



Assemblée générale

Distr. générale
6 juin 2014

Original : français

Comité spécial chargé d'étudier la situation en ce qui concerne l'application de la Déclaration sur l'octroi de l'indépendance aux pays et aux peuples coloniaux

Nouvelle-Calédonie

Document de travail établi par le Secrétariat

Additif*

Le présent additif contient une annexe au document de travail sur la Nouvelle Calédonie établi par le Secrétariat (A/AC.109/2014/16). Les renseignements qui y sont reproduits proviennent des informations communiquées au Secrétaire général par le Gouvernement de la France, le 15 mai 2014, en complément des informations transmises le 4 février 2014 (A/69/69), conformément à l'alinéa *e* de l'Article 73 de la Charte des Nations Unies et suite à la mission de visite du Comité spécial chargé d'étudier la situation en ce qui concerne l'application de la Déclaration sur l'octroi de l'indépendance aux pays et aux peuples coloniaux, tenue du 10 au 18 mars 2014.

* Les informations figurant dans le présent additif ont été reçues après la présentation du rapport principal.



Annexe

Les programmes de service militaire adapté et de Formation cadres avenir

Le service militaire adapté

1. Créé en 1961 et relevant du Ministre des outre-mer, le service militaire adapté est un dispositif militaire (sept régiments outre-mer)¹ dédié à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ultramarins âgés de 18 à 25 ans peu ou pas qualifiés dont plus de 30 % sont en situation d'illettrisme.
2. Acteur social d'insertion agissant, sous statut militaire, au profit de la formation globale et de l'employabilité des jeunes en difficulté, le service militaire adapté est un acteur original dont la mission s'inscrit parfaitement dans le cadre des priorités européennes et gouvernementales en faveur des jeunes.
3. En 2009, il a été décidé de doubler le nombre de bénéficiaires pour rallier un volume de 6 000 volontaires en 2016.
4. Pour l'exercice 2013, le service militaire adapté affiche un taux d'insertion de plus de 76 % (33 % en emploi durable, 32 % en emploi de transition et 35 % en reprise de formation professionnelle).
5. L'ensemble des ressources budgétaires du service militaire adapté provient du programme 138 « Emploi outre-mer » et des fonds structurels européens.

Le service militaire adapté en chiffres

6. Les chiffres suivants fournissent un aperçu du service militaire adapté :
 - Sept unités opérationnelles dans les outre-mer;
 - Taux d'insertion en 2013 : 76,3 %;
 - Volontaires accueillis en 2013 : 5 429;
 - Taux de féminisation : 26,16 %;
 - Taux d'illettrisme : 36 %;
 - Non-titulaires du brevet des collèges : 69,5 %;
 - Taux de réussite au certificat de formation générale : 95,4 %;
 - Taux de réussite au permis de circulation B : 79,6 %;
 - Cinquante-trois filières couvrant 10 familles professionnelles : travaux publics, bâtiment, tourisme, mécanique, métiers de la terre et de la mer, tertiaire, restauration, sécurité, transport et employabilité.

¹ Guadeloupe, Guyane, la Réunion, Martinique, Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Polynésie française.

Un dispositif opérationnel

L'évaluation de la performance

7. Le service militaire adapté et chacun de ses régiments inscrit son action dans une logique permanente de performance très proche de celle que pourrait avoir une entreprise à caractère social. Indissociable du développement et de la conduite de la manœuvre du service militaire adapté, le pilotage de la performance – critères quantitatifs mais aussi qualitatifs permettant d'évaluer l'efficacité de l'action et l'atteinte des objectifs – est une préoccupation permanente. En 2013, le service militaire adapté a accueilli plus de 5 400 jeunes en difficulté.

8. En fin de parcours, le public des jeunes en difficulté (volontaires stagiaires) a été inséré à plus de 76 % en emploi durable² (33 %), en emploi de transition (32 %) et en sortie positive (35 %), dont près de 18 % en métropole. Enfin, moins de 3 % ont contracté un engagement dans les armées.

Une méthode adaptée

9. Le service militaire adapté met en œuvre un accompagnement à vocation sociale dans un cadre militaire visant à apporter une réponse globale à l'exclusion, au chômage, à la désocialisation et à l'illettrisme des jeunes ultramarins.

