

Jeunesses, pratiques et territoires  
Cahiers de l'action  
n°34

L'expérience du service civil  
volontaire à Unis-Cité :  
quels enseignements  
pour le service civique ?

Sous la direction de Valérie Becquet

**Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire**  
Observatoire de la jeunesse et des politiques de jeunesse

# Cahiers de l'action n°34

Novembre 2011

## Directeur de la publication

■ Olivier Toche

## Directrice de la collection

■ Angélica Trindade-Chadeau

## Coordination éditoriale

■ Marianne Autain

## Secrétaire de rédaction

■ Christel Matteï

## Réalisation graphique

■ [www.lasouris.org](http://www.lasouris.org)

## Contact rédaction

■ [trindade-chadeau@injep.fr](mailto:trindade-chadeau@injep.fr)

## Service des ventes

■ Tél. : 01 70 98 94 35

Courriel : [publications@injep.fr](mailto:publications@injep.fr)

Boutique en ligne : <http://www.injep.fr/catalog/>

Pour nous citer : Valérie Becquet (dir.), *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ?*, INJEP, coll. « Les Cahiers de l'action », n° 34, Paris, 2011.

Les propos énoncés dans cet ouvrage n'engagent que leurs auteurs.

ISBN 978-2-11-128192-9

Dépôt légal à parution

AVANT-PROPOS

Angélica TRINDADE-CHADEAU ..... 5

PRÉAMBULE

Marie TRELLU-KANE ..... 7

QUESTIONS • RÉFLEXIONS

**Bernard ROUDET**

**Au cœur du service civil, l'engagement :  
retour sur une notion ..... 9**

**Valérie BECQUET**

**De la réforme du service national au service civique ..... 13**  
1960-1990: institutionnalisation de formes civiles du service national ..... 14  
1997-2004: vers des volontariats civils? ..... 14  
2004-2006: contrat de volontariat international et contrat de volontariat associatif 16  
2006-2010: du service civil volontaire au service civique ..... 16  
Schéma des principales évolutions des dispositifs de service civil ..... 18  
*Point de vue de Marie Trelle-Kane ..... 20*

PRATIQUES • ANALYSES

**Valérie BECQUET**

**Introduction ..... 25**

**Devenir volontaire : profils, motivations et parcours ..... 28**

Découverte et intérêt pour Unis-Cité ..... 29  
Un profil social plutôt stable ..... 30  
Des usages différenciés du service civil ..... 33  
Vers une typologie des usages du service civil ..... 37  
*Témoignage de Mariama Ismail ..... 38*

**L'expérience des volontaires : missions, accompagnement et vie d'équipe ..... 39**

De l'importance des missions dans l'expérience volontaire ..... 39  
Des structures d'accueil et des missions diversifiées ..... 41  
Des volontaires différemment intégrés ..... 43  
Une vie d'équipe intense ..... 45  
*Entretien avec Karim Mokhtari ..... 48*

<b>Les apports du service civil: socialisation politique et socialisation professionnelle</b> .....	49
Une expérience politique contrastée .....	50
Une contribution diffuse à la socialisation politique .....	51
Une contribution au projet professionnel attendue .....	54
Les apports du module d'accompagnement au projet d'avenir .....	56
Des situations plus ou moins stabilisées .....	58
<i>Entretien avec Elsie Bohr</i> .....	61
<b>Valérie BECQUET et Marie TRELLU-KANE</b>	
<b>Des volontaires utiles à la société</b> .....	62
Se sentir utile .....	62
Des jeunes utiles aux structures d'accueil .....	64
De l'impact des programmes nationaux Unis-Cité .....	65
Quel est le « retour social sur investissement » du service civil d'Unis-Cité? .....	67
<i>Entretiens avec François Leurs, Manuel Pinto et Caroline Soubie</i> .....	69
<b>Valérie BECQUET et Nathalie MONTOYA</b>	
<b>L'inscription du service civil dans les politiques territoriales</b> .....	72
Des enjeux liés aux questions de jeunesse .....	72
Les inscriptions sectorielles du service civil .....	73
<i>Entretiens avec Michel Delebarre, Véronique Fayet, Michel Vauzelle</i> .....	77
<b>PISTES</b>	
<b>Valérie BECQUET</b>	
<b>Conclusion</b> .....	81
<b>Marie TRELLU-KANE</b>	
<b>Préconisations</b> .....	83
<i>Point de vue de Martin Hirsch</i> .....	85
<b>RESSOURCES</b>	
<b>Bibliographie et sitographie</b> .....	87
<b>Répertoire des sigles</b> .....	89
<b>Annexes</b> .....	90
Panorama des différentes formes de volontariat et de service civique en Europe .....	90
Textes juridiques .....	99

# Avant-propos

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) s'était déjà intéressé en 2008 au sens du volontariat en confiant à Valérie Becquet la coordination d'un dossier d'*Agora débats/jeunesses* intitulé « Volontariats civils : dispositifs publics, expériences juvéniles ». Néanmoins, l'engouement pour cette forme d'engagement n'est pas propre à la France (ni à l'INJEP). L'Union européenne par exemple, riche de nombreux dispositifs (dont le service volontaire européen), célèbre en 2011 l'Année européenne du volontariat<sup>1</sup>.

