



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Projet annuel de performances

Budget général

PROGRAMME 138
Emploi outre-mer



2024

PROGRAMME 138 **Emploi outre-mer**

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

Emploi outre-mer

Programme 138	n°	Présentation stratégique
------------------	----	--------------------------

Présentation stratégique du projet annuel de performances

Olivier JACOB

Directeur général 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, réaffirmées lors du dernier comité interministériel pour les outre-mer (CIOM), pour assurer le développement économique, la création de valeurs et d'emplois outre-mer.

Il s'agit de renforcer la compétitivité des entreprises avec adaptation de certains dispositifs de droit commun aux territoires d'outre-mer, et d'améliorer la qualification professionnelle des actifs ultramarins, notamment des jeunes.

En 2024, ces deux priorités se déclinent ainsi :

- le renforcement de la compétitivité des entreprises, qui se traduit, notamment, par des dispositifs spécifiques aux outremer d'exonérations et de réductions des cotisations sociales patronales afférentes aux salaires et aux revenus tirés d'activités indépendantes. Les crédits dédiés à la compensation de ces exonérations constituent le premier poste de dépense du ministère chargé des outre-mer. Ces dispositifs feront l'objet d'une évaluation lancée avant la fin de l'année 2023 pour en estimer les effets sur l'emploi privé, leur contribution au développement économique des territoires ultramarins et leur efficacité, et proposer les éventuelles évolutions nécessaires ;
- une meilleure qualification professionnelle des actifs ultramarins pour laquelle le ministère chargé des outremer se mobilise, notamment au 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 ultra-marins volontaires les plus éloignés de l'emploi. 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 depuis 2023. L'ambition du plan SMA 2025+ est notamment de renforcer l'acquisition des savoirs fondamentaux, la qualification des stagiaires sortants, et d'ouvrir le SMA à des publics en grandes difficultés (mères célibataires, mineurs décrocheurs). Le budget 2024 du SMA, en hausse de 11 M€ en AE et 6 M€ en CP par rapport à 2023, traduit concrètement cette ambition ;
- LADOM, opérateur du ministère chargé des outre-mer, se reformera dans le cadre de la stratégie « LADOM 2024 » afin de refonder la politique de continuité territoriale conformément aux décisions du CIOM.

Le programme 138 finance également des programmes spécifiques comme « cadres d'avenir ». Visant à promouvoir la formation de cadres intermédiaires et supérieurs locaux pour soutenir le développement économique et social des territoires, le dispositif intègre en 2024 la Martinique, en complément des territoires déjà entrés dans l'expérimentation lancée en 2023.

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

Emploi outre-mer

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
138		

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 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 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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (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	2,5	1,9	2,7	2,7	2,7	2,7

Précisions méthodologiques

Source des données

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

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 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.

Emploi outre-mer

Programme 138	n°	Objectifs et indicateurs de performance
------------------	----	---

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 et patronales spécifiques aux territoires d'outre-mer et celui des entreprises analogues en métropole reste positif en 2022, atteignant 1,9 %. La diminution de 0,6 % par rapport à 2021 se traduit principalement par une forte augmentation du taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues en métropole.

Les nouvelles cibles tiennent compte des résultats de 2022 et l'objectif est rehaussé à 2,7 % de taux de croissance de 2024 à 2026.

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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	81,7	84,1	82,5	83	84	84
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	73,7	83,5	75	77	80	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 1er 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

À l'instar de l'année 2022, la crise sanitaire liée à la COVID-19 continue d'avoir des effets induits sur l'année 2023 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 poursuite des activités de formation est subordonnée à l'économie locale.

La cible actualisée 2024 est ainsi assez ambitieuse.

Malgré les incertitudes qui pèsent encore sur les économies ultramarines, l'année 2024 devrait permettre une progression significative vers la 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 6000, tournées vers les métiers du tertiaire qui sont les plus féminisés.

Le SMA s'était fixé, comme objectif a minima 30 % de jeunes femmes parmi ses volontaires. Cette cible a été atteinte en 2022. 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 mères 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.

Emploi outre-mer

Programme 138	n°	Objectifs et indicateurs de performance
------------------	----	---

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	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (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.	%	66	73	62	70	72	74
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	70	73,7	65	71	73	74

Précisions méthodologiquesSource 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 2022 (février 2023), les données d'insertion sont calculées pour les bénéficiaires ayant terminé leur formation entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022 – 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

La meilleure adéquation des formations suivies en mobilité avec les besoins du marché du travail et la situation même du marché du travail – exogène à l'Agence – particulièrement dynamique en 2022 et 2023, permettent d'envisager des cibles 2024, 2025 et 2026 plus ambitieuses que les années précédentes. De plus, LADOM et Pôle emploi ont signé un accord cadre le 14 septembre 2021. Cet accord cadre – dont la durée porte jusqu'au 31 décembre 2023 – s'articule autour de plusieurs axes visant à renforcer le partenariat entre les deux opérateurs.

Il prévoit en particulier le transfert, à compter du 1^{er} janvier 2022, de l'achat des formations relevant de la mesure « Mobilité Formation Emploi » (MFE) du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP) et des rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle associées aux actions « MFE » à Pôle emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2022, ce transfert est effectif. L'accord intègre également un axe de travail portant sur l'accompagnement de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi bénéficiaires de formation. Cet axe nécessitera d'être approfondi dans les travaux futurs entre LADOM et Pôle emploi.

À compter de 2024, à l'issue d'une période transitoire de deux années, chaque opérateur a vocation à se recentrer sur son domaine d'expertise :

- Pôle emploi sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi : prescription, achat de formation, rémunération des demandeurs d'emploi en formation
- LADOM sur l'accompagnement du volet mobilité de la formation.

Il est attendu de la mise en œuvre de ce partenariat renforcé avec Pôle emploi, et du futur accord cadre, un effet positif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires du PMFP permettant d'envisager des cibles en progression à horizon 2026.

Emploi outre-mer

Programme n° Présentation des crédits et des dépenses fiscales
138

Présentation des crédits et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2023 ET 2024

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2023 PLF 2024	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	1 416 179 003 1 539 184 352	1 416 179 003 1 539 184 352	0 0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	197 873 288 210 822 902	49 492 074 50 402 073	30 647 500 29 020 100	32 865 000 25 326 000	310 877 862 315 571 075	35 000 000 40 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0 0	3 800 000 3 610 000	0 0	0 0	3 800 000 3 610 000	0 0
04 – Financement de l'économie	0 0	0 0	0 0	34 302 576 23 087 447	34 302 576 23 087 447	0 0
Totaux	197 873 288 210 822 902	53 292 074 54 012 073	30 647 500 29 020 100	1 483 346 579 1 587 597 799	1 765 159 441 1 881 452 874	35 000 000 40 000 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2023 PLF 2024	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	1 416 179 003 1 539 184 352	1 416 179 003 1 539 184 352	0 0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	197 873 288 210 822 902	48 424 858 49 522 801	33 090 898 25 681 302	27 589 263 18 610 263	306 978 307 304 637 268	35 000 000 40 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0 0	3 536 259 3 373 101	0 0	0 0	3 536 259 3 373 101	0 0
04 – Financement de l'économie	0 0	0 0	0 0	31 848 630 20 995 298	31 848 630 20 995 298	0 0
Totaux	197 873 288 210 822 902	51 961 117 52 895 902	33 090 898 25 681 302	1 475 616 896 1 578 789 913	1 758 542 199 1 868 190 019	35 000 000 40 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
2 - Dépenses de personnel	197 873 288 210 822 902 219 104 554 223 385 251		197 873 288 210 822 902 219 104 554 223 385 251	
3 - Dépenses de fonctionnement	53 292 074 54 012 073 55 972 073 56 472 073	29 000 000 27 000 000 29 000 000 29 000 000	51 961 117 52 895 902 54 870 363 55 370 999	29 000 000 27 000 000 29 000 000 29 000 000
5 - Dépenses d'investissement	30 647 500 29 020 100 34 846 600 22 798 600	6 000 000 13 000 000 6 000 000 6 000 000	33 090 898 25 681 302 21 057 881 28 415 976	6 000 000 13 000 000 6 000 000 6 000 000
6 - Dépenses d'intervention	1 483 346 579 1 587 597 799 1 601 687 428 1 585 465 215		1 475 616 896 1 578 789 913 1 594 042 019 1 578 189 806	
Totaux	1 765 159 441 1 881 452 874 1 911 610 655 1 888 121 139	35 000 000 40 000 000 35 000 000 35 000 000	1 758 542 199 1 868 190 019 1 889 074 817 1 885 362 032	35 000 000 40 000 000 35 000 000 35 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
2 – Dépenses de personnel	197 873 288 210 822 902		197 873 288 210 822 902	
21 – Rémunérations d'activité	123 460 768 134 912 547		123 460 768 134 912 547	
22 – Cotisations et contributions sociales	70 356 840 72 385 760		70 356 840 72 385 760	
23 – Prestations sociales et allocations diverses	4 055 680 3 524 595		4 055 680 3 524 595	
3 – Dépenses de fonctionnement	53 292 074 54 012 073	29 000 000 27 000 000	51 961 117 52 895 902	29 000 000 27 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	45 845 001 46 565 000	29 000 000 27 000 000	44 514 044 45 448 829	29 000 000 27 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	7 447 073 7 447 073		7 447 073 7 447 073	

