

**EXTRAIT DU COMPTE RENDU**  
**de la réunion du mercredi 18 septembre 2024**

EXAMEN DU PROJET DE DÉLIBÉRATION PORTANT APPROBATION DE LA CONVENTION  
ÉTAT/POLYNÉSIE FRANÇAISE RELATIVE AU RÉGIMENT DU SERVICE MILITAIRE  
ADAPTÉ DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

La réunion débute à 9 h 7, sous la présidence de M<sup>me</sup> Teura Iriti.

<b>Présidente</b>	M <sup>me</sup> Teura Iriti	présente	
<b>Vice-présidente</b>	M <sup>me</sup> Tahia Brown	présente	
<b>Secrétaire</b>	M <sup>me</sup> Pauline Niva	absente	Procuration à M <sup>me</sup> Maurea Maamaatuaiahutapu
<b>Membres</b>	M. Ueva Hamblin	absent	Procuration à M <sup>me</sup> Vahinetua Tuahu
	M. Vincent Maono	présent	
	M. Ernest Teagai	présent	
	M <sup>me</sup> Maurea Maamaatuaiahutapu	présente	
	M <sup>me</sup> Vahinetua Tuahu	présente	
	M <sup>me</sup> Yseult Butcher-Ferry	absente	Procuration à M <sup>me</sup> Teura Iriti
<b>Non-membres</b>	M <sup>me</sup> Sylvana Tiatoa		
	M. Ruben Teremate		
	M <sup>me</sup> Frangélica Bourgeois-Tarahu	arrivée en cours à 9 h 8	
	M. Heinui Le Caill	arrivé en cours à 9 h 28	

**Représentant du ministère en charge des relations avec l'assemblée de la Polynésie française :**  
M. Micaël Taputu, conseiller technique

PROJET DE DÉLIBÉRATION PORTANT APPROBATION DE LA CONVENTION  
ÉTAT/POLYNÉSIE FRANÇAISE RELATIVE AU RÉGIMENT DU SERVICE MILITAIRE  
ADAPTÉ DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

(Lettre n° 5641/PR du 6-9-2024)

Présenté par M<sup>mes</sup> Yseult Butcher-Ferry et Tahia Brown

Défendu par :

Au titre du Haut-commissariat de la République en Polynésie française (HCRPF) :

- M<sup>me</sup> Leilani Chand, cheffe de bureau de l'appui à la mobilité et à l'insertion de la direction des interventions de l'État (DIE) au HCRPF,
- M<sup>me</sup> Corinne Cury, directrice de la direction de la réglementation et des affaires juridiques au HCRPF,
- Capitaine Maxime De Regnauld De Bellescize, adjoint au directeur des opérations du régiment du service militaire adapté de Polynésie française ;

Au titre du ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle :

- M<sup>me</sup> Christelle Sandford, directrice de cabinet,
- M<sup>me</sup> Kuelani Coux, conseillère technique en charge de l'emploi et de la formation professionnelle,
- M<sup>me</sup> Vanessa Tiaipoi, cheffe de service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles.

**DISCUSSION SUR LE PROJET DE RAPPORT**

**M<sup>me</sup> Christelle Sandford :** Effectivement, l'objectif est bien de poursuivre le partenariat dans le domaine de la formation et de l'insertion professionnelle, qui existe déjà depuis plusieurs années avec le RSMA, quasiment 25 ans maintenant. C'est aussi offrir des parcours de formation complémentaires à ce qui existe déjà, puisqu'on en a effectivement déjà plusieurs, pour répondre encore une fois aux besoins du marché du travail. Et c'est surtout pour offrir aussi à un public très éloigné de l'emploi une solution d'insertion professionnelle durable.

**Capitaine Maxime De Regnauld De Bellescize :** Rien de particulier sur le SMA. La mission est essentielle au profit du territoire. Et la mission principale du SMA est bien d'insérer localement et de s'adapter en permanence, annuellement, aux besoins du territoire.

**M<sup>me</sup> Vanessa Tiaipoi :** En complément d'information, nous intervenons principalement sur des interventions, notamment en atelier recherche d'emploi. Cela veut dire que le jeune qui entre au RSMA pour faire son parcours de formation, à la fin de son parcours de formation, nous, nous allons venir nous occuper de ce petit module d'atelier recherche d'emploi. Ce qui nous permet de reprendre contact avec ce public et, après, l'accompagner dans sa recherche d'emploi sur le territoire.

C'est donc vraiment un partenariat pour sécuriser le parcours de nos demandeurs d'emploi, et qu'il y ait un lien entre le temps qu'ils passent effectivement au régiment et leur réintégration dans la vie civile et au sein des entreprises du territoire.