Au-delà de l'Europe, de nombreux pays développent des services civils/civiques ou étudient la possibilité d'en créer un. Au Guatemala, il existe un service civique obligatoire pour tous les jeunes de 18 à 24 ans, avec un choix possible entre un service militaire ou un service social. En Argentine, après une expérimentation de service civique volontaire dans la zone de Mendoza, le gouvernement réfléchit aujourd'hui à son élargissement au niveau national, le principal objectif étant l'insertion professionnelle des jeunes, notamment celle des jeunes sortis du système scolaire. Le cas argentin est fort intéressant puisqu'il revendique, sans complexe, son attachement à l'acquisition de compétences transposables dans la vie professionnelle.

Or, dans le même temps, en Europe, les réformes des systèmes d'éducation et de formation font émerger une dynamique autour des « aptitudes et compétences ». Plusieurs pays ont ainsi commencé à s'intéresser aux acquis non formels et informels, en les distinguant clairement des compétences développées dans l'enseignement formel. Dans ce sens, le service civil/civique peut incontestablement jouer un rôle important.

En France, en Europe ou en Amérique latine, à propos d'un service civil/civique volontaire, il est possible de s'accorder sur l'existence commune d'une triple matrice : citoyenneté, participation et solidarité. On y retrouve ainsi, ici et ailleurs, la libre volonté, le compromis dans la durée, la pratique d'une intervention sociale favorisant la rencontre et le dialogue entre groupes ayant des identités sociales différentes.

Par ailleurs, un autre élément attire l'attention : en cherchant à produire le changement dans les systèmes sociaux, l'accent est notamment mis sur la prévention et les bénéficiaires sont considérés comme sujets de transformation sociale.

Bien que souvent utilisées sur une échelle microsociale, les missions de service civil peuvent avoir des répercussions politiques au niveau macrosocial. À partir du moment où la « rencontre » entre volontaire et public ciblé est heureuse (fructueuse),

1. Le terme est à prendre ici au sens large, à savoir incluant bénévolat et volontariat. Mais cette distinction, surtout appliquée au contexte français, ne sera pas abordée dans cet ouvrage.

## AVANT-PROPOS

elle peut engendrer la construction et/ou la confrontation des idées et devient ainsi une ressource pour la transformation sociale. En outre, le service civil/civique, à partir de la rencontre d'acteurs qu'il produit, peut être à l'origine d'un processus de conscientisation, à la fois pour les jeunes volontaires et pour les bénéficiaires. C'est ce dialogue possible qui doit questionner : en service, le volontaire et le public ciblé découvrent ensemble de nouvelles façons de voir les problèmes et, par conséquent, des processus de participation à la vie de la cité différents deviennent possibles.

À partir du moment où le service civil/civique implique compromis, changement social, engagement pour l'intérêt général et qu'il tente d'offrir aux jeunes la possibilité de participer activement à la vie de la cité, ne pourrait-il pas alors se réclamer de l'éducation populaire ?

En Amérique latine encore une fois, l'histoire récente du volontariat est liée à l'activisme populaire, et ensuite au service civil étudiant. Depuis le début des années 2000, il sert à renouveler le sens de la solidarité dans la région et est fortement porté par les organisations non gouvernementales (ONG) en tant que modalité d'implication des jeunes à la vie de la cité. Le volontariat sert à mobiliser trois leviers d'actions destinées aux jeunes : l'initiative de jeunes, l'entrepreneuriat et la participation, le postulat reconnu étant que le service civil/civique est source à la fois de formation sociale, de compétences professionnelles, de développement de capital social et de conscience civique.

En France, l'expérience désormais solide de l'association Unis-Cité en matière de service civil, devenu « civique » depuis la loi du 10 mars 2010, est incontournable pour comprendre les spécificités du « modèle » français. Le travail d'évaluation mené par Valérie Becquet dans cet ouvrage nous incite plus que jamais à interroger le(s) sens et les enjeux possibles d'un engagement définitivement pas comme les autres.

ANGÉLICA TRINDADE-CHADEAU  
directrice de la collection, INJEP

### AVERTISSEMENT DE LECTURE

Cet ouvrage présente les résultats des enquêtes réalisées sur la mise en œuvre du service civil volontaire à l'association Unis-Cité. Le service civil volontaire a été créé au mois de mai 2006. En mars 2010, il a été remplacé par le service civique. Les encadrés et les interviews ayant été réalisés en 2011, le terme service civique est généralement utilisé. Les deux dispositifs comportant de nombreuses similitudes, les termes, bien que n'ayant pas exactement le même sens (civil/civique), se réfèrent à un cadre d'engagement proche.

# Préambule

MARIE TRELLU-KANE  
Présidente d'Unis-Cité

---

L'association Unis-Cité a été créée en 1994 afin « d'animer et de développer des programmes de service (civique) volontaire pour les jeunes, en proposant à des jeunes de toutes cultures, milieux sociaux, niveaux d'études et croyances (les « volontaires d'Unis-Cité ») de mener en équipe, pendant une période d'environ six à neuf mois et à temps plein, des projets de service à la collectivité, tout en leur apportant une aide matérielle, un soutien individualisé dans l'élaboration d'un projet d'avenir et une ouverture sur la citoyenneté » (article I des statuts de l'association). Unis-Cité est aujourd'hui considérée comme l'organisation pionnière du service civique français pour deux raisons principales: son objet social même est d'organiser et de promouvoir le service civique des jeunes, et le modèle de service civique qu'elle a expérimenté depuis quinze ans a finalement servi de référence au cadre général posé par la loi en 2005 puis 2010...

