



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Projet annuel de performances

Annexe au projet de loi de finances pour 2025

PROGRAMME 138
Emploi outre-mer



PROGRAMME 138
Emploi outre-mer

MINISTRE CONCERNÉ : FRANÇOIS-NOËL BUFFET, MINISTRE AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE, CHARGÉ DES
OUTRE-MER

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 dans le cadre du programme 138 « Emploi outre-mer » visent à assurer le développement économique des territoires ultramarins et la création d'emploi dans les outre-mer via :

- Les exonérations de charges sociales ;
- La prise en charge de dispositifs de qualification professionnelle des actifs ultramarins et spécifiquement des jeunes ;
- L'accompagnement des entreprises et spécifiquement celles relevant de l'économie sociale et solidaire.

Pour 2025, les priorités du programme 138 sont les suivantes :

- **Le maintien de la compétitivité des entreprises** qui passe par des dispositifs adaptés et ciblés de réduction des cotisations sociales patronales afférentes aux salaires et aux revenus tirés d'activités indépendantes. La baisse du coût de la main œuvre résultant de ces baisses de cotisations permet de soutenir l'emploi local en particulier dans les secteurs économiques suivants : industrie, environnement, tourisme, agriculture, numérique. Les crédits budgétés pour ces exonérations sociales correspondent à une hausse prévisionnelle des dépenses accompagnée d'une refonte du dispositif existant en 2024 ;
- La poursuite d'actions en faveur de **la qualification professionnelle des actifs ultramarins** au travers des dispositifs portés et déployés par le service militaire adapté et **l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)** ;
- **L'aide aux entreprises ultramarines** avec l'aide au fret pour réduire les coûts d'importation et des aides spécifiques à certains secteurs (numérique, micro entreprises, social et solidaire) pour les accompagner dans leur développement et leurs mutations.

De plus, **LADOM**, opérateur du ministère chargé des outre-mer, finalisera son plan de transformation « LADOM 2024 » déployé suite au comité interministériel des outre-mer (CIOM) du 18 juillet 2023.

Les crédits du programme 138 sont en hausse de 4 % en AE et de 3 % en CP soit +72 M€ d'AE et 65 M€ de CP.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

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

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

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

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

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

Objectifs et indicateurs de performance

OBJECTIF mission

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

Cet objectif d'efficacité socio-économique, rattaché à l'action n° 01 « Soutien aux entreprises », traduit la priorité identifiée par le ministère chargé des outre-mer de créer des emplois dans le secteur marchand dans les départements et collectivités d'outre-mer en réduisant les coûts de production et notamment celui du travail. La législation spécifique aux outre-mer exonère de cotisations sociales 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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (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	1,9	2,4	2,7	2,5	2,5	2,5

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales - Caisse nationale (URSSAF Caisse nationale)
Les données sont fournies par l'URSSAF Caisse nationale en février de chaque année et font l'objet de mises à jour annuelles. Les chiffres de 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'URSSAF Caisse nationale.

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 l'hexagone.

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 hexagone reste positif en 2023, atteignant 2,4 %. L'augmentation de 0,5 % par rapport à 2022 est liée principalement à un taux de croissance de l'emploi salarié outre-mer bénéficiant des exonérations plus élevé que pour les entreprises analogues en hexagone.

Les nouvelles cibles tiennent compte des résultats de 2023 et l'objectif est révisé à 2,5 % de taux de croissance de 2025 à 2027.

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 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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (Cible)
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	84,1	83,02	83	84	84	84
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	83,5	77,09	77	80	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 hexagone).

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

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

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

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

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

Mode de calcul

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

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

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

Mode de calcul

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

JUSTIFICATION DES CIBLES

Après avoir connu un bond en 2022 dans la suite de la sortie de crise sanitaire liée à la Covid-19, avec un marché du travail particulièrement dynamique, le taux d'insertion professionnelle des jeunes constaté en 2023 a retrouvé le niveau constaté en 2021, avec une légère progression tout de même pour l'ensemble des bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans inclus qui s'insèrent à hauteur de 67,2 %. Le taux d'insertion 2023 des jeunes bénéficiaires féminines s'élève à 70 %, soit le niveau constaté en 2021. Afin de prendre en compte cette évolution récente, il est proposé de réajuster les cibles pour 2025 à 2027.

Un nouvel accord-cadre avec France Travail a été conclu le 25 avril 2024, dans le prolongement de la stratégie déclinée depuis 2022. Il marque la fin de la période transitoire de prescription partagée des formations en mobilité pour les demandeurs d'emploi ultramarins et intègre le recentrage des deux opérateurs sur leurs compétences respectives :

- France Travail sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (validation du projet professionnel et accompagnement du demandeur d'emploi ultramarin vers la formation)
- LADOM sur l'accompagnement de la mobilité.

La mise en œuvre d'un partenariat aussi structurant pour les deux opérateurs s'inscrit dans un temps long. Les effets positifs attendus en matière d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi accompagnés conjointement notamment dans le cadre de l'évolution du dispositif « passeport pour la mobilité de la formation professionnelle » (PMFP) pour permettre l'accompagnement des formations préalables à l'embauche.

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	2022	2023	2024 (Cible PAP 2024)	2025 (Cible)	2026 (Cible)	2027 (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.	%	73	67,2	70	71	72	73
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	73,7	70	71	72	73	74

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : LADOM

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

Mode de calcul

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

Compte tenu du calendrier de restitution de l'indicateur 2023 (février 2024), les données d'insertion sont calculées pour les bénéficiaires ayant terminé leur formation entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 – 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

Après avoir connu un bond en 2022 dans la suite de la sortie de crise sanitaire liée à la Covid-19, avec un marché du travail particulièrement dynamique, le taux d'insertion professionnelle des jeunes constaté en 2023 a retrouvé le niveau constaté en 2021, avec une légère progression tout de même pour l'ensemble des bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans inclus qui s'insèrent à hauteur de 67.2 %. Le taux d'insertion 2023 des jeunes bénéficiaires féminines s'élève à 70 %, soit le niveau constaté en 2021. Afin de prendre en compte cette évolution récente, il est proposé de réajuster les cibles pour 2025 à 2027.

Un nouvel accord-cadre avec France Travail a été conclu le 25 avril 2024, dans le prolongement de la stratégie déclinée depuis 2022. Il marque la fin de la période transitoire de prescription partagée des formations en mobilité pour les demandeurs d'emploi ultramarins et intègre le recentrage des deux opérateurs sur leurs compétences respectives :

- France Travail sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (validation du projet professionnel et accompagnement du demandeur d'emploi ultramarin vers la formation)
- LADOM sur l'accompagnement de la mobilité.