Nous intervenons aussi dans des modules d'initiation à la gestion d'entreprise. Ces modules durent une ou deux semaines, c'est très court et toujours à la fin du parcours. Ils s'adressent à ceux qui, le temps de leur passage au RSMA, vont avoir envie de développer leur activité — je pense notamment dans les îles à Tubuai, à Hao — où nous leur donnons les bases de gestion et de la comptabilité d'une entreprise.

Le partenariat que nous avons visé à capter ce public, qui, comme l'a dit Christelle, est très éloigné de l'emploi. Ils trouvent des réponses dans leur cheminement auprès du régiment, mais nous essayons, à un moment donné, de les reconduire et de les rediriger vers les besoins du marché du travail.

Accessoirement, mais c'est vraiment en toute petite partie, nous avons quelques formations très spécifiques où nous n'arrivons pas à avoir des opérateurs, faute de plateaux techniques. Dans ce cas,

nous faisons appel au RSMA, mais avec aussi un opérateur privé polynésien. C'est un montage tripartite pour offrir des formations spécifiques et idoines aux besoins du marché du travail. Cela représente moins de 10 % de notre budget de formation au SEFI, donc c'est vraiment très complémentaire et très accessoire. Ce sont des partenariats que nous faisons avec le RSMA et comme nous le faisons avec d'autres opérateurs, comme des associations, par exemple ici, qui touchent ce type de public, ciblé et éloigné de l'emploi.

Voilà les compléments que je pouvais vous apporter.

**M<sup>me</sup> Maurea Maamaatuaiahutapu :** En termes d'employabilité, comment vous évaluez cela au niveau du RSMA ? Comment vous évaluez que les jeunes sortant du RSMA sont employables ?

**Capitaine Maxime De Regnaud De Bellescize :** Chaque année, le régiment, en liaison avec le Pays et l'État, est évalué lors de son conseil de perfectionnement. Ce conseil est un rendez-vous essentiel pour le régiment, avec tous les acteurs locaux de la formation et de l'insertion. Chaque année, les orientations sont faites en fonction des demandes à la fois du Pays et des entreprises locales.

Quand un jeune, passe chez nous, il a un mois de formation militaire, et après, de cinq à douze mois de formation professionnelle. Ensuite, une fois qu'il sort du SMA, il est suivi pendant un délai minimal de six mois par la cellule insertion. Ce jeune, qui est passé dans nos murs, est en liaison directe avec cette cellule insertion pour son accompagnement, notamment en liaison avec le SEFI pour la recherche d'emploi.

Nous avons un réseau très dense de partenaires locaux, qui, nous permet avec le chef de section et le chef de filière, de lui trouver une insertion. Par la suite, le suivi est fait sur au minimum six mois. Par exemple, si un jeune trouve un contrat CDD de trois mois, il y a un lien permanent avec le chef de section et l'insertion pour savoir si le CDD est transformé en CDI, s'il est renouvelé, ou si la personne est sortie de son contrat. Dans ce cas, la cellule insertion travaille pour lui retrouver quelque chose d'autre.

Le but du SMA est d'insérer, mais surtout d'avoir des bons chiffres d'insertion durable. Ce qu'on appelle nous l'insertion durable, c'est un CDI ou un CDD de plus de six mois.

**M<sup>me</sup> Maurea Maamaatuaiahutapu :** Du coup, Madame la directrice du service, quels sont les chiffres ?

**M<sup>me</sup> Vanessa Tiaipoi :** Les chiffres qui sont présentés chaque année au conseil de perfectionnement montrent que nous sommes à 61 % d'insertion en emploi durable ce qui est un bon taux. Après, sur les autres, nous récupérons certains, mais pas tous, ce n'est pas une obligation. Ils ne sont pas obligés de venir chez nous.

Mais il est vrai que je me plonge dans la réforme des mesures d'aide à l'emploi, avec la redéfinition du demandeur d'emploi, où nous demandons à ce demandeur d'emploi de se lever, d'être acteur de son projet professionnel. C'est clair que quand il ressort du RSMA, nous avons plus de facilité à l'orienter et à lui proposer une mesure. Cela se fait avec leur cellule insertion et la nôtre. Mais le taux d'insertion pour ce public est très éloigné, je le rappelle, 61 % d'emplois pérennes (CDD, CDI), ce qui est un taux intéressant.

**M. Heinui Le Caill :** Première question : 61 % trouvent un emploi. Après, est-ce que le RSMA devient aussi un vivier pour l'armée ? Est-ce que l'armée pioche ou motive ces jeunes à s'engager dans l'armée ?