Emploi outre-mer

Programme n° Présentation des crédits et des dépenses fiscales
138

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
5 – Dépenses d'investissement	30 647 500 29 020 100	6 000 000 13 000 000	33 090 898 25 681 302	6 000 000 13 000 000
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	30 647 500 29 020 100	6 000 000 13 000 000	33 090 898 25 681 302	6 000 000 13 000 000
6 – Dépenses d'intervention	1 483 346 579 1 587 597 799		1 475 616 896 1 578 789 913	
61 – Transferts aux ménages	22 443 654 13 034 654		17 219 763 7 810 763	
62 – Transferts aux entreprises	1 448 481 579 1 559 611 799		1 446 027 633 1 557 559 650	
63 – Transferts aux collectivités territoriales	6 682 746 8 552 746		6 630 900 7 060 900	
64 – Transferts aux autres collectivités	5 738 600 6 398 600		5 738 600 6 358 600	
Totaux	1 765 159 441 1 881 452 874	35 000 000 40 000 000	1 758 542 199 1 868 190 019	35 000 000 40 000 000

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 2024 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2024. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2024 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 2024, le montant pris en compte dans le total 2024 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2023 ou 2022); 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 2022	Chiffrage 2023	Chiffrage 2024
710105	Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2022 : (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>	125	115	125
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 2022 : (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>	115	100	110
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 2022 : 7500 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>	97	94	94
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 2022 : (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>	1	1	1
710107	Exonération de TVA des ventes et importations de riz à La Réunion Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2022 : 855000 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 -</i>	ε	ε	ε

Emploi outre-mer

Programme n° Présentation des crédits et des dépenses fiscales
138

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale	Chiffre 2022	Chiffre 2023	Chiffre 2024
code général des impôts : 295-1 2°			
Coût total des dépenses fiscales	338	310	330

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 (CGI), 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 taux de chômage supérieur à celui constaté dans l'hexagone, voire très élevé, et un taux d'emploi plus faible. En 2022, le taux de chômage était de 13 % en Guyane où seules 42 % des personnes âgées de 15 à 64 ans ont un emploi et de 34 % à Mayotte avec un taux d'emploi de seulement 30 %, contre respectivement 7 % de chômage et 68 % de taux d'emploi dans l'hexagone (Sources : Insee – statistiques).

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, selon les dernières données disponibles pour ces deux territoires, le niveau de vie annuel médian était en 2018 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* 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 agricoles 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 bénéfiques dans les zones franches d'activité de nouvelle génération (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 bénéfiques de ces entreprises ou d'abattements sur les bénéfiques 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 bénéfiques, 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 de troisième part sur la valeur locative imposable à la taxe foncière sur les propriétés bâties (cf. programme 123).

Emploi outre-mer

Programme 138	n°	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	1 539 184 352	1 539 184 352	0	1 539 184 352	1 539 184 352
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	210 822 902	104 748 173	315 571 075	210 822 902	93 814 366	304 637 268
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	3 610 000	3 610 000	0	3 373 101	3 373 101
04 – Financement de l'économie	0	23 087 447	23 087 447	0	20 995 298	20 995 298
Total	210 822 902	1 670 629 972	1 881 452 874	210 822 902	1 657 367 117	1 868 190 019

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2023	Effet des mesures de périmètre pour 2024	Effet des mesures de transfert pour 2024	Effet des corrections techniques pour 2024	Impact des schémas d'emplois pour 2024	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2023 sur 2024	dont impact des schémas d'emplois 2024 sur 2024	(en ETPT)
								Plafond demandé pour 2024
	(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)	1 234,00	0,00	0,00	0,00	+22,50	+18,00	+4,50	1 256,50
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	46,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,00
1182 - Volontaires du SMA	4 733,00	0,00	0,00	+80,00	+16,00	0,00	+16,00	4 829,00
Total	6 049,00	0,00	0,00	+80,00	+38,50	+18,00	+20,50	6 167,50

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 2024 (+16 ETPT) correspond à celui des volontaires techniciens (VT).

La correction technique des volontaires (+80 ETPT) correspond à la variation du plafond d'emplois liée aux volontaires stagiaires (VS) en 2024, ces derniers ne sont plus suivis en schéma d'emplois depuis 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	454,00	51,00	7,00	+9,00
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	1,00	0,00	1,00	0,00
Volontaires du SMA	590,00	0,00	1,00	606,00	606,00	1,00	+16,00
Total	1 036,00	0,00		1 061,00	657,00		+25,00

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 à compter de 2023 : ils ne sont désormais décomptés qu'en ETPT. Ils ne figurent donc pas dans le tableau des entrées - sorties.

L'année 2024 est la troisième 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 25 ETP comprenant 9 cadres et 16 volontaires techniciens.

Le projet SMA 2025+ se décline en 2024 en trois mesures nouvelles impactant les effectifs rémunérés sur le titre 2 :

- le renforcement des compétences professionnelles qui comprend deux volets, d'une part l'accès aux diplômes et d'autre part, l'apprentissage. Le schéma d'emplois correspondant est de +5 cadres et +11 volontaires techniciens ;
- le renforcement des savoirs de base avec un schéma d'emplois de +4 cadres ;
- le renforcement du creuset républicain par l'accueil de formateurs issus de grandes écoles (+5 volontaires des armées).

Les primo-recrutements sont constitués de l'ensemble des volontaires techniciens ainsi que des engagés volontaires du SMA au sein de la catégorie « Militaires (hors gendarmes) ».

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2023	PLF 2024	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2024	dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2023 sur 2024	dont impact du schéma d'emplois 2024 sur 2024
Administration centrale	43,00	41,00	0,00	0,00	0,00	-2,00	0,00	-2,00
Services régionaux	1 273,00	1 297,50	0,00	0,00	0,00	+24,50	+18,00	+6,50
Autres	4 733,00	4 829,00	0,00	0,00	80,00	+16,00	0,00	+16,00
Total	6 049,00	6 167,50	0,00	0,00	80,00	+38,50	+18,00	+20,50

Emploi outre-mer

Programme 138	n°	Justification au premier euro
------------------	----	-------------------------------

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois	ETP au 31/12/2024
Administration centrale	-2,00	41,00
Services régionaux	+11,00	1 303,00
Autres	+16,00	1 339,00
Total	+25,00	2 683,00

Les emplois de l'administration centrale correspondent aux postes de l'état-major du commandement du SMA à Paris, qui transfère 2 postes au profit des formations militaires du SMA.

11 emplois de cadres supplémentaires sont créés au sein des régiments du SMA. Ces emplois correspondent à l'encadrement civil et militaire des formations militaires du SMA, dont 98,3 % des emplois sont localisés en outre-mer et 1,7 % à Périgueux.

Les emplois classés dans la catégorie « Autres » correspondent aux volontaires techniciens, soit +16 VT.

Les volontaires stagiaires ne sont plus suivis dans le schéma d'emplois depuis 2023, leur variation de +80 ETPT est inscrite dans la rubrique « correction technique » de la ligne « Autres ».

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	6 167,50
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0,00
04 – Financement de l'économie	0,00
Total	6 167,50

Le plafond d'emplois ministériel de la mission outre-mer correspond exclusivement à celui du SMA, soit 6 167,5 ETPT pour 2024. 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

Nombre d'apprentis pour l'année scolaire 2023-2024	Dépenses de titre 2 Coût total chargé (en M€)	Dépenses hors titre 2 Coût total (en M€)
3,00	0,05	0,05

Un recrutement de 3 apprentis est en cours pour la scolarité 2023-2024.

INDICATEURS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Ratios effectifs gestionnaires / effectifs gérés		Effectifs intégralement gérés (inclus dans le plafond d'emplois)
(ETPT)		6 168
Effectifs gérant	99	1,61%
administrant et gérant	48	0,78%
organisant la formation	42	0,68%
consacrés aux conditions de travail	9	0,15%
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 2023. Les effectifs consacrés à la gestion des ressources humaines (RH), à l'organisation de la formation et aux conditions de travail sont définis par les 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)
82,07%	17,93%	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).