La mise en œuvre d'un partenariat aussi structurant pour les deux opérateurs s'inscrit dans un temps long. Les effets positifs attendus en matière d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi accompagnés conjointement s'inscrivent dans cette même temporalité et dépendent également de facteurs exogènes, parmi lesquels l'évolution de la réglementation applicable à LADOM au titre du dispositif PMFP qui doit permettre notamment d'accompagner des formations préalables à l'embauche. Cette extension attendue du périmètre d'intervention au-delà des formations certifiantes doit avoir un effet positif sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ainsi accompagnés.

Présentation des crédits, des taxes affectées et des dépenses fiscales

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2024 ET 2025

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action	LFI 2024 PLF 2025	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	1 539 184 352 1 642 859 609	1 539 184 352 1 642 859 609	0 0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle		210 822 902 212 678 303	53 902 073 51 138 073	29 020 100 28 260 396	27 826 000 23 226 000	321 571 075 315 302 772	40 000 000 40 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer		0 0	3 610 000 3 610 000	0 0	0 0	3 610 000 3 610 000	0 0
04 – Financement de l'économie		0 0	0 0	0 0	35 087 447 10 124 447	35 087 447 10 124 447	0 0
Totaux		210 822 902 212 678 303	57 512 073 54 748 073	29 020 100 28 260 396	1 602 097 799 1 676 210 056	1 899 452 874 1 971 896 828	40 000 000 40 000 000

CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action	LFI 2024 PLF 2025	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	1 539 184 352 1 642 859 609	1 539 184 352 1 642 859 609	0 0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle		210 822 902 212 678 303	53 022 801 50 258 801	25 681 302 14 421 598	19 610 263 17 610 263	309 137 268 294 968 965	40 000 000 40 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer		0 0	3 373 101 3 373 101	0 0	0 0	3 373 101 3 373 101	0 0
04 – Financement de l'économie		0 0	0 0	0 0	32 995 298 8 094 775	32 995 298 8 094 775	0 0
Totaux		210 822 902 212 678 303	56 395 902 53 631 902	25 681 302 14 421 598	1 591 789 913 1 668 564 647	1 884 690 019 1 949 296 450	40 000 000 40 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2024, 2025, 2026 ET 2027

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2024 PLF 2025 Prévision indicative 2026 Prévision indicative 2027			
2 - Dépenses de personnel	210 822 902 212 678 303 215 498 686 218 361 610		210 822 902 212 678 303 215 498 686 218 361 610	
3 - Dépenses de fonctionnement	57 512 073 54 748 073 54 748 073 54 748 073	27 000 000 32 000 000 32 000 000 32 000 000	56 395 902 53 631 902 53 631 902 53 631 902	27 000 000 32 000 000 32 000 000 32 000 000
5 - Dépenses d'investissement	29 020 100 28 260 396 34 820 100 34 820 100	13 000 000 8 000 000 8 000 000 8 000 000	25 681 302 14 421 598 20 981 302 20 981 802	13 000 000 8 000 000 8 000 000 8 000 000
6 - Dépenses d'intervention	1 602 097 799 1 676 210 056 1 663 500 365 1 634 314 739		1 591 789 913 1 668 564 647 1 655 854 956 1 626 668 830	
Totaux	1 899 452 874 1 971 896 828 1 968 567 224 1 942 244 522	40 000 000 40 000 000 40 000 000 40 000 000	1 884 690 019 1 949 296 450 1 945 966 846 1 919 644 144	40 000 000 40 000 000 40 000 000 40 000 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2024 ET 2025

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2024 PLF 2025			
2 – Dépenses de personnel	210 822 902 212 678 303		210 822 902 212 678 303	
21 – Rémunérations d'activité	134 912 547 134 563 506		134 912 547 134 563 506	
22 – Cotisations et contributions sociales	72 385 760 73 687 284		72 385 760 73 687 284	
23 – Prestations sociales et allocations diverses	3 524 595 4 427 513		3 524 595 4 427 513	
3 – Dépenses de fonctionnement	57 512 073 54 748 073	27 000 000 32 000 000	56 395 902 53 631 902	27 000 000 32 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	47 565 000 48 465 000	27 000 000 32 000 000	46 448 829 47 348 829	27 000 000 32 000 000

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2024 PLF 2025			
32 – Subventions pour charges de service public	9 947 073 6 283 073		9 947 073 6 283 073	
5 – Dépenses d'investissement	29 020 100 28 260 396	13 000 000 8 000 000	25 681 302 14 421 598	13 000 000 8 000 000
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	29 020 100 28 260 396	13 000 000 8 000 000	25 681 302 14 421 598	13 000 000 8 000 000
6 – Dépenses d'intervention	1 602 097 799 1 676 210 056		1 591 789 913 1 668 564 647	
61 – Transferts aux ménages	15 534 654 9 934 654		8 810 763 7 310 763	
62 – Transferts aux entreprises	1 571 611 799 1 650 324 056		1 569 559 650 1 648 334 384	
63 – Transferts aux collectivités territoriales	8 552 746 10 552 746		7 060 900 7 560 900	
64 – Transferts aux autres collectivités	6 398 600 5 398 600		6 358 600 5 358 600	
Totaux	1 899 452 874 1 971 896 828	40 000 000 40 000 000	1 884 690 019 1 949 296 450	40 000 000 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 2025 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2025. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2025 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 2025, le montant pris en compte dans le total 2025 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2024 ou 2023); 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 2023	Chiffrage 2024	Chiffrage 2025
710105	Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2023 : (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>	160	160	170
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 2023 : (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	115	120
210322	Abattement applicable aux bénéficiaires 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 2023 : 8400 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2009 - Dernière modification : 2024 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 44 quaterdecies</i>	106	110	110
300303	Exonération, sur agrément, des bénéficiaires réinvestis dans l'entreprise pour les sociétés de recherche et d'exploitation minière dans les départements d'outre-mer Exonérations <i>Bénéficiaires 2023 : (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 2023 : 863000 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

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale	Chiffre 2023	Chiffre 2024	Chiffre 2025
code général des impôts : 295-1 2°			
Coût total des dépenses fiscales	382	386	401

Abattement sur les bénéficiaires 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 bénéfices de ces entreprises ou d'abattements sur les bénéfices que ces dernières peuvent réaliser.

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

Ce dispositif a concouru à améliorer la rentabilité des entreprises des DROM. 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 DROM, les assises de l'outre-mer lancées en octobre 2017 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 substitué aux deux dispositifs des « zones de revitalisation rurale » et des « zones franches urbaines – territoires entrepreneur » à destination des entreprises des DROM le dispositif unique de « zones franches d'activité nouvelle génération » (ZFANG).

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 détaillé au programme 123, les entreprises éligibles bénéficiant également d'abattements en matière de cotisation foncière des entreprises (CFE), de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) et de taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB).

