

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL  
MISSION MINISTÉRIELLE  
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES  
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2021



---

PROGRAMME 138

**EMPLOI OUTRE-MER**

MINISTRE CONCERNÉ : SÉBASTIEN LECORNU, MINISTRE DES OUTRE-MER

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Emmanuel BERTHIER

Directeur général des outre-mer

Responsable du programme n° 138 : Emploi outre-mer

Le programme 138 « Emploi outre-mer » est mobilisé par le ministère des outre-mer pour soutenir l'emploi, au travers des actions menées en faveur de la compétitivité des entreprises, ainsi que des actions menées pour améliorer l'employabilité des jeunes et la qualification des actifs ultramarins.

Deux des quatre actions du programme 138 sont consacrées au soutien des entreprises :

- **L'action 1 qui permet de compenser les exonérations de cotisations sociales patronales**, permettant de réduire le coût de la main d'œuvre. La réforme du dispositif spécifique à l'outremer, mise en œuvre en 2019, concentre le soutien sur les secteurs économiques stratégiques dans les outre-mer (industrie, environnement, tourisme, agriculture, numérique, communication et recherche développement). 55 % des effectifs salariés sont concernés par ce dispositif, qui exonère totalement de cotisations sociales patronales les salaires au niveau du SMIC ;
- **L'action 4, qui permet de mettre en œuvre des dispositifs d'aide spécifiques** (prêts de développement outremer mis en œuvre par Bpifrance, et soutien au micro-crédits mis en œuvre par l'ADIE (Association pour le droit à l'initiative économique), qui constituent deux actions fortement mobilisées dans le contexte de la crise sanitaire et de la relance économique, soutien à l'investissement dans le cadre d'appels à projets et aide au fret).

Le programme 138 finance également le **Service militaire adapté (SMA)**, dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires les plus éloignés de l'emploi. Tous les ans, près de 6 000 jeunes sont accueillis au sein des formations du SMA, avec un taux de réussite et d'insertion de plus de 80 %, attestant de l'efficacité du dispositif. Les moyens du SMA seront renforcés, avec la poursuite des recrutements d'encadrants (35 cadres supplémentaires), notamment pour permettre la montée en charge de la nouvelle compagnie de Bourail, en Nouvelle-Calédonie. Près de 15 M€ seront par ailleurs consacrés à l'amélioration de l'équipement des installations du SMA, au profit des jeunes volontaires.

Les crédits du programme 138 sont par ailleurs mobilisés pour permettre aux jeunes ultramarins d'accéder à l'offre de formation répondant à leur projet professionnel, lorsqu'aucune réponse n'est disponible au plan local, soit en raison de son absence, soit en raison de sa saturation. Cette mobilisation est assurée par la mise en œuvre, par l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), de plusieurs dispositifs :

- Le passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP), bénéficiant chaque année à environ 4 000 jeunes ultramarins ;
- Le programme « Cadres de Mayotte », défini par le code des transports, visant à favoriser la formation de cadres moyens et supérieurs exerçant dans le département de Mayotte. Un effectif de 30 jeunes bénéficiera du dispositif en 2021 ;
- Le programme « Cadres pour Wallis-et-Futuna » visant, dans une logique similaire, à permettre la formation de cadres locaux destinés à occuper, à leur retour, des postes à responsabilité dans le secteur privé ou public.

Des dispositifs spécifiques à la Nouvelle-Calédonie sont également financés par le programme 138 et mis en œuvre par le GIP « Formation cadres Avenir » (dont le dispositif « Cadres avenir Nouvelle-Calédonie », de finalité analogue aux dispositifs susvisés concernant Mayotte et Wallis-et-Futuna).

Le programme 138 apporte également un soutien à l'Institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS), chargé de conduire les actions de formation des jeunes ultramarins dans ces domaines, et les frais de fonctionnement du ministère des outre-mer, qui restent stables par rapport aux années précédentes.

L'emploi outre-mer bénéficiera également des effets du plan de relance, directement par les mesures nationales des volets « Compétitivité » (allègement des impôts productifs, soutien à l'export, plan d'investissement d'avenir, mise à niveau en matière d'équipements numériques, ...), et « Cohésion » (plan jeunes, formation professionnelle, ...), et indirectement par la dynamique d'investissement portée par le volet « Ecologie ».

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF 1</b>	<b>Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand</b>
INDICATEUR 1.1	Impact des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur l'évolution des effectifs salariés dans les DOM
<b>OBJECTIF 2</b>	<b>Lutter contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées</b>
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

### ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Pour 2021, deux modifications ont été réalisées sur la maquette performance :

- l'indicateur "Impact des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur l'évolution des effectifs salariés dans les DOM" de l'objectif 1, auparavant subdivisé en deux sous-indicateurs, mesure désormais uniquement l'écart 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. En effet, le second sous indicateur du PLF 2020, qui mesure l'écart 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 outre-mer au titre de la même année, présentait trop de biais, les résultats passés le rendant pas toujours exploitable : il a donc été supprimé ;
- les indicateurs de l'objectif 2 ont été développés : ils comprennent désormais des sous-indicateurs de contexte permettant d'apprécier les taux d'insertion des bénéficiaires féminines.

### OBJECTIF mission

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

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

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

### INDICATEUR mission

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 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	Nombre décimal	0,7	2,7	2,5	2,5	2,5	2,5

#### Précisions méthodologiques

##### Source des données

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

Les données sont fournies par l'ACOSS en février de chaque année et font l'objet de mises à jour annuelles. Les chiffres des réalisations indiquées 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 dans ces DOM 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 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 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<sup>er</sup> octobre de l'année n-1 au 30 septembre de l'année n afin de caler le calendrier sur la date de diffusion des données fournies par l'ACOSS.

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

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

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

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises bénéficiant des exonérations de cotisations sociales patronales spécifiques aux DOM et celui des entreprises analogues en métropole s'est amélioré en 2019.

Pour 2020 et jusqu'en 2023, les prévisions ont été maintenues sur la cible de 2,5, prenant en compte l'impact de la réforme intervenue au titre des exonérations de cotisations patronales de 2019 dont les effets sont ressentis à compter de 2020.

## 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 vise à mesurer l'efficacité socio-économique des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'action n°02 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle ». Deux acteurs principaux du programme sont mobilisés pour assurer l'insertion durable des jeunes dans le marché du travail : le service militaire adapté (SMA) et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

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

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

L'indicateur 2.1 (qui est également indicateur de la mission) mesure l'insertion des volontaires du SMA dans chacune des collectivités d'outre-mer où ce dispositif est présent. Il est composé de trois sous-indicateurs.

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

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	82	81	80	72	75	80
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%					75	80
Taux de sorties anticipées du dispositif sans insertion professionnelle	%	11,4	10	<=12	<=12	<=11	<=11

**Précisions méthodologiques**

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

Ces résultats sont recueillis par l'état-major du SMA grâce au Logiciel d'Administration et de Gestion Outre-mer Nouvelle génération (LAGON), système d'information (SI) déployé dans les unités du SMA et devenu le SI métier de référence depuis le 1<sup>er</sup> 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 leur fin de 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 leur fin de contrat (hors fin de contrat pour abandon).

**Sous-indicateur 2.1.3 « Taux de sorties anticipées du dispositif sans insertion professionnelle »**

Ce sous-indicateur complète l'analyse du sous-indicateur 2.1.1 en indiquant le taux de sortie anticipée du SMA, c'est-à-dire le pourcentage de volontaires stagiaires qui ne finissent pas, de leur fait ou pour raison médicale ou disciplinaire, la totalité du parcours SMA et qui quittent le dispositif sans être insérés.

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires, non insérés et n'ayant pas effectué la totalité de leur parcours au sein du SMA, et le nombre total de volontaires stagiaires incorporés. Il convient néanmoins de noter que sont inclus dans ce calcul, les volontaires exclus du dispositif pour raison médicale.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La crise sanitaire liée à la COVID-19 a entraîné un arrêt des activités de formation pendant deux mois mais a également eu un impact significatif sur la capacité des régiments à insérer les volontaires sur un marché du travail ultramarin gravement affecté.

En effet, les formations du service militaire adapté ont suspendu toutes leurs activités de formation et de recrutement dès l'annonce du confinement à la mi-mars 2020. L'ensemble des volontaires stagiaires ont été renvoyés chez eux. Depuis les mesures de déconfinement, les activités ont repris mais de façon très disparate selon les territoires. La reprise des activités de formation est subordonnée à la reprise de l'économie locale afin que les régiments du SMA puissent insérer ces jeunes dans de bonnes conditions. Cela explique la prudence de la cible actualisée pour 2020. Le

taux global d'insertion des RSMA (régiments du SMA) sur les quatre premiers mois de l'année a chuté de 8 points, alors qu'il était encore porté par les bons résultats de janvier et février, et fin juillet.

La crise sanitaire va également avoir des effets sur la performance du dispositif SMA en 2021, ce qui explique une prévision revue à la baisse à 75 % contrairement au taux de 80 % affiché jusqu'alors.

Enfin, il est à noter que le nouveau sous-indicateur (2.1.2 "Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA") fait son apparition pour mieux mesurer l'impact du SMA dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité hommes-femmes. Le SMA s'est fixé comme objectif global de féminisation des effectifs des volontaires une cible de 30 %.

## INDICATEUR mission

### 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	2018 Réalisation	2019 Réalisation	2020 Prévision PAP 2020	2020 Prévision actualisée	2021 Prévision	2023 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.	%	59,7	60,4	62	61,5	62	62
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%				64	65	65

#### 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. Le calcul du taux d'insertion professionnelle est établi à partir des données disponibles pour les sortants d'action de formation au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Pour 2019, le résultat du taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité était conforme à la cible.

Pour 2020 et 2021, les cibles sont fixées à hauteur de 61,5 % et 62 %, et LADOM poursuit sa stratégie autour des quatre axes suivants :

- une coordination renforcée avec Pôle Emploi à la sortie de formation pour l'identification des emplois et la mise en relation demandeurs - employeur, en particulier auprès des entreprises des collectivités d'outre-mer. Cette évolution motive le maintien de l'objectif à hauteur de 61,5 % en 2020 et 62 % en 2021;
- une meilleure mise en relation entre le projet d'insertion et l'offre de qualification : LADOM a mis en œuvre un nouveau mode de pilotage des parcours fondé prioritairement sur l'élaboration d'une programmation définie en relation étroite avec les opérateurs économiques afin de lier plus étroitement le vivier de candidats aux



besoins de qualifications identifiés par le réseau des destinations régionales et de définir un plan de formation adapté aux besoins exprimés par les employeurs potentiels ;

- la mise en place pendant la formation d'une démarche d'identification des offres d'emploi : il s'agit d'intégrer la phase d'accompagnement vers l'emploi le plus tôt possible pendant la formation, sans attendre son terme. L'orientation prioritaire vers l'emploi en alternance constitue un axe majeur de développement, la démarche de professionnalisation étant étroitement liée à la dynamique d'insertion dans un poste de travail ;
- le renforcement des compétences des conseillers et de nouveaux outils méthodologiques pour accompagner le stagiaire : LADOM met en œuvre un plan de formation renforcé de ses équipes de conseillers afin de leur apporter de nouvelles compétences liées au suivi individualisé pour un parcours vers l'emploi.