Les fondateurs d'Unis-Cité s'étaient en effet fixé deux objectifs: organiser concrètement un programme de service civique volontaire conçu pour être le plus riche et utile possible tant pour les jeunes que pour la société; et faire la preuve par l'action de l'intérêt de généraliser l'idée. Unis-Cité a donc toujours mené de front deux activités: une activité opérationnelle de sélection de missions d'intérêt général adaptées à des jeunes « en service civique », et de mobilisation, formation citoyenne et accompagnement de ces jeunes; et une mission de lobbying, destinée à partager l'expérience, promouvoir l'idée de la généralisation du service civique, et faire des propositions concrètes sur les modalités possibles de cette généralisation.

Le modèle de service civique développé par Unis-Cité depuis 1995 vise à maximiser son impact en termes d'apprentissage personnel et citoyen pour les jeunes, mais aussi en termes d'utilité sociétale globale.

*Un service civique volontaire à temps plein sur environ neuf mois (principalement d'octobre à juin),* parce que seules la densité et la durée de l'expérience permettent de transformer les regards et les comportements.

*Un service civique collectif,* en équipes de jeunes de toutes origines sociales et culturelles et de tous niveaux de qualification: pour que le service civique soit une étape de mixité sociale contributive d'une plus grande ouverture d'esprit, et qu'il soit réellement accessible à tous les jeunes, même ceux ayant *a priori* moins de compétences et d'autonomie.

Un service civique au cours duquel il est proposé aux jeunes de mener *plusieurs missions dans différents domaines de la solidarité,* afin de démultiplier l'expérience formatrice et de leur permettre de prendre conscience de la diversité des enjeux de société et de celle des

## PRÉAMBULE

acteurs qui se mobilisent pour y faire face, sur des missions ne demandant pas de qualifications particulières.

*Un service civique alternant action et réflexion (pour au moins 15 à 20 % du temps), les journées de réflexion étant dédiées à prendre du recul, à la fois pour réfléchir, ensemble, à des grandes questions de société<sup>1</sup> (« formation citoyenne ») et pour permettre à chacun d'avancer dans la réflexion sur son propre projet d'avenir, d'acquérir de nouveaux outils pour le mettre en œuvre<sup>2</sup> et de s'ouvrir de nouveaux réseaux<sup>3</sup>.*

Ce modèle n'a que peu évolué au fil des années, les évaluations ne contestant pas son efficacité: utilité réelle de l'expérience pour les jeunes, quels que soient leurs parcours antérieurs; mise en pratique effective de l'objectif de mixité sociale; utilité sociale des missions. Outre les évolutions de ses modalités précises d'intervention (critères de sélection des missions, modalités d'encadrement des jeunes, politique et outils de communication pour rendre le service civique accessible à tous, contenu et animation des journées de formation citoyenne...), Unis-Cité a surtout évolué depuis 2005 afin de s'adapter au nouveau contexte qu'elle a elle-même contribué à créer: avec l'apparition du service civil volontaire (SCV), les associations, établissements publics et collectivités locales ont pu commencer à accueillir directement des jeunes « en service », ayant de ce fait moins besoin des jeunes d'Unis-Cité. Évolution souhaitée par Unis-Cité qui avait depuis sa création défendu la reconnaissance et la généralisation du service civil/civique des jeunes. Mais évolution demandant à ce que l'organisation s'adapte, ce qu'elle fait aujourd'hui: d'une part en se mobilisant sur la conception et le développement de missions à forte utilité sociale ou environnementale non prises en charge par les acteurs en place et mettant en valeur la spécificité des jeunes en service civique (notamment leur diversité); et d'autre part en partageant l'expérience acquise depuis quinze ans par des activités de conseil et de formation à destination de tous les acteurs, associatifs et publics, cherchant aujourd'hui à s'investir dans le service civique des jeunes.

Il va de soi que l'enjeu de l'évaluation a depuis toujours été un élément clé pour Unis-Cité: nécessaire pour améliorer son efficience au quotidien, elle est indispensable pour nourrir son discours politique sur l'intérêt de généraliser le service civique. Le travail mené par Valérie Becquet depuis plusieurs années est ainsi essentiel: il permet d'avoir une analyse fine sur les différents éléments d'impact du service civique Unis-Cité sur les jeunes, tant en termes personnels que professionnels ou citoyens, et d'avoir un regard extérieur neutre sur l'utilité du service civique Unis-Cité pour les associations bénéficiaires et les collectivités partenaires.

Ces éléments d'évaluation, complétés des outils dont Unis-Cité s'est dotée en propre (notamment d'évaluation de l'utilité sociale des missions confiées aux jeunes), ont permis d'améliorer, année après année, les méthodes de mise en œuvre et d'animation du service civique mis en place par Unis-Cité. De même, et c'est tout l'intérêt de cette publication, ils doivent permettre de nourrir les réflexions sur le service civique dans sa globalité, maintenant qu'il a été reconnu comme l'un des éléments majeurs non seulement de nos politiques de jeunesse et d'éducation, mais aussi de notre politique de cohésion nationale.