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

Dans les trois départements et régions d'outre-mer où la taxe sur la valeur ajoutée (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 DROM 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 et matériaux de construction, les engrais et l'outillage industriel et agricole ainsi que les produits pétroliers.

Les secteurs du tourisme et du BTP (bâtiment – travaux publics) sont un vecteur majeur de soutien au développement économique de ces territoires. En effet, l'industrie touristique et hôtelière emploie 7,3 % des effectifs du secteur marchand domien (données 2019 hors Mayotte) contre 6,3 % en France hexagonale. Les deux secteurs les plus représentés dans l'emploi touristique outre-mer sont le commerce de détail suivi par l'hébergement-restauration. Le BTP pour sa part représente 65 % des entreprises artisanales et 44 % des effectifs des PME.

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

L'absence d'application de la TVA sur le territoire de la collectivité territoriale de Guyane 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 la collectivité.

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 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 sur le territoire de cette collectivité.

Ces deux collectivités sont marquées par un taux de chômage supérieur à celui constaté en France hexagonale, 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 collectivités est significativement moins élevé qu'en France hexagonale et dans les autres départements et régions d'outre-mer. À cet égard, selon les dernières données disponibles pour ces deux territoires, le niveau de vie annuel médian était en 2021 de 11 040 € en Guyane et de 3 120 € à Mayotte (à titre de comparaison, la même année le revenu médian à Paris était de 29 730 € et de 15 720 € à 19 770 € dans les trois autres DROM).

Dans la mesure où la TVA est un impôt supporté *in fine* par le consommateur (même s'il est collecté par les opérateurs économiques), le plus faible niveau de vie de la population dans ces deux collectivités et le fort taux de chômage qui y est constaté, auxquels s'ajoutent leurs difficultés structurelles (structure de l'économie, informatisation des opérateurs économiques, réseaux) plaident pour le maintien de l'inapplicabilité de cette taxe.

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	1 642 859 609	1 642 859 609	0	1 642 859 609	1 642 859 609
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	212 678 303	102 624 469	315 302 772	212 678 303	82 290 662	294 968 965
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	10 124 447	10 124 447	0	8 094 775	8 094 775
Total	212 678 303	1 759 218 525	1 971 896 828	212 678 303	1 736 618 147	1 949 296 450

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2024	Effet des mesures de périmètre pour 2025	Effet des mesures de transfert pour 2025	Effet des corrections techniques pour 2025	Impact des schémas d'emplois pour 2025	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2024 sur 2025	dont impact des schémas d'emplois 2025 sur 2025	Plafond demandé pour 2025
	(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)	1 256,50	0,00	0,00	0,00	+4,50	+4,50	0,00	1 261,00
1165 - Ouvriers d'Etat	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00
1181 - Personnels administratifs Outre-Mer	46,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,00
1182 - Volontaires du SMA	4 829,00	0,00	0,00	-429,00	-35,00	0,00	-35,00	4 365,00
Total	6 167,50	0,00	0,00	-429,00	-30,50	+4,50	-35,00	5 708,00

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

Le plafond d'emplois est ajusté à 5 708 ETPT, correspondant à une diminution de 424 volontaires stagiaires (VS) et 35 volontaires techniciens (VT).

L'impact du schéma d'emplois des volontaires en 2025 (-35) correspond à celui des volontaires techniciens (VT).

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	445,00	35,00	7,00	0,00
Ouvriers d'Etat	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels administratifs Outre-Mer	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00
Volontaires du SMA	590,00	0,00	1,00	555,00	555,00	1,00	-35,00
Total	1 036,00	1,00		1 001,00	590,00		-35,00

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 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.

Dans un souci de cohérence avec le modèle redéfini à l'occasion de l'annulation de crédits 2024, une réduction du plafond d'ETPT de volontaires techniciens à hauteur de -35 ETPT est prévue pour 2025.

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

(en ETPT)

Service	LFI 2024	PLF 2025	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2025	dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2024 sur 2025	dont impact du schéma d'emplois 2025 sur 2025
Administration centrale	41,00	40,00	0,00	0,00	0,00	-1,00	0,00	-1,00
Services régionaux	1 297,50	1 303,00	0,00	0,00	0,00	+5,50	+4,50	+1,00
Autres	4 829,00	4 365,00	0,00	0,00	-429,00	-35,00	0,00	-35,00
Total	6 167,50	5 708,00	0,00	0,00	-429,00	-30,50	+4,50	-35,00

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois	ETP au 31/12/2025
Administration centrale	0,00	40,00
Services régionaux	0,00	1 303,00
Autres	-35,00	1 300,00
Total	-35,00	2 643,00

Les emplois de l'administration centrale correspondent aux postes de l'état-major du commandement du SMA à Paris qui transfère 1 poste au profit d'une des formations du SMA.

Les emplois de l'encadrement civil et militaire des formations militaires du SMA sont localisés à 98,3 % en outre-mer et pour 1,7 % à Périgueux.

Les emplois classés dans la catégorie « Autres » correspondent aux volontaires techniciens, soit -35 VT en 2025.

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	5 708,00
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0,00
04 – Financement de l'économie	0,00
Total	5 708,00

Le plafond d'emplois ministériel de la mission outre-mer correspond exclusivement à celui du SMA, soit 5 708 ETPT pour 2025. 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 ».

INDICATEURS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Ratios effectifs gestionnaires / effectifs gérés		Effectifs intégralement gérés (inclus dans le plafond d'emplois)
(ETPT)		5 708
Effectifs gérant	105	1,84%
administrant et gérant	51	0,89%
organisant la formation	45	0,79%
consacrés aux conditions de travail	9	0,16%
consacrés au pilotage et à la politique des compétences	0	0%

En 2025, la légère hausse du ratio s'explique par deux facteurs : la baisse des effectifs de volontaires gérés liée à l'annulation de crédits à hauteur de 3,9 M€ en 2024 sur le titre 2 du programme 138 d'une part et le redéploiement en interne de certains postes vers la formation professionnelle d'autre part.

Pour précision, 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 également à préciser 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)
80,54%	19,46%	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 militaires et personnel civil).

■ PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2024	PLF 2025
Rémunération d'activité	134 912 547	134 563 506
Cotisations et contributions sociales	72 385 760	73 687 284
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	61 351 074	63 099 601
– Civils (y.c. ATI)	1 409 517	1 875 038
– Militaires	59 941 557	61 224 563
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE	80 700	85 750
Autres cotisations	10 953 986	10 501 933
Prestations sociales et allocations diverses	3 524 595	4 427 513
Total en titre 2	210 822 902	212 678 303
Total en titre 2 hors CAS Pensions	149 471 828	149 578 702

FDC et ADP prévus en titre 2

La masse salariale globale du SMA évolue de 0,88 % entre 2024 et 2025.