Le taux d'insertion des participantes à une action en mobilité est supérieur de 6 points à celui du public masculin. Il corrobore le meilleur taux de réussite des femmes aux examens et certifications.

La meilleure performance du public féminin est aussi liée à l'orientation professionnelle : en effet le pourcentage de public féminin inscrit en filière sanitaire est supérieur au public masculin, et ce secteur ouvre l'accès à l'emploi dans des proportions supérieures à la moyenne de l'ensemble des domaines professionnels.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

## 2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 565 132 474	0	<b>1 565 132 474</b>	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	164 272 313	42 354 345	16 946 000	36 060 655	0	<b>259 633 313</b>	16 400 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	0	<b>2 100 000</b>	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	24 302 576	0	<b>24 302 576</b>	0
<b>Total</b>	<b>164 272 313</b>	<b>44 454 345</b>	<b>16 946 000</b>	<b>1 625 495 705</b>	<b>0</b>	<b>1 851 168 363</b>	<b>16 400 000</b>

## 2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 565 132 474	0	<b>1 565 132 474</b>	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	164 272 313	42 354 345	14 107 327	30 739 263	0	<b>251 473 248</b>	16 400 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	0	<b>2 100 000</b>	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	23 014 576	0	<b>23 014 576</b>	0
<b>Total</b>	<b>164 272 313</b>	<b>44 454 345</b>	<b>14 107 327</b>	<b>1 618 886 313</b>	<b>0</b>	<b>1 841 720 298</b>	<b>16 400 000</b>

## Emploi outre-mer

Programme n° 138 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2020 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2020 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2020	FdC et AdP prévus en 2020
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 468 057 887	0	<b>1 468 057 887</b>	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	160 602 988	40 750 000	12 186 130	36 015 000	300 000	<b>249 854 118</b>	16 400 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	0	<b>2 100 000</b>	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	24 302 576	0	<b>24 302 576</b>	0
<b>Total</b>	<b>160 602 988</b>	<b>42 850 000</b>	<b>12 186 130</b>	<b>1 528 375 463</b>	<b>300 000</b>	<b>1 744 314 581</b>	<b>16 400 000</b>

## 2020 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total pour 2020	FdC et AdP prévus en 2020
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 468 057 887	0	<b>1 468 057 887</b>	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	160 602 988	40 750 000	15 642 589	36 739 263	688 000	<b>254 422 840</b>	16 400 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	0	<b>2 100 000</b>	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	23 014 576	0	<b>23 014 576</b>	0
<b>Total</b>	<b>160 602 988</b>	<b>42 850 000</b>	<b>15 642 589</b>	<b>1 527 811 726</b>	<b>688 000</b>	<b>1 747 595 303</b>	<b>16 400 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2020	Demandées pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021	Ouverts en LFI pour 2020	Demandés pour 2021	FdC et AdP attendus en 2021
<b>Titre 2 – Dépenses de personnel</b>	160 602 988	164 272 313	0	160 602 988	164 272 313	0
Rémunérations d'activité	99 934 248	102 206 681	0	99 934 248	102 206 681	0
Cotisations et contributions sociales	58 953 116	60 212 090	0	58 953 116	60 212 090	0
Prestations sociales et allocations diverses	1 715 624	1 853 542	0	1 715 624	1 853 542	0
<b>Titre 3 – Dépenses de fonctionnement</b>	42 850 000	44 454 345	15 000 000	42 850 000	44 454 345	15 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	35 650 000	37 000 000	15 000 000	35 650 000	37 000 000	15 000 000
Subventions pour charges de service public	7 200 000	7 454 345	0	7 200 000	7 454 345	0
<b>Titre 5 – Dépenses d'investissement</b>	12 186 130	16 946 000	1 400 000	15 642 589	14 107 327	1 400 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	12 186 130	16 946 000	1 400 000	15 642 589	14 107 327	1 400 000
<b>Titre 6 – Dépenses d'intervention</b>	1 528 375 463	1 625 495 705	0	1 527 811 726	1 618 886 313	0
Transferts aux ménages	33 395 000	33 440 655	0	34 119 263	28 119 263	0
Transferts aux entreprises	1 490 360 463	1 587 435 050	0	1 489 072 463	1 586 147 050	0
Transferts aux autres collectivités	4 620 000	4 620 000	0	4 620 000	4 620 000	0
<b>Titre 7 – Dépenses d'opérations financières</b>	300 000	0	0	688 000	0	0
Dotations en fonds propres	300 000	0	0	688 000	0	0
<b>Total</b>	<b>1 744 314 581</b>	<b>1 851 168 363</b>	<b>16 400 000</b>	<b>1 747 595 303</b>	<b>1 841 720 298</b>	<b>16 400 000</b>

## 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 2021 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2021. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2021 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 »). 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 (6)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffre 2019	Chiffre 2020	Chiffre 2021
710105	<b>Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte</b> Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2019 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 294</i>	200	180	200
710102	<b>Exonération de certains produits et matières premières ainsi que des produits pétroliers en Guadeloupe, en Martinique et à La Réunion</b> Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2019 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2009 - Dernière modification : 1951 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 295-1-5° et 6°</i>	190	173	189
210322	<b>Abattement applicable aux bénéficiaires des entreprises provenant d'exploitations situées dans les départements d'outre-mer</b> 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 2019 : 6200 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2009 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 44 quaterdecies</i>	66	66	50
710107	<b>Exonération de TVA des ventes et importations de riz à La Réunion</b> Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2019 : 860000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1954 - Dernière modification : 1954 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 295-1 2°</i>	1	1	1
710106	<b>Exonérations de TVA relatives à la mise en valeur agricole de terres en Guadeloupe, en Martinique et à La Réunion</b> Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2019 : (nombre non déterminé) Entreprises - Création : 1961 - Dernière modification : 1961 - Dernière incidence budgétaire : 2019 - Fin du fait générateur : 2019 - code général des impôts : 295-1 3° et 4°</i>	0	0	0
300303	<b>Exonération, sur agrément, des bénéficiaires réinvestis dans l'entreprise pour les sociétés de recherche et d'exploitation minière dans les départements d'outre-mer</b>	0	0	0

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale	Chiffrage 2019	Chiffrage 2020	Chiffrage 2021
Exonérations <i>Bénéficiaires 2019 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 1960 - Dernière modification : 1996 - Dernière incidence budgétaire : 2032 - Fin du fait générateur : 2001 - code général des impôts : 1655 bis</i>			
<b>Total</b>	<b>457</b>	<b>420</b>	<b>440</b>

### Non applicabilité de la TVA en Guyane et à Mayott

L'absence de TVA en Guyane provient historiquement d'un décret n°48-543 du 30 mars 1948 portant introduction dans le département de Guyane de la législation et de la réglementation relative aux taxes sur le chiffre d'affaires et aux contributions indirectes. Quant à Mayotte, territoire départementalisé au 1<sup>er</sup> janvier 2014, c'est l'ordonnance n° 2013-837 du 19 septembre 2013 qui a étendu à Mayotte l'exonération de TVA qui préexistait en Guyane.

La situation de la Guyane est difficile avec un fort taux de chômage (20 % en 2019), 25 % de la population active perçoit le RSA. L'écart moyen des prix entre la Guyane et l'hexagone pour les produits alimentaires est de + 34 %, malgré l'application du bouclier qualité/prix et de la fixation de certains prix par arrêté préfectoral.

Quant à Mayotte, sa situation économique est très décalée par rapport aux autres DOM de par sa récente départementalisation, une immigration forte et illégale, une démographie galopante, une pauvreté et une culture spécifique. Le taux de chômage est de 35 % en 2018. 84 % de la population vit sous le seuil de pauvreté (le PIB est 79 % inférieur à celui de l'hexagone) ce qui en fait le département le plus pauvre de France.

Enfin, ces deux collectivités comptent parmi les niveaux de vie les plus bas de l'Union européenne avec des taux de pauvreté (à seuil de pauvreté national égal) de 53 % en Guyane<sup>[1]</sup> et 77 % à Mayotte par rapport à 14 % en métropole. Les produits alimentaires et produits de première nécessité sont les premiers postes budgétaires des ménages pauvres et très pauvres (36 % à Mayotte et 21 % en Guyane<sup>[2]</sup>). Dans ces conditions, une application de la TVA, même à taux réduit, entraînerait un surcoût de ces produits pour lesquels l'écart de prix avec les produits alimentaires en métropole est déjà important (écart de + 34 % en Guyane et + 42 % à Mayotte<sup>[3]</sup>). Il existe également un écart des prix des produits de première nécessité en comparaison des autres DOM où la TVA est déjà appliquée<sup>3</sup>.

Par conséquent, la situation économique de ces territoires explique le maintien de cette non application provisoire de la TVA.

Source : INSEE

<sup>[1]</sup> INSEE 2017, Insee Analyses Guyane, n° 46

<sup>2</sup> INSEE 2017, Insee Analyses Guyane, n° 44

<sup>3</sup> INSEE 2015, Insee Analyses Mayotte, n° 9

### Exonération de TVA de certains produits et matières premières dans les départements de Guadeloupe, de Martinique et de La Réunion

Dans trois départements d'outre-mer, la Guadeloupe, la Martinique et La Réunion, un certain nombre de biens et d'équipements définis aux articles 50 *undecies* et 50 *duodecies* de l'annexe IV du code général des impôts (CGI) et à l'article 266 B du code des douanes, bénéficient d'une exonération de TVA, prévue à l'article 295-1-5° et 6° du CGI. L'objectif de cette mesure est de minorer le prix de vente au consommateur final. Ce prix se trouve augmenté dans les DOM par l'effet des handicaps structurels des économies ultramarines liés à l'éloignement, ou à la taille du marché.