Deuxième question : Hao. Je vois qu'il y a plusieurs formations comme agent polyvalent en restauration, agriculture région chaude, énergie, et gestion de l'écologie. Pourquoi n'y a-t-il pas de formation pilote lagonaire également à Hao puisque c'est un atoll ? Il n'y a pas non plus de formation à la pêche lagonaire.

Autre question : au niveau de la convention, le Pays apporte sa collaboration *via* le SEFI, mais il me semble que le Pays apporte aussi une autre collaboration *via* une défiscalisation, c'est bien cela ? Et concernant le matériel, quel est le montant de ce budget ? Quel est, finalement, le budget pour la défiscalisation du matériel ?

**Capitaine Maxime De Regnauld De Bellescize :** Pour votre première question, l'objectif premier du SMA — et c'est bien cela qu'il faut rappeler et qui est rappelé dans tous les territoires et départements d'Outre-mer où le SMA est présent —, est bien l'insertion et le développement des jeunes locaux, avec une insertion locale.

Certains utilisent le SMA pour mettre un premier pied dans l'armée, mais ce n'est pas la mission principale et la mission du SMA. Sa mission est d'insérer localement. Par exemple, cette année, nous avons 610 bénéficiaires volontaires stagiaires et 190 volontaires techniciens. La différence est que le volontaire stagiaire est le jeune qui va être formé chez nous ; tandis que le volontaire technicien est celui qui va avoir un grade d'encadrement avec un contrat d'un an, renouvelable trois à cinq fois. Sur ces 800 jeunes qui sont actuellement chez nous, cette année, 32 sont rentrés dans les armées, ce qui est un chiffre faible comparé au volume que nous avons de personnels. Notre mission est bien d'insérer sur le territoire.

Pour la deuxième question, concernant la partie de Hao, notamment pilote lagonaire, le RSMA travaille notamment sur le développement de l'employabilité des archipels. Un jeune qui va être sur Hao ou sur les Tuamotu, et qui va vouloir faire une formation de pilote lagonaire, sera envoyé à Tubuai. À Tubuai, nous avons une formation de pilote lagonaire. Il fera sa formation sur Tubuai, et après, reviendra sur les Tuamotu ou dans sa zone d'origine, là où il souhaite développer son activité.

Chaque compagnie a ses spécificités. Quelqu'un de Tubuai qui veut développer un éco-lodge sera envoyé en formation à Hao. Voilà, la politique du SMA est de dédier une partie en multi-technique, avec un apprentissage local en petites mécaniques, restauration, et autres. Ensuite, chacune des trois compagnies des archipels a sa filière spécifique, ce qui permet d'avoir un maillage complet et un gain de point de vue de la formation.

**M<sup>me</sup> Vanessa Tiaipoi :** Si vous voulez avoir quelques chiffres, parce que justement cela coûte au SEFI, les formations dont je vous parlais, comme l'ARE (atelier recherche d'emploi) ou l'initiation à la gestion d'entreprise, le coût partagé est de 40 000 F CFP. Donc, c'est vraiment... On paye juste la prestation de formation. Tout le reste, c'est le régiment qui prend en charge.

Si nous faisons un partenariat sur une formation plus longue, par exemple, l'une des dernières était, accompagnateur touristique, là, clairement, la formation vise des emplois ici en Polynésie en tant qu'accompagnateur touristique. Donc on va avoir une formation qui dure plusieurs mois, six mois je crois. Pour nous, le coût revient à 450 000 F CFP par stagiaire. Pareil, nous ne prenons en charge que les frais de formation, alors que pour d'autres formations, nous avons les frais de formation, plus les indemnités de stagiaires, plus tous les frais de structure. C'est vraiment un coût, on va dire, faible par rapport aux autres contributions.

Deuxième chose, qui est importante et qui pousse à la réflexion, nous, au Service de l'emploi, nous devons toujours tirer aussi des enseignements de ces partenariats. On parlait de publics éloignés de l'emploi qui entrent au RSMA pour y trouver un cadre, peut-être autre chose et une formation, mais aussi ils y trouvent le permis de conduire et un logement.

Donc, nous travaillons à l'heure actuelle avec l'OPH et la Direction des transports terrestres pour pouvoir offrir à nos jeunes un package : un emploi, un permis de conduire et un travail. Parce qu'effectivement c'est cette sécurisation, à un moment donné, de nos jeunes et de ce public éloigné de l'emploi qui permettra une entrée pérenne dans l'emploi.