Cette variation s'explique principalement par des « rémunérations d'activités » en très légère baisse, en raison de la diminution de 424 ETPT VS liée à l'annulation de crédits de début 2024 et au schéma d'emploi 2025 prévoyant -35 ETP de VT.

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 63,099 M€ en 2025, réparti entre la contribution d'équilibre au CAS « Pensions » civils au taux de cotisation de 78,6 % (en hausse de +4 points par rapport à 2024) et la contribution d'équilibre au CAS « Pensions » militaires dont le taux de cotisation 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 de mesures indemnitaires catégorielles et de revalorisations indiciaires.

La cotisation employeur au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (F.S.P.O.E.I.E) n'est pas incluse dans le CAS « Pensions » mais dans la catégorie 22 « cotisations employeur » et correspond à un taux de cotisation de 35,01 % de la rémunération des ouvriers d'état.

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 2024 retraitée	144,21
Prévision Exécution 2024 hors CAS Pensions	144,21
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2024–2025	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	0,00
– GIPA	0,00
– Indemnisation des jours de CET	0,00
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	0,00
Impact du schéma d'emplois	-0,38
EAP schéma d'emplois 2024	0,30
Schéma d'emplois 2025	-0,68
Mesures catégorielles	2,22
Mesures générales	0,00
Rebasage de la GIPA	0,00
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,00
GVT solde	1,84
GVT positif	1,84
GVT négatif	0,00
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	0,00
Indemnisation des jours de CET	0,00
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,00
Autres variations des dépenses de personnel	1,68
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	1,68
Autres	0,00
Total	149,58

Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale en 2025 sont :

- **l'impact du schéma d'emplois : -0,38 M€** sont prévus pour un flux d'effectif de -35 ETPT volontaires techniciens ;
- **les mesures catégorielles : leur montant est évalué à 2,22 M€** dont :
 - 0,7 M€ pour la revalorisation des grilles indiciaires du MINARM,
 - 0,75 M€ pour l'indemnité spécifique du SMA,
 - 0,18 M€ pour la prime de fidélisation des volontaires techniciens « aide-moniteurs » dans les centres d'instruction et d'entraînement à la conduite,
 - 0,28 M€ pour la prise en charge de la part agent de la cotisation de la protection sociale complémentaire (PSCOMP) pour les VS de Polynésie française ;

- **le glissement vieillesse technicité (GVT) positif, estimé à 1,84 M€** avec un taux appliqué à la masse salariale indicée de 1,88 %, la courte durée de présence des militaires et volontaires au sein des formations du SMA ne permettant pas de progression significative de leur rémunération ;
- **les autres variations des dépenses de personnel, estimées à 1,68 M€** de prestations sociales, correspondant à la cotisation employeur de la protection sociale complémentaire (PSCOMP).

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	51 913	51 913	51 913	47 152	47 152	47 152
Militaires (hors gendarmes)	68 017	68 017	68 017	63 546	63 546	63 546
Ouvriers d'Etat	81 427	81 427	81 427	59 740	59 740	59 740
Personnels administratifs Outre-Mer	49 323	49 323	49 323	44 768	44 768	44 768
Volontaires du SMA	9 283	9 283	9 283	8 483	8 483	8 483

Ces coûts moyens ont été déterminés à partir des restitutions de solde et de l'exécution 2023 par compte PCE constatées dans CHORUS. Ils correspondent, pour chaque catégorie d'emplois, au coût moyen annuel hors CAS « Pensions » et hors prestations sociales.

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

MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2025	Coût	Coût en année pleine
Effets extension année pleine						1 252 594	1 954 785
Indemnité spécifique SMA	277	Militaires	Militaires	08-2024	7	747 231	1 280 967
Mesures indiciaires MINARM sous-officiers 2024	377	Militaires	Sous-officier	10-2024	9	320 726	427 635
Prime fidélisation VT IEC	150	Militaires	Volontaires techniciens	10-2024	9	184 637	246 183
Mesures statutaires						381 949	1 527 796
MINARM - Modification grille officiers	214	Militaires	Officiers	10-2025	3	381 949	1 527 796
Mesures indemnitaires						589 999	589 999
MINARM - Cotisation PSCOMP pour les VS de PF	406	Militaires	Volontaires stagiaires	01-2025	12	282 240	282 240
NPRM - indemnité de mobilité géographique des militaires	1 257	Militaires	Militaires	01-2025	12	184 616	184 616
NPRM - indemnité de sujétion d'activité opérationnelle	1 257	Militaires	Militaires	01-2025	12	123 143	123 143
Total						2 224 542	4 072 580

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

- des mesures liées à la fin de la mise en place de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM) à hauteur de 0,3 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 ;

- des mesures ministérielles de revalorisation des grilles indiciaires s'élevant à 0,7 M€.

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

- l'extension en année pleine de l'indemnité spécifique du SMA destinée à compenser les contraintes subies par les cadres militaires affectés dans certaines unités du SMA pour un coût de 0,75 M€ ;
- l'extension en année pleine de la prime de fidélisation des volontaires techniciens en poste au sein des centres d'instruction et d'entraînement à la conduite à hauteur de 0,18 M€. Cette dernière s'inscrit dans le cadre de la mesure « permis pour tous » ;
- la prise en charge de la part agent de la cotisation PSCOMP pour les VS de Polynésie française.

■ 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 ».

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 31/12/2024		Prévision 2025		2026 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	7 063 501	6 997 038			
Wallis-et-Futuna	6 800 000	7 063 501	6 997 038			
Total	6 800 000	7 063 501	6 997 038			

Contrat de convergence et de transformation 2024-2027

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2024		Prévision 2025		2026 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
02 Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	5 440 000	1 824 645	1 824 645			
Wallis-et-Futuna	5 440 000	1 824 645	1 824 645			
Total	5 440 000	1 824 645	1 824 645			

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2024

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2023 (RAP 2023)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2023 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2023	AE (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2024 + Reports 2023 vers 2024 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance + Décret d'annulation) 2024 + Reports 2023 vers 2024 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2024
76 302 745	0	1 760 263 594	1 783 635 178	59 271 599

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2025	CP 2026	CP 2027	CP au-delà de 2027
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2024	CP demandés sur AE antérieures à 2025 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2025	Estimation des CP 2027 sur AE antérieures à 2025	Estimation des CP au-delà de 2027 sur AE antérieures à 2025
59 271 599	15 850 615 0	12 368 014	10 698 721	20 354 249
AE nouvelles pour 2025 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2025 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2025	Estimation des CP 2027 sur AE nouvelles en 2025	Estimation des CP au-delà de 2027 sur AE nouvelles en 2025
1 759 218 525 40 000 000	1 720 767 532 40 000 000	11 655 130	4 432 384	22 363 479
Totaux	1 776 618 147	24 023 144	15 131 105	42 717 728

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2025

CP 2025 demandés sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP 2026 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP 2027 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025	CP au-delà de 2027 sur AE nouvelles en 2025 / AE 2025
97,86 %	0,65 %	0,25 %	1,24 %

La prévision des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2024 s'établit pour le programme à 59,27 M€, en diminution par rapport au 31 décembre 2023.