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

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

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

## ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la 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	1 565 132 474	1 565 132 474	0	1 565 132 474	1 565 132 474
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	164 272 313	95 361 000	259 633 313	164 272 313	87 200 935	251 473 248
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	2 100 000	0	2 100 000	2 100 000
04 – Financement de l'économie	0	24 302 576	24 302 576	0	23 014 576	23 014 576
<b>Total</b>	<b>164 272 313</b>	<b>1 686 896 050</b>	<b>1 851 168 363</b>	<b>164 272 313</b>	<b>1 677 447 985</b>	<b>1 841 720 298</b>

## EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

## EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2020	Effet des mesures de périmètre pour 2021	Effet des mesures de transfert pour 2021	Effet des corrections techniques pour 2021	Impact des schémas d'emplois pour 2021	<i>dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2020 sur 2021</i>	<i>dont impact des schémas d'emplois 2021 sur 2021</i>	Plafond demandé pour 2021
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
Volontaires du SMA	4 400	0	0	0	0	0	0	4 400
Personnels administratifs	33	0	0	0	0	0	0	33
Personnels techniques	27	0	0	0	0	0	0	27
Militaires (hors gendarmes)	1 114	0	0	0	+35	0	+35	1 149
Ouvriers d'Etat	9	0	0	0	0	0	0	9
<b>Total</b>	<b>5 583</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>+35</b>	<b>0</b>	<b>+35</b>	<b>5 618</b>



**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

**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
Volontaires du SMA	4 400	0	1,00	4 400	4 400	1,00	0
Personnels administratifs	0	0	1,00	0	0	1,00	0
Personnels techniques	0	0	1,00	0	0	1,00	0
Militaires (hors gendarmes)	352	0	1,00	387	20	1,00	+35
Ouvriers d'Etat	0	0	1,00	0	0	1,00	0
<b>Total</b>	<b>4 752</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>4 787</b>	<b>4 420</b>	<b>1,00</b>	<b>+35</b>

Les cadres militaires, le personnel civil ainsi que les volontaires sont affectés et recrutés tout au long de l'année, sur la base de remplacements concomitants. Leur date d'entrée-sortie est donc fixée par convention au 1<sup>er</sup> janvier.

L'année 2021 se traduit par un renforcement de l'encadrement à hauteur de +35 ETPT. Il s'agit d'une part de continuer d'améliorer les conditions d'encadrement des volontaires et d'autre part de répondre au besoin nouveau lié à la création d'une nouvelle compagnie isolée à Bourail en Nouvelle-Calédonie. Cette compagnie doit assurer son propre soutien et c'est la raison pour laquelle des cadres supplémentaires y seront affectés en 2021 afin d'assurer le fonctionnement en totale autonomie de cette nouvelle unité qui doit, à terme, accueillir, former et insérer 80 jeunes Calédoniens.

Enfin, la priorité pour le SMA, en 2021, est de continuer le renforcement et la consolidation de son projet éducatif dont les contours sont définis dans le projet SMA 2025 lancé en 2018. Ce plan s'inscrit dans une dynamique visant à garantir un emploi durable aux jeunes volontaires.

**HYPOTHÈSES DE SORTIES ET D'ENTREES**Personnels civils :

Le personnel civil se répartit en trois catégories :

- la catégorie « personnels administratifs » regroupe 2 agents de catégorie B, 30 agents de catégorie C et 1 contractuel de droit public, soit au total 33 ETPT après mouvements d'entrées-sorties ;
- la catégorie « personnels techniques » regroupe 1 agent de catégorie A, 2 agents de catégorie B, 12 agents de catégorie C, 11 contractuels de droit public, 1 contractuel de droit privé, soit au total 27 ETPT après mouvements d'entrées-sorties ;
- la catégorie des ouvriers d'État pour un total de 9 ETPT après mouvements d'entrées-sorties.

Les sorties prévues correspondent à des fins de détachement et les entrées prévues correspondent pour partie à la relève des partants.

Militaires :

La catégorie d'emplois des militaires regroupe 189 officiers, 584 sous-officiers et 376 militaires du rang (engagés volontaires), soit au total 1 149 ETPT après mouvements d'entrées-sorties.

En application de règles de gestion propres au ministère des armées, le personnel militaire est affecté pour une durée de 3 ans ; il n'y a pas de départ à la retraite pour cette catégorie de personnel durant leur mission. Les sorties prévues correspondent au retour du personnel au ministère des armées à l'occasion du plan annuel de mutation 2021. Les entrées prévues correspondent à la relève des partants.

Volontaires :

Les flux d'entrées-sorties des volontaires du SMA ne génèrent pas d'ETPT supplémentaires en 2021 et les départs correspondent aux fins de contrat programmées de cette catégorie d'emplois. Les entrées s'effectuent en début de chaque mois lors des incorporations prévues par le plan de recrutement de chaque formation militaire du SMA. Ce plan

de recrutement nécessite des ajustements réguliers en cours d'année dont il est rendu compte, notamment, lors des points de situation budgétaire à 4 et 8 mois.

## EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES

### RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE

Service	LFI 2020	PLF 2021	(en ETPT)		
			dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques
Administration centrale	38	38	0	0	0
Services régionaux	1 145	1 180	0	0	0
Opérateurs	0	0	0	0	0
Services à l'étranger	0	0	0	0	0
Services départementaux	0	0	0	0	0
Autres	4 400	4 400	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5 583</b>	<b>5 618</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Les emplois des services régionaux correspondent à l'encadrement civil et militaire des formations militaires du SMA, dont 98,5 % d'entre eux sont localisés outre-mer et 1,5 % à Périgueux.

Les emplois classés dans la catégorie « Autres » correspondent aux volontaires bénéficiaires du dispositif SMA.

### RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	ETPT
01 Soutien aux entreprises	0
02 Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	5 618
03 Pilotage des politiques des outre-mer	0
04 Financement de l'économie	0
<b>Total</b>	<b>5 618</b>

Le plafond d'emplois ministériel indiqué pour le programme 138 « Emploi Outre-mer » correspond à celui du SMA, soit 5 618 ETPT en 2021. Les dépenses de personnel civil et militaire de ce programme sont intégralement liées 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 ou effectifs physiques)	5618	
<b>Effectifs gérant</b>	<b>97</b>	<b>1,73 %</b>
administrant et gérant	51	0,91 %
organisant la formation	42	0,75 %

**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

consacrés aux conditions de travail	4	0,07%
consacrés au pilotage et à la politique des compétences	0	0,00 %

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

L'augmentation du nombre de cadres en 2021 se traduit par une légère diminution du ratio des effectifs gérants / effectifs par rapport à celui de 2020 (1,75 %).

Il est précisé que le pilotage et la gestion des compétences RH sont effectués 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 entrant, en MAD sortante et PNA)	intégralement gérés (CLD, disponibilité, etc.)	partiellement gérés (agents en détachement sortant et en MAD entrante)
78,32 %	21,68 %	0%	0%

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 2020	PLF 2021
<b>Rémunération d'activité</b>	<b>99 934 248</b>	<b>102 206 681</b>
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>58 953 116</b>	<b>60 212 090</b>
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	51 545 512	52 579 949
– Civils (y.c. ATI)	789 864	986 567
– Militaires	50 755 648	51 593 382
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE	120 000	120 000
Autres cotisations	7 287 604	7 512 141
<b>Prestations sociales et allocations diverses</b>	<b>1 715 624</b>	<b>1 853 542</b>
<b>Total en titre 2</b>	<b>160 602 988</b>	<b>164 272 313</b>
<b>Total en titre 2 hors CAS Pensions</b>	<b>109 057 476</b>	<b>111 692 364</b>
<i>FDC et ADP prévus en titre 2</i>		

Compte-tenu des dernières évolutions du plafond d'emplois, la masse salariale HCAS du SMA évolue ainsi de + 3,7M€ entre 2020 et 2021. Cette évolution se répercute sur la quasi-totalité des catégories de dépenses à l'exception des prestations sociales.

S'agissant de la catégorie des « rémunérations d'activité », les facteurs d'évolution de cette catégorie de dépense sont principalement liés au schéma d'emplois et aux mesures générales et catégorielles. Le détail des grands déterminants de la masse salariale est précisé infra.

S'agissant de la catégorie des « cotisations et contributions sociales », le montant de la contribution employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions est estimé à 52,6 M€ en 2021. Le taux de 74,60 % a été appliqué aux fonctionnaires civils et le taux de 126,07 % aux militaires.

L'assiette du CAS Pensions est déterminée à partir du traitement indiciaire brut et de la NBI des personnels cotisants. S'agissant du personnel civil, l'évolution de l'assiette du CAS entre 2020 et 2021 est stable. S'agissant du personnel militaire et des volontaires, l'assiette du CAS est en augmentation, du fait notamment de l'évolution du plafond d'emplois des cadres (+ 35 ETPT).

La cotisation employeur au fond spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) n'est pas incluse dans le CAS « Pensions » mais dans la catégorie 22 (cotisations employeurs). Son estimation est réalisée sur la base des paiements effectués en 2019.

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	
<b>Socle Exécution 2020 retraitée</b>	<b>108,01</b>
Prévision Exécution 2020 hors CAS Pensions	107,93
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2020–2021	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	0,08
– GIPA	-0,02
– Indemnisation des jours de CET	0,00
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	0,10
<b>Impact du schéma d'emplois</b>	<b>2,07</b>
EAP schéma d'emplois 2020	0,00
Schéma d'emplois 2021	2,07
<b>Mesures catégorielles</b>	<b>0,19</b>
<b>Mesures générales</b>	<b>0,77</b>
Rebasage de la GIPA	0,02
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,75
<b>GVT solde</b>	<b>0,32</b>
GVT positif	0,32
GVT négatif	0,00
<b>Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA</b>	<b>0,00</b>
Indemnisation des jours de CET	0,00
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,00
<b>Autres variations des dépenses de personnel</b>	<b>0,33</b>
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	0,03
Autres	0,30
<b>Total</b>	<b>111,69</b>

Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale en 2021 sont liés :

- à l'impact du schéma d'emplois : en 2021, avec un flux générant + 35 ETPT de cadres, sa part est évaluée à 2,07 M€ ;
- aux mesures catégorielles : leur montant est évalué à 0,19 M€ en 2021, dont 0,16 M€ au titre de la revalorisation de la solde des volontaires ;
- aux mesures générales : leur montant est évalué à 0,77 M€ en 2021 dont 0,75 M€ au titre des mesures bas salaires. Elles sont calculées sur la base d'une variation du SMIC ;

## Emploi outre-mer

Programme n° 138 JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- au GVT (glissement vieillesse technicité) positif qui est estimé à 0,32 M€ en 2021 (taux de calcul de 0,56% appliqué à la masse salariale indicée) soit, le personnel militaire qui constitue l'essentiel des ETPT de l'encadrement étant affecté pour 3 ans, le taux de progression de leur masse salariale est peu élevé ; de plus, la durée de présence des volontaires au sein des formations du SMA ne permet pas de progression significative de leur rémunération. De même, compte tenu du faible nombre de sorties et d'entrées du personnel civil, de l'important mouvement de l'encadrement militaire remplacé par du personnel de grade et d'ancienneté équivalents et du type de rémunération des volontaires, le GVT négatif est nul ;
- aux autres variations qui concernent le retraitement des indemnités afférentes à l'installation outre-mer (INSDOM) : le montant du retraitement, déterminé en fonction de la prévision des plans annuels de mutation (PAM), est évalué à 0,3 M€ en 2021. Ainsi, compte-tenu du rythme de paiement de cette indemnité (étalé sur deux années), le PAM 2020, supérieur à celui de 2019, génère un volume d'INSDOM à payer plus important en 2021.