Voilà, c'était un petit complément d'information que je voulais apporter.

**M<sup>me</sup> Maurea Maamaatuaiahutapu :** Je voudrais revenir sur la formation accompagnement touristique. Je pense que c'est surtout le volet sécuritaire qui est davantage encadré. Maintenant, à cela devrait s'ajouter le volet culturel. S'agissant, je suppose, de guides touristiques, etc., j'espère que le volet culturel est pris en compte dans cet accompagnement, dans cette formation.

**M<sup>me</sup> Vanessa Tiaipoi :** Oui, tout à fait, parce que, là, en fait, il y a un troisième partenaire. Il y a le régiment, le SEFI qui finance la formation, mais nous lançons un appel d'offres à nos organismes de formation locaux avec, à l'intérieur, un cahier des charges qui, bien évidemment, prend en compte de nombreux modules culturels. Ce n'est pas dispensé, on va dire, par l'Armée. C'est vraiment fait par des opérateurs privés, locaux et des associations.

Je ne me rappelle plus qui était titulaire du marché, parce qu'il y en a eu plusieurs, mais voilà, c'est vraiment dissocié. En fait, il y a une partie qui est à la charge du régiment, qui va être plus sur les compétences transversales en amont. Mais après, la formation est vraiment très calibrée sur les besoins du Pays.

**M<sup>me</sup> Maurea Maamaatuaiahutapu :** Vous disiez tantôt que nous devrions tirer des enseignements de ce dispositif et de ce que l'Armée propose. Justement, qu'est-ce que nous attendons pour proposer un dispositif similaire, voire même qui viendrait remplacer le RSMA-PF ?

Excusez-moi, mais voilà, il s'agit de nos enfants, donc de notre responsabilité et, à un moment donné, il faut que le Pays prenne ses responsabilités.

**M<sup>me</sup> Vanessa Tiaipoi :** Je ne parle que pour ma partie. Pour nous, il est important que l'on soit attentifs à tout ce qui se passe en formation et au niveau de l'emploi. Quand je parlais d'expérience, c'était du benchmark, c'est-à-dire regarder un peu et s'en inspirer.

Effectivement, dans un premier temps, ce que nous voulons réussir à apporter, avec les partenaires des autres administrations et les autres chefs de service dont je vous parlais, c'est un package pour, qu'à un moment donné, un demandeur d'emploi puisse procéder en même temps au passage de son permis de conduire. Et donc, assurer sa mobilité et sécuriser son logement, qui sont des freins périphériques à l'emploi et qui, souvent, viennent nuire à tout le travail d'insertion et d'accompagnement que nous pouvons faire.

Voilà, c'est à notre niveau. Je ne prétends pas aller sur un autre périmètre que celui qui est le mien.

**M<sup>me</sup> Christelle Sandford :** Je pense que le RSMA reste un opérateur de formation important, et il faut effectivement laisser le choix à tous nos demandeurs d'emploi de pouvoir bénéficier de toutes les formations possibles et dispensées par n'importe quel opérateur.

Au niveau du ministère, par exemple, nous réfléchissons à mettre en place une plateforme pour avoir de la visibilité sur ces formations-là. Aujourd'hui, vous avez le RSMA, mais il y en a plein d'autres : le CMMPF, le CFPA, puisque souvent nous nous retrouvons devant vous pour le CFPA aussi. Donc, on a une multitude d'opérateurs de formation, souvent sans la visibilité que nous souhaitons avoir, notamment sur les cartes de formation.

L'idée, à notre niveau, est de pouvoir avoir cette plateforme pour avoir cette visibilité et fédérer, centraliser toute l'offre de formations disponibles pour nos demandeurs d'emploi. C'est mettre en relation là où il y a des besoins en formation, que ce soit au niveau des entreprises, de l'Administration, ou d'autres organismes d'accueil, avec les demandeurs d'emploi et les opérateurs de formation.

Je pense que, pour nous, le RSMA reste un partenaire incontournable de la formation que nous devons offrir à nos Polynésiens. C'est encore une fois du financement de l'État, mais nous allons y parvenir. Aujourd'hui, par exemple, nous envisageons la mise en place de ce que nous appelons des coachs bien-

être pour nos Fare Ora. C'est d'abord passer par ces prérequis, ces qualifications liées au savoir-être, et nous pouvons nous inspirer du dispositif du RSMA.

Il faut prendre ce qui arrange nos Polynésiens et nos demandeurs d'emploi pour construire quelque chose d'atypique, peut-être, mais propre aux Polynésiens. C'est important de le souligner. Après, je laisserai peut-être le RSMA compléter davantage.