1. Rôle des médias, fonctionnement et rôles des politiques, diversité et discriminations...

2. Savoir faire des recherches sur internet, se présenter en entretien...

3. Visites d'entreprises, rencontres avec des professionnels d'horizons divers...

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

# Au cœur du service civil, l'engagement : retour sur une notion

ENTRETIEN AVEC BERNARD ROUDET  
chargé de recherche à l'INJEP

---

■ L'engagement apparaît au cœur des discours sur le service civil. Dans sa mise en place, celui-ci s'appuie en effet sur le souhait des jeunes de s'engager. Que peut-on dire de la référence à cette notion dans le cadre du dispositif? Quelles en sont les significations?

Il me semble que l'engagement doit être abordé d'un double point de vue : d'une part celui des promoteurs et des opérateurs du service civil, d'autre part celui des jeunes eux-mêmes. Davantage complémentaires que contradictoires, ces points de vue renvoient chacun à des dimensions de la vie collective qui peuvent être analysées d'un point de vue sociologique.

Considérons d'abord les opérateurs du service civil. Valérie Becquet et Nathalie Montoya indiquent que le service civil s'inscrit dans la thématique des politiques de jeunesse<sup>1</sup> (favoriser l'insertion sociale, professionnelle et citoyenne des jeunes) et que, dans ce contexte, l'engagement renvoie à plusieurs dimensions: encourager à la vie citoyenne ou à la vie associative, favoriser la progression vers l'autonomie et la vie professionnelle, sans oublier l'enjeu de mixité sociale qui est associé à l'idée de « brassage social » portée par le service national. L'utilisation du terme d'engagement nous conduit à nous reporter aux objectifs assez nombreux du dispositif et donc à une conception plutôt globale de l'insertion sociale et citoyenne des jeunes.

L'engagement me paraît renvoyer ici à la responsabilité, qui est celle de la société, d'accompagner et de faciliter l'entrée des jeunes dans la vie adulte. Les jeunes générations constituent l'avenir de notre société et cette dernière a un devoir de solidarité à leur égard. Par ailleurs, la préoccupation portée par ce dispositif est de favoriser la cohésion sociale, d'éviter toute rupture des liens collectifs. Le discours social s'inquiète en effet d'une montée de l'individualisme dont seraient porteuses les nouvelles générations. Dès lors, l'engagement collectif peut favoriser l'intégration sociale et politique. Il s'agit d'impulser la participation à la vie civile, par l'établissement de liens horizontaux entre individus, associations, groupements volontaires<sup>2</sup>, mais aussi la participation à la vie civique, par la valorisation des liens verticaux du système représentatif.

1. Voir le chapitre « L'inscription du service civil dans les politiques territoriales », pp. 72-79.

2. CUSSET P.-Y., *Le lien social*, Armand Colin, Paris, 2011 (2<sup>e</sup> édition).

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

■ Comment l'engagement est-il appréhendé par les jeunes? Leur conception de l'engagement rejoint-elle celle des opérateurs du service volontaire. Et que disent-ils de leur envie de s'engager, mais aussi des difficultés de cet engagement?

Le point de vue est un peu différent si nous nous plaçons non plus dans la position de l'action publique mais dans celle des jeunes eux-mêmes. D'un côté, nous sommes confrontés aux discours et aux interventions plutôt normatives des politiques publiques et de leurs acteurs, de l'autre aux pratiques davantage diversifiées et plus difficiles à appréhender des jeunes. Or la question de l'engagement est en quelque sorte consubstantielle à la jeunesse elle-même, dans la mesure où la jeunesse peut être définie comme l'âge des possibles, comme l'âge des choix et des incertitudes. La jeunesse est une période d'expérimentation, une phase d'apprentissage progressif des responsabilités, de construction des rôles professionnels, familiaux, mais aussi des rôles citoyens, pendant laquelle se forment à la fois l'indépendance dans sa dimension matérielle et l'autonomie dans son aspect identitaire.

Aussi, lorsque les jeunes sont interrogés en 2002 par la SOFRES<sup>3</sup> sur la signification du terme d'engagement, leurs réponses recouvrent cette situation. Leur première représentation spontanée de la notion d'engagement est en effet associée à l'ensemble des choix particulièrement impliquants auxquels ils sont confrontés : l'orientation vers un métier, l'entrée dans la vie professionnelle, le mariage... L'engagement, vécu souvent sur le mode anxiogène du renoncement, est ainsi lié à des décisions importantes que les jeunes auront à prendre, décisions pouvant être perçues comme irréversibles. En ce sens, s'engager, c'est précisément devenir adulte.

La seconde représentation, associée par les jeunes à la notion d'engagement, assimile celui-ci à un don de soi, à une aide, à un échange entre des personnes engagées et des personnes démunies (enfants, personnes âgées, malades, handicapés, pauvres...). L'échange est perçu comme concret, immédiat, s'établissant sur le mode de la compassion et de la solidarité. Cette représentation de l'engagement est liée à la sensibilité, à l'affectivité et à une logique de bénévolat. Enfin, la dernière représentation de l'engagement envisage celui-ci en tant que contribution à une action collective. Il s'agit des engagements idéologiques, voire politiques, davantage militants dont le fondement est la défense d'une opinion, d'un idéal. Cette approche de la notion d'engagement n'est présente que chez les jeunes dont le niveau socioculturel est le plus élevé.