La ligne "Autres" de la rubrique "Débasage de dépenses au profil atypique" correspond à la variation de l'indemnité afférente à l'installation outre-mer (INSDOM) de 0,1 M€

## COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emplois	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Volontaires du SMA	8 388	8 388	8 388	7 837	7 837	7 837
Personnels administratifs	39 107	39 107	39 107	35 433	35 433	35 433
Personnels techniques	42 448	42 448	42 448	35 616	35 616	35 616
Militaires (hors gendarmes)	60 505	60 505	60 505	56 166	56 166	56 666
Ouvriers d'Etat	63 039	63 039	63 039	53 340	53 340	53 340

Ces coûts moyens ont été déterminés à partir des restitutions de solde et de l'exécution 2019 par compte PCE constatés 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 2021	Coût	Coût en année pleine
Mesures statutaires						189 521	189 521
PPCR Revalorisation	1 218	Fonctionnaires et militaires	Fonctionnaires et militaires	01-2021	12	33 079	33 079
Revalorisation de la solde des VS	4 400	Volontaires des armées	Volontaires des armées	01-2021	12	156 442	156 442
<b>Total</b>						<b>189 521</b>	<b>189 521</b>

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

Les mesures catégorielles attendues pour 2021 sont les suivantes :

- la revalorisation annuelle de la solde des volontaires pour un montant de 0,12 M€ ;
- la fin de la mise en œuvre du parcours professionnel des carrières et des rémunérations (PPCR) portant sur le transfert des primes en points. Ainsi, en 2021 elle est estimée à 0,03 M€.

## ■ ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

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

## COÛTS SYNTHÉTIQUES

### ■ INDICATEURS IMMOBILIERS

Nature	Repère	Libellé	Unité	Services déconcentrés	
Surface	1	SUB du parc	m <sup>2</sup>	180 740	
	2	SUN du parc	m <sup>2</sup>	16 200	
	3	SUB du parc domanial	m <sup>2</sup>	172 032	
Occupation	4	Ratio SUN/Poste de travail	M <sup>2</sup> /PT	9	
	5	Coût de l'entretien courant	€	2 140 000	
	6	Ratio entretien courant/SUB	€/m <sup>2</sup>	11,8	
Entretien lourd	7	Coût de l'entretien lourd* (parc domanial et quasi-propriété)	€	AE	1 400 000
				CP	3 400 000
	8	Ratio entretien lourd/SUB* (parc domanial et quasi-propriété)	€/m <sup>2</sup>	AE	7,75
				CP	18,81

\* Y compris les crédits d'entretien lourd financés sur le BOP ministériel du CAS "Gestion du patrimoine immobilier de l'État".

Le commandement du SMA en administration centrale, intégré au sein des locaux de la DGOM, est entièrement soutenu par le ministère des outre-mer. Les items inscrits dans la colonne « services déconcentrés » correspondent aux dépenses effectuées au profit des régiments du SMA.

**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## DÉPENSES PLURIANNUELLES

## CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

## Contrat de convergence et de transformation 2019-2022

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2020		Prévision 2021		2022 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
<b>02 Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle</b>	<b>5 440 000</b>	<b>2 285 023</b>	<b>2 285 023</b>	<b>1 800 000</b>	<b>1 800 000</b>	<b>1 354 977</b>
Wallis-et-Futuna	5 440 000	2 285 023	2 285 023	1 800 000	1 800 000	1 354 977
<b>Total</b>	<b>5 440 000</b>	<b>2 285 023</b>	<b>2 285 023</b>	<b>1 800 000</b>	<b>1 800 000</b>	<b>1 354 977</b>

## ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

## ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2020

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2019 (RAP 2019)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2019 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2019	AE (LFI + LFRs) 2020 + reports 2019 vers 2020 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFRs) 2020 + reports 2019 vers 2020 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2020
65 924 823	0	1 620 310 529	1 635 259 745	50 975 607

## ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2021	CP 2022	CP 2023	CP au-delà de 2023
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2020	CP demandés sur AE antérieures à 2021 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2022 sur AE antérieures à 2021	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2021	Estimation des CP au-delà de 2023 sur AE antérieures à 2021
50 975 607	29 050 956 0	6 257 133	694 576	14 972 942
AE nouvelles pour 2021 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2021 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2022 sur AE nouvelles en 2021	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2021	Estimation des CP au-delà de 2023 sur AE nouvelles en 2021
1 686 896 050 16 400 000	1 648 397 029 16 400 000	27 955 290	9 407 262	1 136 469
<b>Totaux</b>	<b>1 693 847 985</b>	<b>34 212 423</b>	<b>10 101 838</b>	<b>16 109 411</b>

## CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2021

CP 2021 demandés sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP 2022 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP 2023 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021	CP au-delà de 2023 sur AE nouvelles en 2021 / AE 2021
97,74 %	1,64 %	0,55 %	0,07 %

La prévision des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2020 s'établit à plus de 50 M€. Toutefois, ce montant devrait être réduit à l'issue de l'exercice 2020, en raison des clôtures d'opérations en cours et à venir, procédures qui ne sont pas prises en compte à ce stade. Les CP nécessaires à la couverture de ces opérations après 2023 résultent d'un calcul mécanique et sont de fait surévalués.

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

Les restes à payer portent pour l'essentiel sur les opérations d'infrastructures engagées dans le cadre de la montée en puissance du SMA ainsi que sur des suites de parcours au titre du passeport de la mobilité de la formation professionnelle (PMFP).



**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## JUSTIFICATION PAR ACTION

**ACTION 84,5 %****01 – Soutien aux entreprises**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 565 132 474	<b>1 565 132 474</b>	0
Crédits de paiement	0	1 565 132 474	<b>1 565 132 474</b>	0

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

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

Ce dispositif a connu une importante refonte de son périmètre en 2019, et un ajustement en 2020, dont les effets ne sont pas totalement mis en œuvre. La réforme initiée par la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2019 a renforcé le dispositif d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales patronales de sécurité sociale spécifique aux outre-mer afin de compenser la suppression du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les modifications apportées au dispositif visent à renforcer l'aide apportée aux entreprises les plus fragiles et les plus exposées à la concurrence extérieure ou contribuant au rattrapage des territoires.

À cet effet, les deux principes directeurs du dispositif ont été maintenus : la préservation des entreprises de moins de 11 salariés et une modulation du niveau d'exonération en fonction des secteurs d'activités (secteurs clés de l'économie, Guyane, technologie de l'information et de la communication).

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 565 132 474	1 565 132 474
Transferts aux entreprises	1 565 132 474	1 565 132 474
<b>Total</b>	<b>1 565 132 474</b>	<b>1 565 132 474</b>

## DEPENSES D'INTERVENTION

AE = CP : 1 565 132 474 €

### CATEGORIE 62 - TRANSFERT AUX ENTREPRISES

AE = CP : 1 565 132 474 €

#### Compensation aux organismes sociaux des exonérations de cotisations sociales patronales spécifiques à l'outre-mer

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

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

Modifié par les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 et pour 2020, le dispositif existant défini par l'article L.752-3-2 susvisé prend désormais en compte les dispositions de l'article 88 de la loi de finances pour 2018 et de l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 qui actent respectivement la suppression du CICE au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et sa compensation par un renforcement des exonérations 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 (AGIR – ARRCO)] ont également été intégrées à l'assiette des exonérations. De ce fait, c'est **un niveau de zéro cotisations sociales patronales qui est atteint au niveau du SMIC** et qui est modulé ensuite selon les trois régimes d'exonérations définis pour les outre-mer avec :

- une exonération totale jusqu'à 1,3 SMIC suivie d'une dégressivité de cette exonération avec un point de sortie fixé à 2,2 SMIC pour toutes les entreprises de moins de 11 salariés et pour les employeurs occupant plus de onze salariés et relevant des secteurs du bâtiment et des travaux publics, de la presse, de la production audiovisuelle, du transport aérien, maritime et fluvial pour les personnels assurant la desserte des départements d'outre-mer, de Saint-Martin et Saint-Barthélemy.
- une exonération totale jusqu'à 1,7 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 ;
- soit, sont situés en Guyane et exercent une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du code général des impôts, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques,
- une exonération totale jusqu'à 1,7 SMIC, le maintien de l'exonération calculée pour un salaire de 1,7 SMIC jusqu'au seuil de 2,5 SMIC, seuil à partir duquel elle est dégressive avec un point de sortie fixé à 3,5 SMIC pour la catégorie des employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€, au titre de la rémunération des salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

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

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

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

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

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

Les montants alloués pour 2021 aux compensations des exonérations de charges spécifiques à l'outre-mer s'établissent à 1 565 132 474 € en AE et CP.

## **ACTION 14,0 %**

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

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	164 272 313	95 361 000	<b>259 633 313</b>	16 400 000
Crédits de paiement	164 272 313	87 200 935	<b>251 473 248</b>	16 400 000

Le taux de chômage des jeunes est élevé dans tous les pays européens et particulièrement en France où il atteint 21,8 % en avril 2020. Cette situation apparaît encore plus prégnante dans les territoires et collectivités des outre-mer où le taux de chômage est deux à trois fois plus élevé que dans l'hexagone. Aussi, la formation professionnelle dans les outre-mer constitue-t-elle une priorité gouvernementale. Plus que l'âge, la qualification joue un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle. La surexposition des moins qualifiés au chômage s'est renforcée dans les outre-mer, avec la crise sanitaire et économique.

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

Le SMA est 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 6 000 volontaires, concrétisant ainsi depuis 2017 le doublement de ses effectifs, soit 3000 jeunes de plus. Le modèle SMA 6 000, initié en 2010, a évolué et a été renforcé pour mieux répondre aux mutations actuelles, avec pour objectif de favoriser le partage de compétences et la prise en compte de la révolution numérique. Ce nouveau projet, nommé SMA 2025, s'inscrit résolument dans les politiques publiques actuelles.

Ce projet se caractérise par :

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

Le projet SMA 2025 poursuit ainsi quatre finalités :

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

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

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

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

Autre acteur majeur de la formation professionnelle, l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), opérateur du ministère des outre-mer, a pour mission première la qualification et l'insertion dans l'emploi au travers de parcours en mobilité destinés aux jeunes ultramarins. A ce titre, le passeport mobilité formation professionnelle (PMFP) constitue le dispositif majeur d'accompagnement et de prise en charge financière dans le cadre de la formation en mobilité, à l'attention des jeunes de 18 à 30 ans. Pour 2021, les actions de formations qualifiantes de LADOM seront principalement concentrées sur des filières stratégiques et d'avenir telles que les métiers de la transition écologique, du numérique et les secteurs prioritaires du plan de relance, fortement impactés par la crise.