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.

*Justification par action***ACTION (83,3 %)****01 - Soutien aux entreprises**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	1 642 859 609	1 642 859 609	0	0
Dépenses d'intervention	1 642 859 609	1 642 859 609	0	0
Transferts aux entreprises	1 642 859 609	1 642 859 609	0	0
Total	1 642 859 609	1 642 859 609	0	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 leur 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 spécifiques aux outre-mer afin de compenser la suppression du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) au 1er 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).

Les dispositifs d'exonérations des cotisations sociales dits « LODEOM » font l'objet d'une évaluation, lancée en juillet 2024, qui vise à en mesurer les effets sur l'emploi privé, ainsi que leur contribution au développement économique des territoires ultra-marins. L'objectif est de proposer des évolutions de ces dispositifs.

COMPENSATION AUX ORGANISMES SOCIAUX DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES SPÉCIFIQUES À L'OUTRE-MER (1 642,86 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 L752-3-1, L752-3-2 et L752-3-3 du code de la sécurité sociale en ce qui concerne les entreprises implantées outre-mer, et des articles L756-4 et L756-5 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, régions et collectivités d'outre-mer. Ces exonérations sont compensées par l'État, conformément aux dispositions de l'article L131-7 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 L752-3-2 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 1er 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 se maintient 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 (salaire minimum de croissance)** et qui est modulé ensuite selon les trois régimes d'exonérations définis pour les outre-mer avec :

- **le 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 onze 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€) ;
- **le 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 1er janvier 2020) et de la production audiovisuelle (depuis le 1er 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 CGI, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques ;
- **le 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 L752-3-3 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 vingt-quatre 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 en vue 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 2025 aux compensations des exonérations de charges spécifiques à l'outre-mer s'établissent à 1 642,86 M€ en AE et en CP.

ACTION (16,0 %)**02 - Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	102 624 469	82 290 662	40 000 000	40 000 000
Dépenses de fonctionnement	51 138 073	50 258 801	32 000 000	32 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	44 855 000	43 975 728	32 000 000	32 000 000
Subventions pour charges de service public	6 283 073	6 283 073	0	0
Dépenses d'investissement	28 260 396	14 421 598	8 000 000	8 000 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	28 260 396	14 421 598	8 000 000	8 000 000
Dépenses d'intervention	23 226 000	17 610 263	0	0
Transferts aux ménages	9 934 654	7 310 763	0	0
Transferts aux collectivités territoriales	10 552 746	7 560 900	0	0
Transferts aux autres collectivités	2 738 600	2 738 600	0	0
Titre 2 (dépenses de personnel)	212 678 303	212 678 303	0	0
Dépenses de personnel	212 678 303	212 678 303	0	0
Rémunérations d'activité	134 563 506	134 563 506	0	0
Cotisations et contributions sociales	73 687 284	73 687 284	0	0
Prestations sociales et allocations diverses	4 427 513	4 427 513	0	0
Total	315 302 772	294 968 965	40 000 000	40 000 000

Le taux de chômage des jeunes reste élevé en 2023 dans tous les pays européens. En France hexagonale, il atteint 16,8 % des actifs de 15 à 24 ans. Cette situation apparaît encore plus prégnante dans les territoires et collectivités des outre-mer où le taux de chômage des 15-24 ans est deux à près de deux fois et demi plus élevé que dans l'Hexagone, variant entre 28,0 et 40,1 % (hors Mayotte où il atteint 50 % des 15-29 ans). 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 les crises sanitaire et économique.

Dans le cadre de l'action 02 qui vise à favoriser l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes ultramarins, l'accompagnement en insertion professionnelle est assuré, notamment, par le SMA et pour partie, par LADOM ainsi que l'institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (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.

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.

Au-delà, il convient de souligner l'appui du SMA et des volontaires auprès des services de secours et de sécurité civile comme ce fut le cas en 2023 et 2024 avec la crise de l'eau à Mayotte et la distribution de bouteilles d'eau à l'ensemble de la population mahoraise. Cet appui s'inscrit pleinement dans l'engagement citoyen des jeunes volontaires du SMA.

En matière de mobilité pour la formation professionnelle, **LADOM**, opérateur du ministère chargé des outre-mer, a notamment pour mission l'accompagnement en mobilité des qualifications d'insertion dans l'emploi au travers des parcours en mobilité destinés aux jeunes ultramarins ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. 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. LADOM œuvre également en faveur de la sécurisation du parcours en mobilité des stagiaires ultramarins de la formation professionnelle dans le cadre des missions qui lui sont confiées en lien avec les régions d'outre-mer et France Travail. Un nouvel accord-cadre entre LADOM et France Travail pour la période 2024-2026 a notamment été signé le 25 avril 2024 afin de renforcer la mise en place de parcours coordonnés au bénéfice des stagiaires ultramarins.

L'IIFCASS, groupement d'intérêt public prorogé jusqu'en 2026 bénéficiant de financements du ministère chargé des outre-mer et de LADOM, prépare à l'accès aux formations des métiers du secteur sanitaire et social ainsi qu'à certains concours de la fonction publique. Dans le contexte démographique ultramarin (en forte déprime ou en 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 en France hexagonale 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.

LE SERVICE MILITAIRE ADAPTE (72,97 M€ EN AE ET 58,25 M€ EN CP)

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT (AE = 44,71 M€ ; CP = 43,83 M€)

Ces dépenses permettent de financer la formation professionnelle de près de 6 000 bénéficiaires et le fonctionnement courant des huit formations administratives du 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 2025 sera marquée par la mise en œuvre du plan Ambitions « Horizon 2030 » dans l'ensemble des unités du SMA. Ce dispositif prolonge le plan « SMA 2025 + » et poursuit une action qualitative tout en s'ouvrant à d'autres publics également en grande difficulté. Il se caractérise par 7 axes :

- **Renforcer les compétences professionnelles : accès au diplôme et développement de l'apprentissage** Amener une partie de notre public vers des emplois plus qualifiés et rémunérateurs en allongeant le temps de formation des stagiaires afin d'obtenir un titre professionnel, des compétences transversales plus solides, des qualifications particulières (CACES1) ou par le biais d'un accompagnement spécifique vers des formations en apprentissage.
- **Améliorer l'apprentissage des compétences de base** : dans le cadre du 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 porté 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 de maintenir l'ouverture du 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.
- **Le permis de conduire pour tous** : Le SMA a engagé des moyens substantiels afin de se doter dans chaque régiment d'infrastructures adaptées et de formateurs capables d'accueillir chaque année un grand volume de volontaires pour les former aux permis (VL, PL, TC, etc.). Cet effort s'accompagne nécessairement d'un investissement dans les compétences et prend une large part du temps de formation des volontaires (environ quatre semaines sur la durée de leur contrat). L'objectif est à moyen terme est de réduire le taux d'échec 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** : maintenir une offre de formation renforcée destinée à de futurs cadres intermédiaires (chefs d'équipe). De nombreux régiments font l'objet de demandes récurrentes de chefs d'entreprises souhaitant recruter de jeunes employés pouvant évoluer vers des postes de chefs d'équipes. De nombreux jeunes, déjà diplômés de la formation professionnelle et ayant une appétence pour des postes à responsabilité, peuvent prétendre à cette formation. Le SMA poursuit cette expérimentation dans deux régiments (Martinique et Guadeloupe).