Globalement, il apparaît, selon les résultats de cette enquête de la SOFRES, que l'engagement est valorisé par les jeunes Français, mais cette valorisation sur le mode de l'idéalisation ou de l'admiration peut générer une certaine distance, voire un sentiment d'inquiétude ou d'incompétence sur des choix à venir, pouvant entraîner ainsi une tendance au report des engagements. Trois dimensions peuvent donc être distinguées dans les représentations que les jeunes se font de l'engagement : la première est relative aux principaux choix marquant les étapes d'entrée dans la vie adulte, la deuxième concerne davantage l'inscription dans la vie sociale sous la forme du bénévolat et la troisième est relative à l'engagement citoyen et au militantisme.

■ Ces représentations n'apparaissent donc pas très éloignées de la notion d'engagement telle qu'elle est portée par le service civil volontaire?

Effectivement, Valérie Becquet montre que la deuxième et la première dimensions – l'inscription dans la vie sociale et l'entrée dans la vie adulte – sont particulièrement présentes,

3. *Le rapport des jeunes à l'engagement*, étude réalisée en septembre 2002 auprès de jeunes Français. La SOFRES a effectué cette étude pour le ministère de l'Éducation nationale selon une méthodologie qualitative par réunions de groupe, chaque réunion durant plus de trois heures : six groupes de six garçons et filles de 15 à 25 ans ont été constitués en région parisienne et en province, témoignant de situations sociales et scolaires diversifiées.

## AU CŒUR DU SERVICE CIVIL, L'ENGAGEMENT : RETOUR SUR UNE NOTION

voire même en forte interrelation<sup>4</sup>. Elle souligne que les volontaires interrogés s'inscrivent avant tout dans une logique altruiste, qui recouvre la dimension bénévoles évoquée précédemment : ils souhaitent « agir concrètement et être utile, aider les autres, les personnes en difficulté ». Vient ensuite une logique de formation et de parcours, qui recoupe la dimension relative aux étapes d'entrée dans la vie adulte : elle renvoie notamment à une volonté d'acquérir des compétences ou une première expérience professionnelle.

En ce sens, et ce point me paraît important, la démarche altruiste ne semble pas indépendante de logiques plus personnelles d'expérimentation et d'élaboration de parcours individuels. Comme le dit une jeune volontaire interrogée : « Le volontariat permet de commencer à gagner de l'argent et de se former en même temps », avant d'ajouter : « Pendant le volontariat, on devient acteur de sa propre vie. » Dès lors, ainsi que l'écrit Valérie Becquet, « le service civil est appréhendé comme une contribution à la construction de la trajectoire individuelle ».

Par contre, les démarches de mixité sociale et d'ouverture à des milieux sociaux différents, comme la logique d'engagement citoyen, sont assez peu présentes dans les motivations des volontaires enquêtés, de la même façon que la dimension citoyenne et militante n'apparaît qu'en troisième position dans l'enquête de la SOFRES, concernant une minorité de jeunes. Aussi, n'est-il pas étonnant que les apports du service civil en matière de socialisation politique soient beaucoup plus faibles<sup>5</sup>. Conjuguer à la fois des objectifs d'insertion professionnelle et de socialisation politique, alors que les jeunes volontaires sont surtout sensibilisés par le premier objectif, paraît difficile à mettre en œuvre.

Cette situation me conduit à penser que les opérateurs du dispositif, comme les jeunes eux-mêmes, peuvent se retrouver autour de la dimension civile de l'engagement, dimension relative aux modalités de la vie en société, aux rapports organisés entre les individus, au lien social. Mais les jeunes Français semblent moins concernés par la dimension civique de l'engagement et du service volontaire, concernant plus particulièrement les questions relatives à la citoyenneté, les relations à l'entité nationale.

### ■ Le service civil n'a donc pas remédié au faible engagement politique des jeunes ?

Les résultats de l'étude d'Unis-Cité montrent que le service civil n'a pas amélioré le rapport des jeunes au monde politique. En même temps, ils confirment la bonne image qu'ils ont du monde associatif. Par exemple, Valérie Becquet souligne que, si le service civil influe positivement sur la perception positive de l'action collective, ce sont les associations qui en bénéficient, bien plus que les syndicats ou les partis politiques. Ce résultat de l'étude est confirmé par tous les sondages et par toutes les enquêtes. Les jeunes font confiance aux associations, davantage qu'aux institutions politiques : c'est dans un cadre associatif qu'ils souhaitent situer un éventuel engagement. Ainsi, la dernière enquête sur les valeurs des Français indique que plus d'un tiers des jeunes Français adhère à au moins une association : cette participation associative est stable depuis vingt ans, mais elle tend aujourd'hui à concerner davantage la vie de la cité<sup>6</sup>.

Si les jeunes s'engagent peu en politique, ce n'est pas le signe d'un refus de leur part, ni de l'engagement, ni de la politique. Bien au contraire. Les jeunes prennent au sérieux l'engagement. Je pense qu'ils ne négligent pas la dimension morale de celui-ci qu'a rappelée dans un texte récent Dominique Schnapper, comme engagement à l'égard de soi et à l'égard de

4. Voir le chapitre « Devenir volontaire : profils, motivations et parcours », pp. 28-38

5. Voir le chapitre « Les apports du service civil : socialisation politique et socialisation professionnelle », pp. 49-61.

6. ROUDET B., « Participation associative : des jeunes plus engagés dans la vie de la cité », *Jeunesses : études et synthèses*, INJEP, n° 4, mai 2011.