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

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

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	164 272 313	164 272 313
Rémunérations d'activité	102 206 681	102 206 681
Cotisations et contributions sociales	60 212 090	60 212 090
Prestations sociales et allocations diverses	1 853 542	1 853 542
Dépenses de fonctionnement	42 354 345	42 354 345
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	34 900 000	34 900 000
Subventions pour charges de service public	7 454 345	7 454 345
Dépenses d'investissement	16 946 000	14 107 327
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	16 946 000	14 107 327
Dépenses d'intervention	36 060 655	30 739 263
Transferts aux ménages	33 440 655	28 119 263
Transferts aux autres collectivités	2 620 000	2 620 000
Dépenses d'opérations financières		
Dotations en fonds propres		
<b>Total</b>	<b>259 633 313</b>	<b>251 473 248</b>

**DEPENSES DE FONCTIONNEMENT****AE = CP : 42 354 345 €****CATEGORIE 31 – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT AUTRES QUE CELLES DE PERSONNEL****AE = CP : 34 900 000 €**

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

En cours de gestion, le BOP SMA sera abondé de fonds de concours et d'attributions de produits. Il s'agit essentiellement de subventions issues du fonds social européen (FSE), de l'initiative emploi jeunes (IEJ) et des collectivités locales. Ces rattachements sont évalués à 15 M€ en AE=CP.

Dépenses liées à la formation professionnelle : pour 2021, elles représentent 22,55 M€ en AE/CP, soit 64,6 % des dépenses de fonctionnement.

- **des dépenses de formation** : 9,68 M€ en AE=CP.

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

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

- **des dépenses d'alimentation** : 8 M€ en AE=CP.

Elles permettent de financer les prestations d'alimentation au profit des 5 613 ETPT du SMA. Ce poste de dépense est maîtrisé malgré l'augmentation sensible du nombre d'ETPT ces dernières années.

- **des dépenses liées au soutien courant des volontaires** : 4,87 M€ en AE=CP. Cette catégorie de dépenses comprend :
  - l'entretien immobilier : 2,14 M€ en AE=CP. Cette dépense contribue à entretenir un parc immobilier étendu sur 21 emprises dont la surface utile brute (SUB) atteint 180 740 m<sup>2</sup> (SHON : 222 618 m<sup>2</sup>). L'effort financier et humain a porté depuis le début du plan SMA 2025 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 2021 permettra de poursuivre la maintenance préventive et curative, d'effectuer les travaux de mises aux normes 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 de fluides : 1,15 M€ en AE=CP ;

**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- le transport : 0,7 M€ en AE=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.
- les dépenses postales/télécommunication : 0,28 M€ en AE=CP ;
- l'ameublement : 0,6 M€ en AE=CP. Il s'agit principalement des 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 2021, elles représentent 12,35 M€ en AE=CP, soit 35,4 % des dépenses de fonctionnement.

- **les changements de résidence et frais de déplacement** : 2,99 M€ en AE=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** : 9,36 M€ en AE=CP.

Cette dépense permet de financer 773 baux **destinés** à l'hébergement des agents civils et militaires d'encadrement. Ce poste de dépense augmente légèrement compte tenu de l'affectation de cadres supplémentaires en 2021 et de la création de la compagnie à Bourail. Cette maîtrise des dépenses est due à un effort important de réhabilitation de logements domaniaux et de rationalisation du parc locatif privé afin de l'adapter au juste besoin tout en maîtrisant le coût des loyers.

**CATEGORIE 32 – SUBVENTIONS POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC****AE = CP : 7 454 345 €**

L'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), opérateur unique du ministère des outre-mer, est un établissement public administratif, 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).

Elle participe à la mise en œuvre de la politique d'accès à l'emploi et permet aux jeunes ultramarins de bénéficier d'une qualification professionnelle adaptée. Elle est également en charge de la gestion du fonds de continuité territoriale, relevant du programme 123 « Conditions de vie outre-mer », depuis la mise en place de la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer (LODEOM). Une présentation détaillée des interventions de l'agence figure dans la partie "Opérateurs" du projet annuel de performance.

Afin de lui permettre de mener à bien ses missions, LADOM percevra du ministère des outre-mer une subvention pour charges de service public (SCSP) de 7 454 345 € en AE=CP, qui couvre indistinctement les dépenses de personnel et de fonctionnement de LADOM. L'augmentation de la SCSP, soit +254 K€ par rapport au montant attribué en 2020, s'inscrit dans le cadre général du Plan de relance de l'économie, et en particulier du Plan jeunes auquel l'opérateur sera associé.

Enfin, LADOM applique la norme des dépenses applicables à l'ensemble des opérateurs de l'Etat ainsi que l'effort de productivité demandé à l'ensemble des administrations. Ainsi, pour 2020, le plafond d'emplois de l'opérateur est maintenu à son niveau de 2019, soit 127 ETPT sous plafond et 15 ETPT hors plafond.

## DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

**AE = 16 946 000 € CP = 14 107 327 €**

### CATÉGORIE 51 - IMMOBILISATIONS CORPORELLES

**AE = 16 946 000 € CP = 14 107 327 €**

Depuis 2010, la quasi-totalité des crédits d'investissement du SMA 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 se poursuit en 2021 à budget constant.

Par ailleurs, il convient de poursuivre la création d'un environnement de vie et de formation digne de jeunes Français ayant fait le choix d'une formation difficile et contraignante. L'environnement de la formation doit désormais être développé afin de permettre 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. Cet environnement participe directement à l'attractivité du dispositif.

Il convient enfin de continuer à adapter les sites au doublement capacitaire de l'infrastructure en réalisant les voiries, réseaux électriques et assainissement qui permettront une utilisation propre à la préservation des infrastructures et au respect de l'environnement.

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

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

En cours de gestion, le BOP SMA sera abondé de fonds de concours au titre du Fonds européen de développement régional (FEDER). Les rattachements sont évalués à 1,4 M€ en AE=CP.

#### Dépenses d'infrastructure :

Pour 2021, les dépenses d'infrastructure représentent 14,7 M€ en AE et 12,3 M€ en CP. Ces dépenses permettent d'une part de rattraper le retard pris sur la maintenance et la mise à niveau des emprises, et d'autre part de débiter la transformation des infrastructures au format SMA 2025. Elles permettent donc la consolidation du dispositif actuel selon trois axes : la maintenance lourde des bâtiments 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.

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

- **Constructions** : 11,5 M€ en AE et 4,7 M€ en CP.
  - RSMA de Mayotte : financement de la construction d'un pôle de formation professionnelle restauration-hôtellerie ;
  - RSMA de la Nouvelle-Calédonie : construction d'un bâtiment "cadres célibataires" dans le cadre de la création de la compagnie isolée de Bourail ;



**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

- RSMA de Guyane : travaux de création de la 3<sup>ème</sup> compagnie de formation professionnelle et construction d'un plateau pédagogique et d'un bâtiment « hébergement stagiaires » ;
- RSMA de La Réunion : aménagement de l'infirmerie ;
- RSMA de la Guadeloupe : construction d'un plateau pédagogique adapté et aux normes de sécurité.
- **Travaux structurants** : 1,8 M€ en AE et 4,2 M€ en CP.
  - RSMA de Mayotte : création de salles multisports ;
  - RSMA de Guadeloupe : rénovation des logements domaniaux ;
  - Centre de formation de Périgueux : mise aux normes des deux plateaux pédagogiques ;
  - RSMA de La Réunion : travaux de rénovation intérieure des chambres et des blocs sanitaires ;
  - RSMA de Guyane : réhabilitation de la zone technique.
- **Entretien lourd** : 1,4 M€ en AE et 3,4 M€ en CP. Les crédits en AE sont destinés à la réalisation d'opérations de réhabilitation et de mise aux normes. Ces opérations concernent :
  - le RSMA de La Réunion pour la rénovation des voiries et réseaux ;
  - le RSMA de Polynésie française: réfection de menuiseries et rénovation d'une compagnie.

Dépenses d'équipement :

Pour 2021, les dépenses d'équipement représentent 2,27 M€ en AE et 1,81 M€ en CP.

Les AE, complétées des rattachements de fonds de concours évoqués supra, devraient permettre, l'acquisition ou le renouvellement réglementaire de 82 véhicules et engins dont 100 % sont dédiés à la formation professionnelle. S'y ajoutent l'acquisition et le renouvellement du matériel technique pour les filières de formation et le soutien des unités du SMA. Cela représente un total de 89 opérations d'acquisition.

Les CP couvrent les restes à payer sur les acquisitions effectuées en 2020 et pour partie celles effectuées en 2021.

**DEPENSES D'INTERVENTION****AE = 36 060 655 € CP = 30 739 263 €****CATÉGORIE 61 – TRANSFERTS AUX MENAGES****AE = 33 395 000 € CP = 28 119 263 €**

L'insertion professionnelle des jeunes ultramarins représente un enjeu essentiel des politiques publiques menées dans les départements et collectivités d'outre-mer. En effet, le niveau de qualification de la population active s'avère moins élevé outre-mer que dans l'hexagone. De plus, et compte tenu de leur taille, les territoires ultramarins ne peuvent disposer d'une offre de formation complète et diversifiée, adaptée aux différents parcours. L'État a donc mis en place des dispositifs spécifiques d'aide à la formation professionnelle en mobilité dès lors que la formation recherchée n'est pas disponible sur place. Cette action entre directement dans l'objectif stratégique d'amélioration de l'emploi outre-mer.

En complément de ces actions de formation, des mesures particulières sont mises en œuvre afin de favoriser l'inclusion dans l'emploi des publics défavorisés dans les collectivités du Pacifique et à Mayotte avec pour objectif premier d'accroître les compétences afin de mieux faciliter l'insertion professionnelle.

En 2020, les territoires d'outre-mer ont été profondément touchés par cette crise sanitaire avec des impacts économiques et sociaux importants, notamment pour le secteur de la formation professionnelle.

Depuis le 11 mai 2020, ce secteur s'est mobilisé afin d'apporter une réponse forte de soutien et de relance de l'activité : en complément des mesures indispensables déjà prises pour assurer une continuité pédagogique pour préserver les formations prévues, il a intégré les mesures de distanciation sanitaire.