- **Accueil de formateurs issus de grandes écoles puis dans le cadre du SNU (phase 3) :** maintenir l'accueil au SMA de jeunes diplômés ou en cours de scolarité durant leur année de césure pour aider à offrir des formations plus innovantes (« en dehors de la classe ») au profit des volontaires.

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.

Ces ambitions ont été renforcées par la volonté de créer une compagnie supplémentaire à Mayotte ainsi qu'à Hao en Polynésie française.

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 « REACT EU FSE »-recovery assistance for cohesion and the territories of Europe) ainsi que des collectivités locales. Les rattachements attendus sur les crédits de titre 3 sont évalués à 32 M€ en AE/CP.

Dépenses liées à la formation professionnelle :

Pour 2025, elles représentent 29,6 M€ en AE et 29,24 M€ en CP, soit 67 % 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 :** 11,9 M€ en AE et 11,70 M€ en CP.

Le SMA met en œuvre quatre-vingt-dix-huit formations réparties dans quatorze 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'informatique, de l'administration publique, de la santé, de la remobilisation vers l'emploi).

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 :** 9,8 M€ en AE et 9,6 M€ en CP.

Elles permettent de financer les prestations d'alimentation au profit des volontaires du SMA. On constate une forte inflation des produits alimentaires dans les outre-mer et notamment en Nouvelle-Calédonie.

- **des dépenses liées au soutien courant des volontaires :** 7,9 M€ en AE et 7,93 M€ en CP, avec :
 - l'entretien immobilier : 2 M€ en AE et 2,2 M€ en CP.

Cette dépense contribue à entretenir un parc immobilier étendu sur vingt-deux 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 2025 permettra de poursuivre la maintenance préventive et curative, d'effectuer les travaux de mises aux normes (notamment les CVPO) et d'améliorer des performances techniques en vue d'une part de diminuer les coûts de fonctionnement et l'impact environnemental et d'autre part d'améliorer la performance énergétique, dans le respect du plan outre-mer 5.0.

- les dépenses d'énergie et fluides : 1,4 M€ en AE et 1,24 M€ en CP ;
- le transport : 2,9 M€ en AE et 2,9 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 2025, elles représentent 15,1 M€ en AE et 14,6 M€ en CP, soit près de 33 % des dépenses de fonctionnement. C'est principalement la poursuite des mesures nouvelles qui impacte ce coût. Elles comprennent :

- **les changements de résidence et frais de déplacement** : 4,5 M€ en AE et 4,4 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 = 28,26 M€ ; CP = 14,42 M€)

Depuis plusieurs années, 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 2025 avec un complément pour le plan « horizon 2030 ». 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 de près de 6 000 bénéficiaires.

La part des crédits de fonds de concours attendus pour contribuer au financement des opérations de titre 5 est chiffrée à 8 M€ en AE et CP.

Dépenses d'infrastructure :

Les dépenses d'infrastructures représentent 22,48 M€ en AE et 6,92 M€ en CP. Elles doivent permettre 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. 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 « horizon 2030 ».

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

- **Constructions : 16,53 M€ en AE et 2,51 M€ en CP.**

La construction d'une compagnie supplémentaire à Mayotte rentrera dans une phase active avec la construction de salles de cours, d'hébergement et d'un Espace Alimentation Loisirs (EAL). Le RSMA de Polynésie-Française lancera la création d'une piste de maniabilité dédiée à l'instruction élémentaire de la conduite. Pour le RSMA-Guyane, il s'agira de poursuivre la construction d'un espace alimentation loisirs, ainsi que la construction d'un nouveau pôle de formation initiale. En Guadeloupe, le régiment finalisera la construction de la crèche cofinancée par la CAF. Cette crèche permettra notamment aux volontaires-parents de laisser leur enfant dans cette structure tout en poursuivant une formation au sein du RSMA.

- **Travaux structurants : 1,92 M€ en AE et 2,8 M€ en CP.**

Le RSMA de Nouvelle-Calédonie lancera des travaux de réhabilitation globale du site de Bourail en vue d'y installer la 3^e compagnie de formation professionnelle (CFP3). Enfin en Guyane, le bâtiment 105 du RSMA de Cayenne fera l'objet d'une rénovation.

- **Entretien lourd : 4 M€ en AE et 1,53 M€ en CP.**

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

LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES D'AIDE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN MOBILITÉ (21,76 M€ EN AE ET 16,14 M€ EN CP)

Formation professionnelle en mobilité (8,18 M€ en AE et 5,56 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 24 ans, les écarts apparaissent avec la France hexagonale encore plus importants : ainsi, pour les DROM, les taux relevés en 2023 sont de 28 % en Martinique, 31,9 % en Guyane, 39,3 % à La Réunion, 40,1 % en Guadeloupe.

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 2020 à 28 % en Guadeloupe, 32 % en Guyane, 24 % à la Martinique, 29 % à La Réunion et 50 % à Mayotte contre 13 % 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 acteurs publics en charge de la formation, 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 collectivités d'outre-mer, s'inscrivent principalement dans le cadre du PMFP. Ce dispositif, dont la mise en œuvre est confiée à France Travail en LADOM ou aux services de l'État dans les collectivités d'outre-mer des articles 74 et 76 de la Constitution, permet aux ultramarins de bénéficier d'un parcours de formation professionnelle. Le PMFP recouvre, pour les demandeurs d'emploi en formation, une aide à l'installation. Il peut permettre de percevoir une allocation complémentaire de mobilité (ACM) consistant en l'attribution d'une indemnité mensuelle de formation ainsi qu'un 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.

En 2023, près de 3 200 ultramarins ont bénéficié d'un PMFP.

Depuis 2020, l'ouverture à l'international des dispositifs du PMFP et du passeport pour la mobilité en stage professionnel (PMSP) est pérennisée 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) des îles 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)** visent à :
 - favoriser l'insertion professionnelle des populations les plus démunies de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et des îles 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 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, 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.

