant de l'insertion professionnelle des jeunes femmes. Ces cibles sont cohérentes avec une perspective maintenue d'amélioration de l'environnement économique ainsi qu'avec les effets escomptés du partenariat renforcé avec Pôle emploi dont l'accord-cadre a été signé le 14 septembre 2021. En effet, ce partenariat – dont l'opérationnalisation a démarré le 1^{er} janvier 2022 – doit permettre :

- de renforcer l'adéquation entre les formations effectuées et les besoins en emploi des territoires ; et
- de renforcer l'accompagnement à l'insertion post-formation en mobilité en anticipant mieux la fin de formation, en renforçant les compétences en matière de techniques de recherche et en positionnant les sortants de formation sur les emplois en cours de recrutement.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2022 ET 2023

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Soutien aux entreprises	0 0	0 0	0 0	1 478 041 760 1 416 179 003	1 478 041 760 1 416 179 003	0 0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	175 396 270 197 873 288	48 070 331 49 447 074	24 703 369 30 647 500	36 060 655 35 865 000	284 230 625 313 832 862	20 000 000 35 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre- mer	0 0	2 100 000 3 800 000	0 0	0 0	2 100 000 3 800 000	0 0
04 – Financement de l'économie	0 0	0 0	0 0	24 302 576 24 302 576	24 302 576 24 302 576	0 0
Totaux	175 396 270 197 873 288	50 170 331 53 247 074	24 703 369 30 647 500	1 538 404 991 1 476 346 579	1 788 674 961 1 758 114 441	20 000 000 35 000 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2022 PLF 2023	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Soutien aux entreprises	0 0	0 0	0 0	1 478 041 760 1 416 179 003	1 478 041 760 1 416 179 003	0 0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	175 396 270 197 873 288	47 978 018 48 379 858	20 466 000 33 090 898	30 739 263 30 589 263	274 579 551 309 933 307	20 000 000 35 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre- mer	0 0	2 100 000 3 536 259	0 0	0 0	2 100 000 3 536 259	0 0
04 – Financement de l'économie	0 0	0 0	0 0	23 014 576 21 848 630	23 014 576 21 848 630	0 0
Totaux	175 396 270 197 873 288	50 078 018 51 916 117	20 466 000 33 090 898	1 531 795 599 1 468 616 896	1 777 735 887 1 751 497 199	20 000 000 35 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2022, 2023, 2024 ET 2025

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023 Prévision indicative 2024 Prévision indicative 2025			
2 - Dépenses de personnel	175 396 270 197 873 288 207 253 273 213 243 849		175 396 270 197 873 288 207 253 273 213 243 849	
3 - Dépenses de fonctionnement	50 170 331 53 247 074 54 007 073 56 117 073	18 600 000 29 000 000 29 000 000 18 600 000	50 078 018 51 916 117 52 878 434 55 002 895	18 600 000 29 000 000 29 000 000 18 600 000
5 - Dépenses d'investissement	24 703 369 30 647 500 32 798 000 38 624 500	1 400 000 6 000 000 6 000 000 1 400 000	20 466 000 33 090 898 29 237 198 24 613 777	1 400 000 6 000 000 6 000 000 1 400 000
6 - Dépenses d'intervention	1 538 404 991 1 476 346 579 1 515 463 613 1 515 463 613		1 531 795 599 1 468 616 896 1 507 985 614 1 508 048 091	
Totaux	1 788 674 961 1 758 114 441 1 809 521 959 1 823 449 035	20 000 000 35 000 000 35 000 000 20 000 000	1 777 735 887 1 751 497 199 1 797 354 519 1 800 908 612	20 000 000 35 000 000 35 000 000 20 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2022 ET 2023

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
2 – Dépenses de personnel	175 396 270 197 873 288		175 396 270 197 873 288	
21 – Rémunérations d'activité	108 525 716 123 460 768		108 525 716 123 460 768	
22 – Cotisations et contributions sociales	63 876 969 70 356 840		63 876 969 70 356 840	
23 – Prestations sociales et allocations diverses	2 993 585 4 055 680		2 993 585 4 055 680	
3 – Dépenses de fonctionnement	50 170 331 53 247 074	18 600 000 29 000 000	50 078 018 51 916 117	18 600 000 29 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	42 723 257 45 800 001	18 600 000 29 000 000	42 630 944 44 469 044	18 600 000 29 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	7 447 074 7 447 073		7 447 074 7 447 073	

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Présentation des crédits et des dépenses fiscales

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2022 PLF 2023			
5 – Dépenses d'investissement	24 703 369 30 647 500	1 400 000 6 000 000	20 466 000 33 090 898	1 400 000 6 000 000
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	24 703 369 30 647 500	1 400 000 6 000 000	20 466 000 33 090 898	1 400 000 6 000 000
6 – Dépenses d'intervention	1 538 404 991 1 476 346 579		1 531 795 599 1 468 616 896	
61 – Transferts aux ménages	25 593 655 25 443 654		20 369 763 20 219 763	
62 – Transferts aux entreprises	1 500 344 336 1 438 481 579		1 499 056 336 1 436 027 633	
63 – Transferts aux collectivités territoriales	6 728 400 6 682 746		6 630 900 6 630 900	
64 – Transferts aux autres collectivités	5 738 600 5 738 600		5 738 600 5 738 600	
Totaux	1 788 674 961 1 758 114 441	20 000 000 35 000 000	1 777 735 887 1 751 497 199	20 000 000 35 000 000

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Les chiffrages présentés pour 2023 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2023. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2023 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc ») en 2023, le montant pris en compte dans le total 2023 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2022 ou 2021); si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (5)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2021	Chiffrage 2022	Chiffrage 2023
710102	Exonération de certains produits et matières premières ainsi que des produits pétroliers en Guadeloupe, en Martinique et à La Réunion Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1951 - Dernière modification : 1969 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 295-1-5° et 6°</i>	190	225	235
710105	Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 294</i>	200	215	225
210322	Abattement applicable aux bénéfices des entreprises provenant d'exploitations situées dans les départements d'outre-mer Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2021 : 6800 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2009 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 44 quaterdecies</i>	84	86	86
300303	Exonération, sur agrément, des bénéfices réinvestis dans l'entreprise pour les sociétés de recherche et d'exploitation minière dans les départements d'outre-mer Exonérations <i>Bénéficiaires 2021 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 1960 - Dernière modification : 2021 - Dernière incidence budgétaire : 2032 - Fin du fait générateur : 2001 - code général des impôts : 1655 bis</i>	0	1	1
710107	Exonération de TVA des ventes et importations de riz à La Réunion Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2021 : 520000 Ménages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1954 - Dernière modification : 1954 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 295-1 2°</i>	1	1	1
Total		475	528	548

Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte (710105)

L'absence d'application de la TVA dans le département guyanais trouve son origine dans l'article 2 du décret n° 48-543 du 30 mars 1948 portant introduction dans le département de la Guyane de la législation et de la réglementation relatives aux taxes sur le chiffre d'affaires et aux contributions indirectes qui disposait qu'était provisoirement différée l'application des taxes sur le chiffre d'affaires. À ce jour, la TVA demeure non applicable dans le département.

S'agissant du département de Mayotte, l'article 13 de l'ordonnance n° 2013-837 du 19 septembre 2013 relative à l'adaptation du code des douanes, du code général des impôts, du livre des procédures fiscales et d'autres dispositions législatives fiscales et douanières applicables à Mayotte a introduit un dispositif identique d'absence provisoire d'application de la TVA dans ce département.

Ces deux départements sont marqués par un fort taux de chômage. En 2018, le taux de chômage des personnes de 15 à 64 ans était de 34,4 % en Guyane (source : Insee – statistiques et études par département). En outre, seules 30 % des personnes en âge de travailler ont un emploi à Mayotte (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4632225>).

Le niveau de vie dans ces deux départements est significativement moins élevé qu'en métropole et dans les autres départements d'outre-mer. À cet égard, en 2018, le niveau de vie annuel médian était de 10 990 € en Guyane et de 3 140 € à Mayotte (à titre de comparaison, la même année le revenu médian en Île-de-France était de 23 860 € et de 15 500 € à 17 000 € dans les trois autres départements d'outre-mer).

Dans la mesure où la TVA est un impôt supporté *in fine* par le consommateur (même s'il est collecté par les opérateurs économiques), le plus faible niveau de vie de la population dans ces deux départements, le fort taux de chômage qui y est constaté auxquels s'ajoutent les difficultés structurelles auxquels ces départements sont confrontés (éloignement par rapport à la métropole notamment), plaident pour le maintien de l'inapplicabilité de la taxe.

Exonération de TVA sur certains produits et matières premières ainsi que sur les produits pétroliers (710102)

Dans les trois départements d'outre-mer où la TVA s'applique, un certain nombre de biens et d'équipements bénéficient d'une exonération de TVA prévue à l'article 295-1-5° et 6° du CGI. L'objectif de cette mesure est de minorer le prix de vente au consommateur final. Ce prix se trouve augmenté dans les DOM par l'effet des handicaps structurels des économies ultramarines liés à l'éloignement, ou à la taille du marché.

Les produits concernés par ces exonérations sont les matériels d'équipements destinés à l'industrie hôtelière et touristique, les produits, matériaux de construction, engrais et outillage industriel et agricole, ainsi que les produits pétroliers.

Les secteurs du tourisme et du BTP sont un vecteur majeur de soutien au développement économique de ces territoires. En effet, l'industrie touristique et hôtelière emploie 9 % des effectifs du secteur marchand domien contre 8 % en Hexagone avec pour l'hôtellerie 20 % des effectifs. Le BTP pour sa part représente 65 % des entreprises artisanales et 44 % des effectifs des PME.

Abattement sur les bénéfices ZFANG (210322)

Dans un objectif de soutien économique à des entreprises implantées dans certaines zones de natures très diverses, le code général des impôts (CGI) a instauré depuis 1996 plusieurs dispositifs d'allègements fiscaux consistant essentiellement en des exonérations d'impôt sur les bénéfices de ces entreprises ou d'abattements sur les bénéfices que ces dernières peuvent réaliser.

L'article 4 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer a instauré un mécanisme d'abattement sur les bénéfices, codifié à l'article 44 quaterdecies du CGI et octroyé aux petites et moyennes entreprises établies dans les départements d'outre-mer (DOM).

Ce dispositif a concouru à améliorer la rentabilité des entreprises des DOM. Toutefois, ce dispositif était jugé trop complexe, insuffisamment ciblé et tendait à perdre en efficacité du fait de la réduction progressive des taux d'exonération qui étaient octroyés.

Au regard de l'existence de divers dispositifs « zonés » entraînant une perte de lisibilité de l'ensemble de ces dispositifs et un risque d'insécurité juridique pour les opérateurs économiques des DOM, les assises de l'outre-mer ont permis d'aboutir à une réforme des dispositifs fiscaux « zonés » pour ces entreprises. Aussi, l'article 19 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 a proposé la suppression de deux dispositifs (dispositifs des « zones de revitalisation rurale » et des « zones franches urbaines – territoires entrepreneur ») à destination des entreprises des DOM et la création d'un dispositif unique de « zones franches d'activité nouvelle génération » (ZFANG) applicable aux entreprises établies dans les DOM.

Les principales améliorations du dispositif étaient sa pérennisation, sa simplification tenant notamment à la disparition de zones géographiques particulières sur le territoire desquelles les entreprises pouvaient bénéficier de taux majorés, ainsi que le retrait de la condition tenant à une contribution à la formation professionnelle pour bénéficier du régime.

Le dispositif s'accompagne d'un volet en matière de fiscalité directe locale, les entreprises éligibles bénéficiant également d'abattements, d'une part sur la valeur locative imposable à la cotisation foncière des entreprises, d'autre part sur la valeur ajoutée imposable à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, et enfin sur la valeur locative imposable à la taxe foncière sur les propriétés bâties (cf. programme 123).