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

l'Autre, engagement pour l'avenir<sup>7</sup>. Ils n'oublient pas non plus que l'engagement est lié à la responsabilité: c'est-à-dire au fait d'agir en acceptant les obligations qui en découlent et la nécessité de répondre de ses actes. En même temps, pour s'inscrire dans une démarche d'engagement, notamment dans le cadre de dispositifs publics, ils souhaitent que cette démarche soit motivée par un réel enjeu, qu'elle débouche sur des résultats concrets et qu'une place leur soit vraiment reconnue. Ils souhaitent aussi garder la maîtrise de leur engagement.

De même, la méfiance vis-à-vis des médiations politiques et institutionnelles témoigne moins d'un refus global du politique que d'une recomposition en cours du lien politique<sup>8</sup>. On constate en effet de nouvelles modalités d'inscriptions des jeunes dans l'espace public. L'accroissement de la participation protestataire, essentiellement par le biais des manifestations, est révélateur des rapports renouvelés que les jeunes entretiennent avec la politique et la société, mêlant le plus proche et le global, privilégiant un rapport émotionnel à l'événement, un engagement fort mais limité dans le temps, témoignant aussi de leur volonté de mettre en avant leurs réelles capacités d'auto-organisation. La politique, comme d'autres domaines de la vie sociale, devient une question de choix personnels. L'identité politique des jeunes se construit désormais à travers les dynamiques interpersonnelles et les centres d'intérêt dont est tissée leur vie quotidienne, beaucoup plus que par des positionnements politiques et idéologiques<sup>9</sup>. La formation d'une identité politique suit des parcours plus subjectifs, fragmentés, pluriels, construits à partir de diverses expériences et ressources (relationnelles, associatives, informatives...) dans lesquelles puisent les jeunes.

7. SCHNAPPER D., *L'engagement*, Fondation pour l'innovation politique, Paris, juin 2011.

8. MUXEL A., *Avoir 20 ans en politique. Les enfants du désenchantement*, Le Seuil, Paris, 2010; ROUDET B., « Liens à la politique: des jeunes davantage impliqués et plus protestataires », *Jeunesses: études et synthèses*, INJEP, n° 2, novembre 2010.

9. GARELLI F., « Regards croisés sur les jeunes Italiens et les jeunes Français », in GALLAND O. et ROUDET B. (dir.), *Les jeunes Européens et leurs valeurs. Europe occidentale, Europe centrale et orientale*, La Découverte-INJEP, Paris, 2005, pp. 279-303.

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

# De la réforme du service national au service civique

VALÉRIE BECQUET

Maître de conférences en sociologie à l'université de Cergy-Pontoise

---

Le service civil volontaire (SCV) est une des mesures prises en référence aux émeutes urbaines de l'automne 2005. Ainsi, au moment même où était décrété l'état d'urgence, le Premier ministre, Dominique de Villepin, présentait cette initiative comme une « mesure de fond ». Le discours présidentiel du 14 novembre 2005 l'entérinait : « Pour mieux aider les jeunes, notamment les jeunes en difficulté, à aller vers l'emploi, j'ai décidé de créer un service civil volontaire, associant accompagnement et formation<sup>10</sup>. » Sous cette appellation étaient en fait agrégés plusieurs dispositifs, dont la plupart existaient déjà. Le service civil volontaire se présentait avant tout comme un label dont la cohérence résidait davantage dans la dimension symbolique de l'appellation mobilisée que dans les dispositifs le composant. Même si un tel bricolage institutionnel n'est pas passé inaperçu, c'est pourtant l'usage de la notion de service qui a retenu l'attention. C'est autour de la suppression du service national, de la situation des jeunes, en particulier des « jeunes des banlieues », et de la création du service civil volontaire que la question du service civil est devenue un objet de débat.

Dix ans après la suppression de la conscription, et compte tenu des événements de l'automne 2005, des interrogations ont surgi sur l'éventualité du rétablissement d'un service civil obligatoire comme « solution » appropriée pour intervenir auprès des jeunes. C'est principalement l'Appel pour un service civique obligatoire lancé par l'hebdomadaire *La Vie*<sup>11</sup> le 17 novembre 2005, qui a posé les jalons de ce débat. Celui-ci a perduré lors de la campagne présidentielle de 2007, conduisant les principaux leaders politiques de droite comme de gauche à se positionner en faveur ou contre le rétablissement d'une obligation de service. Mais, au-delà de l'intérêt de ce débat et de ce qu'il dit des jeunes, de leur place dans la société et des manières d'intervenir auprès d'eux, les bilans de la mise en œuvre du service national et les mesures prises au moment de sa suppression, en particulier la création des volontariats civils ont été mis de côté. Ce débat a finalement davantage contribué à la construction d'une représentation du service civil fondée sur la nostalgie d'une « institution perdue », au détriment d'une analyse de sa pertinence à répondre à la situation des jeunes générations. Pourtant, la connaissance des principales transformations de ce secteur permet de mieux comprendre, au-delà des discours et des effets d'annonce, ses contours actuels<sup>12</sup>.

10. Allocution du président de la République, 14 novembre 2005.

11. Voir les numéros 3153 du 2 février 2006 et 3161 du 30 mars 2006.

12. Ce chapitre présente uniquement l'évolution des dispositifs français. Par conséquent, il ne traite pas du service volontaire européen (SVE), dispositif créé en 1996 et s'adressant aux jeunes Européens âgés de 18 à 30 ans. Depuis 2010, le service volontaire européen est une des formes du service civique.