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 2024-2027 « État-Province des Îles Loyauté » à laquelle l'État contribue à hauteur de 80 %.

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 (10,55 M€ en AE et 7,56 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 secteur privé ou le secteur 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 en France hexagonale, en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française.

Les bénéficiaires du programme disposent d'un accompagnement pédagogique ainsi que du versement de prestations financières.

- **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, le programme assure la formation, en France hexagonale, de personnes ayant une expérience professionnelle de plus de deux ans, titulaires d'un baccalauréat ou équivalent ou de public étudiant, 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.

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.

Les bénéficiaires du programme disposent d'un accompagnement pédagogique ainsi que du versement de prestations financières.

- **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, en Guyane, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon**

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, 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. Il a été étendu en 2024 à la Guyane et à Saint-Pierre-et-Miquelon conformément à la mesure 48 du Comité interministériel des outre-mer du 18 juillet 2023. La première année de déploiement de l'expérimentation n'a pas permis de communiquer autant que nécessaire auprès du public cible. Le programme devrait monter en charge progressivement.

Le programme a pour objet de soutenir :

- d'une part, la formation des étudiants à hauts potentiels des territoires visés par 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) ;

- d'autre part, les besoins en recrutement des entreprises. Des secteurs d'emploi en tension ou porteurs sont donc définis et les étudiants sélectionnés selon des projets professionnels répondant à ces secteurs.

En contrepartie de leur accompagnement, les étudiants s'engagent à revenir dans leur collectivité de départ. Le non-respect des termes de la convention signée par chaque bénéficiaire entraîne le remboursement des aides reçues.

AUTRES INTERVENTIONS (7,90 M€ EN AE ET EN CP)

Subvention pour charge de service public à LADOM (6,28 M€ en AE et en CP)

LADOM, établissement public administratif, est l'unique opérateur du ministère chargé des outre-mer. Il participe à la mise en œuvre la politique nationale de continuité territoriale à destination des personnes établies dans les territoires ultramarins en vue d'atténuer les contraintes de l'insularité et de l'éloignement. Il participe, par la prise en charge de la mobilité lorsqu'elle est nécessaire, à la mise en œuvre de la politique d'accès à l'emploi ainsi qu'à la qualification professionnelle adaptée des jeunes ultramarins. Il 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) dans les DROM. Cette gestion représente la majeure partie de son activité. Une présentation détaillée des interventions de l'agence figure dans la partie Opérateurs du projet annuel de performances.

LADOM reçoit du ministère chargé des outre-mer une subvention pour charges de service public afin de lui permettre de mener à bien ses missions.

Subvention à l'IFCASS (1,5 M€ en AE et en CP)

L'IFCASS, constitué en groupement d'intérêt public (GIP), dispense en internat aux jeunes ultramarins notamment une préparation à l'entrée en école dans le domaine sanitaire et social (infirmier, aide-soignant, etc.) et à différents concours de la fonction publique (métiers de la sécurité tels que police, administration pénitentiaire, douanes, etc.). 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 dont une partie versée par LADOM s'agissant des étudiants ultramarins, de la contribution des stagiaires (au titre des frais d'hébergement et de restauration), et des autres partenaires du GIP.

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.

Le GIP a été prolongé au 1^{er} janvier 2024 pour trois années en vue de préparer son évolution.

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 (missions techniques d'appui, transferts de compétences, formation des formateurs) ;
- 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 ;
- Appuyer la politique de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (écriture de référentiels, création d'outils d'évaluation, ingénierie des parcours de certification, etc.).

Cette convention fera l'objet d'un renouvellement en 2025.

ACTION (0,2 %)

03 - Pilotage des politiques des outre-mer

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	3 610 000	3 373 101	0	0
Dépenses de fonctionnement	3 610 000	3 373 101	0	0
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	3 610 000	3 373 101	0	0
Total	3 610 000	3 373 101	0	0

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

FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DES SERVICES (3,61 M€ EN AE ET 3,37 M€ EN CP)

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

ACTION (0,5 %)

04 – Financement de l'économie

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	FdC et Adp attendus (AE)	FdC et Adp attendus (CP)
Hors titre 2	10 124 447	8 094 775	0	0
Dépenses d'intervention	10 124 447	8 094 775	0	0
Transferts aux entreprises	7 464 447	5 474 775	0	0
Transferts aux autres collectivités	2 660 000	2 620 000	0	0
Total	10 124 447	8 094 775	0	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 1er 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.

SOUTIEN AUX ÉCONOMIES LOCALES - AIDE AU FRET (4,37 M€ EN AE ET 2,38 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 aux

îles 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.

AUTRES MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES (4,16 M€ EN AE ET 4,12 M€ EN CP)

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

Aux termes de la convention relative au fonds de subventions des outre-mer signée le 4 décembre 2019 entre le ministère délégué aux 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 sept ans ayant bénéficié d'une aide à la recherche et développement ou du crédit impôt recherche depuis moins de trois 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

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). Le plan d'action établi dans la convention de partenariat 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, lui permettant de 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.

Il est prévu que le ministère chargé des outre-mer finance aussi « Initiative outre-mer », avec pour objectif de soutenir la mise en place de la coordination régionale du réseau « 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), 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 soutien à l'économie sociale et solidaire

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) sont financées par les crédits de la mission économie (à hauteur de 50 k€/an par l'État en 2023).

Sur l'exercice 2025, il est proposé de financer 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 l'association ESS France Outre-mer, via une convention de financement

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 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (P138)	18 581 727	13 357 836	14 317 727	11 693 836
Subvention pour charges de service public	7 447 073	7 447 073	6 283 073	6 283 073
Transferts	11 134 654	5 910 763	8 034 654	5 410 763
Total	18 581 727	13 357 836	14 317 727	11 693 836
Total des subventions pour charges de service public	7 447 073	7 447 073	6 283 073	6 283 073
Total des transferts	11 134 654	5 910 763	8 034 654	5 410 763

L'évolution du montant de la SCSP traduit l'effort demandé à l'opérateur dans le cadre de sa participation au redressement des finances publiques, concomitant avec la dématérialisation de l'ensemble de ses procédures.

S'agissant des transferts, la diminution de 0,5 M€ correspond à la contribution de l'opérateur à la réduction des dépenses publiques, ces transferts étant structurellement en baisse depuis 2021 et le transfert progressif de la compétence de prescription de formations entre LADOM et France Travail, ce transfert étant devenu intégral en 2024 tel que traduit dans l'accord-cadre entre les deux opérateurs.