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

Justification au premier euro

Éléments transversaux au programme

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Soutien aux entreprises	0	1 416 179 003	1 416 179 003	0	1 416 179 003	1 416 179 003
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	197 873 288	115 959 574	313 832 862	197 873 288	112 060 019	309 933 307
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	3 800 000	3 800 000	0	3 536 259	3 536 259
04 – Financement de l'économie	0	24 302 576	24 302 576	0	21 848 630	21 848 630
Total	197 873 288	1 560 241 153	1 758 114 441	197 873 288	1 553 623 911	1 751 497 199

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

MESURES DE PÉRIMÈTRE

	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Mesures entrantes							
Mesures sortantes							
Clarification de la répartition des compétences entre l'État et les administrations de Sécurité sociale, les opérateurs et d'autres tiers hors collectivités territoriales - Bandeau maladie				-264 531 327	-264 531 327	-264 531 327	-264 531 327

Dans le cadre des arbitrages relatifs au PLF 2023, une mesure de rationalisation des modalités de compensation des exonérations de cotisations sociales patronales est mise en œuvre afin de simplifier les relations financières entre l'État et la sécurité sociale.

Ainsi, comme cela a été fait dès 2022 pour les exonérations ciblées du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le « bandeau maladie » (abattement de 6 points de la cotisation des employeurs au titre de l'assurance-maladie, pour les salaires de moins de 2,5 SMIC) fait l'objet d'une mesure de périmètre vers la sécurité sociale, soit une diminution de 264,53 M€ en AE et en CP, sans modification du dispositif sur le fond.

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2022	Effet des mesures de périmètre pour 2023	Effet des mesures de transfert pour 2023	Effet des corrections techniques pour 2023	Impact des schémas d'emplois pour 2023	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2022 sur 2023	dont impact des schémas d'emplois 2023 sur 2023	Plafond demandé pour 2023
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
1162 - Personnels techniques	29,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29,00
1164 - Militaires (hors gendarmes)	1 189,50	0,00	0,00	-4,00	+48,50	+30,50	+18,00	1 234,00
1165 - Ouvriers d'Etat	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00
1181 - Personnels administratifs Outre-Mer	33,00	0,00	0,00	0,00	+13,00	0,00	+13,00	46,00
1182 - Volontaires du SMA	4 485,50	0,00	0,00	+135,00	+112,50	+70,50	+42,00	4 733,00
Total	5 744,00	0,00	0,00	+131,00	+174,00	+101,00	+73,00	6 049,00

Les cadres militaires, le personnel civil ainsi que les volontaires du Service militaire adapté (SMA) sont affectés et recrutés tout au long de l'année, sur la base de remplacements concomitants.

L'impact du schéma d'emplois des volontaires en 2023 (+42) correspond à celui des volontaires techniciens (VT).

La correction technique des volontaires (+135) se compose :

- d'une correction de +120 ETPT pour prendre en compte la variation du plafond d'emplois liée aux volontaires stagiaires (VS) en 2023, ces derniers ne sont désormais plus suivis en schéma d'emplois ;
- d'une correction de +15 ETPT pour tenir compte de l'impact en 2023 de la création de 30 emplois de volontaires, au titre de l'amendement au PLF 2022 créant une nouvelle compagnie à Hao (Polynésie française).

La correction technique des militaires (-4 ETPT) comprend :

- une correction de -6,5 ETPT afin de tenir compte du report au 1^{er} janvier 2023, de l'ouverture de 13 postes de cadres, prévues initialement au 1^{er} juillet 2022 ;
- une correction de +2,5 ETPT afin de prendre en compte l'extension en année pleine des cadres militaires affectés à Hao de 2022 sur 2023.

ÉVOLUTION DES EMPLOIS

(en ETP)

Catégorie d'emplois	Sorties prévues	dont départs en retraite	Mois moyen des sorties	Entrées prévues	dont primo recrutements	Mois moyen des entrées	Schéma d'emplois
Personnels techniques	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Militaires (hors gendarmes)	445,00	0,00	7,00	481,00	0,00	7,00	+36,00
Ouvriers d'Etat	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels administratifs Outre-Mer	1,00	0,00	1,00	14,00	0,00	1,00	+13,00
Volontaires du SMA	590,00	0,00	1,00	632,00	632,00	1,00	+42,00
Total	1 036,00	0,00		1 127,00	632,00		+91,00

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

Compte tenu de la spécificité des volontaires stagiaires, qui constituent les bénéficiaires de la politique publique portée par le SMA et qui suivent des formations professionnelles de moyenne ou de longue durée, il a été décidé de ne plus suivre cette population dans le schéma d'emplois : ils ne sont désormais décomptés qu'en ETPT. Ils ne figurent donc pas dans le tableau des entrées – sorties.

L'année 2023 est la deuxième année de mise en œuvre du projet SMA 2025+ qui décline les mesures visant à porter l'effort sur l'amélioration du contenu de la formation des stagiaires. L'ensemble des mesures qui seront mises en œuvre se traduit par une augmentation de 91 ETP comprenant 49 cadres et 42 volontaires techniciens.

Ainsi, l'année 2023 verra le renforcement de l'encadrement de la compagnie de Mayotte (+6 cadres militaires) mais également la poursuite de la montée en puissance de la compagnie d'Hao (+17 cadres et 20 volontaires techniciens).

Par ailleurs, le schéma d'emplois du personnel civil administratif correspond à un double mouvement de « civilianisation » (transformation d'emplois de militaires en personnels civils) et de report d'ouverture de 13 postes de militaires initialement prévus au mois de juillet 2022.

Le projet SMA 2025+ se décline en 2023 en trois mesures nouvelles impactant le titre 2 :

- le renforcement des compétences professionnelles qui comprend le développement de deux volets, d'une part l'accès aux diplômes et d'autre part, l'apprentissage. Le schéma d'emplois correspondant est de +13 cadres et +17 volontaires techniciens ;
- l'amélioration de l'apprentissage des compétences de base nécessitera +8 cadres et +7 volontaires techniciens ;
- le renforcement du creuset républicain par l'accueil de formateurs issus de grandes écoles (5 volontaires des armées).

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES**RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE**

Service	LFI 2022	PLF 2023	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	(en ETPT)		
						Impact des schémas d'emplois pour 2023	dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2022 sur 2023	dont impact du schéma d'emplois 2023 sur 2023
Administration centrale	40,50	43,00	0,00	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00
Services régionaux	1 218,00	1 273,00	0,00	0,00	-6,50	+61,50	+30,50	+31,00
Autres	4 485,50	4 733,00	0,00	0,00	135,00	+112,50	+70,50	+42,00
Total	5 744,00	6 049,00	0,00	0,00	131,00	+174,00	+101,00	+73,00

Service	(en ETP)	
	Schéma d'emplois	ETP au 31/12/2023
Administration centrale	0,00	43,00
Services régionaux	+49,00	1 292,00
Autres	+42,00	1 323,00
Total	+91,00	2 658,00

Les emplois de l'administration centrale correspondent aux postes de l'état-major du commandement du SMA à Paris.

Les emplois des services régionaux correspondent à l'encadrement civil et militaire des formations militaires du SMA, dont 98,4 % sont localisés en outre-mer et 1,6 % à Périgueux.

Les emplois classés dans la catégorie « Autres » correspondent aux volontaires techniciens, soit 42 VT.

La correction technique en administration centrale correspond à une correction de +2,5 ETPT de l'impact du schéma d'emplois de postes créés en 2022 dans le cadre de la création de la compagnie d'HAO.

La correction technique en services régionaux correspond à une correction de -6,5 ETPT afin de tenir compte du report d'ouverture au 1^{er} janvier 2023, de 13 postes de cadres, prévue initialement au 1^{er} juillet 2022.

Les volontaires stagiaires ne sont désormais plus suivis dans le schéma d'emplois, leur variation de 120 ETPT est inscrite dans la rubrique « correction technique » de la ligne « autres », ainsi que +15 ETPT afin de prendre en compte l'extension en année pleine de 2022 sur 2023 des volontaires d'Hao.

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Action / Sous-action	ETPT
01 – Soutien aux entreprises	0,00
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	6 049,00
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0,00
04 – Financement de l'économie	0,00
Total	6 049,00

Le plafond d'emplois ministériel de la mission outre-mer correspond exclusivement à celui du SMA, soit 6 049 ETPT pour 2023. Les dépenses de personnel civil et militaire de ce programme sont intégralement imputées sur l'action 02 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle ».

RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Le SMA n'accueillera pas d'apprentis en 2023.

INDICATEURS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Ratios effectifs gestionnaires / effectifs gérés		Effectifs intégralement gérés (inclus dans le plafond d'emplois)
(ETPT)		
		6 049
Effectifs gérant	102	1,69 %
administrant et gérant	53	0,88 %
organisant la formation	41	0,68 %
consacrés aux conditions de travail	8	0,13 %
consacrés au pilotage et à la politique des compétences	0	0 %

Compte-tenu de l'augmentation des effectifs gérés, le ratio est en baisse par rapport à 2022. Les effectifs consacrés à la gestion des ressources humaines (RH), à l'organisation de la formation et aux conditions de travail sont définis par

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

des référentiels en organisation (REO) des formations militaires du SMA, bâtis sur les plafonds d'emplois en ETPT autorisés dans la loi de finances.

Il est précisé que le pilotage et la gestion des compétences RH sont effectués en majorité par le ministère des armées (direction des ressources humaines de l'armée de terre).

Effectifs inclus dans le plafond d'emplois		Effectifs hors plafond d'emplois		
intégralement gérés	partiellement gérés (agents en détachement, en MAD) (1)	gérés pour un autre ministère	gérés pour des organismes autres que les ministères	gérés pour le ministère (CLD, CFA) (2)
81,20 %	18,80 %	0 %	0 %	0 %
(1) mise à disposition (MAD)				
(2) congé de longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA)				

Cet indicateur permet de singulariser la gestion et l'administration RH directement effectuées en régie par le SMA (engagés volontaires et volontaires du SMA) de celles partiellement et indirectement partagées avec le ministère des armées (cadres et personnel civil). Ces ratios sont plutôt stables par rapport à 2022.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2022	PLF 2023
Rémunération d'activité	108 525 716	123 460 768
Cotisations et contributions sociales	63 876 969	70 356 840
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	56 031 547	60 514 472
– Civils (y.c. ATI)	1 034 426	1 305 738
– Militaires	54 997 121	59 208 734
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE	120 000	120 000
Autres cotisations	7 725 422	9 722 368
Prestations sociales et allocations diverses	2 993 585	4 055 680
Total en titre 2	175 396 270	197 873 288
Total en titre 2 hors CAS Pensions	119 364 723	137 358 816
<i>FDC et ADP prévus en titre 2</i>		

La masse salariale globale du SMA évolue en parallèle de 12,8 % entre 2022 et 2023. Cette évolution se retrouve dans toutes les catégories de dépenses.

S'agissant des « rémunérations d'activités », les facteurs d'évolution de cette catégorie de dépenses sont principalement liés au schéma d'emplois et aux mesures générales et catégorielles.

S'agissant de la catégorie « cotisations et contributions sociales », le montant de la contribution employeur au compte d'affectation spécial (CAS) « Pensions » est estimé à 60,5 M€ en 2023. Le taux de cotisation appliqué pour le calcul de la contribution d'équilibre au CAS « Pensions civiles » est de 74,6 %. Le taux de cotisation appliqué pour le calcul de la contribution d'équilibre au CAS « Pensions militaires » est de 126,07 %.

L'assiette du CAS Pensions est déterminée à partir du traitement indiciaire brut et de la NBI des personnels assujettis. S'agissant du personnel civil, l'évolution du montant est principalement liée à l'augmentation de l'effectif. S'agissant du personnel militaire et des volontaires techniciens, le montant augmente du fait du schéma d'emplois et des mesures catégorielles (revalorisation du point d'indice et volet indiciaire de la nouvelle politique de rémunération des militaires).

La cotisation employeur au fond spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPŒIE) n'est pas incluse dans le CAS « Pensions » mais dans la catégorie 22 « cotisations employeur ». Son estimation est basée sur les consommations précédentes.

Aucun crédit destiné à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) n'est consommé sur ce programme car elle est portée par le programme 212 « Soutien de la politique de défense » du ministère des armées.

ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle Exécution 2022 retraitée	121,91
Prévision Exécution 2022 hors CAS Pensions	122,26
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2022-2023	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	-0,35
– GIPA	0,00
– Indemnisation des jours de CET	0,00
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	-0,35
Impact du schéma d'emplois	5,31
EAP schéma d'emplois 2022	2,74
Schéma d'emplois 2023	2,57
Mesures catégorielles	4,67
Mesures générales	2,02
Rebasage de la GIPA	0,00
Variation du point de la fonction publique	1,70
Mesures bas salaires	0,31
GVT solde	1,11
GVT positif	1,11
GVT négatif	0,00
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	0,00
Indemnisation des jours de CET	0,00
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,00
Autres variations des dépenses de personnel	2,35
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,61
Autres	1,74
Total	137,36

Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale en 2023 sont :

- le retraitement du socle : pour un montant de 0,35 M€ correspondant à l'indemnité inflation versée en 2022 et qui a été débasée ;
- l'impact du schéma d'emploi : 2,57 M€ sont prévus en 2023 correspondant un flux d'effectifs générant +91 ETP de cadres et de volontaires techniciens. A noter que les volontaires stagiaires ne sont désormais plus pris en compte dans le schéma d'emplois mais dans la rubrique « autres variations » ;
- les mesures catégorielles : leur montant est évalué à 4,67 M€ en 2023 dont 1,7 M€ au titre de la nouvelle politique de rémunération des militaires et 2,37 M€ pour la prime d'attractivité des jeunes stagiaires ;
- les mesures générales : il s'agit de l'extension en année pleine de la revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022, pour 1,7 M€ (hors volontaires stagiaires) et le montant prévisionnel des mesures bas salaires qui s'élève à 0,31 M€ pour une population de 4 733 volontaires ;

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

- le GVT positif qui est estimé à 1,11 M€ en 2023 avec un taux appliqué à la masse salariale indicée de 1,6 %. Le personnel militaire qui constitue l'essentiel des ETPT de l'encadrement étant affecté pour 2 à 3 ans, le taux de progression de leur masse salariale est peu élevé. De plus, la durée de présence des volontaires au sein des formations du SMA ne permet pas de progression significative de leur rémunération ;
- les autres variations telles que les « variations de prestations sociales et allocation diverses – catégorie 23 » pour 0,61 M€. Cette rubrique prend aussi en compte la variation de l'indemnité d'installation dans les DOM (+0,54 M€) ainsi que l'impact de la variation des effectifs de volontaires stagiaires (+0,81 M€) et la revalorisation indiciaire de ces derniers (+0,38 M€).

COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emplois	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Personnels techniques	43 067	43 067	43 067	39 062	39 062	39 062
Militaires (hors gendarmes)	62 667	62 667	62 667	58 258	58 258	58 258
Ouvriers d'Etat	84 484	84 484	84 484	62 284	62 284	62 284
Personnels administratifs Outre-Mer	44 799	44 799	44 799	40 666	40 666	40 666
Volontaires du SMA	19 830	19 830	19 830	17 960	17 960	17 960

Ces coûts moyens ont été déterminés à partir des restitutions de solde et de l'exécution 2021 par compte PCE constatées dans CHORUS. Ils correspondent, pour chaque catégorie d'emplois, au coût moyen annuel hors CAS Pensions et hors prestations sociales.

Pour des raisons d'emplois fonctionnels, le personnel qui entre et sort des formations du SMA détient en moyenne le même niveau de grade et d'ancienneté. Les coûts moyens d'entrée et de sortie sont donc identiques.

MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2023	Coût	Coût en année pleine
Mesures statutaires						63 490	63 490
Revalorisation de la solde des volontaires	2 567	Volontaires des armées	Volontaires des armées	01-2023	12	63 490	63 490
Mesures indemnitaires						4 606 071	8 209 495
Fin du délai de carence PACS	1 253	Militaires	Militaires	01-2023	12	12 710	12 710
Indemnité d'emploi isolé du SMA	304	Militaires	Militaires	07-2023	6	480 362	960 724
Indemnité d'installation en métropole	1 253	Militaires	Militaires	01-2023	12	31 827	31 827
Indemnité spécifique de hautes responsabilités	1	Militaires	Militaires	01-2023	12	15 447	15 447
NPRM - Indemnité de garnison	1 253	Militaires	Militaires	10-2023	3	77 790	311 160
NPRM - Indemnité de mobilité géographique des militaires	1 253	Militaires	Militaires	01-2023	12	117 364	117 364
NPRM - Indemnité de sujétion d'activité opérationnelle	2 576	Militaires	Militaires	01-2023	12	1 065 482	1 065 482
NPRM - Prime de commandement et de responsabilité	1 240	Militaires	Militaires	01-2023	12	237 994	237 994
NPRM - Prime de parcours professionnels	1 253	Militaires	Militaires	10-2023	3	48 084	192 336
NPRM - Prime de performance	13	Officiers spécialisés	Officiers spécialisés	01-2023	12	24 715	24 715
NPRM - Primes de compétences spécifiques	1 253	Militaires	Militaires	10-2023	3	2 195	8 780
NPRM - Volet indiciaire	1 253	Militaires	Militaires	10-2023	3	123 377	493 508

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2023	Coût	Coût en année pleine
Prime d'attractivité	1 950	Volontaires des armées	Volontaires des armées	07-2023	6	2 368 724	4 737 448
Total						4 669 561	8 272 985

Du fait de leur statut, les personnels du SMA bénéficient des mesures catégorielles du ministère des armées.

Le troisième volet de la Nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) prévoit plusieurs mesures catégorielles qui s'appliqueront au 1^{er} octobre 2023. Les contours de la NPRM sont définis par la loi de programmation militaire 2019-2025. Ce chantier, qui concerne près de 300 000 agents sous statut militaire, touche à la fois au volet indiciaire et au volet indemnitaire de la solde des militaires. Il poursuit plusieurs finalités : simplifier les modalités de calcul de la solde pour lui redonner une lisibilité interne et externe et en réduire les coûts de gestion ; permettre une gestion efficiente et différenciée du personnel ; assurer l'attractivité des emplois et des carrières militaires pour répondre aux nouveaux besoins et faciliter la maîtrise de la masse salariale.

Sur la période 2021-2023, plusieurs textes auront été adoptés afin de mettre en place plusieurs indemnités destinées à remplacer et/ou fusionner les indemnités existantes qui compensent l'état de militaire.

En 2023, les indemnités qui seront créées et impacteront la masse salariale du SMA sont :

- l'indemnité de garnison (IGAR) pour un surcoût de 0,08 M€ ;
- la prime de parcours professionnel des militaires (3PM) qui rénove les primes liées aux compétences acquises et aux qualifications. Elle comporte un volet indemnitaire et un volet indiciaire pour un surcoût global de 1,7 M€ en HCAS ;
- la prime de compétences spécifiques pour un surcoût de 0,002 M€.

Deux mesures propres au ministère chargé des outre-mer seront mises en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2023 :

- la prime d'attractivité vise à aligner la rémunération des volontaires stagiaires sur l'allocation du contrat d'engagement jeune afin de conserver un dispositif attractif pour les jeunes. Le coût de cette mesure est de 2,4 M€ ;
- l'indemnité pour emploi en garnison isolée qui permettra de compenser les contraintes subies par les cadres militaires affectés dans des garnisons particulièrement isolées pour un coût de 0,5 M€.

■ ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Aucun crédit destiné à l'action sociale n'est prévu sur ce programme. L'action sociale du SMA est portée par le programme 212 « Soutien de la politique de la défense » de la mission « Défense ».

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

Dépenses pluriannuelles**CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)****Contrat de convergence et de transformation 2019-2022**

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2022		Prévision 2023		2024 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
02 Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	5 440 000	4 982 934	4 972 319	457 066	467 681	
Wallis-et-Futuna	5 440 000	4 982 934	4 972 319	457 066	467 681	
Total	5 440 000	4 982 934	4 972 319	457 066	467 681	

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2022

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 (RAP 2021)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2021 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2021	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2022 + Reports 2021 vers 2022 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022
50 055 123	0	1 650 076 516	1 641 850 183	46 168 579

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2023	CP 2024	CP 2025	CP au-delà de 2025
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2022	CP demandés sur AE antérieures à 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE antérieures à 2023
46 168 579	31 296 618 0	12 600 000	2 271 961	0
AE nouvelles pour 2023 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2023 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2023	Estimation des CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023
1 560 241 153 35 000 000	1 522 327 293 35 000 000	24 183 738	12 169 881	1 560 241
Totaux	1 588 623 911	36 783 738	14 441 842	1 560 241

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2023

CP 2023 demandés sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2024 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023	CP au-delà de 2025 sur AE nouvelles en 2023 / AE 2023
97,62 %	1,52 %	0,76 %	0,10 %

La prévision des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2022 s'établit à 46,2 M€. Les engagements anciens non couverts s'élèvent au 31 décembre 2021 à 50 M€, répartis à raison de 31 M€ pour les opérations conduites par le BOP SMA et 19 M€ pour les autres dispositifs.

Ainsi que cela a pu être constaté au cours des exercices antérieurs et traduit dans les rapports annuels de performance, la fiabilisation des restes à payer se poursuit par la clôture d'engagements sur des dispositifs pluriannuels. Ces finalisations sont liées à l'abandon, la sous-réalisation physique ou le moindre coût financier de certains projets, notamment les plus anciens.

Les restes à payer attendus portent pour l'essentiel sur les opérations d'infrastructures engagées dans le cadre de la montée en puissance du SMA et dans une moindre mesure sur les subventions versées dans le cadre de l'aide au fret, dont les versements interviennent pour l'essentiel la seconde année.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

Justification par action**ACTION (80,6 %)****01 – Soutien aux entreprises**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 416 179 003	1 416 179 003	0
Crédits de paiement	0	1 416 179 003	1 416 179 003	0

Cette action, dont l'objectif est la diminution des coûts de production et particulièrement du coût du travail, vise à améliorer la compétitivité des entreprises ultramarines tout en encourageant la création d'emplois pérennes dans les entreprises du secteur marchand, par un allègement des charges d'exploitation.

Le dispositif d'allègement et d'exonération de cotisations de sécurité sociale dont bénéficient les entreprises et les travailleurs indépendants ultramarins constitue le principal axe financier d'intervention en matière de soutien à l'emploi. Il concourt pleinement à la lutte contre le chômage et à la compétitivité des entreprises ultramarines grâce à la réduction du coût du travail.

Ce dispositif a connu une importante refonte de son périmètre en 2019, et deux ajustements successifs en 2020 puis en 2021. La réforme initiée par la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2019 a renforcé le dispositif d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales patronales de sécurité sociale spécifique aux outre-mer afin de compenser la suppression du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) au 1^{er} janvier 2019.

Ces modifications visent à renforcer l'aide apportée aux entreprises les plus fragiles et les plus exposées à la concurrence extérieure ou contribuant au rattrapage des territoires. À cet effet, les deux principes directeurs du dispositif ont été maintenus : la préservation des entreprises de moins de 11 salariés et une modulation du niveau d'exonération en fonction des secteurs d'activités (secteurs clés de l'économie, Guyane, technologie de l'information et de la communication).

Une mesure de périmètre relative au « bandeau maladie » (correspondant à 6 points de cotisation employeur au titre de l'assurance maladie, pour les salaires de moins de 2,5 SMIC) vers la sécurité sociale pour un montant de 264,5 M€ est intégrée en 2023, sans modification du dispositif d'exonérations sur le fond.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 416 179 003	1 416 179 003
Transferts aux entreprises	1 416 179 003	1 416 179 003
Total	1 416 179 003	1 416 179 003

COMPENSATION AUX ORGANISMES SOCIAUX DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES SPÉCIFIQUES À L'OUTRE-MER (1 416,18 M€ EN AE ET EN CP)

Le dispositif des exonérations de cotisations de sécurité sociale spécifique aux outre-mer, tel qu'il résulte des dispositions des articles L. 752-3-1, L. 752-3-2 et L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale en ce qui concerne les entreprises implantées outre-mer et des articles L. 756-4 et L. 756-5 de ce même code pour les travailleurs indépendants ultramarins, s'inscrit dans le cadre des politiques publiques menées par l'État en vue de réduire les handicaps structurels des départements et collectivités d'outre-mer et d'améliorer la compétitivité de leurs entreprises, tout en encourageant la création d'emplois pérennes par une réduction du coût du travail.

Ces exonérations sont compensées par l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, à partir des crédits inscrits au programme 138 « Emploi outre-mer » de la mission « Outre-mer ». Au cours de ces dernières années, elles ont fait l'objet d'une démarche de rationalisation visant à les rendre plus efficaces.

Modifié par les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 et pour 2020, le dispositif existant défini par l'article L. 752-3-2 susvisé prend désormais en compte les dispositions de l'article 88 de la loi de finances pour 2018 et de l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, qui actent respectivement la suppression du CICE au 1^{er} janvier 2019 (hormis à Mayotte) et sa compensation par un renforcement des exonérations et des allègements de cotisations sociales patronales.