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

### **1960-1990: institutionnalisation de formes civiles du service national**

En se limitant aux quarante dernières années et à une approche institutionnelle, trois grandes périodes peuvent être distinguées. La première, du début des années 1960 au milieu des années 1990, donne lieu à la transformation du format du service national dans un contexte de déclin de l'armée de masse et de progression du refus de l'obligation de service. L'émergence puis l'institutionnalisation de formes civiles du service national en constituent un des volets. L'ordonnance du 7 janvier 1959, en remplaçant l'appellation « service militaire » par celle de « service national », inaugure le processus de différenciation des modalités de déroulement du service et permet, dès le milieu des années 1960, une multiplication des formes civiles du service national. Trois types de formes civiles ont progressivement été instaurées et inscrites dans le code du service national : les formes civiles légales (par exemple le service de la coopération en 1965), les formes militaires à finalités civiles ou protocoles<sup>13</sup> et les formes militaires « atypiques » (par exemple les scientifiques du contingent en 1963)<sup>14</sup>. Il convient de leur ajouter le service national de l'objection de conscience, créé en 1963, puis réformé en 1983<sup>15</sup>, qui a constitué une réponse institutionnelle spécifique, déconnectée des précédentes et longtemps moins légitime, car liée au refus du port des armes. Ces initiatives ont principalement eu pour fonction de gérer le flux des appelés et la remise en cause progressive de l'utilité du service militaire, sans pour autant déboucher sur une réflexion globale sur l'instauration d'un service civil. Ce « foisonnement sans cohérence<sup>16</sup> » a, au fil des ans, concerné un nombre croissant de jeunes. En 1995, près de 13 % des appelés soit 32 844 jeunes effectuaient leur service national sous une forme civile.

### **1997-2004: vers des volontariats civils ?**

La deuxième période se concentre autour du processus de professionnalisation des armées entamé en 1996<sup>17</sup>. Cette réforme n'est pas sans conséquences sur la conscription puisqu'elle en modifie le format. L'abolition du service tel qu'il existe à ce moment est d'emblée programmée et l'idée de créer un service alternatif est examinée. Deux hypothèses de remplacement sont alors formulées : la première, non retenue, celle de l'instauration d'un service national effectué dans les secteurs de la prévention, de la sécurité, de la solidarité et de l'humanitaire, aurait permis de conserver la fonction d'intégration que la conscription remplissait ; la seconde, celle qui a été retenue, consiste à le suspendre et à créer un « service civil volontaire ». La réforme doit en fait parvenir à concilier trois objectifs : supprimer la ressource en appelés sur le plan militaire, maintenir le traditionnel lien Armée-Nation mais aussi remplacer les appelés qui occupaient sous une forme civile ou militaire des postes

13. La signature de protocoles entre le ministère de la Défense et divers ministères permettait de mettre des appelés à leur disposition.

14. Cette classification est proposée par BASTIDE J., *Les formes civiles du service national*, Conseil économique et social, Paris, 1995.

15. Ce n'est qu'en 1983 que le service national de l'objection de conscience devient une forme civile du service national au même titre que les autres. Une nouvelle législation est adoptée assouplissant les conditions d'accès.

16. BASTIDE J., *op. cit.*

17. Sur la réforme des armées : BOËNE B., « La professionnalisation des armées : contexte et raisons, impact fonctionnel et socio-politique », *Revue française de sociologie*, vol. XLIV, n° 4, 2003, pp. 647-693 ; IRONDELLE B., « La réforme des armées en France : genèse d'une décision politique », in VENNESSON P. (dir.), *Politiques de défense : institutions, innovations, européanisation*, L'Harmattan, Paris, 2000, pp. 209-260 ; PORTERET V., *État-Nation et professionnalisation des armées. Les députés français face au déclin de l'armée de masse de 1962 à nos jours*, L'Harmattan, coll. « Histoire de la Défense », Paris, 2005.

## DE LA RÉFORME DU SERVICE NATIONAL AU SERVICE CIVIQUE

dans les administrations, le tout dans un contexte de réduction budgétaire<sup>18</sup>. Le 28 mai 1996, Jacques Chirac présente les contours du nouveau service national (service national universel). Le principe de la conscription est maintenu au travers du recensement des jeunes et de la participation à une « rencontre avec la Nation ». Celle-ci doit favoriser la transmission des principes républicains : « Si le service national est peu à peu devenu inadapté, je dois et je veux défendre l'idéal républicain auquel il se réfère, qui est un idéal d'égalité, un idéal de solidarité, un idéal de patriotisme<sup>19</sup>. » La loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 le définit précisément<sup>20</sup>. L'article L. 111-1 indique que « les citoyens concourent à la défense de la Nation » et que « ce devoir s'exerce notamment par l'accomplissement du service national universel<sup>21</sup> ». Des volontariats militaires et civils sont créés. Ils visent « à apporter un concours personnel et temporaire et à développer la solidarité et le sentiment d'appartenance à la Nation » et s'effectuent dans les domaines de la « défense, de la sécurité et de la prévention » ; de la « cohésion sociale et de la solidarité » et de la « coopération internationale et de l'aide humanitaire<sup>22</sup> ». Le texte indique que le volontariat civil doit faire l'objet d'une loi spécifique « ultérieure », dont l'adoption prendra deux ans et demi dans un contexte d'alternance politique.