10. Pour cela, le service militaire adapté a imaginé et formalisé une « méthode service militaire adapté » qui tire sa légitimité et son succès de la plus-value qu'elle apporte tant en matière d'éducation citoyenne et comportementale que de préformation professionnelle, une méthode garante d'une meilleure employabilité.

11. Le service militaire adapté développe les capacités d'insertion dans la vie active de plus de 5 400 jeunes volontaires ultramarins selon deux règles :

a) Une approche socioéconomique visant à répondre simultanément à l'accomplissement personnel de chaque jeune volontaire et aux besoins actuels ou à venir du marché de l'emploi, outre-mer et en métropole (en collaboration étroite avec l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité);

b) Le développement et la mise en œuvre d'un projet éducatif et d'une pédagogie adaptée qui visent à développer les compétences sociales (savoir, savoir donner, savoir être et permis de conduire) et les compétences professionnelles (savoir-faire) de chaque volontaire sur un panel de plus de 50 métiers.

Un réseau de partenaires engagés

12. Le service militaire adapté développe une véritable politique de partenariats avec les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi (pôle emploi, missions locales, chambres consulaires, organisations professionnelles et entreprises, en particulier les très petites entreprises, petites et moyennes entreprises et petites et moyennes industries qui constituent l'essentiel du tissu économique des outre-mer) tant au niveau territorial qu'au niveau national.

13. Ce travail en réseau constitue un axe prioritaire de la politique du service militaire adapté dans le domaine de la sécurisation des parcours d'insertion des

² Emploi durable (contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée supérieur ou égal à six mois), emploi de transition (contrat à durée déterminée compris entre un et six mois) et sortie positive (poursuite d'une formation qualifiante).

jeunes. La démarche partenariale est donc consubstantielle au service militaire adapté.

Le groupement d'intérêt public « Formation cadres avenir » de Nouvelle-Calédonie

Le contexte

14. Afin d'assurer la formation de cadres moyens et supérieurs néo-calédoniens, en particulier d'origine kanake, appelés à exercer des responsabilités dans les entreprises privées ou dans les structures administratives, une politique de rééquilibrage ethnique et géographique a été initiée en 1988 en Nouvelle-Calédonie. Cette action prioritaire a évolué au cours des différentes années afin d'assurer une parfaite prise en compte des besoins constatés en ce domaine.

15. Ainsi, le programme « 400 cadres » défini par les Accords de Matignon de 1988 a évolué en 1998 vers un programme « cadres avenir » dans le cadre de l'Accord de Nouméa et la création en 2005 du groupement d'intérêt public Formation cadres avenir chargé d'assurer sa gestion et de mettre en œuvre, notamment, des mesures d'accompagnement dans le cadre du transfert de compétences et de préparation à l'exercice de compétences régaliennes.

Les objectifs et résultats du groupement d'intérêt public Formation cadres avenir

16. Outil majeur du rééquilibrage dans l'exercice des responsabilités en Nouvelle-Calédonie, les actions du groupement d'intérêt public Formation cadres avenir sont arrêtées chaque année par un comité de suivi qui comprend, sous la présidence du Haut-Commissaire, les signataires de l'Accord de Nouméa, les institutions de la Nouvelle-Calédonie et les organismes participant au programme. Les différentes actions pilotées par le groupement d'intérêt public regroupent :

a) La Formation cadres avenir

Entre 1988 et décembre 2012, 1 400 stagiaires ont intégré ce programme. La proportion de stagiaires mélanésiens sur cet effectif est de l'ordre de 77 % avec un taux de féminisation de 41 %. Il subsiste toutefois un déséquilibre au détriment des originaires de la province Nord qui constituent 23 % des effectifs. Ce point, clairement identifié, fait l'objet d'une attention particulière.

Les stagiaires, dont le projet professionnel doit répondre à des besoins nettement identifiés pour la Nouvelle-Calédonie, bénéficient d'un accompagnement pédagogique renforcé ainsi que du versement de prestations financières destinées à assurer leur prise en charge ainsi que celle de leur famille. Leur effectif annuel est de l'ordre de 160.

De nouvelles orientations ont été définies en 2011 et 2012, au regard des besoins constatés dans les domaines liés aux transferts de compétences ou au rééquilibrage de certains métiers (professeur, métiers de l'administration pénitentiaire, commissaire de police, magistrat, haute fonction publique, juriste de droit privé, médecin).