À ce titre, les exonérations applicables en outre-mer bénéficient d'une assiette élargie, à l'instar du dispositif de droit commun, avec la prise en compte de la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL), de la contribution sociale autonomie (CSA) et d'une partie des accidents de travail-maladies professionnelles (AT-MP). Les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire [association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres – association pour le régime de retraite des salariés (AGIRC – ARRCO)] ont également été intégrées à l'assiette des exonérations.

Ainsi, le taux d'exonération s'avère nettement plus important puisqu'il passe de 28,7 % à 40 % au niveau des rémunérations équivalentes au SMIC.

De ce fait, c'est **un niveau de zéro cotisations sociales patronales qui est atteint au niveau du SMIC** et qui est modulé ensuite selon les trois régimes d'exonérations définis pour les outre-mer avec :

- **Régime de compétitivité** : exonération totale jusqu'à 1,3 SMIC suivie d'une dégressivité de cette exonération avec un point de sortie fixé à 2,2 SMIC pour toutes les entreprises de moins de 11 salariés, pour les employeurs de plus de onze salariés et relevant des secteurs du bâtiment et des travaux publics, du transport aérien, maritime et fluvial (pour les personnels assurant la desserte des départements d'outre-mer, de Saint-Martin et Saint-Barthélemy) et pour les employeurs des secteurs éligibles aux régimes de compétitivité renforcée ou d'innovation et de croissance, qui ne respectent pas les conditions d'effectifs (moins de 250 salariés) ou de chiffres d'affaires annuel (moins de 50 M€).

- **Régime de compétitivité renforcée** : exonération totale jusqu'à 2 SMIC, suivie d'une dégressivité avec un point de sortie fixé à 2,7 SMIC pour les employeurs occupant moins de 250 salariés ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ et qui :

- soit relèvent des secteurs de l'environnement, de l'industrie, de l'agronutrition, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, des centres d'appel, de la pêche et des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme (y compris les activités de loisirs s'y rapportant, du nautisme, de l'hôtellerie, de la recherche et du développement), de la presse (depuis le 1^{er} janvier 2020) et de la production audiovisuelle (depuis le 1^{er} janvier 2021) ;
- soit, sont situés en Guyane et exercent une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du code général des impôts, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques.

- **Régime « Innovation et croissance »** : exonération totale jusqu'à 1,7 SMIC, puis maintien de l'exonération calculée pour un salaire de 1,7 SMIC jusqu'au seuil de 2,5 SMIC, seuil à partir duquel une dégressivité est appliquée avec un point de sortie fixé à 3,5 SMIC. Sont éligibles à ce régime les employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€, au titre de la rémunération des salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

Enfin, les collectivités de Saint-Martin et Saint-Barthélemy qui ne bénéficiaient pas du CICE du fait de leur autonomie fiscale, ne pouvaient être impactées par sa suppression. Aussi et afin de ne pas contrarier les opérations de reconstructions en cours de réalisation, à la suite du passage en septembre 2017 de l'ouragan Irma en septembre 2017, le dispositif préexistant a été maintenu sur ces deux territoires avec la création en LFSS pour 2019 de l'article L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif d'exonérations de cotisations sociales, qui s'applique quant à lui aux travailleurs indépendants ultramarins (les travailleurs indépendants non agricoles, les exploitants agricoles disposant d'exploitations de moins de 40 hectares pondérés, les marins propriétaires embarqués et les marins pêcheurs ainsi que les marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy créateurs ou repreneurs d'entreprises), a été réformé dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017. À cet effet, il a été introduit, à partir de seuils de revenus définis par référence au plafond annuel de sécurité sociale (PASS), une dégressivité et une sortie du dispositif, tout en maintenant son équilibre général.

Il a ainsi été défini une limitation du bénéfice de l'exonération totale des cotisations des 24 premiers mois ainsi que l'abattement de 50 % de l'assiette des revenus, aux revenus inférieurs ou égaux à 2,5 PASS. L'exonération et l'abattement d'assiette deviennent dégressifs de 1,1 jusqu'à 2,5 PASS. Ce plafonnement a été accompagné de l'introduction d'un mécanisme de lissage dans le temps de la diminution des exonérations, en mettant en place en troisième année civile un abattement de 75 % de l'assiette des cotisations et contributions soumise aux mêmes règles de plafonnement. Pour les revenus inférieurs à 1,1 PASS, cette mesure permet de renforcer la progressivité des prélèvements sociaux applicables aux travailleurs indépendants en outre-mer lors de leurs premières années d'activité. Cette réforme produit ses premiers effets en 2019.

Enfin et afin de regrouper au sein de la mission « Outre-mer » l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques aux outre-mer, le financement de la compensation des exonérations forfaitaires accordées aux particuliers employeurs de personnel de maison en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion a été transféré en loi de finances pour 2017 du programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » de la mission « Travail et emploi » vers le programme 138.

Ce dispositif vise à favoriser la régularisation du travail non déclaré en diminuant le coût des services à la personne en outre-mer. Il est également applicable à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les montants alloués pour 2023 aux compensations des exonérations de charges spécifiques à l'outre-mer s'établissent à 1 416,18 M€ en AE et en CP.

ACTION (17,9 %)

02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	197 873 288	115 959 574	313 832 862	35 000 000
Crédits de paiement	197 873 288	112 060 019	309 933 307	35 000 000

Le taux de chômage des jeunes est élevé dans tous les pays européens et particulièrement en France où il atteint 15,9 % des actifs de 15 à 24 ans en 2021 (en dépit d'une diminution de 3,6 points sur un an). Cette situation apparaît encore plus prégnante dans les territoires et collectivités des outre-mer où le taux de chômage est deux à trois fois plus élevé que dans l'hexagone. Aussi, la formation professionnelle dans les outre-mer constitue-t-elle une priorité gouvernementale. Plus que l'âge, la qualification joue un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle. La surexposition des moins qualifiés au chômage s'est renforcée dans les outre-mer, avec la récente crise sanitaire et économique.

Dans le cadre de l'action n° 2 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle », qui vise à favoriser l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes ultramarins, l'accompagnement en insertion professionnelle est assuré, notamment, par le Service militaire adapté (SMA) et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

Le SMA met en œuvre un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires de 18 à 25 ans les plus éloignés de l'emploi au sein des outre-mer. Acteur clé dans la réalisation des actions de formation en faveur des jeunes ultramarins, le SMA accueille près de 6 000 volontaires chaque année, concrétisant ainsi depuis 2017 le doublement de ses effectifs, soit 3 000 jeunes de plus. Le modèle SMA 6 000, initié en 2010, a évolué et a été renforcé pour mieux répondre aux mutations actuelles, avec pour objectif de favoriser le partage de compétences et la prise en compte de la révolution numérique. Ce nouveau projet, nommé SMA 2025+, s'inscrit résolument dans les politiques publiques actuelles. Ce projet se caractérise par :

- un investissement individuel et renforcé au profit de chaque volontaire du SMA, afin de former des jeunes peu qualifiés pour les insérer durablement dans l'emploi et leur ouvrir des perspectives citoyennes et professionnelles ;
- une inclusion numérique par la formation et l'éducation aux services et outils numériques des jeunes et des publics en difficulté, en partenariat avec les associations et les collectivités locales ;
- une approche globale et cohérente de l'action publique en matière d'insertion, visant à développer l'intégration territoriale des acteurs ;
- une affirmation d'une spécificité de l'action dans les outre-mer, soulignée plus particulièrement dans le domaine de l'insertion, par le Conseil économique, social et environnemental dans son rapport sur « le défi de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins ».

Le projet SMA 2025+ poursuit ainsi quatre finalités :

- développer l'employabilité initiale des jeunes par le renforcement de leurs compétences individuelles ;
- renforcer la qualité du parcours pour une efficacité durable ;
- engager le virage du numérique dans les formations avec des outils pédagogiques adaptés ;
- amplifier le rôle de plate-forme locale de chaque régiment.

Après une phase de stabilisation (2018-2020) destinée à renforcer son organisation, ses effectifs, ses procédures et ses résultats, ce dispositif s'attache désormais à garantir une employabilité durable, s'appuyant notamment sur :

- l'acquisition de compétences sociales et professionnelles de chaque volontaire, évaluées et sanctionnées en fin de parcours ;
- un accompagnement médico-psycho-social structuré en lien avec les acteurs territoriaux qu'ils soient institutionnels, privés ou associatifs ;
- une interaction plus effective sur chaque territoire avec les acteurs économiques et les opérateurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi ;
- une ingénierie de formation (métiers, méthodes et outils pédagogiques) et un environnement de vie pour les volontaires résolument tournés vers le numérique.

Ces grandes orientations permettent au SMA de maintenir son haut niveau de performance et d'attractivité tout en renforçant l'employabilité des volontaires afin de les insérer durablement dans le monde du travail.

Autre acteur majeur de la formation professionnelle, **l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)**, opérateur du ministère chargé des outre-mer, a pour mission première la qualification et l'insertion dans l'emploi au travers de parcours en mobilité destinés aux jeunes ultramarins. À ce titre, le passeport mobilité formation professionnelle (PMFP) constitue le dispositif majeur d'accompagnement et de prise en charge financière dans le cadre de la formation en mobilité, à l'attention des jeunes de 18 à 30 ans.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

Pour 2023, les actions de formations qualifiantes de LADOM seront principalement concentrées sur des filières stratégiques et d'avenir telles que les métiers de la transition écologique, du numérique et s'inscriront en complémentarité avec les secteurs prioritaires définis au niveau de chaque région ultramarine pour répondre aux besoins en compétences des entreprises sur les filières en tension. Signé le 14 septembre 2021, l'accord-cadre triennal de partenariat entre LADOM et Pôle Emploi permet d'enrichir l'offre de formation proposée par l'opérateur (dans le cadre d'un mécanisme de prescription partagée) et vise également à mieux accompagner les stagiaires pour favoriser leur retour en emploi au sein de la collectivité d'origine à l'issue du parcours de formation en mobilité.

Par ailleurs, la participation au fonctionnement et à l'investissement de l'Institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS) contribue au maintien des activités de formation proposés par l'établissement dans les métiers du secteur sanitaire et social ainsi que certains concours de la fonction publique. Dans le contexte de la pandémie, le secteur du soin et de la santé, fortement mobilisé par la crise, constitue, dans les territoires ultramarins, un des secteurs prioritaires.

Enfin, le ministère chargé des outre-mer pilote également une politique publique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des jeunes ultramarins, par des mesures spécifiques dans les collectivités du Pacifique.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	197 873 288	197 873 288
Rémunérations d'activité	123 460 768	123 460 768
Cotisations et contributions sociales	70 356 840	70 356 840
Prestations sociales et allocations diverses	4 055 680	4 055 680
Dépenses de fonctionnement	49 447 074	48 379 858
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	42 000 001	40 932 785
Subventions pour charges de service public	7 447 073	7 447 073
Dépenses d'investissement	30 647 500	33 090 898
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	30 647 500	33 090 898
Dépenses d'intervention	35 865 000	30 589 263
Transferts aux ménages	25 443 654	20 219 763
Transferts aux collectivités territoriales	6 682 746	6 630 900
Transferts aux autres collectivités	3 738 600	3 738 600
Total	313 832 862	309 933 307

SERVICE MILITAIRE ADAPTE (72,50 M€ EN AE ET 73,87 M€ EN CP)**Dépenses de fonctionnement (41,85 M€ en AE et 40,78 M€ en CP)**

Ces dépenses visent à financer la formation professionnelle de 6 000 bénéficiaires et le fonctionnement courant des huit formations administratives du Service militaire adapté (SMA) dont sept présentes en outre-mer (La Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Mayotte) et une à Périgueux. Elles permettent en outre de financer les dépenses de fonctionnement afférentes au rééquilibrage du taux d'encadrement du SMA. Le SMA met en œuvre une politique globale de maîtrise des coûts et, notamment, avec des efforts de

rationalisation des dépenses de soutien (locations immobilières, changements de résidence, transport, ameublement), afin de poursuivre l'optimisation des dépenses de fonctionnement du dispositif SMA.