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2023	PLF 2024
Rémunération d'activité	123 460 768	134 912 547
Cotisations et contributions sociales	70 356 840	72 385 760
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	60 514 472	61 351 074
– Civils (y.c. ATI)	1 305 738	1 871 641
– Militaires	59 208 734	59 479 433
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE	120 000	80 700
Autres cotisations	9 722 368	10 953 986
Prestations sociales et allocations diverses	4 055 680	3 524 595
Total en titre 2	197 873 288	210 822 902
Total en titre 2 hors CAS Pensions	137 358 816	149 471 828

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

Catégorie	LFI 2023	PLF 2024
<i>FDC et ADP prévus en titre 2</i>		

La masse salariale globale du SMA évolue de 6,5 % entre 2023 et 2024. 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 spéciale (CAS) « Pensions » est estimé à 61,4 M€ en 2024. 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 aux mesures indiciaires. S'agissant du personnel militaire et des volontaires techniciens, le montant augmente du fait du schéma d'emplois et des mesures de revalorisation indiciaires.

La cotisation employeur au fonds 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 2023 retraitée	137,44
Prévision Exécution 2023 hors CAS Pensions	137,45
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2023–2024	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	-0,01
– GIPA	-0,01
– Indemnisation des jours de CET	0,00
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	0,00
Impact du schéma d'emplois	1,83
EAP schéma d'emplois 2023	1,21
Schéma d'emplois 2024	0,62
Mesures catégorielles	6,76
Mesures générales	1,10
Rebasage de la GIPA	0,00
Variation du point de la fonction publique	0,79
Mesures bas salaires	0,31
GVT solde	1,51
GVT positif	1,51
GVT négatif	0,00
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	0,00

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Indemnisation des jours de CET	0,00
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,00
Autres variations des dépenses de personnel	0,84
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,15
Autres	0,70
Total	149,47

Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale en 2024 sont :

- le retraitement du socle : pour un montant de 0,01 M€ correspondant au débasage de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et des jours de compte épargne temps (CET) ;
- l'impact du schéma d'emplois : +1,83 M€ sont prévus pour un flux d'effectif de +25 ETP de cadres et volontaires techniciens. A noter que les volontaires stagiaires ne sont plus pris en compte dans le schéma d'emplois depuis 2023 mais dans la rubrique « autres variations des dépenses de personnel » ;
- les mesures catégorielles : leur montant est évalué à +6,76 M€ en 2024 dont +0,12 M€ pour une prime de fidélisation des volontaires techniciens « aide-moniteurs » dans les centres d'instruction et d'entraînement à la conduite ;
- les mesures générales (+1,1 M€) : il s'agit de l'extension en année pleine de l'effet de la variation du point d'indice de la fonction publique (+1,5 % au 1^{er} juillet 2023) et de mesures bas salaires. Le montant prévisionnel des mesures bas salaires s'élève à +0,3 M€ au bénéfice de 3 410 agents ;
- le glissement vieillesse technicité (GVT) positif qui est estimé à +1,5 M€ en 2024 avec un taux appliqué à la masse salariale indicée de 1,88 %. 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 ;
- le rebasage de dépenses au profil atypique - hors GIPA ne concerne que la revalorisation des jours de CET pour +272 €.
- les « autres variations des dépenses de personnel » (+0,84 M€) telles que les « variations de prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23 » pour +0,15 M€. La sous-rubrique « Autres » prend en compte la variation de l'indemnité d'installation dans les DOM (+0,53 M€) ainsi que l'impact de la variation des effectifs des volontaires stagiaires et de la revalorisation de leur solde (+0,1 M€), la mise en place de nouvelles cotisations sociales à Mayotte (+0,01 M€), la prise en charge d'apprentis (+0,05 M€) et le relèvement de l'indemnité de prise en charge des frais de transport (+0,004 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	46 666	46 666	46 666	42 115	42 115	42 115
Militaires (hors gendarmes)	65 670	65 670	65 670	61 277	61 277	61 277
Ouvriers d'Etat	80 009	80 009	80 009	58 852	58 852	58 852
Personnels administratifs Outre-Mer	46 323	46 323	46 323	41 936	41 936	41 936
Volontaires du SMA	9 333	9 333	9 333	8 487	8 487	8 487

Ces coûts moyens ont été déterminés à partir des restitutions de solde et de l'exécution 2022 par compte PCE constatées dans CHORUS. Ils correspondent, pour chaque catégorie d'emplois, au coût moyen annuel hors CAS « Pensions » et hors prestations sociales.

Emploi outre-mer

Programme n° Justification au premier euro
138

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 2024	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine						3 377 668	6 498 675
Allocation d'attractivité	2 084	Volontaires stagiaires	Volontaires stagiaires	07-2023	6	2 899 510	5 799 020
NPRM - Indemnité de garnison	2 601	Militaires	Militaires	10-2023	9	233 370	311 160
NPRM - Prime de compétences spécifiques	1 262	Militaires	Militaires	10-2023	9	6 584	8 779
NPRM - Prime de parcours professionnel	1 262	Militaires	Militaires	10-2023	9	145 038	193 384
Relèvement des "bas de grilles" (catégories B et C)	286	Militaires et personnel civil	Militaires et personnel civil	07-2023	6	93 166	186 332
Mesures statutaires						1 505 768	1 826 495
Attribution de 5 points d'indice	6 173	Personnel militaire et civil	Personnel militaire et civil	01-2024	12	1 322 075	1 322 075
Modification grilles indiciaires phase 1	283	Militaires	Militaires du rang et sous officiers	01-2024	12	13 759	13 759
Modification grilles indiciaires phase 2	377	Militaires	Sous-officiers	10-2024	3	106 909	427 636
Revalorisation de la solde des volontaires	1 323	Volontaires des armées	Volontaires des armées	01-2024	12	63 025	63 025
Mesures indemnitaires						1 872 253	1 995 344
Indemnité spécifique de hautes responsabilités	1	Militaires	Militaires	01-2024	12	11 585	11 585
Indemnité spécifique du SMA	304	Militaires	Militaires	01-2024	12	1 280 967	1 280 967
NPRM - Indemnité de mobilité géographique des militaires	1 262	Militaires	Militaires	01-2024	12	35 352	35 352
NPRM - Indemnité de sujétion d'activité opérationnelle	2 601	Militaires	Militaires	01-2024	12	30 011	30 011
NPRM - Prime de commandement et de responsabilité	1 249	Militaires	Militaires	01-2024	12	21 117	21 117
NPRM - prime de parcours professionnel	1 262	Militaires	Militaires	01-2024	12	370 130	370 130
Prime de fidélisation des volontaires IEC	150	Volontaires des armées	Volontaires des armées	07-2024	6	123 091	246 182
Total						6 755 689	10 320 514

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

Les mesures catégorielles comprennent des mesures liées à la fin de la mise en place de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) à hauteur de 0,9 M€. Les contours de la NPRM sont définis par la loi de programmation militaire 2019-2025. Ce chantier concerne près de 300 000 agents sous statut militaire. 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.

Les mesures interministérielles de revalorisation des bas salaires et des grilles indiciaires s'élèvent à 1,5 M€.

Les mesures propres au ministère chargé des outre-mer sont :

- l'extension en année pleine de l'allocation d'attractivité pour les volontaires stagiaires du SMA qui correspond à 2,9 M€ ;
- l'indemnité spécifique du SMA (anciennement appelée indemnité d'emploi isolé du SMA) destinée à compenser les contraintes subies par les cadres militaires affectés dans certaines unités du SMA pour un coût de 1,28 M€ ;
- la prime de fidélisation des volontaires techniciens en poste au sein des centres d'instruction et d'entraînement à la conduite à hauteur de 0,12 M€. Cette dernière s'inscrit dans le cadre de la mesure « permis pour tous ».

■ 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°	Justification au premier euro
138		

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 31/12/2023		Prévision 2024		2025 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	6 800 000	7 162 939	7 114 603		48 336	
Wallis-et-Futuna	6 800 000	7 162 939	7 114 603		48 336	
Total	6 800 000	7 162 939	7 114 603		48 336	

Les contrats de convergence et de transformation 2019-2023 ont été prolongés d'une année et s'achèveront au 31 décembre 2023 (cf. action 2). À partir de 2024, seuls des CP seront consommés à ce titre.

Contrat de convergence et de transformation 2024-2027 :

Les contrats de convergence et de transformation 2019-2023 ont été prolongés d'une année et s'achèveront au 31 décembre 2023 (cf. action 2). À partir de 2024, seuls des CP seront consommés à ce titre.				
Contrat de convergence et de transformation 2024-2027 :				
	Rappel du montant contractualisé	Prévisions 2024		
		Autorisations d'engagement		
	5 440 000	1 360 000		
	5 440 000	1 360 000		

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
49 662 800	0	1 640 927 816	1 621 925 707	34 248 004

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
34 248 004	20 133 816 5 000 000	12 604 255	1 509 933	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
1 670 629 972 40 000 000	1 637 233 301 35 000 000	14 740 598	5 630 117	13 025 956
Totaux	1 697 367 117	27 344 853	7 140 050	13 025 956

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
97,76 %	0,86 %	0,33 %	0,76 %

La prévision des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2023 s'établit pour le programme à 34,25 M€, en diminution par rapport à 2022.