À cet effet, des dispositifs spécifiques ont été mis en place afin d'assurer auprès d'étudiants motivés de l'Université de Nouméa une préparation renforcée

aux concours de l'éducation nationale, des métiers de la santé, de la magistrature ou encore de la classe préparatoire à la formation de commissaire de police.

Le taux de réussite moyen des stagiaires est de 78 % avec un taux d'insertion professionnelle de l'ordre de 95 % dans les trois mois suivant leur retour de formation.

À la signature des Accords de Matignon, il y avait 143 cadres kanaks en Nouvelle-Calédonie. En 2009, l'Institut de la statistique et des études économiques recensait 819 cadres supérieurs kanaks, dont 35 % formés par cadres avenir, travaillant dans le secteur public (67 %) et privé (33 %).

Plus de la moitié d'entre eux occupent une fonction de cadre ou exercent une profession intellectuelle supérieure, par exemple cadre A ou B de l'administration (État, provinces ou communes), enseignant (hors éducation nationale), cadre de recherche à l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer, médecin, psychologue, sage-femme, ingénieur géologue, technicien supérieur, cadre en ressources humaines dans le secteur des mines, architecte, journaliste, pilote de ligne, avocat ou encore cadre dans le secteur du tourisme.

b) Le dispositif « Après-bac service »

Ce dispositif s'adresse aux bacheliers de l'intérieur et des îles devant poursuivre leurs études dans l'hexagone. Ils bénéficient d'une aide en matière d'orientation et d'inscription, d'une remise à niveau avant leur départ et d'un suivi pédagogique dans l'hexagone. Ils peuvent par la suite intégrer le programme cadres avenir; l'effectif annuel est d'environ 60 jeunes. Cent soixante-dix étudiants ont obtenu un diplôme sur 417 parcours de formation possibles.

c) Actions complémentaires

Par ailleurs, des actions complémentaires sont réalisées en partenariat avec les provinces :

i) Avec la province Nord, dans le cadre d'un accompagnement pédagogique des boursiers de cette province en formation dans l'hexagone (environ 90 jeunes). Le taux de réussite direct en fin d'année est de 61 % de l'effectif;

ii) Avec la province des Îles, toujours dans ce même cadre d'accompagnement pédagogique des boursiers de la province (38 jeunes en 2011);

d) Autres dispositifs

Enfin, le groupement d'intérêt public participe également au financement de deux dispositifs d'encadrement des lycéens :

i) Le juvénat sur Nouméa initié dès 1990 pour un effectif de l'ordre de 70 lycéens (financement de l'hébergement en internat et du transport, soutien scolaire). Le taux de réussite global est de 75 %;

ii) La mission d'accompagnement scolaire en province Nord mise en place en 2007 qui a pour objectif de faciliter la réussite au baccalauréat des élèves (financement de l'accueil et de l'hébergement des répétiteurs).

17. Le financement des actions ainsi menées par le groupement d'intérêt public Formation cadres avenir est assuré à hauteur de 90 % par le Ministère des outre-mer

(5,4 millions d'euros à partir du programme 138) et de 10 % par la Nouvelle-Calédonie.

18. Il convient de noter qu'au-delà des bons résultats obtenus par le groupement d'intérêt public Formation cadres avenir, dans le respect de la mission et des objectifs qui lui ont été assignés, cette structure constitue localement un partenaire indispensable dans la mise en œuvre des actions en faveur du développement économique de la Nouvelle-Calédonie.

19. L'ensemble des partenaires locaux, État ou institutions de Nouvelle-Calédonie, apportent leur soutien aux actions menées par le groupement d'intérêt public, engendrant ainsi une synergie fondamentale.

20. Le savoir-faire du groupement d'intérêt public en matière d'élaboration d'actions de formation, en rapport permanent avec les axes prioritaires du développement économique ainsi que les mesures de suivi pédagogique mises en place pour accompagner les stagiaires tout au long de leurs parcours universitaires lui assurent ce positionnement.

21. Enfin, une évaluation de la formation cadres avenir a été menée en 2012. Elle a souligné l'efficacité de cette action tout en définissant quelques axes d'amélioration, dont notamment le renforcement des formations d'excellence pour alimenter les postes créés par les transferts de compétences et les hautes fonctions du secteur privé.