L'année 2023 sera marquée par l'extension de la majorité du projet SMA 2025 + à l'ensemble des unités du SMA après l'expérimentation à Mayotte en 2022 de l'ensemble des mesures y afférent et de la généralisation du « permis pour tous ». Son ambition sera de renforcer l'actuel plan SMA 2025 en prolongeant son action qualitative tout en s'ouvrant à d'autres publics également en grande difficulté.

L'évolution vers le SMA 2025+ se caractérise par 7 axes :

- **Renforcer les compétences professionnelles (accès au diplôme et développement de l'apprentissage) :** amener une partie de notre public vers des emplois plus qualifiés et rémunérateurs en allongeant le temps de formation des stagiaires afin d'obtenir un titre professionnel, des compétences transversales plus solides, des qualifications particulières (CACES1) ou par le biais d'un accompagnement spécifique vers des formations en apprentissage.
- **Améliorer l'apprentissage des compétences de base :** dans le cadre du nouveau parcours de formation destinée à développer une employabilité durable, le SMA souhaite continuer à investir dans les compétences dites de bases (lire, écrire, compter), le renfort de l'accompagnement socio-éducatif (formation citoyenne, santé, prévention) et plus largement l'intégration au monde numérique. A cette fin, le SMA a donc décidé de doubler sa formation initiale à deux mois afin d'acquérir un seuil plancher de ces compétences, nécessaires pour poursuivre plus efficacement la formation professionnelle.
- **Accueil d'un public mineur de 16 à 18 ans :** tout en maintenant son action au bénéfice des jeunes non-diplômés les plus éloignés de l'emploi, il s'agit d'ouvrir le dispositif SMA, aux mineurs décrocheurs et aux mineurs souhaitant suivre une formation spécifique (bac pro numérique).
- **Accueil des parents isolés :** proposer un accueil personnalisé à des parents isolés sous statut de volontaire stagiaire (VS) en leur donnant l'opportunité de suivre les formations dispensées au sein des RSMA tout en pourvoyant à l'éducation de leur(s) enfant(s) dans de bonnes conditions. Les premiers projets ont été lancés en 2022 en Guadeloupe et à La Réunion.
- **Le permis de conduire pour tous :** dès 2022, le SMA a engagé des moyens substantiels afin de se doter dans chaque régiment d'infrastructures adaptées et de formateurs capables d'accueillir chaque année un grand volume de volontaires pour les former aux permis (VL, PL, TC...). Cet effort s'accompagne nécessairement d'un investissement dans les compétences et prend une large part du temps de formation de nos volontaires (environ 4 semaines sur la durée de leur contrat). L'objectif est à moyen terme de réduire le taux d'échec (25 % en 2021) car la détention d'un permis B est souvent le corollaire d'un emploi, préalable nécessaire à une bonne insertion sociale.
- **Formation de chefs d'équipe (manager de demain) :** en développant une offre de formation renforcée destinée à de futurs cadres intermédiaires (chefs d'équipe). De nombreux régiments ont effectivement fait l'objet de demandes récurrentes de chefs d'entreprises souhaitant recruter de jeunes employés pouvant évoluer vers des postes de chefs d'équipes. Cette demande a été relayée à plusieurs reprises au sein des conseils de perfectionnement par les autorités locales. De nombreux jeunes, déjà diplômés de la formation professionnelle et ayant une appétence pour des postes à responsabilité, pourraient prétendre à cette formation. Le SMA a débuté cette expérimentation dans deux régiments (Martinique et Guadeloupe).
- **Accueil de formateurs issus de grandes écoles puis dans le cadre du SNU (phase 3) :** Désireux de s'inscrire dans des dynamiques de brassage social et géographique, de mixité sociale et d'encourager la découverte des outre-mer, le SMA souhaite renforcer la qualité des parcours pour consolider l'insertion en proposant à des jeunes diplômés ou en cours de scolarité de venir au SMA encadrer de jeunes volontaires, à l'instar de ce qui est déjà fait avec des élèves polytechniciens. L'idée de recruter des jeunes diplômés en cours de formation durant leur année de césure peut être une solution pour pallier le manque de cadres et d'être en mesure d'offrir des formations plus innovantes (« en dehors de la classe ») au profit des volontaires. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les créations de compagnies supplémentaires à Mayotte et Hao, initiées en 2022.

Ce projet permet au SMA de maintenir son haut niveau de performance et d'attractivité tout en renforçant l'employabilité des volontaires afin de les insérer durablement dans le monde du travail.

En cours de gestion, le SMA percevra des fonds de concours et des attributions de produits. Il s'agit essentiellement de subventions issues du Fonds social européen (FSE et REACT EU FSE), et des collectivités locales. Les rattachements sont évalués à 35 M€ en AE et CP.

Dépenses liées à la formation professionnelle :

Pour 2023, elles représentent 27,28 M€ en AE et 26,87 M€ en CP, soit 65 % des dépenses de fonctionnement. La mise en place des nouvelles compagnies de Mayotte et Hao particulièrement isolées est venue impacter ce coût.

Il s'agit :

- **des dépenses de formation** : 10,41 M€ en AE et CP.

Le SMA met en œuvre 98 formations réparties dans 12 familles professionnelles (métiers de la terre et de la mer, du bâtiment et travaux publics, de la mécanique et travail des métaux, de la maintenance, des transports et de la logistique, de la gestion administrative des entreprises, de la sécurité, du commerce, de l'hôtellerie-restauration, des services, de l'action culturelle et sportive, de la remobilisation vers l'emploi ou du numérique).

Le SMA poursuit sa politique d'adaptation des formations professionnelles offertes en fonction des besoins du secteur économique local et en développant les formations menant à un titre professionnel. Cette politique implique une mise aux normes permanente des filières et le recours à l'externalisation pour certains pans de la formation.

- **des dépenses d'alimentation** : 9,03 M€ en AE et CP.

Elles permettent de financer les prestations d'alimentation au profit des volontaires et ETPT du SMA. Ce poste de dépense a augmenté à la suite de la création des nouvelles compagnies de Hao et Mayotte en 2022.

- **des dépenses liées au soutien courant des volontaires** : 7,84 M€ en AE et 7,43 M€ en CP. Cette catégorie de dépenses comprend :
 - l'entretien immobilier : 2,37 M€ en AE et 1,96 M€ en CP.

Cette dépense contribue à entretenir un parc immobilier étendu sur 22 emprises dont la surface utile brute (SUB) atteint 195 948 m² (SHON : 234 956 m²). L'effort financier et humain a porté depuis le début du plan SMA 6 000 sur la création de capacités supplémentaires immédiatement nécessaires : hébergement, alimentation et formation, soit sur l'investissement au détriment de l'entretien. L'entretien immobilier prévu en 2023 permettra de poursuivre la maintenance préventive et curative, d'effectuer les travaux de mises aux normes (notamment les CVPO) et d'améliorer des performances techniques en vue d'une part de diminuer les coûts de fonctionnement et l'impact environnemental et d'autre part d'améliorer la performance énergétique.

- les dépenses d'énergie et de fluides : 1,37 M€ en AE et CP ;
- le transport : 2,5 M€ en AE et CP ;

Il s'agit des dépenses liées au transport d'équipement et de matériels vers les formations du SMA stationnées en outre-mer (véhicules, engins de travaux publics, mobilier, etc.). Le niveau de cette dépense est directement lié au volume de mobilier à transporter pour équiper les bâtiments et les formations.

- les dépenses postales et de télécommunication : 0,5 M€ en AE et CP ;
- l'ameublement : 1,1 M€ en AE et CP.

Cette catégorie correspond principalement aux dépenses de première dotation et de renouvellement de l'ameublement (acquisition de nouvelles collections pour l'ameublement des chambres collectives et des salles de formation des stagiaires).

Dépenses de fonctionnement courant et de soutien général :

Pour 2023, elles représentent 14,57 M€ en AE et 13,91 M€ en CP, soit près de 35 % des dépenses de fonctionnement. C'est principalement la mise en place des mesures nouvelles du plan SMA 2025+ qui impacte ce coût.

Elles comprennent :

- **les changements de résidence et frais de déplacement** : 4,01 M€ en AE et CP.

Il s'agit des dépenses liées à la mutation des cadres affectés au SMA ainsi que celles liées aux missions et aux liaisons administratives, techniques et de commandement effectuées par le personnel du SMA.

- **les locations immobilières** : 10,56 M€ en AE et 9,9 M€ en CP.

Cette dépense permet de financer les baux destinés à l'hébergement des agents civils et militaires d'encadrement. Ce poste de dépense augmente compte tenu de l'affectation de cadres supplémentaires en 2023 et de la création de la

compagnie à Mayotte et de l'inflation dans le secteur des locations prises à bail. Ce poste de dépense est maîtrisé par un effort important de réhabilitation de logements domaniaux et de rationalisation de l'offre dans le parc locatif privé afin de l'adapter au juste besoin tout en maîtrisant le coût des loyers.

Dépenses d'investissement (30,65 M€ en AE et 33,09 M€ en CP)

Depuis 2010, la quasi-totalité des crédits d'investissement a été consacrée à l'adaptation capacitaire des fonctions indispensables à l'accueil immédiat des stagiaires (l'hébergement, l'alimentation et la formation professionnelle). En 2023, le SMA poursuit son effort de développement d'un environnement de formation permettant à chaque bénéficiaire, vivant sous le régime de l'internat, de bénéficier de structures sportives, d'information et de loisirs permettant son épanouissement physique, moral et culturel, et de participer directement à l'attractivité du dispositif, avec un complément pour le plan SMA 2025+. Cela permet en outre d'adapter les sites en réalisant les voiries, réseaux électriques et assainissement qui permettront une utilisation propre à la préservation des infrastructures et au respect de l'environnement.

En matière d'équipement, les dépenses sont principalement consacrées au renouvellement réglementaire des équipements de formation et de soutien (véhicules et matériels techniques) ainsi qu'à la maintenance évolutive du système d'information métier « LAGON ».

Concernant les CP, le niveau des dépenses est directement lié à l'achèvement des principales opérations d'infrastructure destinées à l'accueil et la formation des 6 000 bénéficiaires.

Dépenses d'infrastructure :

Pour 2023, les dépenses d'infrastructure représentent 24,84 M€ en AE et 26,04 M€ en CP. Ces dépenses permettent de poursuivre d'une part la maintenance et la mise à niveau des emprises, et d'autre part la transformation des infrastructures au format SMA 2025+. Elles permettent donc la consolidation du dispositif actuel selon trois axes : la maintenance lourde des bâtiments et réseaux les plus vétustes, la mise aux normes et l'extension de l'hébergement et du cadre de vie des volontaires et des familles et enfin, en matière de formation professionnelle, l'adaptation des plateaux pédagogiques de formation professionnelle aux évolutions des marchés locaux de l'emploi.

Une partie importante de ces crédits (7,5 M€ en AE et 11,5 M€ en CP) doit permettre la poursuite de la mise en place des nouvelles compagnies de Hao et Mayotte et de la mise en œuvre des mesures nouvelles du plan SMA 2025+.

Les dépenses d'infrastructures se répartissent de la façon suivante :

- **Constructions : 10,5 M€ en AE et 10 M€ en CP.**

La nouvelle compagnie de Mayotte rentrera dans une phase active avec la construction d'un bâtiment d'hébergement sur la portion centrale du régiment, tout en poursuivant les études préliminaires de conception de la nouvelle compagnie de Chirongui. Concernant Hao, le RSMA-PF poursuivra les études de conception et d'impact environnemental nécessaires à la passation des marchés de travaux sur les années suivantes pour la construction d'une caserne neuve ex-nihilo. Pour le RSMA-Guyane, il s'agira de bâtir un ensemble supplémentaire de 10 logements pour les cadres célibataires. En Guadeloupe, le régiment poursuivra la construction de la crèche cofinancée par la CAF et le FEADER. Enfin, en Nouvelle-Calédonie, la construction d'une clôture du site de Koumac sera finalisée.