Les restes à payer attendus portent pour l'essentiel sur les opérations d'infrastructures engagées par le Service militaire adapté (SMA) et 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°	Justification au premier euro
138		

Justification par action**ACTION (81,8 %)****01 - Soutien aux entreprises**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 539 184 352	1 539 184 352	0
Crédits de paiement	0	1 539 184 352	1 539 184 352	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.

Les dispositifs d'allègements et d'exonérations de cotisations de sécurité sociale dont bénéficient les entreprises et les travailleurs indépendants ultramarins constituent le principal axe financier d'intervention en matière de soutien à l'emploi. Ils concourent pleinement à la lutte contre le chômage et à la compétitivité des entreprises ultramarines grâce à la réduction du coût du travail.

Ces dispositifs ont 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 les dispositifs 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).

Les dispositifs d'exonération des cotisations sociales dits « LODEOM » feront l'objet d'une évaluation lancée avant la fin de l'année 2023 pour en évaluer les effets sur l'emploi privé et sa contribution au développement économique des territoires ultra-marins, et proposer des évolutions de ces dispositifs.

Éléments de la dépense par nature

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 539 184 352	1 539 184 352
Transferts aux entreprises	1 539 184 352	1 539 184 352
Total	1 539 184 352	1 539 184 352

COMPENSATION AUX ORGANISMES SOCIAUX DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES SPÉCIFIQUES À L'OUTRE-MER (1 539,18 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 ».

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 où le dispositif est maintenu au taux de 9 %) 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

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

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 de l'ouragan Irma, 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 a 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 2024 aux compensations des exonérations de charges spécifiques à l'outre-mer s'établissent à 1 539,18 M€ en AE et en CP.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 539 184 352	1 539 184 352
Transferts aux entreprises	1 539 184 352	1 539 184 352
Total	1 539 184 352	1 539 184 352

COMPENSATION AUX ORGANISMES SOCIAUX DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES SPÉCIFIQUES À L'OUTRE-MER (1 539,18 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 où le dispositif est maintenu au taux de 9 %) 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€).

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

- **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 de l'ouragan Irma, 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 a 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 2024 aux compensations des exonérations de charges spécifiques à l'outre-mer s'établissent à 1 539,18 M€ en AE et en CP.

ACTION (16,8 %)

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	210 822 902	104 748 173	315 571 075	40 000 000
Crédits de paiement	210 822 902	93 814 366	304 637 268	40 000 000

Le taux de chômage des jeunes reste élevé en 2022 dans tous les pays européens ; en France hexagonale, il atteint 13 % des actifs de 15 à 29 ans en 2022. Cette situation apparaît encore plus prégnante dans les territoires et collectivités des outre-mer où le taux de chômage est deux à deux fois et demi plus élevé que dans l'hexagone, variant entre 18 et 34 % (hors Mayotte où il atteint 50 %). Aussi, la formation professionnelle dans les outre-mer constitue 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 pour partie, par l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) ainsi que l'IFCASS.

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 projet SMA 2025, s'inscrit dans les politiques publiques actuelles et 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.

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

Ce dispositif s'attache 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 de la formation professionnelle, **l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)**, opérateur du ministère chargé des outre-mer, a notamment pour mission la qualification et l'insertion dans l'emploi au travers de parcours en mobilité destinés aux jeunes ultramarins. À ce titre, le passeport pour la mobilité de la 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 plus de 18 ans.

Au titre de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, LADOM ne sera plus habilitée à compter du 1^{er} janvier 2024 à prescrire des parcours en mobilité dans le cadre du PMFP (cette mission relèvera exclusivement des régions d'outre-mer ou de Pôle Emploi). L'Agence continuera à œuvrer en faveur de la sécurisation du parcours des stagiaires ultramarins de la formation professionnelle dans le cadre des missions qui lui sont confiées. Par ailleurs, un nouvel accord-cadre entre LADOM et Pôle Emploi pour la période 2024-2026 sera prochainement signé afin de renforcer la mise en place de parcours coordonnés au bénéfice des stagiaires ultramarins.

Pôle emploi et LADOM sont engagés depuis de nombreuses années dans un partenariat en faveur de la formation et de l'emploi des demandeurs d'emploi ultramarins. Dans ce cadre il a été convenu un transfert de charges de LADOM à Pôle emploi pour un montant de 11 M€ par an. Il permet l'intégration du programme d'achat de formations « mesure formation emploi » (MFE) porté par LADOM dans les achats ou financements de Pôle emploi. Une période transitoire s'est ouverte pour 2022-2023 avec un premier transfert de 2,2 M€ par an. En 2024, ce transfert de compétences aboutit à un transfert financier qui s'élève à 8,8 M€.

La participation au fonctionnement de **l'Institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS)** contribue au maintien des activités de préparation à l'accès aux formations proposées par l'établissement dans les métiers du secteur sanitaire et social ainsi que certains concours de la fonction publique. Dans le contexte démographique ultramarin (en forte déprime ou croissance selon les territoires), le secteur du soin et de la santé constitue un enjeu prioritaire pour répondre aux besoins de la population ultramarine (accompagnement des seniors, accès aux soins).

Enfin, le ministère chargé des outre-mer pilote également :

- plusieurs programmes de formation des cadres, en mobilité dans l'hexagone, afin de garantir le recrutement de cadres intermédiaires et supérieurs au sein des collectivités éligibles sur les secteurs en tension ou porteurs pour le développement économique et social des territoires ;
- une politique publique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des jeunes ultramarins, par des mesures spécifiques dans les trois collectivités du Pacifique.

Éléments de la dépense par nature

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	210 822 902	210 822 902
Rémunérations d'activité	135 573 780	135 573 780
Cotisations et contributions sociales	71 193 442	71 193 442
Prestations sociales et allocations diverses	4 055 680	4 055 680
Dépenses de fonctionnement	50 402 073	49 522 801
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	42 955 000	42 075 728
Subventions pour charges de service public	7 447 073	7 447 073
Dépenses d'investissement	29 020 100	25 681 302
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	29 020 100	25 681 302
Dépenses d'intervention	25 326 000	18 610 263
Transferts aux ménages	13 034 654	7 810 763
Transferts aux collectivités territoriales	8 552 746	7 060 900
Transferts aux autres collectivités	3 738 600	3 738 600
Total	315 571 075	304 637 268

SERVICE MILITAIRE ADAPTE (71,83 M€ EN AE ET 67,61 M€ EN CP)**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (AE = 42,81 M€ ; CP = 41,93 M€)**

Ces dépenses permettent de financer la formation professionnelle de près 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. La politique globale de maîtrise des coûts mise en œuvre par le SMA et, notamment, les efforts de rationalisation des dépenses de soutien (locations immobilières, changements de résidence, transport, ameublement), permet de poursuivre l'optimisation des dépenses de fonctionnement du dispositif SMA.

L'année 2024 sera marquée par la poursuite du plan « SMA 2025 + » dans l'ensemble des unités du SMA. Ce dispositif prolonge son action qualitative tout en s'ouvrant à d'autres publics également en grande difficulté. Il se caractérise par 8 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 destiné 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. À 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

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

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 nombre 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) en 2023 avec une généralisation à l'issue de cette dernière.
- **Accueil de formateurs issus de grandes écoles puis dans le cadre du service national universel (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 Service militaire adapté 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.
- **Accueillir davantage de volontaires** : Dans le but d'accompagner les mouvements démographiques dans les départements et collectivités d'outre-mer, le SMA anticipe les bascules d'effort d'un territoire à l'autre. Dans cette optique, les cadres sont affectés sur les territoires où il y a les plus fortes expansions démographiques.

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 BOP SMA percevra des fonds de concours et des attributions de produits. Il s'agit essentiellement de subventions issues du Fonds social européen (FSE) et de « Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe » (REACT EU FSE) ainsi que des collectivités locales. Les rattachements sont évalués à 40 M€ en AE/CP.

Dépenses liées à la formation professionnelle :

Pour 2024, elles représentent 27,9 M€ en AE et 27,53 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** : 10,7 M€ en AE et 10,54 M€ en 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** : 9,4 M€ en AE et en CP.

Elles permettent de financer les prestations d'alimentation au profit des 6 167 ETPT du SMA. Ce poste de dépense a augmenté avec le nombre d' ETPT suite à la création des nouvelles compagnies de Hao et Mayotte en 2022.