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 2024				PLF 2025						
	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
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité			140	15	15			140	15	13	2
Total ETPT			140	15	15			140	15	13	2

(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 2024	140
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2024	
Impact du schéma d'emplois 2025	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2025	140
Rappel du schéma d'emplois 2025 en ETP	

Opérateurs

Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2024 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2024 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2024 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 l'acteur majeur de la mise en œuvre de la politique nationale de la continuité territoriale. Son action repose sur les principes d'égalité des droits, de solidarité nationale et d'unité de la République. Opérateur de l'État, il met en œuvre plusieurs dispositifs de mobilité à destination des résidentes et résidents ultramarins couvrant des besoins différents :

- Vie quotidienne :
 - Bon voyage grand public
 - Bon voyage talents
- Vie étudiante :
 - Passeport mobilité études (PME)
 - Passeport mobilité stage professionnel (PMSP)
 - Cadres d'avenir
 - Oraux de concours
- Vie active :
 - Passeport mobilité formation professionnelle (PMFP)
 - Prise de poste
 - Certification VAE
- Urgence de la vie
 - Accompagnement des mineurs évacués sanitaires
 - Funéraire - obsèques et transport de corps

Gouvernance et pilotage stratégique

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

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

Avec le plan stratégique « horizon 2027 », LADOM poursuit sa transformation et se prépare à relever les défis qui se présentent à elle. Ainsi elle pourra poursuivre l'adaptation de son fonctionnement, rechercher

davantage d'efficacité et d'efficacité de son action, et poursuivre la modernisation de sa politique de ressources humaines et budgétaire ainsi que de ses systèmes d'information. Cette transformation se décline au travers de quatre axes stratégiques :

La gouvernance et le pilotage de la structure ;

L'évolution des métiers : s'adapter aux enjeux et renforcer, au bénéfice des ultramarins, la politique publique de mobilité ;

L'amélioration de la gestion des fonds européens ;

Le pilotage budgétaire : continuer à progresser en matière d'efficacité et garantir les grands équilibres financiers de l'établissement.

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

L'agence veille également à diminuer ses coûts de gestion.

Perspectives 2025

En 2024, LADOM a porté pour son périmètre l'ambition du Gouvernement annoncée lors du CIOM du 18 juillet 2023. Afin de répondre davantage aux besoins des résidentes et résidents d'outre-mer en matière de mobilité, une réforme de la politique de continuité territoriale a d'ores et déjà intégré les évolutions suivantes en 2024 :

- 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 (ACT) ont été réévalués. Le seuil du quotient familial est ainsi augmenté de 11.991 € à 18.000 €. Cette revalorisation porte le taux de population éligible dans les cinq DROM de 62 % à 77 % ;
- Renforcement des aides au déplacement des étudiants dans la cadre du PME, avec :
 - la prise en charge de l'aller / retour à 100 % également pour les étudiants non-boursiers qui, jusqu'à présent, bénéficiaient d'une prise en charge partielle à hauteur de 50 % ;
 - l'augmentation du critère d'âge pour accéder au PME, de 26 à 28 ans inclus ;
 - la prise en charge d'un aller-retour supplémentaire alloué la première année, pour les étudiants ultramarins, tenant compte du quotient familial

Les mesures suivantes doivent progressivement être déployées, en fonction du calendrier de publication des textes qui les encadrent :

- Élargissement des actions de formations éligibles au PMFP ;
- Élargissement du dispositif PMSP
- Élargissement de l'accompagnement des talents du monde de la culture et du monde sportif ;
- Accompagnement des mobilités dans des situations d'urgence ;
- Amélioration des modalités de la continuité funéraire ;
- Création d'un accompagnement à l'installation professionnelle en outremer ;
- 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.

En 2025, l'agence s'attachera à poursuivre le déploiement de ces mesures, 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. Concernant les demandeurs d'emploi, LADOM continuera à développer le partenariat avec France Travail, qui a franchi une étape supplémentaire

avec la signature, le 25 avril 2024, du nouvel accord-cadre. Cet accord s'inscrit dans le prolongement de la stratégie déclinée depuis 2022. Il marque la fin de la période transitoire de prescription partagée des formations en mobilité pour les demandeurs d'emploi ultramarins et intègre le recentrage des deux opérateurs sur leurs compétences respectives :

- France Travail sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (validation du projet professionnel et accompagnement du demandeur d'emploi ultramarin vers la formation)
- Ladom sur l'accompagnement de la mobilité.

L'accord-cadre 2024-2026 s'articule autour de 2 axes principaux, déclinant au total 11 actions :

- **Axe 1 : Adapter l'accompagnement des demandeurs d'emploi ultramarins tout au long de leur parcours de formation en mobilité**

1.1 : Adapter les achats de formation par France Travail aux spécificités des parcours en mobilité. Cela inclut la possibilité pour LADOM de cofinancer les aides individuelles à la formation (AIF) de France Travail. Cela sera progressivement déployé à partir de septembre 2024.

1.2 : Optimiser la mise en place des aides à la mobilité

1.3 : Adapter l'accompagnement aux situations spécifiques des demandeurs d'emploi en provenance de Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna

1.4 : Accompagner les formations préparatoires au sein de l'IFCASS

1.5 : Faciliter l'insertion professionnelle au terme de la formation, en favorisant le retour dans la région d'origine pour ceux qui le souhaitent.

- **Axe 2 : Renforcer les interactions entre les deux opérateurs**

2.1 : Interconnecter les systèmes d'information

2.2 : Sensibiliser les équipes

2.3 : Développer la communication sur le partenariat

2.4 : Renforcer la collaboration événementielle

2.5 : Analyser les parcours en mobilité

2.6 : Actions complémentaires

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

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2024		PLF 2025	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P138 Emploi outre-mer	18 582	13 358	14 318	11 694
Subvention pour charges de service public	7 447	7 447	6 283	6 283
Transferts	11 135	5 911	8 035	5 411
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
P123 Conditions de vie outre-mer	57 209	57 209	39 509	39 509
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Transferts	57 209	57 209	39 509	39 509
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
Total	75 791	70 567	53 827	51 203
Subvention pour charges de service public	7 447	7 447	6 283	6 283
Transferts	68 344	63 120	47 544	44 920
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0

L'évolution du montant de la SCSP traduit l'effort demandé à l'opérateur dans le cadre de sa participation au redressement des finances publiques, concomitant avec la dématérialisation de l'ensemble de ses procédures.

S'agissant des transferts, la diminution de 18 M€ correspond à la contribution de l'opérateur à la réduction des dépenses publiques, ces transferts étant structurellement en baisse depuis 2021 et le transfert progressif de la compétence de prescription de formations entre LADOM et France Travail, ce transfert étant devenu intégral en 2024 tel que traduit dans l'accord-cadre entre les deux opérateurs.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETP)	
	LFI 2024	PLF 2025
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	155	155
– sous plafond	140	140
– hors plafond	15	15
<i>dont contrats aidés</i>	15	13
<i>dont apprentis</i>		2
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :	10	10
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes	10	10

(1) LFI et LFR le cas échéant