### **Formation professionnelle en mobilité AE = 23 693 655 € CP = 18 626 263 €**

Le programme 138 s'inscrit dans une réalité économique des territoires d'outre-mer marquée par un taux de chômage qui varie entre 20 à 30 % selon les collectivités contre 7,9 % dans l'hexagone en 2019. En ce qui concerne plus particulièrement le chômage des jeunes, les écarts apparaissent encore plus importants : 41 % en Guadeloupe, 31 % en Guyane, 36 % à la Martinique, et 44 % à Mayotte contre 20 % dans l'hexagone.

En ce qui concerne le niveau de qualification, les taux constatés outre-mer en 2019 s'avèrent également en deçà de la moyenne nationale : le taux des actifs n'ayant aucun diplôme s'élève à 29 % en Guadeloupe, 30 % en Guyane, 25 % à la Martinique, 26 % à La Réunion et 50 % à Mayotte contre 14 % pour l'hexagone. Au regard de cette situation, la formation professionnelle constitue un levier majeur en faveur de l'emploi. Or, malgré les actions menées par les collectivités territoriales, l'offre de formation locale ne permet pas de couvrir la totalité des besoins des outre-mer et la formation hors du territoire ultramarin se révèle donc être une nécessité.

Ces actions de formation en mobilité au profit des ressortissants des départements et collectivités d'outre-mer, s'inscrivent principalement dans le cadre du **passport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP)**. Ce dispositif, dont la mise en œuvre est confiée à LADOM, permet à près de 4 000 ultramarins de bénéficier d'un parcours de formation professionnelle. Il recouvre :

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

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

- Les formations qualifiantes, dispensées par des organismes agréés, qui font l'objet d'une programmation en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle ;
- Les formations proposées dans le cadre de partenariats avec des entreprises qui acceptent d'intégrer dans leurs propres dispositifs de professionnalisation des ultramarins ;
- Les formations prescrites par les régions dans le cadre de leur compétence.

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

Pour l'exercice budgétaire 2021, 23,69 M€ en AE et 18,46 M€ en CP sont prévus, à titre indicatif, pour l'ensemble de ces actions de formation professionnelle, dont 7,57 M€ en CP se rapportent au financement des suites de parcours initiées avant le 31 décembre 2020, gérées par LADOM.

**Le programme « Cadres de Mayotte »** : défini par les articles L.1803-17 et L.1803-18 du code des transports, il vise à favoriser la formation de cadres moyens et supérieurs exerçant dans le département de Mayotte. Il a pour objectif d'assurer une meilleure adéquation entre les formations supérieures suivies par les étudiants mahorais et les besoins prioritaires de Mayotte en matière d'emplois dans les secteurs déficitaires ou porteurs en termes de développement économique. Il prévoit ainsi la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé tout au long de leur parcours de formation. A cet effet, et conformément aux dispositions de l'article L.1803-18 susvisé, le passeport pour la mobilité des études (PME) contribue, sous conditions de ressources, au financement des frais d'installation des étudiants et permet l'attribution d'une indemnité mensuelle pendant une durée maximale de cinq ans.

En contrepartie, l'étudiant devra justifier de son assiduité et signer un engagement à retourner à Mayotte dans les trois mois suivant la fin de sa formation en mobilité, à y rechercher activement un emploi correspondant au diplôme obtenu et à y exercer son activité professionnelle pendant au moins une fois et demie la durée du versement de l'indemnité mensuelle perçue au cours de son parcours de formation, avec un minimum de trois ans.

La cohorte sélectionnée chaque année peut comporter 30 % de bénéficiaires âgés de plus de 26 ans, mais sans qu'ils puissent excéder 45 ans. Si le suivi pédagogique renforcé dont bénéficient les étudiants afin de mener à bien leurs études, fait l'objet d'un conventionnement avec des prestataires, la gestion financière du dispositif demeure une compétence de l'opérateur LADOM, en charge du versement des allocations aux stagiaires.

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

#### **Mesures de formation et d'insertion dans les collectivités d'outre-mer AE = CP : 1 900 000 €**

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

- **les chantiers de développement local (CDL)** visent :
  - à favoriser l'insertion professionnelle des populations les plus démunies de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et des îles Wallis-et-Futuna ;
  - à 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, les fonctions de techniciens de surface, etc.

L'objectif de ce dispositif est de proposer une formation, une connaissance du monde du travail, d'apporter une aide à la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs privés d'emploi, ainsi que des possibilités d'accès futur à un emploi. Il permet d'assurer des revenus en échange d'un travail d'intérêt général effectué soit dans les services publics, soit dans les villages, 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. Ce dispositif limite le temps de travail à 22h30 par semaine afin de permettre aux jeunes de participer à des actions de formation complémentaire. La durée du stage ne peut être inférieure à deux mois, ni excéder une année.

L'insertion professionnelle des populations les plus démunies constitue une priorité qui se traduit dans le cadre du PLF 2021, par une stabilité de la subvention allouée à ces programmes spécifiques d'insertion professionnelle.

**Autres dispositifs spécifiques AE = CP : 7 593 000 €**

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

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

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

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

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

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

- **le programme MBA (Master of Business Administration)**, mis en place en 2014 conformément aux orientations du XI<sup>ème</sup> Comité des signataires d'octobre 2013, permet à des personnes déjà engagées dans des postes à responsabilités au sein des collectivités publiques et des entreprises 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.
- **les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté** (territoires des communes de Maré, Lifou et Ouvéa) constituent une aide spécifique inscrite dans le cadre du contrat de développement 2017-2021 Etat-Province des îles Loyauté à laquelle l'Etat contribue à hauteur de 75 %. 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.

## CATÉGORIE 64 – TRANSFERTS AUX AUTRES COLLECTIVITÉS

**AE = CP : 2 620 000 €****Subvention à l'IFCASS AE = CP : 2 500 000 €**

L'institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS), constitué en groupement d'intérêt public, dispense en internat aux jeunes ultramarins issus de milieux modestes une préparation à différents concours de la fonction publique : instituts du travail social, infirmier, aide-soignant et métiers de la sécurité (police, administration pénitentiaire, douanes...), ainsi qu'à certaines formations qualifiantes et diplômantes. 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 dont notamment le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture. Son financement est assuré en partie par une subvention du ministère des outre-mer, le solde provient principalement des recettes pédagogiques et de la contribution des stagiaires.

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

La subvention allouée par le ministère des outre-mer à l'IFCASS en 2021 s'élève à 2 500 000 €. Dans la continuité de l'exercice précédent, la subvention allouée comprend un financement de 1 300 000 €, destiné à la remise aux normes incendie et accessibilité des bâtiments de l'établissement.

**Dialogue social, accompagnement et évaluations AE = CP : 120 000 €**

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

En outre, le ministère 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 destinées à favoriser l'appui technique de l'AFPA (agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) sur le territoire et permettre ainsi à la Nouvelle-Calédonie de bénéficier de son expertise et de son appui structurant au travers des missions réalisées sur le territoire visant à :

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

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

**ACTION 0,1 %****03 – Pilotage des politiques des outre-mer**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 100 000	<b>2 100 000</b>	0
Crédits de paiement	0	2 100 000	<b>2 100 000</b>	0

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

Dans une logique de mutualisation et de rationalisation, les dépenses d'infrastructures, de réseaux de communication et informatiques ainsi que les dépenses immobilières continuent toutefois à être portées par les crédits du ministère de l'intérieur.

Une convention de gestion passée entre les deux ministères détermine les conditions de fonctionnement global du ministère des outre-mer s'agissant des domaines non transférés.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 100 000	2 100 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 100 000	2 100 000
<b>Total</b>	<b>2 100 000</b>	<b>2 100 000</b>

**DEPENSES DE FONCTIONNEMENT**

**AE = CP : 2 100 000 €**

**CATÉGORIE 31 - DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT AUTRES QUE CELLES DE PERSONNEL**

**AE = CP : 2 100 000 €**

**Fonctionnement général des services du ministère des outre-mer**

Les crédits inscrits à l'action 3 sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement du cabinet du ministre, de la direction générale des outre-mer (DGOM), de la délégation interministérielle à l'égalité des chances des Français d'outre-mer et la visibilité des outre-mer (DIECFOMVI).

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

**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

Outre ces dépenses courantes, le ministère des outre-mer contribue ponctuellement au financement d'actions spécifiques telles que le forum des étudiants des outre-mer ou les commémorations rendues par le comité pour la mémoire et l'histoire de l'esclavage (CNMHE), institué par la loi n° 83-550 du 30 juin 1983 relative à la commémoration de l'abolition de l'esclavage.

La DIECFOMVI, quant à elle, participe au financement d'actions associatives destinées à promouvoir l'égalité des ultra-marins installés en métropole ou à renforcer les liens avec les collectivités d'origine.

Dans une logique de mutualisation et de rationalisation, les dépenses d'infrastructures, de réseaux de communication et informatiques ainsi que des dépenses immobilières continuent toutefois à être financées par les crédits du ministère de l'intérieur.

2 100 000 € en AE=CP seront consacrés au fonctionnement général des services.

**ACTION 1,3 %****04 – Financement de l'économie**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 302 576	<b>24 302 576</b>	0
Crédits de paiement	0	23 014 576	<b>23 014 576</b>	0

Cette action créée en LFI pour 2019 porte à la fois des mesures transférées depuis l'action 1 du présent programme, ainsi que des dispositifs nouveaux issus des ressources dégagées par les réformes fiscales d'extinction de la TVA non perçue récupérable (NPR) et de réforme de l'impôt sur le revenu.

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

Les dispositifs ainsi financés concernent :

- le prêt de développement outre-mer (PDOM) Bpifrance : élargissement des bénéficiaires et des critères d'attribution ;
- les subventions d'investissement ;
- le soutien au microcrédit outre-mer.

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

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	24 302 576	23 014 576
Transferts aux entreprises	22 302 576	21 014 576
Transferts aux autres collectivités	2 000 000	2 000 000
<b>Total</b>	<b>24 302 576</b>	<b>23 014 576</b>

## DEPENSES D'INTERVENTION

**AE = 24 302 576 € CP = 23 014 576 €**

### CATÉGORIE 62 – TRANSFERTS AUX ENTREPRISES

**AE = 22 302 576 € CP = 21 014 576 €**

#### Mesures de soutien aux entreprises

Différentes mesures d'aide sont mises en œuvre afin de favoriser le développement économique ultramarin, améliorer la compétitivité dans les territoires et faire baisser les prix à la consommation :

#### **Mesures antérieures à 2019 : AE = 8 302 576 € CP = 7 014 576 €**

- 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 (hors Nouvelle-Calédonie et Polynésie française). Mise en œuvre dans les territoires en 2011, elle visait initialement la baisse des coûts d'importation des produits entrant dans un cycle de production et le soutien à l'export d'une production locale.