- **des dépenses liées au soutien courant des volontaires** : 7,8 M€ en AE et 7,59 en CP. Cette catégorie de dépenses comprend :
 - l'entretien immobilier : 2 M€ en AE et 2,2 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 6000 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 2024 permettra de poursuivre la maintenance préventive et curative, d'effectuer les travaux de mises aux normes (notamment les contrôles et vérifications périodiques obligatoires (CVPO) réglementaires des locaux, matériels, équipements et installations des différentes emprises) 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, dans le respect du plan outre-mer 5.0 ;
 - les dépenses d'énergie et fluides : 1,4 M€ en AE et 1,19 M€ en CP ;
 - le transport : 2,8 M€ en AE et 2,6 M€ en 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/télécommunication : 0,5 M€ en AE=CP ;
 - l'ameublement : 1,1 M€ en AE=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 2024, elles représentent 14,9 M€ en AE et 14,4 M€ en CP, soit près de 35 % des dépenses de fonctionnement. C'est principalement le financement lié aux mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan SMA 2025 + qui impacte ce coût.

Elles comprennent :

- **les changements de résidence et frais de déplacement** : 4,3 M€ en AE et 4,2 M€ en 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** : 10,6 M€ en AE et 10,2 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 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 (AE = 29,02 m€ ; CP = 25,68 M€)

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). Cet 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, se poursuit en 2024 conformément aux objectifs du plan SMA 2025 +. Cela permet en outre d'adapter les sites au doublement capacitaire de l'infrastructure en réalisant les voiries, réseaux

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

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 2024, les dépenses d'infrastructure représentent 23,22 M€ en AE et 18,25 M€ en CP. Ces dépenses permettent d'une part de poursuivre le rattrapage du retard pris sur la maintenance et la mise à niveau des emprises, et d'autre part de poursuivre 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 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 Ambitions 2030.

Les dépenses d'infrastructures se répartissent de la façon suivante (opérations principales >500 k€) :

- **Constructions : 11,25 M€ en AE et 11,01 M€ en CP.**

La nouvelle compagnie de Hao rentrera dans une phase active avec la construction de salles de cours, d'hébergement et service de restauration. Le RSMA de Polynésie française lancera également la création d'un ensemble de restauration loisirs à Tubuai. Pour le RSMA-Guyane, il s'agira de bâtir un ensemble supplémentaire de 10 logements pour les cadres célibataires. En Guadeloupe, le régiment lancera la construction d'un nouveau plateau pédagogique et il poursuivra la construction de la crèche cofinancée par la CAF et le FEADER.

- **Travaux structurants : 4,57 M€ en AE et 3,42 M€ en CP.**

Le RSMA de Nouvelle-Calédonie lancera des travaux de réhabilitation du site de Koumac avec l'agrandissement et le réaménagement du bâtiment de l'état-major et du foyer. Au Centre de formation du service militaire adapté (CFSMA) de Périgueux, des plateaux de formation seront transformés pour accueillir les métiers de l'électricité et du froid. Le RSMA de Polynésie française débutera la réfection de son magasin du corps à ARUE. Le RSMA de La Réunion agrandira le plateau pédagogique pour la formation des maçons-carreleurs et mettra aux normes son aire de stockage des déchets. Enfin, le RSMA de Mayotte augmentera la capacité de stockage de sa soute à carburant.

- **Entretien lourd : 7,4 M€ en AE et 3,82 M€ en CP.**

Le RSMA de Mayotte poursuivra la réhabilitation lourde de son pôle pédagogique hôtellerie restauration ainsi que deux bâtiments logeant des compagnies de formation professionnelle. Les RSMA de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie restaureront des bâtiments d'hébergement pour les volontaires de Hiva Oa et Koumac. Enfin les RSMA de Martinique et de Guyane finaliseront la rénovation d'une partie de leurs réseaux et de leur assainissement.

Dépenses d'équipement :

Les dépenses d'équipement représentent 5,8 M€ en AE et 7,43 M€ en CP.

Les AE mises à disposition devraient permettre l'acquisition ou le renouvellement réglementaire de 80 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 98 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 système dénommé SOLEIL, qui sera commun avec le Service militaire volontaire (SMV).

Les CP couvrent les restes à payer sur les acquisitions effectuées en 2023 et pour partie celles effectuées en 2024.

DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES D'AIDE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN MOBILITÉ (22,86 M€ EN AE ET 16,14 M€ EN CP)

Formation professionnelle en mobilité (11,28 M€ en AE et 6,06 M€ en CP)

Le programme 138 s'inscrit dans une réalité économique des territoires d'outre-mer marquée par un taux de chômage relativement élevé. En ce qui concerne plus particulièrement le chômage des jeunes de 15 à 29 ans, les écarts apparaissent avec la France métropolitaine encore plus importants : ainsi, pour les DROM, les taux relevés en 2022 sont de 26 % en Guyane, 31 % en Martinique, 32 % à La Réunion, 34 % en Guadeloupe et 50 % à Mayotte.

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 la France hexagonale. 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 résidents des départements et collectivités d'outre-mer, s'inscrivent principalement dans le cadre du **passport 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. 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.

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.

Depuis 2020, la pérennisation de l'ouverture à l'international des dispositifs du **passport pour la mobilité de la formation professionnelle** et du **passport 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 au sein du territoire et en Nouvelle-Calédonie.

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

Mesures de formation et d'insertion dans les collectivités d'outre-mer (1,9 M€ en AE et en CP)

Des programmes d'insertion professionnelle sont mis en œuvre 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 (CDL)** 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 cette mesure 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 (JSD)**

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 2024, 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 %. Pour l'année 2023, un avenant de reconduction a été conclu afin d'assurer la continuité de la politique contractuelle, dans l'attente d'une nouvelle génération de contrats.

Un nouveau contrat de développement sera signé à la fin d'année et couvrira la période 2024-2027. Dans la continuité du CDEV 2017-2022, les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté seront inscrites dans le nouveau CDEV.

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 (8,55 M€ en AE et 7,06 M€ en CP)

- **Le programme « Cadres de Mayotte »**

Le programme « Cadres de Mayotte » : défini par les articles L.1803-17 et L.1803-18 du code des transports, 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 en tension ou porteurs en termes de développement économique.

À cet effet, les étudiants bénéficient du passeport pour la mobilité des études (PME), du financement d'une allocation destinée à couvrir les frais d'installation et d'une indemnité mensuelle ainsi que la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé. 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, dans la limite minimale de trois ans et maximale de cinq 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.

- **Le programme « cadres pour Wallis-et-Futuna »**

Ce programme 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.

- **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, dont certains sont 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, il 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.

- **L'expérimentation d'un programme de formation des cadres en Guadeloupe, en Martinique et à Saint-Martin**

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

Basé sur le constat d'une forte chute démographique en Guadeloupe, en Martinique et à Saint-Martin, ce programme est décliné sous forme expérimentale pour cinq ans. Il a pour objet de soutenir, d'une part, la formation des étudiants à hauts potentiels des territoires visés et, d'autre part, les besoins en recrutement des entreprises. Des secteurs d'emploi en tension ou porteurs sont donc définis et les étudiants recrutés selon des projets professionnels répondant à ces secteurs.

Le programme permet un accompagnement financier (prise en charge des frais de transports et d'allocations d'installation et mensuelles) et psychopédagogique (accompagnement à la mobilité, durant la formation et à l'insertion professionnelle dans la collectivité d'origine) en contrepartie du retour des étudiants sélectionnés pendant une période donnée. Le non-respect des termes de la convention signée par chaque bénéficiaire peut entraîner le remboursement des aides reçues.

La forme expérimentale du programme a été retenue pour une durée de cinq années afin de pouvoir évaluer le dispositif et son adéquation par rapport aux besoins locaux à la fois en termes de formation mais également en termes d'installation durable sur le territoire. La Martinique s'inscrira dans l'expérimentation à compter de la rentrée universitaire 2024/2025, alors que la Guadeloupe et Saint-Martin ont débuté l'expérimentation dès la rentrée 2023/2024.

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), établissement public administratif, opérateur unique du ministère des outre-mer. Elle permet la gestion du fonds de continuité territoriale, relevant du programme 123 « conditions de vie outre-mer », depuis l'entrée en vigueur de la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer (LODEOM). Elle participe également au volet mobilité de la mise en œuvre de la politique d'accès à l'emploi et permet aux jeunes ultramarins de bénéficier d'une qualification professionnelle adaptée lorsque celle-ci n'existe pas dans le ressort territorial de sa collectivité de résidence. Une présentation détaillée des interventions de l'agence figure dans la partie opérateurs du projet annuel de performances.

Elle s'élève, pour 2024 à 7,45 M€, en prévision de l'élargissement de la politique nationale de continuité territoriale du CIOM du 18 juillet 2023.

Le plafond d'emplois de l'opérateur pour 2024 s'élève à 127 ETPT dans la perspective d'une part de l'élargissement des interventions de LADOM en matière de continuité territoriale en 2024 suite au CIOM et d'autre part du recentrage à compter de 2024 de LADOM sur son domaine d'expertise en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, à savoir la mobilité, le volet prescription, achat de formation et rémunération des demandeurs d'emploi en formation étant dévolu à Pôle emploi.