- **Travaux structurants : 6,3 M€ en AE et 10 M€ en CP.**

Le centre de formation du SMA de Périgueux verra le début des travaux de réhabilitation de ses plateaux pédagogiques. Le RSMA de Guyane poursuivra le réaménagement du bâtiment regroupant le poste de garde, les bureaux recrutement et le coiffeur à Cayenne. L'année 2023 verra aussi l'engagement du marché d'extension du poste de commandement du régiment à St Jean, imposé par l'accroissement des effectifs. En Martinique, le régiment débutera la réhabilitation de son magasin du corps, dont la vétusté ne permet plus le stockage des matériels ainsi que la rénovation des logements domaniaux initialement financés sur le FEI. Le RSMA de Nouvelle-Calédonie poursuivra les travaux d'adaptation du site de Bourail pour installer les nouvelles sections de formation. Le RSMA de Polynésie française débutera la réfection des installations de traitement des eaux usées de la compagnie éloignée située à Tubuaï. Enfin, le RSMA de La Réunion poursuivra le réaménagement de l'emprise du quartier de Bourg Murat dédié à la formation professionnelle en réalisant les études de conception initiale.

- **Entretien lourd : 8 M€ en AE et 6 M€ en CP.**

En 2023, les régiments poursuivront les travaux de réhabilitation des hébergements et des salles d'enseignement professionnel (Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Mayotte et Guyane) ainsi que la réfection des réseaux et de l'assainissement (Polynésie française, La Réunion, Mayotte).

Dépenses d'équipement :

Les dépenses d'équipement représentent 5,8 M€ en AE et 7,05 M€ en CP.

Les AE mis à disposition devraient permettre, l'acquisition ou le renouvellement réglementaire de 76 véhicules et engins dont 100 % sont dédiés à la formation professionnelle. S'y ajoutent l'acquisition et le renouvellement du matériel technique pour les filières de formation et le soutien des unités du SMA. Cela représente un total de 97 opérations d'acquisition. Une partie de la dépense est également consacrée au système d'information de suivi de formation LAGON qui devrait prochainement évoluer vers un nouveau dénommé SOLEIL, qui sera commun avec le Service militaire volontaire (SMV).

Les CP couvrent les restes à payer sur les acquisitions effectuées en 2022 et pour partie celles effectuées en 2023.

DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES D'AIDE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN MOBILITÉ (33,39 M€ EN AE ET 28,12 M€ EN CP)

Formation professionnelle en mobilité (23,69 M€ en AE et 18,47 M€ en CP)

Le programme 138 s'inscrit dans une réalité économique des territoires d'outre-mer marquée par un taux de chômage qui varie entre 14,5 % et 30 % selon les collectivités contre 7,4 % dans l'hexagone en 2021. En ce qui concerne plus particulièrement le chômage des jeunes de 15 à 29 ans, les écarts apparaissent encore plus importants : 33 % en Guyane, 38 % à La Réunion 39 % en Martinique et 44 % en Guadeloupe, contre 15,9 % dans l'hexagone. En ce qui concerne le niveau de qualification, les taux constatés outre-mer s'avèrent également en deçà de la moyenne nationale : le taux des actifs n'ayant aucun diplôme s'élève en 2019 à 29 % en Guadeloupe, 30 % en Guyane, 25 % à la Martinique, 26 % à La Réunion et 50 % à Mayotte contre 14 % pour l'hexagone. Au regard de cette situation, la formation professionnelle constitue un levier majeur en faveur de l'emploi. Or, malgré les actions menées par les collectivités territoriales, l'offre de formation locale ne permet pas de couvrir la totalité des besoins des outre-mer et la formation hors du territoire ultramarin se révèle donc être une nécessité.

Ces actions de formation en mobilité au profit des ressortissants des départements et collectivités d'outre-mer, s'inscrivent principalement dans le cadre du **passerport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP)**. Ce dispositif, dont la mise en œuvre est confiée à LADOM, permet en temps normal à près de 4 000 ultramarins de bénéficier d'un parcours de formation professionnelle. Pendant la période de crise sanitaire, le nombre de bénéficiaires de l'aide a baissé considérablement (1 600 en 2020 et 2 500 en 2021) . Le PMFP recouvre, pour les demandeurs d'emploi en formation :

- l'action mobilité formation emploi (MFE) correspondant à la prise en charge des frais pédagogiques ;
- l'aide à l'installation ;
- l'allocation complémentaire de mobilité (ACM) consistant en l'attribution d'une indemnité mensuelle de formation ;
- l'accompagnement post-mobilité (APM) permettant au stagiaire d'assurer les dépenses liées à sa recherche d'emploi pendant une période de deux mois suivant sa sortie de formation.

La stratégie de LADOM consiste à élaborer des offres de parcours qui répondent aux besoins des entreprises en termes d'emplois et de métiers en tension ou émergents selon les différentes collectivités ultramarines. L'orientation du candidat par LADOM tient compte des compétences et des motivations requises pour les métiers identifiés, avec un plan de formation adapté à chaque situation.

Les formations professionnelles en mobilité, se déclinent en trois catégories :

- Les formations qualifiantes, dispensées par des organismes agréés, qui font l'objet d'une programmation en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle ;

- Les formations proposées dans le cadre de partenariats avec des entreprises qui acceptent d'intégrer dans leurs propres dispositifs de professionnalisation des ultramarins ;
- Les formations prescrites par les régions dans le cadre de leur compétence.

Le 14 septembre 2021, LADOM a signé un accord-cadre national avec Pôle emploi. Celui-ci prévoit une période de transition jusqu'au 31 décembre 2023, durant laquelle les deux opérateurs bénéficient d'une prescription partagée des formations. A partir de 2024, l'absence d'habilitation de LADOM à prescrire des formations prendra pleinement son effet.

À noter dans le cadre de la loi de finances pour 2020, la pérennisation de l'ouverture à l'international des dispositifs du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle et du passeport pour la mobilité en stage professionnel (PMSP) dans les bassins d'emplois régionaux, lorsque le référentiel de la formation suivie l'impose.

Par ailleurs, des actions de formation professionnelle, notamment des remises à niveau et des sessions de perfectionnement sont mises en place par le service de l'inspection du travail et des affaires sociales (SITAS) de Wallis-et-Futuna au profit de la population du territoire afin de contribuer au maintien dans l'emploi et favoriser la promotion sociale. Ces formations sont dispensées essentiellement sur ce territoire et en Nouvelle-Calédonie.

Mesures de formation et d'insertion dans les collectivités d'outre-mer (1,90 M€ en AE et en CP)

Des programmes d'insertion professionnelle ont été mis en place pour répondre aux besoins en formation et en emploi dans les collectivités du Pacifique. Ces mesures d'accompagnement se traduisent par des contrats spécifiques :

- Les chantiers de développement local

Ce dispositif vise à :

- favoriser l'insertion professionnelle des populations les plus démunies de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna ;
- Procurer des revenus à des personnes à la recherche d'un emploi. Un grand nombre de ces contrats est proposé à des populations dépourvues de qualification et de diplôme et n'ayant, pour certaines, jamais travaillé.

Les secteurs d'activités éligibles aux chantiers de développement local (CDL) concernent essentiellement l'entretien dans la filière BTP, la protection de l'environnement, les activités culturelles et sociales, les activités d'auxiliaire de bureau, etc.

L'objectif de ce dispositif est de proposer une formation, une connaissance du monde du travail, d'apporter une aide à la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs privés d'emploi, ainsi que des possibilités d'accès futur à un emploi. Il permet d'assurer des revenus en échange d'un travail d'intérêt général effectué soit dans les services publics, soit dans les collectivités de la Nouvelle-Calédonie, ou encore au titre de projets spécifiques portés par des associations. Les chantiers de développement local s'adressent autant aux adultes qu'aux jeunes, lesquels peuvent bénéficier de dispositions leur permettant de compléter leur formation initiale.

- Les jeunes stagiaires pour le développement

Ce dispositif spécifique, mis en place sur les mêmes principes que les CDL, favorise l'insertion des jeunes en difficulté de Nouvelle-Calédonie. L'objectif est de permettre la résorption du chômage des jeunes âgés de 18 à 26 ans. Cette mesure limite le temps de travail à 22h30 par semaine afin de permettre aux jeunes de participer à des actions de formation complémentaire. La durée du stage ne peut être inférieure à deux mois, ni excéder une année.

L'insertion professionnelle des populations les plus démunies constitue une priorité qui se traduit dans le cadre du PLF 2023, par une stabilité de la subvention allouée à ces programmes spécifiques d'insertion professionnelle.

Les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté (1,12 M€ en AE et en CP)

Les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté (territoires des communes de Maré, Lifou et Ouvéa) constituent une aide spécifique inscrite dans le cadre du contrat de développement 2017-2022 État-Province des Îles Loyauté à laquelle l'État contribue à hauteur de 75 %. Un nouveau contrat de développement et de transformation devrait être signé entre l'État et la Nouvelle-Calédonie en 2023.

Destinée aux jeunes titulaires du baccalauréat, cette aide financière a pour objectif de favoriser la poursuite d'études supérieures, en leur permettant notamment l'accès à des structures d'enseignement n'existant pas localement.

Dispositifs locaux de formation à destination des cadres (6,68 M€ en AE et 6,63 M€ en CP)

Programmes cadres

• **Le programme « Cadres de Mayotte »** : défini par les articles L. 1803-17 et L. 1803-18 du code des transports, il vise à favoriser la formation de cadres moyens et supérieurs exerçant dans le département de Mayotte. Il a pour objectif d'assurer une meilleure adéquation entre les formations supérieures suivies par les étudiants mahorais et les besoins prioritaires de Mayotte en matière d'emplois dans les secteurs déficitaires ou porteurs en termes de développement économique. Il prévoit ainsi la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé tout au long de leur parcours de formation. A cet effet, et conformément aux dispositions de l'article L. 1803-18 précité, le passeport pour la mobilité des études (PME) contribue au financement des frais d'installation et d'une indemnité mensuelle. En contrepartie, l'étudiant devra justifier de son assiduité et signer un engagement à retourner à Mayotte dans les huit mois suivant la fin de sa formation en mobilité, à y rechercher activement un emploi correspondant au diplôme obtenu et à y exercer son activité professionnelle pendant au moins une fois et demie la durée du versement de l'indemnité mensuelle perçue au cours de son parcours de formation, avec un minimum de trois ans et un maximum de cinq ans. La cohorte sélectionnée chaque année peut comporter 30 % de bénéficiaires âgés de plus de 26 ans, mais sans qu'ils puissent excéder 45 ans. Si le suivi pédagogique renforcé dont bénéficient les étudiants afin de mener à bien leurs études, fait l'objet d'un conventionnement avec des prestataires, la gestion financière du dispositif demeure une compétence de LADOM, en charge du versement des allocations aux stagiaires.

Les conditions de mise en œuvre ont été ajustées par le décret n° 2021-845 du 28 juin 2021 modifiant le code des transports en matière de continuité territoriale entre les collectivités d'outre-mer et le territoire métropolitain.

• **Le programme « Cadres pour Wallis-et-Futuna »** a pour objectif l'émergence de cadres locaux au moyen d'une formation en mobilité, leur permettant ainsi d'acquérir les diplômes nécessaires pour occuper à leur retour des postes à responsabilité dans le privé ou le public, de créer ou développer une entreprise sur le territoire.

Cette mesure s'appuie, d'une part, sur les réalités économiques du territoire, sur l'identification des postes susceptibles de se créer ou de se libérer dans les années à venir, sur l'examen des secteurs déficitaires en termes de compétences, et enfin sur le repérage et la sélection de candidats pouvant être conduits au niveau de compétences exigées. Ces formations peuvent être dispensées dans l'hexagone, en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française.

Les deux dispositifs suivants, particuliers à la Nouvelle-Calédonie, sont gérés par le GIP « Formation Cadres Avenir ». Ce groupement est chargé de la gestion des crédits alloués conjointement par l'État et la Nouvelle-Calédonie à ces mesures de formation. Il assure également le ciblage et le suivi des candidats en formation.

Le programme « Cadres Avenir Nouvelle-Calédonie » : mis en place par les Accords de Matignon-Oudinot de 1988, puis pérennisé par l'Accord de Nouméa de 1998, ce dispositif assure la formation, notamment dans l'hexagone, de cadres notamment d'origine mélanésienne afin de leur permettre d'intégrer, à l'issue de la formation, des postes à responsabilités en Nouvelle-Calédonie et ainsi participer activement au développement du territoire.

Ce programme s'adresse prioritairement aux candidats ayant une expérience professionnelle de plus de deux ans, titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et souhaitant s'engager dans un parcours de formation de niveau supérieur afin d'exercer des responsabilités professionnelles plus importantes. Leur projet professionnel doit répondre aux besoins identifiés en Nouvelle-Calédonie. Dans le cadre de la sélection, l'objectif de parité entre les femmes et les hommes est mis en œuvre et la cible de 70 % de stagiaires mélanésiens est recherchée afin de favoriser un rééquilibrage entre les provinces.