L'article 71 de la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique (loi EROM) a engagé une réforme de cette aide d'État ; en application du décret 2017-1476 du 16 octobre 2017, cette réforme permet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (circulaire du 27 décembre 2017) :

- une ouverture de l'aide au fret aux produits importés des pays tiers et des départements et collectivités ultramarines ;
- l'élargissement, tant pour l'importation que pour l'exportation, aux déchets afin d'impulser, voire de renforcer la création de filières locales de traitement des déchets (seule l'expédition des déchets dangereux vers les PTOM reste non éligible).

L'élargissement du périmètre de cette aide budgétaire permet aujourd'hui une meilleure intégration des territoires ultramarins dans leur environnement régional avec un soutien nouveau au fret Interdom, ainsi que la constitution d'une filière déchets, ces derniers entrant désormais explicitement dans le champ de l'aide.

Par ailleurs, d'autres actions en faveur des entreprises perdurent, notamment en matière de promotion des entreprises ultramarines à l'exportation ou le soutien à la micro-entreprise. Les crédits alloués doivent ainsi permettre de conclure de nouveaux partenariats afin d'accompagner la croissance des entreprises ultramarines et contribuer le plus



efficacement possible au maintien et à la création d'emplois, mais également de solder les actions engagées antérieurement.

### **Mesures issues des réformes fiscales : AE = CP : 14 M€**

### **Prêt de développement outre-mer (PDOM) : AE = CP : 10 M€**

Depuis juillet 2017, grâce au ré-emploi de 20 M€ des reliquats des dotations initiales du FEDER issus du fonds de garantie outre-mer en extinction, un prêt de développement outre-mer (PDOM) a été mis en place par Bpifrance dans les départements, régions et collectivités territoriales de la zone IEDOM.

L'objet de ce prêt est de financer le besoin en fonds de roulement des entreprises, y compris les besoins de préfinancement de subventions publiques et de crédits d'impôt.

Ce prêt, sans garantie personnelle et à taux bonifié, compris entre 10 k€ et 300 K€ et d'une maturité de 5 ans après un différé de remboursement d'un an, est réservé aux entreprises de plus de trois ans. Pour répondre aux besoins de reconstruction, ce prêt a été adapté à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy, pour y être accessible aux entreprises de moins de 3 ans et avec un différé de remboursement porté à deux ans.

Pour répondre aux besoins des entreprises de moins de trois ans qui ont particulièrement besoin d'être soutenues par la banque publique dans leur phase d'amorçage et de développement, et couvrir le préfinancement du crédit d'impôt outre-mer qui nécessite des besoins de financement supérieur au plafond de 300 K€ sur plus de 12 mois, il a été décidé de doter ce prêt de 10 M€. Cet accroissement vise à élargir les critères d'attribution du prêt de développement outre-mer aux entreprises situées dans les collectivités du Pacifique et à élargir les critères d'intervention aux entreprises de moins de trois ans. Le PDOM sera ainsi divisé en deux compartiments qui obéiront aux règles de Bpifrance :

- le prêt à finalité développement. Ce prêt sera d'un montant unitaire de 750 K€ avec un encours maximal auprès de Bpifrance d'1 M€. La durée du prêt sera de 2 à 7 ans, avec un différé d'amortissement en capital de 6 à 24 mois.
- le prêt à finalité création. Le prêt sera d'un montant unitaire de 100 K€ avec un encours maximal auprès de Bpifrance de 200 k€. La durée du prêt sera de 2 à 5 ans, avec un différé d'amortissement en capital de 6 à 24 mois.

### **Subventions d'investissement dans le cadre d'appels à projets outre-mer dotés de 4 M€**

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

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

Pourtant, lorsque ces critères s'ouvrent aux spécificités ultramarines, comme lors du deuxième appel à projets des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE) en 2015, ou bien lors des deux appels à projets de l'Economie Sociale et Solidaire outre-mer en 2016 /2017 ou plus récemment, lors des Assises outre-mer, la participation des acteurs ultramarins est très active et révèle la richesse d'initiatives locales qu'il convient d'encourager.

Aussi, il est proposé de doter à hauteur de 4 M€ un dispositif d'appels à projets et d'appels à manifestation d'intérêts afin de décliner une offre spécifique pour l'émergence en outre-mer de projets innovants et environnementaux-compatibles :

- le produit subvention d'investissement a pour objectif de financer des investissements et des dépenses liées à l'investissement 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€, et en respect du plafond d'aide de minimis. Un cofinancement devra être recherché et Bpifrance, à la demande du ministère des outre-mer, veillera à ce que les dossiers sélectionnés s'inscrivent dans la trajectoire 5.0 et notamment dans les objectifs « 0 carbone », « 0 déchets » et « 0 vulnérabilité » ;
- la subvention d'innovation a pour objectif de financer les besoins des sociétés innovantes des départements et régions des outre-mer en matière d'industrialisation et de déploiement de leurs projets de recherche et développement (R&D) présentant un programme de dépenses éligibles supérieur à 30k€. Elle s'adresse aux PME de plus de 7 ans ayant bénéficié d'une aide à la RDI ou du crédit impôt recherche depuis moins de 3 ans, ou étant hébergées par une structure d'accompagnement. Le montant de l'aide peut couvrir jusqu'à 100 % des dépenses éligibles prévisionnelles dans limite du respect des plafonds d'aide autorisés par bénéficiaire au titre du règlement de minimis (maximum 200k€ cumulés d'aides relevant du régime de minimis sur les 3 derniers exercices fiscaux) et pour un maximum de 100 000 €.

## CATÉGORIE 64 – TRANSFERTS AUX AUTRES COLLECTIVITES

**AE = CP : 2 000 000 €**

### **Le soutien au microcrédit outre-mer :**

Le soutien des institutions de microfinance (IMF) par le ministère des outre-mer constitue un enjeu de développement économique des territoires ultramarins du fait des caractéristiques de leur écosystème économique.

Les épisodes de sorties de crise économique et sociale qu'ont connus les outre-mer ont rappelé le rôle majeur de ces acteurs locaux dans l'accompagnement des entreprises. A cette occasion, le ministère des outre-mer a renforcé en Guyane et à Mayotte les dispositifs de prêts d'honneur à leur disposition.

Les besoins de soutien au fonctionnement de ces IMF sont toutefois encore plus marqués et souvent mal couverts, rendant précaires leurs activités et hypothéquant leur perspective de développement.

Le ministère des outre-mer propose de soutenir le développement des IMF dans les territoires où leur présence doit être renforcée notamment en Guyane, Saint-Martin, Mayotte et Polynésie française.

Ce soutien est en cohérence avec les initiatives prises par le Gouvernement pour faciliter l'accès à ces outils : suppression de la limite d'âge de l'entreprise bénéficiaire d'un microcrédit professionnel afin d'ouvrir l'accès au microcrédit l'ensemble des entreprises n'ayant pas accès au crédit classique, éventuelle généralisation du relèvement du plafond de prêt du microcrédit professionnel dans les territoires ultramarins, augmentation progressive de la dotation du Fonds de cohésion sociale (FCS) au cours des prochaines années afin d'atteindre un encours cible de 2 Mds € de microcrédits d'ici 5 ans contre un peu plus de 1,4 Md € à ce stade.

## Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## SYNTHÈSE DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Opérateur ou Subvention	LFI 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (P138)</b>	<b>30 968</b>	<b>32 178</b>	<b>31 148</b>	<b>25 924</b>
Subventions pour charges de service public	7 200	7 200	7 454	7 454
Dotations en fonds propres	300	688	0	0
Transferts	23 468	24 290	23 694	18 470
<b>Total</b>	<b>30 968</b>	<b>32 178</b>	<b>31 148</b>	<b>25 924</b>
Total des subventions pour charges de service public	7 200	7 200	7 454	7 454
Total des dotations en fonds propres	300	688	0	0
Total des transferts	23 468	24 290	23 694	18 470

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS

## EMPLOIS DES OPÉRATEURS

Intitulé de l'opérateur	LFI 2020				PLF 2021							
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs					
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité			127	15	15			127	15	15		
<b>Total</b>			<b>127</b>	<b>15</b>	<b>15</b>			<b>127</b>	<b>15</b>	<b>15</b>		

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

**PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME**

	ETPT
Emplois sous plafond 2020	127
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2020	
Impact du schéma d'emplois 2021	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2021</b>	<b>127</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2021 en ETP</b>	

## OPÉRATEURS

### Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2021. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2020 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2020 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2020 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

## LADOM - L'AGENCE DE L'OUTRE-MER POUR LA MOBILITÉ

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

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

### MISSIONS ET ACTIVITES DE L'OPERATEUR EN 2021

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

- le premier consiste à contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins au travers du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP). A cet effet, LADOM se doit de participer avec ses partenaires locaux, à la détermination des besoins en compétences nécessaires à chacune des collectivités d'outre-mer, notamment du fait de la déclinaison outre-mer des mesures des Pactes ultramarins d'investissement dans les compétences, afin d'assurer leur développement économique et de proposer à son public-cible les formations qualifiantes en mobilité correspondantes. Cette action vise à favoriser l'inclusion durable dans l'emploi de ses bénéficiaires, au niveau de diplôme ou de qualification obtenu. Parallèlement aux dispositifs de formation professionnelle en mobilité relevant du périmètre État, LADOM gère pour le compte des collectivités ultramarines divers dispositifs de formation professionnelle tels que les programmes régionaux de formation professionnelle (P.R.F.P.) et les filières sanitaires et sociales.
- le deuxième vise à assurer, dans les territoires d'outre-mer où elle a un mandat, la gestion des dispositifs du fonds de continuité territoriale (FCT) définis soit, en faveur des personnes en formation initiale avec le passeport pour la mobilité des études (PME), le passeport pour la mobilité en stage professionnel (PMSP), le dispositif « Cadres de Mayotte », soit en faveur des personnes à faibles ressources avec l'aide à la continuité territoriale (ACT) et l'aide à la continuité territoriale funéraire (aides au déplacement et au transport de corps).

### *S'agissant de son activité*

L'année 2020 a été fortement marquée par les mesures exceptionnelles prises par le gouvernement pour lutter contre la pandémie de coronavirus. Le secteur de la formation professionnelle (organismes de formation, financeurs et

opérateurs) a dû s'adapter dans l'urgence : suspension de l'accueil en formation des stagiaires et formation à distance ont ainsi été privilégiées.

Pour 2021, LADOM s'attachera, en lien avec le ministère des outre-mer et le ministère du travail qui a mis à disposition des recommandations et des conseils administratifs, financiers et pédagogiques à destination des acteurs intervenant dans le champ de l'apprentissage et de la formation professionnelle, à redynamiser les dispositifs de la formation professionnelle en mobilité en apportant aux stagiaires ultramarins un soutien et une attention particulières : priorisation des publics et/ou des formations, recrutement et orientation en formation et large diffusion des informations préalables à la reprise.