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 (infirmier, aide-soignant...) et à différents concours de la fonction publique (métiers de la sécurité tels que police, administration pénitentiaire, douanes...). 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 (au titre des frais d'hébergement et de restauration).

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 et de remobilisation 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.

Dès 2024, l'offre de service de l'IFCASS évoluera pour tenir compte de la fin de l'habilitation de LADOM à prescrire des parcours de formation professionnelle en mobilité, laquelle permettait la mobilité des ultramarins accueillis à l'IFCASS. Dans ce cadre, l'activité d'accompagnement renforcé et la remobilisation des publics en vue du dépôt de dossier sur la plateforme Parcoursup sera priorisée et renforcée.

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

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 trois missions principales :

- Appuyer la Nouvelle-Calédonie dans l'expertise technique et pédagogique (au travers de missions techniques d'appui, au transfert de compétences et de formation des formateurs en particulier) ;
- Accompagner et former les acteurs de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie intervenant dans le champ de l'orientation et du positionnement des publics et des personnes intervenant dans des structures de formation ou d'insertion professionnelle ;
- Appuyer la politique de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (écriture de référentiels, création d'outils d'évaluation, ingénierie des parcours de certification...).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	210 822 902	210 822 902
Rémunérations d'activité	134 912 547	134 912 547
Cotisations et contributions sociales	72 385 760	72 385 760
Prestations sociales et allocations diverses	3 524 595	3 524 595
Dépenses de fonctionnement	50 402 073	49 522 801
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	42 955 000	42 075 728
Subventions pour charges de service public	7 447 073	7 447 073
Dépenses d'investissement	29 020 100	25 681 302
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	29 020 100	25 681 302
Dépenses d'intervention	25 326 000	18 610 263
Transferts aux ménages	13 034 654	7 810 763
Transferts aux collectivités territoriales	8 552 746	7 060 900
Transferts aux autres collectivités	3 738 600	3 738 600
Total	315 571 075	304 637 268

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

SERVICE MILITAIRE ADAPTE (71,83 M€ EN AE ET 67,61 M€ EN CP)**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (AE = 42,81 M€ ; CP = 41,93 M€)**

Ces dépenses permettent de financer la formation professionnelle de près 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. La politique globale de maîtrise des coûts mise en œuvre par le SMA et, notamment, les efforts de rationalisation des dépenses de soutien (locations immobilières, changements de résidence, transport, ameublement), permet de poursuivre l'optimisation des dépenses de fonctionnement du dispositif SMA.

L'année 2024 sera marquée par la poursuite du plan « SMA 2025 + » dans l'ensemble des unités du SMA. Ce dispositif prolonge son action qualitative tout en s'ouvrant à d'autres publics également en grande difficulté. Il se caractérise par 8 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 destiné 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. À 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 nombre 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) en 2023 avec une généralisation à l'issue de cette dernière.
- **Accueil de formateurs issus de grandes écoles puis dans le cadre du service national universel (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 Service militaire adapté 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.

- **Accueillir davantage de volontaires** : en 2022, la généralisation de cette mesure a été repoussée et conditionnée à l'atteinte, deux années consécutives, de la jauge de 6 000 volontaires et de la performance visée en termes d'insertion des volontaires. Dans le but d'accompagner les mouvements démographiques dans les départements et collectivités d'outre-mer, le SMA anticipe les bascules d'effort d'un territoire à l'autre. Dans cette optique, les cadres sont affectés sur les territoires où il y a les plus fortes expansions démographiques. Ayant en outre pour objectif de recruter, à terme, 11 % de bénéficiaires en plus soit 6600 volontaires, cette augmentation devra s'accompagner d'une augmentation proportionnelle de l'encadrement et de l'infrastructure nécessaire et la création de compagnies supplémentaires sur ces territoires. 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 BOP SMA percevra des fonds de concours et des attributions de produits. Il s'agit essentiellement de subventions issues du Fonds social européen (FSE) et de « Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe » (REACT EU FSE) ainsi que des collectivités locales. Les rattachements sont évalués à 40 M€ en AE/CP.

Dépenses liées à la formation professionnelle :

Pour 2024, elles représentent 27,9 M€ en AE et 27,53 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** : 10,7 M€ en AE et 10,54 M€ en 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** : 9,4 M€ en AE et en CP.

Elles permettent de financer les prestations d'alimentation au profit des 6 167 ETPT du SMA. Ce poste de dépense a augmenté avec le nombre d' ETPT suite à la création des nouvelles compagnies de Hao et Mayotte en 2022.

- **des dépenses liées au soutien courant des volontaires** : 7,8 M€ en AE et 7,59 en CP. Cette catégorie de dépenses comprend :
 - l'entretien immobilier : 2 M€ en AE et 2,2 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 6000 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 2024 permettra de poursuivre la maintenance préventive et curative, d'effectuer les travaux de mises aux normes (notamment les contrôles et vérifications

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

périodiques obligatoires (CVPO) réglementaires des locaux, matériels, équipements et installations des différentes emprises) 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, dans le respect du plan outre-mer 5.0 ;

- les dépenses d'énergie et fluides : 1,4 M€ en AE et 1,19 M€ en CP ;
- le transport : 2,8 M€ en AE et 2,6 M€ en 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/télécommunication : 0,5 M€ en AE=CP ;
- l'ameublement : 1,1 M€ en AE=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 2024, elles représentent 14,9 M€ en AE et 14,4 M€ en CP, soit près de 35 % des dépenses de fonctionnement. C'est principalement le financement lié aux mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan SMA 2025 + qui impacte ce coût.

Elles comprennent :

- **les changements de résidence et frais de déplacement** : 4,3 M€ en AE et 4,2 M€ en 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** : 10,6 M€ en AE et 10,2 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 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 (AE = 29,02 M€ ; CP = 25,68 M€)

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). Cet 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, se poursuit en 2024 conformément aux objectifs du plan SMA 2025 +. Cela permet en outre d'adapter les sites au doublement capacitaire de l'infrastructure 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 2024, les dépenses d'infrastructure représentent 23,22 M€ en AE et 18,25 M€ en CP. Ces dépenses permettent d'une part de poursuivre le rattrapage du retard pris sur la maintenance et la mise à niveau des emprises, et d'autre part de poursuivre 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 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 Ambitions 2030.

Les dépenses d'infrastructures se répartissent de la façon suivante (opérations principales >500 k€) :

- **Constructions : 11,25 M€ en AE et 11,01 M€ en CP.**

La nouvelle compagnie de Hao rentrera dans une phase active avec la construction de salles de cours, d'hébergement et service de restauration. Le RSMA de Polynésie française lancera également la création d'un ensemble de restauration loisirs à Tubuai. Pour le RSMA-Guyane, il s'agira de bâtir un ensemble supplémentaire de 10 logements pour les cadres célibataires. En Guadeloupe, le régiment lancera la construction d'un nouveau plateau pédagogique et il poursuivra la construction de la crèche cofinancée par la CAF et le FEADER.

- **Travaux structurants : 4,57 M€ en AE et 3,42 M€ en CP.**

Le RSMA de Nouvelle-Calédonie lancera des travaux de réhabilitation du site de Koumac avec l'agrandissement et le réaménagement du bâtiment de l'état-major et du foyer. Au Centre de formation du service militaire adapté (CFSMA) de Périgueux, des plateaux de formation seront transformés pour accueillir les métiers de l'électricité et du froid. Le RSMA de Polynésie française débutera la réfection de son magasin du corps à ARUE. Le RSMA de La Réunion agrandira le plateau pédagogique pour la formation des maçons-carreleurs et mettra aux normes son aire de stockage des déchets. Enfin, le RSMA de Mayotte augmentera la capacité de stockage de sa soute à carburant.

- **Entretien lourd : 7,4 M€ en AE et 3,82 M€ en CP.**

Le RSMA de Mayotte poursuivra la réhabilitation lourde de son pôle pédagogique hôtellerie restauration ainsi que deux bâtiments logeant des compagnies de formation professionnelle. Les RSMA de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie restaureront des bâtiments d'hébergement pour les volontaires de Hiva Oa et Koumac. Enfin les RSMA de Martinique et de Guyane finaliseront la rénovation d'une partie de leurs réseaux et de leur assainissement.

Dépenses d'équipement :

Les dépenses d'équipement représentent 5,8 M€ en AE et 7,43 M€ en CP.

Les AE mises à disposition devraient permettre l'acquisition ou le renouvellement réglementaire de 80 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 98 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 système dénommé SOLEIL, qui sera commun avec le Service militaire volontaire (SMV).

Les CP couvrent les restes à payer sur les acquisitions effectuées en 2023 et pour partie celles effectuées en 2024.

DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES D'AIDE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN MOBILITÉ (22,86 M€ EN AE ET 16,14 M€ EN CP)

Formation professionnelle en mobilité (11,28 M€ en AE et 6,06 M€ en CP)

Le programme 138 s'inscrit dans une réalité économique des territoires d'outre-mer marquée par un taux de chômage relativement élevé. En ce qui concerne plus particulièrement le chômage des jeunes de 15 à 29

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

ans, les écarts apparaissent avec l'hexagone encore plus importants : ainsi, pour les DROM, les taux relevés en 2022 sont de 26 % en Guyane, 31 % en Martinique, 32 % à La Réunion, 34 % en Guadeloupe et 50 % à Mayotte.

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 résidents des départements et collectivités d'outre-mer, s'inscrivent principalement dans le cadre du **passport 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. 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 proposer, sous conditions de ressources, 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.

Depuis 2020, la pérennisation de l'ouverture à l'international des dispositifs du passport pour la mobilité de la formation professionnelle et du passport 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 au sein du territoire et en Nouvelle-Calédonie.

Mesures de formation et d'insertion dans les collectivités d'outre-mer (1,9 M€ en AE et en CP)

Des programmes d'insertion professionnelle sont mis en œuvre 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 (CDL)** 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 cette mesure 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 (JSD)**

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 2024, 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 %. Pour l'année 2023, un avenant de reconduction a été conclu afin d'assurer la continuité de la politique contractuelle, dans l'attente d'une nouvelle génération de contrats.

Un nouveau contrat de développement sera signé à la fin d'année et couvrira la période 2024-2027. Dans la continuité du CDEV 2017-2022, les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté seront inscrites dans le nouveau CDEV.

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 (8,55 M€ en AE et 7,06 M€ en CP)

- **Le programme « Cadres de Mayotte »**

Le programme « Cadres de Mayotte » : défini par les articles L.1803-17 et L.1803-18 du code des transports, 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 en tension ou porteurs en termes de développement économique.

À cet effet, les étudiants bénéficient du passeport pour la mobilité des études (PME), du financement d'une allocation destinée à couvrir les frais d'installation et d'une indemnité mensuelle ainsi que la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé. En contrepartie, l'étudiant devra justifier de son assiduité et signer un

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

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, dans la limite minimale de trois ans et maximale de cinq 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.

- **Le programme « Cadres pour Wallis-et-Futuna »**

Ce programme 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.

- **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, dont certains sont 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, il 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.

- **L'expérimentation d'un programme de formation des cadres en Guadeloupe, en Martinique et à Saint-Martin**

Basé sur le constat d'une forte chute démographique en Guadeloupe, en Martinique et à Saint-Martin, ce programme est décliné sous forme expérimentale jusqu'au 31 janvier 2028. Il a pour objet de soutenir, d'une part, la formation des étudiants à hauts potentiels des territoires visés et, d'autre part, les besoins en recrutement des entreprises. Des secteurs d'emploi en tension ou porteurs sont donc définis et les étudiants recrutés selon des projets professionnels répondant à ces secteurs.

Le programme permet un accompagnement financier (prise en charge des frais de transports et d'allocations d'installation et mensuelles) et psychopédagogique (accompagnement à la mobilité, durant la formation et à

l'insertion professionnelle dans la collectivité d'origine) en contrepartie du retour des étudiants sélectionnés pendant une période donnée.

La forme expérimentale du programme a été retenue pour une durée de 5 années afin de pouvoir évaluer le dispositif et son adéquation par rapport aux besoins locaux à la fois en termes de formation mais également en termes d'installation durable sur le territoire.

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). L'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), établissement public administratif est l'opérateur unique du ministère des outre-mer. Elle participe à la mise en œuvre de la politique d'accès à l'emploi et permet aux jeunes ultramarins de bénéficier d'une qualification professionnelle adaptée. Elle est également en charge de la gestion du fonds de continuité territoriale, relevant du programme 123 « conditions de vie outre-mer », depuis l'entrée en vigueur de la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer (LODEOM). Une présentation détaillée des interventions de l'agence figure dans la partie Opérateurs du projet annuel de performances.

LADOM reçoit du ministère des outre-mer une subvention pour charges de service public afin de lui permettre de mener à bien ses missions. Elle s'élève, pour 2024 à 7,45 M€.

Le plafond d'emplois de l'opérateur pour 2024 s'élève soit 127 ETPT.

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 (infirmier, aide-soignant...) et à différents concours de la fonction publique (métiers de la sécurité tels que police, administration pénitentiaire, douanes...). 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 (au titre des frais d'hébergement et de restauration).

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 et de remobilisation 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.

Dès 2024, l'offre de service de l'IFCASS évoluera pour tenir compte de la fin de l'habilitation de LADOM à prescrire des parcours de formation professionnelle en mobilité, laquelle permettait la mobilité des ultramarins accueillis à l'IFCASS. Dans ce cadre, l'activité d'accompagnement renforcé et la remobilisation des publics en vue du dépôt de dossier sur la plateforme Parcoursup sera priorisée et renforcée.

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

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

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 trois missions principales :

- Appuyer la Nouvelle-Calédonie dans l'expertise technique et pédagogique (au travers de missions techniques d'appui, au transfert de compétences et de formation des formateurs en particulier) ;
- Accompagner et former les acteurs de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie intervenant dans le champ de l'orientation et du positionnement des publics et des personnes intervenant dans des structures de formation ou d'insertion professionnelle ;
- Appuyer la politique de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (écriture de référentiels, création d'outils d'évaluation, ingénierie des parcours de certification...).

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	3 610 000	3 610 000	0
Crédits de paiement	0	3 373 101	3 373 101	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 et des outre-mer 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	3 610 000	3 373 101
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 610 000	3 373 101
Total	3 610 000	3 373 101

FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DES SERVICES DU MINISTÈRE CHARGÉ DES OUTRE-MER (3,61 M€ EN AE ET 3,37 M€ EN CP)

Les crédits inscrits à l'action n° 3 sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement du cabinet du ministre délégué, de la direction générale des outre-mer (DGOM), et à la mission de coordination interministérielle contre les violences faites aux femmes en outre-mer (CICVFOM).

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.

L'enveloppe pour 2024 comprend le financement de l'enrichissement du site numérique DECIGEOM. Cet outil vise à une meilleure connaissance des territoires ultramarins 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.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	3 610 000	3 373 101
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 610 000	3 373 101
Total	3 610 000	3 373 101

FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DES SERVICES DU MINISTÈRE CHARGÉ DES OUTRE-MER (3,61 M€ EN AE ET 3,37 M€ EN CP)

Les crédits inscrits à l'action n° 3 sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement du cabinet du ministre délégué, de la direction générale des outre-mer (DGOM), de la délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'outre-mer et la visibilité des outre-mer (DIECFOMVI) et à la mission de coordination interministérielle contre les violences faites aux femmes en outre-mer (CICVFOM).

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.

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

L'enveloppe pour 2024 comprend le financement de l'enrichissement du site numérique DECIGEOM. Cet outil vise à une meilleure connaissance des territoires ultramarins 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 (1,2 %)**04 - Financement de l'économie**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	23 087 447	23 087 447	0
Crédits de paiement	0	20 995 298	20 995 298	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), déployé par Bpifrance ;
- les subventions d'investissement, déployées par Bpifrance ;
- le soutien aux acteurs du microcrédit outre-mer, notamment mis en œuvre par l'ADIE, France Active, Initiative outre-mer ou encore la confédération générale des sociétés coopératives et participatives (CG SCOP).

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 interDOM, aux pays tiers et s'applique désormais au transport de déchets.

Éléments de la dépense par nature

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	23 087 447	20 995 298
Transferts aux entreprises	20 427 447	18 375 298
Transferts aux autres collectivités	2 660 000	2 620 000
Total	23 087 447	20 995 298

SOUTIEN AUX ÉCONOMIES LOCALES - AIDE AU FRET (7,80 M€ EN AE ET 5,60 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, 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 (11,03 M€ EN AE ET 11,18 M€ 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 hexagone, le taux bonifié du PDOM (proche de zéro) permet aux entreprises ultramarines de se financer à un taux moyen similaire à celui observé en hexagone.

Le PLF 2024 prévoit une enveloppe de XX 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, les besoins de financement des TPE et PME ultramarines demeurent partiellement couverts, quand elles ne sont pas exclues du marché du financement bancaire.

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

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.

LE SOUTIEN AU MICROCRÉDIT OUTRE-MER (2 M€ EN AE ET 2 M€ 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 d'une convention. En 2024, il est prévu de soutenir l'ADIE à hauteur de 1,8 M€ en AE et 1,64 M€ en CP. 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 : 0,13 M€ en CP sont prévus au PLF 2024. 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.

Il est prévu que le ministère chargé des outre-mer finance aussi Initiative outre-mer à hauteur de 0,11 M€ en 2024, 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 0,11 M€, 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.