Un accompagnement pédagogique ainsi que le versement de prestations financières sont assurés. Par ailleurs, une évolution des missions stratégiques du GIP, axées sur l'insertion professionnelle est en cours. Dans cette optique, la plateforme « Alumni France » sera accessible aux étudiants et anciens étudiants néo-calédoniens, leur permettant d'élargir les opportunités professionnelles sur le plan mondial.

Le programme MBA (Master of Business Administration)

Mis en place en 2014 conformément aux orientations du XI^e Comité des signataires d'octobre 2013, permet à des personnes déjà engagées dans des postes à responsabilités au sein des collectivités publiques et des entreprises néo-calédoniennes de suivre une formation de haut niveau. Ces formations font l'objet d'un partenariat avec l'école des hautes études commerciales de Paris (HEC), l'école supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC) et Sciences Po.

AUTRES INTERVENTIONS (10,07 M€ EN AE ET EN CP)

Subvention pour charge de service public à LADOM (7,45 M€ en AE et en CP)

Une subvention pour charge de service public est prévue au bénéfice de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

Subvention à l'IFCASS (2,5 M€ en AE et en CP)

L'institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS), constitué en groupement d'intérêt public (GIP), dispense en internat aux jeunes ultramarins issus de milieux modestes une préparation à l'entrée en école dans le domaine sanitaire et social et à différents concours de la fonction publique (instituts du travail social, infirmier, aide-soignant et métiers de la sécurité tels que police, administration pénitentiaire, douanes...), certaines formations qualifiantes et diplômantes ou encore quelques modules professionnalisant en lien avec les formations dispensées. Il assure également des prestations de formation continue à destination des professionnels du secteur sanitaire et social ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'obtention de diplômes de ce secteur (et ceci notamment pour le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture). Son financement est assuré en partie par une subvention du ministère chargé des outre-mer, le solde provient principalement des recettes pédagogiques et de la contribution des stagiaires.

Les dispositions de la loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE), qui modifient les conditions d'accès aux études universitaires en priorisant le parcours d'orientation des élèves, ont induit un basculement des inscriptions pour les carrières sanitaires et sociales sur la plateforme Parcoursup, en lieu et place du concours d'entrée en IFSI (institut de formation en soins infirmiers). Cette réforme a conduit l'IFCASS, d'une part, à repenser et adapter son modèle pédagogique vers une démarche d'accompagnement renforcé de ses publics dans la constitution du dossier Parcoursup (mise en valeur du parcours et de la candidature de l'étudiant), et d'autre part, à diversifier ses formations (renforcement des actions menées dans le cadre de la VAE et ouverture de son offre de service à des formations, conduisant au titre professionnel d'agent de sûreté et de sécurité privée ou encore à celles du développement numérique).

La subvention allouée par le ministère chargé des outre-mer à l'IFCASS en 2023 s'élève à 2,5 M€ en AE et en CP. Dans la continuité de l'exercice précédent, la subvention allouée comprend un financement de 1,25 M€ en AE et en CP, destiné à poursuivre l'amélioration et la modernisation des installations du GIP afin d'accueillir et de former les stagiaires dans des conditions optimales.

Dialogue social, accompagnement et évaluations (0,12 M€ en AE et en CP)

Le ministère chargé des outre-mer contribue à la structuration et à la promotion du dialogue social en vue de faire évoluer les formes de dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux. Des formations pour les représentants syndicaux sont organisées, ainsi que des sessions de dialogue social.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

En outre, le ministère chargé des outre-mer apporte son soutien à la Nouvelle-Calédonie, en matière de formation professionnelle, dans le respect des compétences qui lui ont été dévolues. Ce soutien s'opère au travers de conventions-cadre d'une durée de trois ans qui encadrent l'appui technique apporté par l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sur le territoire. Cet appui technique se concrétise à travers deux missions principales :

- Accompagner les principaux organismes de formation du territoire par une montée en compétence (au travers de missions techniques d'appui, de transfert de compétences et de formation des formateurs en particulier) ;
- Appuyer la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie dans le déploiement d'un dispositif de certification professionnelle et d'audit des formations ainsi que pour la mise en place des services de positionnement et de suivi psychopédagogiques des stagiaires.

Enfin, le ministère chargé des outre-mer et l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) ont signé le 6 octobre 2015 une convention de partenariat. Cette convention s'inscrit dans le cadre des priorités nationales de prévention et de lutte contre l'illettrisme engagées par l'État.

ACTION (0,2 %)**03 – Pilotage des politiques des outre-mer**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 800 000	3 800 000	0
Crédits de paiement	0	3 536 259	3 536 259	0

Cette dotation de fonctionnement des services est inscrite au budget de la mission « outre-mer » depuis 2013, année du transfert par le ministère de l'intérieur d'une partie des crédits initialement portés par le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur ».

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer prend en charge plusieurs catégories de dépenses (immobilières, personnels, fluides, développement de solutions numériques).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	3 800 000	3 536 259
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 800 000	3 536 259
Total	3 800 000	3 536 259

Fonctionnement général des services du ministère chargé des outre-mer (3,8 M€ en AE et 3,5 M€ en CP)

Les crédits inscrits à l'action n° 3 sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement du cabinet du ministre délégué et de la direction générale des outre-mer (DGOM).

Ces crédits permettent de couvrir les dépenses de type fournitures et matériels de bureau, documentation, déplacements, frais de communication et de représentation, et plus généralement toutes les dépenses

individualisables. Des besoins nouveaux sont identifiés notamment en matière d'infrastructures numériques avec des dépenses prévues en particulier *via* l'UGAP afin d'améliorer la visibilité numérique du ministère chargé des outre-mer.

L'enveloppe pour 2023 comprend le financement de l'enrichissement du site numérique DECIGEOM. Cet outil vise à une meilleure connaissance des territoires ultra-marins au moyen de deux portails décisionnels et géographiques, aujourd'hui opérationnels :

- pour tous les agents du ministère de l'intérieur et des outre-mer, il constitue un outil pour le pilotage, l'élaboration et le suivi des politiques publiques ;
- pour le citoyen, les élus et l'ensemble des acteurs intéressés (journalistes, étudiants, universitaires), il leur permet d'accéder rapidement à des informations sur ces territoires (<https://observatoire.outre-mer.gouv.fr>).

En l'espèce, il s'agit de mettre à disposition des statistiques existantes et des indicateurs sous forme de tableaux de bord et de représentations cartographiques.

Ces données de thématiques diverses (exemples : population, éducation, conditions de vie, emploi, santé), toutes publiques, sont produites par l'Insee, les instituts de statistiques du Pacifique, les services statistiques ministériels et les services chargés du budget de l'État. Elles peuvent être comparées entre territoires et suivies dans le temps. Un programme d'enrichissement massif en données et en graphiques a démarré en 2022 et se poursuivra jusqu'en 2026.

ACTION (1,4 %)

04 – Financement de l'économie

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 302 576	24 302 576	0
Crédits de paiement	0	21 848 630	21 848 630	0

Cette action porte à la fois des mesures historiques, ainsi que des dispositifs issus des ressources dégagées par les réformes fiscales d'extinction de la TVA non perçue récupérable (NPR).

Ces mesures spécifiques de soutien aux entreprises et associations ultramarines ont pour objectif d'accompagner le développement économique et l'attractivité des territoires ultramarins.

Les dispositifs ainsi financés concernent :

- le prêt de développement outre-mer (PDOM) Bpifrance ;
- les subventions d'investissement ;
- le soutien au microcrédit outre-mer.

Par ailleurs, une aide au fret spécifique aux entreprises situées en Guadeloupe, à Mayotte, à La Réunion, en Martinique, en Guyane, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et dans les îles Wallis-et-Futuna permet de favoriser le développement économique ultramarin, d'améliorer la compétitivité dans ces territoires et de faire baisser *in fine* les prix à la consommation. Depuis le 1^{er} janvier 2018, conformément aux termes de l'article 71 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 relative à l'égalité réelle outre-mer, cette aide a été élargie aux échanges inter-DOM, aux pays tiers et s'applique désormais au transport de déchets.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	24 302 576	21 848 630
Transferts aux entreprises	22 302 576	19 848 630
Transferts aux autres collectivités	2 000 000	2 000 000
Total	24 302 576	21 848 630

SOUTIEN AUX ÉCONOMIES LOCALES - AIDE AU FRET (8,30 M€ EN AE ET 5,85 M€ EN CP)

L'article 24 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer a instauré une aide au fret destinée à couvrir les surcoûts de transport de marchandises au profit d'entreprises situées dans les DROM, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Wallis-et-Futuna. Le décret n° 2017-1476 du 16 octobre 2017 précise les modalités d'application de cette aide d'État.

En permettant la compensation des surcoûts liés à l'éloignement géographique des territoires ultramarins, l'aide au fret vise à encourager le développement endogène des collectivités concernées, favoriser la production locale et faire baisser les prix pour les consommateurs.

La base éligible de l'aide est égale au coût prévisionnel annuel hors taxes le plus économique des dépenses de transport, maritime ou aérien. Le dispositif a été réformé en 2017 dans le but d'étendre l'éligibilité de l'aide au fret aux importations en provenance des pays tiers et autres territoires ultramarins, aux exportations vers ces derniers, et au transport de déchets, pour une meilleure inscription des territoires ultramarins dans leur environnement économique régional.

MESURES ISSUES DES RÉFORMES FISCALES (14 M€ EN AE ET EN CP)**Prêt de développement outre-mer (PDOM)**

Le Prêt de développement outre-mer (PDOM) a été mis en place par Bpifrance en 2017 dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) ainsi que, depuis 2019, dans les collectivités d'outre-mer (COM). L'objet de ce prêt est de financer le besoin en fonds de roulement des entreprises, y compris les besoins de préfinancement de subventions publiques et de crédits d'impôt. L'encours de prêt pour les entreprises de plus de trois ans est de 750 k€ sur 7 ans au maximum. Le dispositif est également ouvert aux entreprises de moins de 3 ans (100 k€ maximum).

Le PDOM intervient en qualité de produit de cofinancement, au côté d'un financement privé à raison de 1 pour 1. Le financement privé associé peut revêtir la forme d'un financement bancaire, d'un apport en capital ou en quasi-fonds propres ainsi que de financements participatifs. Le coût du financement privé étant plus élevé en Outre-mer qu'en métropole, le taux bonifié du PDOM (proche de zéro) permet aux entreprises ultra-marines de se financer à un taux moyen similaire à celui observé en métropole.

Le PLF 2023 prévoit une enveloppe de 10 M€ en AE et en CP pour le financement du PDOM.

Subventions d'investissement dans le cadre d'appels à projets outre-mer

La transformation des outre-mer passe par celle de son tissu économique. Malgré la présence de grands réseaux bancaires, de Bpifrance, et de la Caisse des dépôts et des consignations, les besoins de financement des TPE et PME ultramarines demeurent partiellement couverts, quand elles ne sont pas exclues du marché du financement bancaire.

Par manque d'information et d'accompagnement, les entreprises ultramarines sont peu enclines à participer à des appels à projets nationaux et ceux-ci ne présentent pas toujours des thématiques et des critères d'attribution susceptibles de retenir des candidats ultramarins.

Ainsi, aux termes de la convention relative au Fonds de subventions des outre-mer signée le 4 décembre 2019 entre le ministère chargé des outre-mer et Bpifrance, un dispositif a été institué pour le développement économique des territoires ultramarins au terme duquel le ministère s'est engagé à mobiliser des fonds à hauteur de 10 M€ (6 M€ en 2019 et 4 M€ en 2020) pour la mise en œuvre de deux outils de subvention dans les DROM :

- La subvention d'investissement a pour objectif de financer des investissements et des dépenses permettant à l'entreprise de mieux maîtriser ou de diminuer son impact sur l'environnement. Le montant de l'aide sera égal au montant des fonds propres et quasi-propres avec un maximum de 100 k€. Il s'agit d'un produit de cofinancement, à raison de 1 pour 1 ;
- La subvention d'innovation a pour objectif de financer les besoins des sociétés innovantes en matière d'industrialisation et de déploiement de leurs projets de recherche et développement présentant un programme de dépenses éligibles supérieur à 30 k€. Elle s'adresse aux PME de plus de 7 ans ayant bénéficié d'une aide à la recherche et développement ou du crédit impôt recherche depuis moins de 3 ans, ou étant hébergées par une structure d'accompagnement. Le montant de l'aide peut couvrir jusqu'à 100 % des dépenses éligibles prévisionnelles.