En outre, dans le contexte d'incertitude sur le calendrier de reprise des vols par les compagnies aériennes, de nombreux ultramarins bénéficiaires de la continuité territoriale ont été dans l'impossibilité de voyager, reportant ou annulant ainsi leurs projets de déplacements. L'opérateur veillera en 2021 à relancer la politique nationale de continuité territoriale qui : « *tend à rapprocher les conditions d'accès de la population aux services publics de transport, de formation, de santé et de communication de celles de la métropole, en tenant compte de la situation géographique, économique et sociale particulière de chaque collectivité territoriale d'outre-mer.* »

## **PILOTAGE ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'OPERATEUR**

L'exercice 2021 verra la poursuite ou la finalisation des nombreux travaux engagés depuis 2016 par LADOM dans le cadre de sa transformation en établissement public administratif (EPA).

### S'agissant des Ressources Humaines :

La loi spécifique à LADOM, dérogatoire, n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer, a conduit à la présence au sein de l'Agence d'une juxtaposition de statuts : agent de droit public et salarié. Cette situation aboutit à une complexité de gestion de son personnel et à une double rupture dans la situation du personnel de l'opérateur, entre personnel de statut public et de statut privé, mais également entre les agents de droit public recrutés depuis 2016 et les anciens salariés.

En s'appuyant sur l'état des lieux de la politique salariale et d'action sociale de LADOM, réalisé en décembre 2019 par le prestataire Calia Conseil-Seban & Associés, LADOM s'attachera à dégager des pistes d'évolution de sa politique de rémunération et d'action sociale qui sera soumis à délibération par le conseil d'administration.

### S'agissant du SI budgétaire et comptable :

L'Agence poursuit la restructuration de l'architecture de l'outil de gestion WinM9 afin de mieux l'adapter aux exigences du décret GBCP et le développement de l'applicatif "métier" SIAM afin de sécuriser et d'assurer la complétude des données qui seront transmises à l'Agence de service et de paiement (ASP) ou intégrées dans WinM9 (rapprochement et fiabilisation des données de gestion budgétaire et comptable).

Par ailleurs, la convention de mandat entre LADOM et l'ASP portant sur la rémunération des stagiaires a été révisée en 2020. L'agence continuera en 2021 à développer des tableaux de bords avec l'outil Business Object permettant de mieux suivre l'intégration des opérations avec l'ASP.

En outre, la gestion du marché avec les organismes de formation a été internalisée afin de permettre à l'opérateur de mieux maîtriser le processus budgétaire et financier de ces dépenses.

Enfin, la mise en place d'un service facturier (SFACT) au 1<sup>er</sup> janvier 2020 a permis de supprimer les contrôles redondants sur la liquidation de la dépense, effectués autrefois, à la fois au sein des services de l'ordonnateur et au sein des services du comptable public. Les gains en termes de productivité dans le processus de la dépense (enveloppe fonctionnement et investissement, dépenses AMEX et marché avec les organismes de formation) ont conduit à une meilleure maîtrise des délais de paiement et à leur réduction. Les relations avec les fournisseurs se sont

améliorées par la centralisation du traitement des factures et de leur paiement au sein du SFACT. La réussite de la mise en oeuvre du SFACT a impliqué un renforcement du partenariat entre l'ordonnateur et le comptable. La proximité accrue et la relation étroite créée entre les deux acteurs de la dépense ont amélioré le dialogue et les processus.

En 2021, il est envisagé d'élargir le périmètre du service facturier aux dépenses de l'aide à la continuité territoriale (ACT) et aux remboursements du Passeport mobilité études (PME).

#### S'agissant de la cartographie des risques budgétaires et comptables :

Le cabinet Ernst & Young, mandaté par l'Agence, a établi une prestation de diagnostic et d'analyse des risques, formalisée dans une cartographie des risques budgétaires et comptables identifiant l'ensemble des processus de l'agence, portant sur les thématiques suivantes:

- Diagnostic RH ;
- Amélioration du SI Comptable et financier WinM9 ;
- Optimisation et cartographie des processus, organigramme fonctionnel et guide des procédures ;
- Rapprochement et fiabilité des données de gestion comptable et budgétaire en vue de la certification ;
- Rédaction d'un SDSI formel et un plan de continuité d'activité ;
- Structuration d'une fonction DSI.

Le document ainsi que le plan d'action associé ont été présentés lors du conseil d'administration du 26 septembre 2019. Ce document fixe un programme pluriannuel d'améliorations des process au regard des besoins identifiés de l'établissement. En 2021, l'Agence poursuivra le déploiement du dispositif du contrôle interne budgétaire qui sera ainsi mis à jour chaque année. En parallèle, les risques détectés, hiérarchisés et les actions proposées feront l'objet d'un suivi régulier lors des réunions du comité des questions comptables et du conseil d'administration.

#### S'agissant des financements européens :

L'Agence prépare la prochaine programmation du fonds social européen pour la période 2021-2027 avec des solutions de développement intégrant le recrutement d'un personnel contractuel en CDD projet (hors plafond d'emploi) pour d'une part, disposer d'une meilleure couverture territoriale en outre-mer et, d'autre part, apporter une meilleure adéquation entre les besoins et l'offre de formation (achat d'action de préqualification, augmentation de la part des formations de haute qualification...).

Parallèlement, l'opérateur met en place, en collaboration avec la DGEFP, des solutions de simplifications de gestion des dossiers complexes : création d'un coût standard unitaire (CSU) pour validation par l'Union européenne et rédaction d'un cadre réglementaire précisant les modalités d'interventions et de gestion des fonds européens de l'Agence.

#### S'agissant du contrat d'objectifs et de performance (COP) :

Le nouveau COP 2021-2023 est en cours de rédaction. Les orientations stratégiques pour la période 2021-2023, issues du bilan du COP 2016-2018 et des recommandations formulées par la Cour des comptes en 2019 porteront sur les axes suivants :

- Renforcer et stabiliser les acquis de l'Agence en matière de gouvernance ;
- S'adapter aux enjeux d'évolution de la formation professionnelle et améliorer au bénéfice des ultramarins les résultats d'insertion et la qualité de l'offre de services de l'Agence, portant sur les politiques de mobilité et de formation professionnelle. Repositionnement de l'Agence et rapprochement avec Pôle emploi, notamment par l'acquisition du statut de prestataire de conseil en évolution professionnelle (CEP) agréé permettant de peser face aux régions ;
- Progresser en matière d'efficacité et garantir de manière pérenne les grands équilibres financiers de l'établissement ;
- Développer un management et une politique des ressources humaines adaptés au projet de l'établissement ;

- Donner davantage de visibilité à l'Agence et développer ses partenariats au bénéfice des ultramarins ;
- Repenser le positionnement de l'Agence dans le cadre de la refonte à venir des dispositifs de continuité territoriale ;
- Construire et déployer une stratégie immobilière et un schéma directeur des systèmes d'information pour LADOM.

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2020		PLF 2021	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>123 – Conditions de vie outre-mer</b>	<b>26 051</b>	<b>26 051</b>	<b>30 011</b>	<b>24 564</b>
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	26 051	26 051	30 011	24 564
<b>138 – Emploi outre-mer</b>	<b>30 968</b>	<b>32 178</b>	<b>31 148</b>	<b>25 924</b>
Subvention pour charges de service public	7 200	7 200	7 454	7 454
Dotation en fonds propres	300	688	0	0
Transfert	23 468	24 290	23 694	18 470
<b>Total</b>	<b>57 019</b>	<b>58 229</b>	<b>61 159</b>	<b>50 488</b>

### Concernant le programme 123 :

L'action 3 du programme 123 « Conditions de vie outre-mer » retrace la subvention allouée à LADOM, pour le financement des dispositifs du fonds de continuité territoriale (FCT), et notamment les aides ACT, PME, PMFP et PMSP, versées sous conditions de ressources et qui représente plus de 82,8 % des crédits de cette action. Ces crédits, qui s'élèveront à **30 011 385 € en AE et 24 563 842 € en CP** en 2021, pour le périmètre LADOM, confirment le maintien des orientations prises par le gouvernement envers l'opérateur pour la période 2019-2022.

### Concernant le programme 138 :

- l'action 2 du programme 138 « Emploi outre-mer » porte la subvention pour charges de service public (SCSP) allouée à l'établissement. Cette subvention s'élèvera en 2021, à **7 454 345 €**, soit une hausse de **+ 254 K€**, par rapport au montant attribué en 2020 (7 200 000 €). L'augmentation de la SCSP s'inscrit dans le cadre général du Plan de relance de l'économie, et en particulier du Plan jeunes auquel l'opérateur sera associé ;
- dotation en fonds propres : le PLF 2021 marque l'arrêt, en termes d'engagement, du soutien de la mission outre-mer à l'investissement en matière d'équipement et d'applications informatiques professionnelles de LADOM. Toutefois, il est prévu en gestion une délégation de crédits de paiements à l'opérateur lui permettant de prendre en charge les factures des exercices précédents ;
- les crédits d'intervention de l'Agence, inscrits au PLF 2021, traduisent l'engagement gouvernemental en faveur des jeunes ultramarins et rassemble deux engagements majeurs qui sont la formation et l'emploi des jeunes, notamment dans un contexte post Covid-19. Ces crédits, qui devraient s'élever à **23 693 655 € en AE et 18 469 763 € en CP**, seront consacrés à aider et accompagner la jeunesse ultramarine qui se retrouve confrontée à des difficultés structurelles, liées à un faible taux de qualification, à la raréfaction des possibilités d'emploi et à un éloignement géographique important, par le financement d'actions et mesures de formation en mobilité.

*NOTA BENE: au titre de l'exercice 2020, le montant saisi sur la ligne Transferts du tableau « Compte de résultat » est différent du montant indiqué dans le tableau Financement de l'Etat, au titre de la LFI 2020. Cette différence s'explique*



**Emploi outre-mer**

Programme n° 138 | OPÉRATEURS

par l'application d'une mise en réserve et la gestion en compte de tiers (pour le titre 6) des aides du fonds de continuité territoriale.

**CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR**

	(en ETPT)	
	LFI 2020 (1)	PLF 2021
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>142</b>	<b>142</b>
– sous plafond	127	127
– hors plafond	15	15
<i>dont contrats aidés</i>	15	15
<i>dont apprentis</i>		
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes	8	8

(1) LFI ou LFR le cas échéant

A l'instar des trois derniers exercices budgétaires, la trajectoire visant à la stabilité des effectifs de l'opérateur LADOM à 127 ETPT sous plafond et 15 ETPT hors plafond, est maintenue en PLF 2021 conformément au principe d'affirmation de la participation des opérateurs de l'État à l'effort de maîtrise des finances publiques traduit dans les lois de programmation des finances publiques (LPFP) pour la période 2018-2022.