LE SOUTIEN A L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN OUTRE-MER (0,62 M€ EN AE ET 0,62 M€ EN CP)

Alors que le secteur de l'ESS représente plus d'1 Md€ de masse salariale et plus de 40 000 entités dans les outre-mer,

Il est proposé de manière ponctuelle sur l'exercice 2024 de :

- soutenir les chambres régionales de l'ESS (CRESS) dans la réalisation de leurs missions en leur apportant une dotation ponctuelle via un redéploiement de 420 k€ ;
- financer à hauteur de 200 k€ le dispositif CAP ESSOR, outil d'ingénierie permettant un accompagnement technique des entreprises ultramarines dans leur recherche de préfinancements, le montage de leurs dossiers, la structuration des projets, le suivi des structures, etc.

L'ensemble de cette enveloppe sera versé à ESS France Outre-mer, via une convention de financement.

Le reste des crédits, soit 1,59 M€ (AE=CP) permettra de financer les dépenses ponctuelles liées aux divers événements portés par le ministère relatifs au soutien de l'économie ultramarine ainsi que le soutien à l'export.

Emploi outre-mer

Programme 138	n°	Justification au premier euro
------------------	----	-------------------------------

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	23 087 447	20 995 298
Transferts aux entreprises	20 427 447	18 375 298
Transferts aux autres collectivités	2 660 000	2 620 000
Total	23 087 447	20 995 298

SOUTIEN AUX ÉCONOMIES LOCALES - AIDE AU FRET (7,80 M€ EN AE ET 5,60 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, 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 (11,03 M€ EN AE ET 11,18 M€ 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 hexagone, le taux bonifié du PDOM (proche de zéro) permet aux entreprises ultramarines de se financer à un taux moyen similaire à celui observé en hexagone.

Le lancement était intervenu avec une dotation de l'État de 20 M€. Le dispositif a bénéficié, en 2019 et 2020, de dotations complémentaires, respectivement de 17,5 M€ et 20 M€, issues du programme 138 « emploi outre-mer ».

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, 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.

LE SOUTIEN AU MICROCRÉDIT OUTRE-MER (2,04 M€ EN AE ET 2,00 M€ 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 d'une convention. En 2024, il est prévu de soutenir l'ADIE à hauteur de 1,8 M€ en AE et 1,64 M€ en CP. 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 : 0,13 M€ en CP sont prévus au PLF 2024. 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.

Il est prévu que le ministère chargé des outre-mer finance aussi Initiative outre-mer à hauteur de 0,11 M€ en 2024, 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.

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

Enfin, le ministère chargé des outre-mer soutient la confédération générale des SCOP (CG SCOP) à hauteur de 0,11 M€, 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.

LE SOUTIEN A L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN OUTRE-MER (0,62 M€ EN AE ET 0,62 M€ EN CP)

Alors que le secteur de l'ESS représente plus d'1 Md€ de masse salariale et plus de 40 000 entités dans les outre-mer, les Chambres régionales de l'ESS (CRESS), financées à hauteur de 50 k€/an par l'État en 2023 (hors MDOM), souffrent d'un financement insuffisant sur l'exercice qui s'oppose à la réalisation de leurs missions de service public.

Les besoins totaux, exprimés par ESS France Outre-mer, sont de 1 M€/an par territoire afin de conduire les missions qui leurs ont été confiées par la loi n° 2014-856 sur l'ESS, au titre desquelles figurent « la représentation auprès des pouvoirs publics des intérêts de l'ESS, l'appui à la création, au développement et au maintien des entreprises ainsi que l'appui à la formation des dirigeants et des salariés des entreprises ».

Sur l'exercice 2024, il est proposé de manière ponctuelle de :

- soutenir les CRESS dans la réalisation de leurs missions en leur apportant une dotation ponctuelle via un redéploiement de 420 k€ ;
- financer à hauteur de 200 k€ le dispositif CAP ESSOR, outil d'ingénierie permettant un accompagnement technique des entreprises ultramarines dans leur recherche de préfinancements, le montage de leurs dossiers, la structuration des projets, le suivi des structures, etc.

L'ensemble de cette enveloppe sera versé à ESS France Outre-mer, via une convention de financement.

Le reste des crédits, soit 1,59 M€ (AE=CP) permettra de financer les dépenses ponctuelles liées aux divers événements portés par le ministère relatifs au soutien de l'économie ultramarine ainsi que le soutien à l'export.

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 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (P138)	30 990 728	25 766 836	18 581 727	13 357 836
Subvention pour charges de service public	7 447 073	7 447 073	7 447 073	7 447 073
Transferts	23 543 655	18 319 763	11 134 654	5 910 763
Total	30 990 728	25 766 836	18 581 727	13 357 836
Total des subventions pour charges de service public	7 447 073	7 447 073	7 447 073	7 447 073
Total des transferts	23 543 655	18 319 763	11 134 654	5 910 763

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 2023						PLF 2024					
	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

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

	ETPT
Emplois sous plafond 2023	127
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2024	127
Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP	

Emploi outre-mer

Programme	n°	Justification au premier euro
138		

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés 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

Missions

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 en assurant 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).

Perspectives 2024

L'agence portera en 2024 pour son périmètre, l'ambition du Gouvernement annoncée lors du CIOM du 18 juillet dernier.

Afin de répondre davantage aux besoins des résidents d'outre-mer en matière de mobilité, une réforme de la politique de continuité territoriale développera les mesures suivantes :

- Amélioration des conditions d'accès à la mobilité des ménages résidant dans les outre-mer : en complément de l'augmentation du taux de prise en charge des billets réalisée en 2023, les seuils fixés à ce jour pour l'éligibilité des ménages au dispositif de continuité territoriale sont réévalués. Le seuil du quotient familial sera ainsi augmenté de 11.991 € à 18.000 €. Cette revalorisation portera le taux de population éligible dans les cinq DROM de 62 % à 77 % ;
- Renforcement des aides au déplacement des étudiants, avec la prise en charge à 100 % d'un aller-retour par an jusqu'à 28 ans et d'un aller-retour supplémentaire la première année, pour tous les étudiants ultramarins dont le quotient familial ne dépasse pas à 26.631 € ;
- Élargissement de l'accompagnement des talents du monde de la culture et du monde sportif pour les déplacements des troupes artistiques, et des équipes sportives ;
- Accompagnement des mobilités dans des situations d'urgence, notamment pour les victimes de violences intra-familiales ;
- Amélioration des modalités de la continuité funéraire ;
- Création d'un accompagnement à l'installation professionnelle en outre-mer des résidents de France métropolitaine porteurs de projets professionnels en outre-mer ;
- Création de deux nouvelles aides au bénéfice des entreprises : accompagnement de certaines formations des salariés en complémentarité avec les financements des opérateurs de compétences (OPCO), et accompagnement des entreprises innovantes pour certains déplacements liés à leur développement.

Emploi outre-mer

Programme	n°	Opérateurs
138		

L'agence s'attachera, pour développer ses actions nouvelles, à créer des synergies d'acteurs avec les territoires ultramarins pour accueillir les candidats à la mobilité, éligibles aux aides de LADOM, en étant capable de réorienter efficacement les publics non éligibles en tant que de besoin. LADOM a vocation à devenir le point focal de tous les parcours incluant une mobilité en outre-mer.

Concernant les demandeurs d'emploi, LADOM intégrera le réseau France travail. Le nouvel accord cadre devrait permettre d'améliorer la coordination entre les missions de prescription de formation pour Pôle emploi et d'accompagnement à la mobilité pour LADOM.

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P138 Emploi outre-mer	30 991	25 767	18 582	13 358
Subvention pour charges de service public	7 447	7 447	7 447	7 447
Transferts	23 544	18 320	11 135	5 911
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P123 Conditions de vie outre-mer	28 600	28 600	57 209	57 209
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	28 600	28 600	57 209	57 209
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	59 591	54 367	75 791	70 567

La subvention pour charge de service public (SCSP) est stable entre la LFI 2023 et le PLF 2024, anticipant l'extension du champ d'intervention de la politique nationale de continuité territoriale en 2024 suite aux annonces du CIOM, et prenant en compte le recentrage en 2024 de LADOM sur la mobilité en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi dont le volet prescription, achat de formation et rémunération des demandeurs d'emploi en formation est dévolu à Pôle emploi à compter de cette date.

Les transferts en provenance du programme 138 sont en diminution compte tenu de la baisse des activités du P138.

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.

Le budget de LADOM est composé d'un financement de l'État, d'un financement européen et de fonds propres.

les mesures CIOM se traduisent par un abondement supplémentaire du fonds de continuité territoriale à hauteur de 23 M€ dont près de 1,4 M€ sur le programme 138 pour les nouvelles aides aux entreprises.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2023	PLF 2024
	(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	10
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes	8	10

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi est respecté par l'opérateur, l'exercice de certaines missions est assuré en partie par des agents mis à disposition par les Collectivités territoriales.