L'avenant n° 1 de juillet 2021 à la convention du 4 décembre 2019 a permis à L'État d'apporter une dotation complémentaire au dispositif, d'un montant de 4 M€, dans le but de soutenir la relance. Cette dotation doit permettre d'apporter un nouveau soutien à l'outil de subvention d'investissement. Cette enveloppe de 4 M€ en AE et en CP est reconduite dans le PLF 2023.

LE SOUTIEN AU MICROCRÉDIT OUTRE-MER (2 M€ EN AE ET EN CP)

Le soutien des institutions de microfinance (IMF) par le ministère chargé des outre-mer constitue un enjeu majeur de développement économique des territoires ultramarins, en assurant une activité essentielle d'accompagnement des porteurs de projets n'ayant pas accès aux circuits financiers classiques. Les besoins de soutien au fonctionnement de ces IMF sont toutefois souvent mal couverts, rendant précaires leurs activités et hypothéquant leurs perspectives de développement.

Dans cette optique, le ministère chargé des outre-mer soutient l'association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) au travers de la convention du 25 juin 2021 couvrant la période 2021-2022 à hauteur de 1 500 900 €. Le plan d'action établi dans cette convention doit permettre de renforcer la présence de l'ADIE dans les territoires ultramarins et de développer son offre financière et d'accompagnement au profit des porteurs de projet.

Le ministère chargé des outre-mer soutient également France Active au travers de la convention du 30 juin 2021, qui porte sur la période 2021-2023 et prévoit un appui de 300 000 €. Dans ce cadre, France Active entend continuer à assurer le déploiement de son offre de services comprenant conseil, financement et mise en réseau au profit des entrepreneurs d'outre-mer. La convention prévoit un soutien à la création d'associations territoriales en Guadeloupe, en Guyane et à Mayotte, préalable indispensable au déploiement efficient de l'ensemble de ses outils financiers et à l'accompagnement renforcé des entrepreneurs. Enfin, France Active prévoit de lancer des démarches exploratoires en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie, en identifiant des solutions pour le déploiement expérimental de son offre dans ces territoires. Il s'agit de mener une étude d'opportunité visant à définir les premières hypothèses de déploiement et à développer des premiers contacts avec les acteurs locaux.

Le ministère chargé des outre-mer finance aussi Initiative France en outre-mer à hauteur de 0,125 M€ sur la période 2022-2023, avec pour objectif de soutenir la mise en place de la coordination régionale du réseau d'Initiative France dans les territoires ultramarins. Les bénéfices attendus sont les suivants : développement de fonctions supports partagées, représentation et négociation pour le compte de tous les territoires ultramarins, construction de partenariats sur des programmes européens ou avec des partenaires privés, échanges de bonnes pratiques.

Enfin, le ministère chargé des outre-mer soutient la confédération générale des SCOP (CG SCOP) à hauteur de 0,098 M€ sur la période 2022-2023, avec pour objectif : d'accompagner les projets coopératifs à La Réunion et à Mayotte, en renforçant la présence de la CG SCOP à La Réunion ; de déployer les outils financiers du mouvement coopératif, qui disposent de fonds actuellement sous-mobilisés et qui peuvent venir en complément des prêts participatif de France Active ; et d'augmenter le taux d'adhésion des coopératives au mouvement régional.

Le ministère chargé des outre-mer a impulsé une démarche de rapprochement de ces acteurs, qui s'est matérialisée par la signature, en 2021, d'une convention de partenariat entre l'Adie, France active et Initiative outre-mer visant à : garantir une promotion institutionnelle réciproque et favoriser des actions de coopérations locales et régionales ; garantir la lisibilité et la complémentarité des offres en intervenant auprès du public cible et selon les modalités prévues par chaque réseau ; et proposer une offre de financement coordonnée et complémentaire facilitant les effets levier, la création et le développement des entreprises à chaque étape de leur vie.

Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (P138)	31 140 729	25 916 837	30 990 728	25 766 836
Subventions pour charges de service public	7 447 074	7 447 074	7 447 073	7 447 073
Transferts	23 693 655	18 469 763	23 543 655	18 319 763
Total	31 140 729	25 916 837	30 990 728	25 766 836
Total des subventions pour charges de service public	7 447 074	7 447 074	7 447 073	7 447 073
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	23 693 655	18 469 763	23 543 655	18 319 763
Total des subventions pour charges d'investissement	0	0	0	0

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2022						PLF 2023					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs				ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité			127	15	15			127	15	15		
Total ETPT			127	15	15			127	15	15		

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Justification au premier euro

SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2022	127
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2022	
Impact du schéma d'emplois 2023	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2023	127
Rappel du schéma d'emplois 2023 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2023. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2022 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2022 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2022 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

OPÉRATEUR

LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité

L'agence de l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM) est depuis le 1^{er} janvier 2016, un établissement public administratif (EPA), en vertu des articles 4 et 6 de la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer (LODEOM). Conformément au décret n° 2015-1925 du 30 décembre 2015 portant statut de l'établissement public administratif, l'agence est placée sous la tutelle conjointe du ministère chargé des outre-mer et du ministère chargé du budget. Elle bénéficie également du soutien financier de l'Union européenne via le Fonds social européen (FSE) et des collectivités territoriales, au travers de conventions bipartites.

LADOM a son siège dans les locaux du ministère chargé des outre-mer. Elle est administrée par un conseil d'administration qui a pour rôle de déterminer les orientations stratégiques et de veiller à leur bon déploiement. Ce conseil comprend 15 membres, y compris des représentants des territoires d'outre-mer. Les unités territoriales de LADOM sont dirigées par des directeurs, et LADOM a pour délégué territorial le représentant de l'État dans la collectivité.

Missions

L'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) est un acteur majeur des mobilités des résidents des outre-mer au service du développement économique, social et culturel de leur territoire. Elle intervient sur le champ des politiques publiques menées par le ministère chargé des outre-mer sur les programmes 123 et 138, sur deux volets :

- le premier volet consiste à contribuer à la qualification et l'insertion professionnelle des résidents d'outre-mer au travers du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP). A cet effet, LADOM se doit de participer avec ses partenaires locaux, à la détermination des besoins en compétences nécessaires à chacune des collectivités d'outre-mer, notamment du fait de la déclinaison outre-mer des mesures des Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences, afin d'assurer leur développement économique et de proposer à son public-cible les formations qualifiantes en mobilité correspondantes. Cette action vise à favoriser l'inclusion durable dans l'emploi de ses bénéficiaires, au niveau de diplôme ou de qualification obtenu.

Parallèlement aux dispositifs de formation professionnelle en mobilité relevant du périmètre État, LADOM gère pour le compte des collectivités ultramarines divers dispositifs de formation professionnelle tels que les programmes régionaux de formation professionnelle (P.R.F.P) et les filières sanitaires et sociales.

- le deuxième volet vise à assurer, dans les territoires d'outre-mer où elle a un mandat, la gestion des dispositifs du fonds de continuité territoriale (FCT) définis soit pour les déplacements des personnes inscrites en passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP), soit en formation initiale avec le passeport pour la mobilité des études (PME), le passeport pour la mobilité en stage professionnel (PMSP) et le dispositif « Cadres de Mayotte », soit en faveur des personnes à faibles ressources avec l'aide à la continuité territoriale (ACT) et l'aide à la continuité territoriale funéraire (aides au déplacement et au transport de corps).

Gouvernance et pilotage stratégique

Gouvernance

LADOM est depuis le 1^{er} janvier 2016, un établissement public administratif (EPA), en vertu des articles 4 et 6 de la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer (LODEOM). Conformément au décret n° 2015-1925 du 30 décembre 2015 portant statut de l'établissement public administratif, l'opérateur est placé sous la tutelle conjointe du ministère chargé des outre-mer et du ministère chargé du budget.

LADOM a son siège dans les locaux du ministère chargé des outre-mer. Elle est administrée par un conseil d'administration qui a pour rôle de déterminer les orientations stratégiques et de veiller à leur bon déploiement. Ce conseil comprend 15 membres, y compris des représentants des territoires d'outre-mer. Les unités territoriales de LADOM sont dirigées par des directeurs, et LADOM a pour délégué territorial le représentant de l'État dans la collectivité.

Pilotage stratégique

LADOM poursuit sa transformation et poursuit ses actions afin de concrétiser les objectifs inscrits dans le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2021-2023. Ainsi elle pourra adapter son fonctionnement, rechercher l'efficacité et l'efficacité de son action et poursuivre la modernisation de sa politique de ressources humaines et budgétaires, ainsi que de ses systèmes d'information.

Le COP 2021-2023 comprend quatre axes stratégiques :

- un axe relatif à la gouvernance et au pilotage de la structure ;
- un axe métiers : s'adapter aux enjeux et renforcer, au bénéfice des ultramarins, les politiques publiques de mobilité et de formation professionnelle ;
- un axe relatif à l'amélioration de la gestion des fonds européens ;
- un axe relatif au pilotage budgétaire : continuer à progresser en matière d'efficacité et garantir les grands équilibres financiers de l'établissement.

Ces axes sont développés à travers 14 objectifs qui sont mesurés par 40 indicateurs. Un comité de suivi est mis en place et chargé de faire le point sur l'avancement des actions nécessaires à la mise en œuvre des objectifs stratégiques, d'évaluer le degré de réalisation des objectifs opérationnels. Le premier bilan a été remis au comité de suivi en mai 2022.

Les résultats sont présentés deux fois par an aux membres du comité qui est composé de représentants de LADOM et de représentants des ministères de tutelle « métiers » et « budgétaire », d'un représentant de la délégation générale à l'emploi et à la formation, du commissaire du gouvernement et de l'autorité chargée du contrôle budgétaire de l'établissement.

LADOM veille également à diminuer ses coûts de gestion.

Perspectives 2023

Dans un contexte d'évolution des politiques publiques dans lequel LADOM n'est pas habilitée à prescrire des formations à des demandeurs d'emploi en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la signature d'un nouveau partenariat avec Pôle Emploi le 14 septembre 2021 entérine ce changement dans les missions de l'opérateur. Cette évolution s'inscrit également dans la perspective de nouvelles mesures en vue de la réforme de Pôle Emploi pour aboutir à France travail. Il est ainsi important de réinterroger les missions de LADOM sous l'angle de la continuité territoriale, domaine d'activités qui connaît une hausse en 2022 post crise sanitaire.

En effet, les missions actuelles de l'établissement n'ont pas été revues depuis 2010 – date à laquelle LADOM s'est vue confier les dispositifs de continuité territoriale et de mobilité des étudiants.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2022		PLF 2023	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P138 Emploi outre-mer	31 141	25 917	30 991	25 767
Subvention pour charges de service public	7 447	7 447	7 447	7 447
Transferts	23 694	18 470	23 544	18 320
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P123 Conditions de vie outre-mer	28 685	28 685	28 600	28 600
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	28 685	28 685	28 600	28 600
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	59 826	54 602	59 591	54 367

La subvention pour charge de service public est stable entre la LFI 2022 et le PLF 2023.

Les transferts en provenance des programme 138 sont stables pour 2023.

Les transferts en provenance du programme 138 sont des dépenses de transferts aux ménages pour les formations professionnelles en mobilité destinées aux habitants de la Guadeloupe, de la Guyane, la Martinique, la Réunion, Mayotte.

Les transferts en provenance du programme 123 sont des aides aux déplacements : aide à la continuité territoriale, passeport mobilité formation, passeport mobilité études, aide à la continuité funéraire.

La différence entre les transferts inscrits en LFI 22 et ceux inscrits au BI 22 correspondent :

- à la mise en réserve :1,2 M€
- à la gestion en compte de tiers : 20 M€. Pour LADOM, la gestion en compte de tiers regroupe les aides au déplacement des ultramarins en formation initiale ou continue avec le passeport pour la mobilité des études, et l'aide à la continuité territoriale.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | Opérateurs

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2022	PLF 2023
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	142	142
– sous plafond	127	127
– hors plafond	15	15
<i>dont contrats aidés</i>	15	15
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :	8	8
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes	8	8

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emplois de LADOM est maintenu pour le PLF 2023.