**La présidente :** Je voudrais juste rajouter un petit mot. Je voudrais dire merci, parce que parfois on n'ose pas le dire. Merci au RSMA, parce que moi-même, qui suis sur la commune de Arue, j'ai vu l'extraordinaire travail qui est fait.

Je comprends l'intervention de dire que le Pays devrait faire autant. Soyons complémentaires et prenons ce qu'il y a. Un simple petit exemple : le permis de transport en commun. Depuis longtemps, le Pays n'arrive pas encore à faire passer aux Polynésiens leur permis de transport en commun. Ils doivent aller en Nouvelle-Calédonie ou ailleurs, et le RSMA nous offre cette opportunité. Je pense que plus nous avons de partenaires, mieux c'est pour nos enfants.

**Capitaine Maxime De Regnaud De Bellescize :** Madame la présidente, pour compléter la réponse concernant le volet culturel, le RSMA se base sur quatre piliers :

Le savoir-faire, où le jeune s'engage dans une filière et suit une formation ;

Le savoir-être, qui est dispensé pendant la formation militaire (travailler en équipe, travailler en sécurité, être à l'heure, respecter un plan, etc.) ;

Le savoir, avec des professeurs qui sont détachés chez nous pour une montée en gamme de nos jeunes volontaires, qui, pour beaucoup n'ont pas de diplôme, même pas le diplôme national du brevet. Tous ceux qui n'ont pas le diplôme national du brevet sont présentés au CFG, et une bonne partie sont aussi illettrés lourds, voire très lourdement ;

Et enfin, pour rebondir sur le volet culturel, le savoir-devenir. Dans ce cadre-là, ce savoir-devenir est un travail qui est à la fois avec nos chefs de section, nos professeurs, et ce que nous appelons chez nous l'ASB (l'acquisition du savoir de base).

Par exemple pour cette année, une convention est en cours avec la Tetiaroa sur Tahiti pour emmener des jeunes sur Tetiaroa et découvrir la partie culturelle. Le régiment présente également cette année une équipe de danse et une équipe de chant au mini Heiva. Tout est travaillé pour ce savoir-devenir en lien avec le côté culturel.

**M. Heinui Le Caill :** Et concernant la défiscalisation ?

**Capitaine Maxime De Regnaud De Bellescize :** Pour répondre à la dernière question de tout à l'heure concernant la défiscalisation, je n'ai pas les chiffres sous les yeux. Le RSMA, lorsqu'il achète et importe depuis la métropole des machines-outils et des moyens de formation, est défiscalisé sur tout ce qui est formation professionnelle, exclusivement la formation professionnelle.

**M. Heinui Le Caill :** Maintenant, une question qui ne concerne pas forcément le RSMA directement : c'est le service national universel. En janvier 2024, il me semble que le Premier ministre avait annoncé qu'en 2026, le service national universel serait généralisé partout. Est-ce que c'est toujours en cours ?

Actuellement, nous sommes en 2023, et 56 jeunes ont été accueillis dans le service, enfin sont engagés dans le service national universel. Est-ce que cela va être généralisé ici aussi ?

**M<sup>me</sup> Leilani Chand** : Le service national universel a été déployé pour la première fois en Polynésie française en 2022, avec une première cohorte de 48 jeunes. Il avait été déjà déployé en métropole en 2019, mais nous avons eu du retard à cause du Covid.

Le service national universel est une demande du Président Emmanuel Macron, qui voulait qu'il y ait une cohésion nationale et que la jeunesse se ressaisisse des valeurs de la République. Il y a eu beaucoup de débats sur ce sujet, avec une volonté politique de généraliser. Cependant, entre la volonté politique et la réalité, il y a un monde. Généraliser à toute une classe d'âge, ce qui représente des millions de jeunes, n'est pour l'instant pas envisagé, ni en métropole, ni en Polynésie française.

À ce stade, il est prévu d'organiser un SNU. Il y a eu un SNU en juillet 2024, et il est prévu un deuxième séjour de cohésion en SNU pour 59 jeunes pendant les vacances de la Toussaint. Pour l'instant, cela reste dans le cadre de séjours de cohésion ponctuels. La généralisation ne sera pas pour tout de suite.

### **EXAMEN DU PROJET DE DÉLIBÉRATION**

*[La procédure d'examen simplifiée est approuvée à l'unanimité avec 9 voix pour (dont 3 procurations).]*

*Le projet de délibération ne suscite aucune discussion.*

**Vote sur l'ensemble du projet de délibération :**  
**Adopté à l'unanimité avec 9 voix pour (dont 3 procurations)**