Défini par la loi du 14 mars 2000, le volontariat civil s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 27 ans. D'une durée comprise entre six et vingt-quatre mois, il peut être effectué au sein des collectivités territoriales, des associations et des entreprises. Il est défini comme une activité à temps plein incompatible avec une autre activité rémunérée et donne lieu à la signature d'un contrat de droit public. Des textes d'application spécifiques aux domaines retenus sont adoptés par la suite débouchant sur une différenciation entre les volontariats civils et témoignant, au travers de la chronologie de leur publication, des financements publics mobilisés et des conditions de mise en œuvre, d'un engagement gouvernemental très inégal en leur faveur. Ainsi, le volontariat civil dans le domaine de la coopération internationale, décliné en volontariat international en entreprise (VIE) et en volontariat international en administration (VIA) a été nettement soutenu afin de pallier la disparition des coopérants. Le volontariat dans celui de la prévention, de la sécurité et de la défense civiles a, quant à lui, été intégré dans le dispositif des sapeurs-pompiers volontaires, dont il constitue un volet. Pour finir, l'instauration du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité (VCCSS), peu soutenue par les gouvernements successifs, a été concurrencée par la création du dispositif « emplois jeunes », ceux-ci ayant, entre autres, occupé les postes laissés vacants par les appelés dans les associations et les administrations. De plus, les associations ont souvent jugé ce volontariat inadapté à leurs pratiques, y compris celles qui étaient engagées depuis de nombreuses années dans des expériences de volontariat<sup>23</sup>. Les effectifs concernés informent sur la manière dont ces volontariats civils ont été développés. En 2006, ils touchent environ 6 500 jeunes dont près de 70 % effectuent un volontariat international en entreprise. Au final, cette réforme n'a pas débouché sur la création d'un service alternatif. L'instauration des volontariats civils a permis d'ordonner le

18. Une consultation nationale destinée à connaître l'opinion des Français est organisée. En parallèle, une mission commune d'information sur le service national est créée : SÉGUIN P. (président), DARRASON O. (rapporteur), *La France et son service*, rapport n° 2810, mai 1996. Voir aussi PAQUETEAU B., *Analyse des termes du débat sur la réforme du service national (1996-1997)*, centre d'études en sciences sociales de la Défense, université Montpellier III, Montpellier, septembre 1997.

19. Intervention télévisée de Jacques Chirac, président de la République sur l'avenir du service national, mardi 28 mai 1996, Palais de l'Élysée.

20. Ce texte devient le livre I du code du service national et apporte des modifications aux articles qui régissent l'ancien service national (livre II). Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003 cohabitent deux régimes de service national.

21. Ce service comprend : le recensement à 16 ans, l'appel de préparation à la défense (JAPD) d'une journée, s'adressant aux 16-18 ans, et l'appel sous les drapeaux. L'appel sous les drapeaux est suspendu pour les hommes nés après le 31 décembre 1978. Il peut être rétabli « à tout moment par la loi dès lors que les conditions de la défense de la Nation l'exigent ou que les objectifs assignés aux armées le nécessitent ».

22. Ces trois domaines recouvrent ceux des anciennes formes civiles du service national.

23. CNVA, *Bilan de la vie associative 2000-2002*, La Documentation française, Paris, 2003.

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

« foisonnement sans cohérence » tant dénoncé mais sans déboucher sur une offre homogène qui aurait pu mobiliser les jeunes<sup>24</sup>. Or, quatre ans après, les choix opérés vont en fait entériner cette hétérogénéité.

### **2004-2006: contrat de volontariat international et contrat de volontariat associatif**

La troisième période se caractérise par la création de deux contrats de volontariat: le contrat de volontariat international et le contrat de volontariat associatif. Le premier, le contrat de volontariat international, est créé pour répondre à la demande des organisations non gouvernementales (ONG) dont les volontaires provenaient du corps des coopérants ou s'inscrivaient dans un cadre réglementaire spécifique<sup>25</sup>. Pour des raisons différentes, ces cadres législatifs ne leur donnaient pas entière satisfaction. En janvier 2004, un projet de loi est déposé par le gouvernement pour clarifier la situation des volontaires de solidarité internationale. Une loi, qui abroge le décret de 1995, est adoptée le 10 février 2005. En sus de la création d'un contrat spécifique, la durée du volontariat, les conditions d'accès et les modalités d'accompagnement et de financement de ces volontaires sont modifiées. Pour ce qui concerne le second, le contrat de volontariat associatif, la formule du contrat de volontariat est reprise par Jean-François Lamour, ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, pour encadrer et développer le volontariat dans les associations. Le projet déposé en mars 2005 entend répondre aux « limites » du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité et permettre le développement de l'engagement des jeunes: « Le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, qui intéresse potentiellement les associations, ne rencontre pas le succès escompté en raison de la rigidité de son statut et de la lourdeur de ses procédures<sup>26</sup>. » Le contrat de volontariat associatif est créé par la loi du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif. Tout comme pour le contrat de volontariat de solidarité internationale, ce texte définit avant tout un cadre juridique et des conditions d'accès. Ces deux lois ont en commun de dessiner les contours d'un nouveau type de contrat permettant de prendre en charge juridiquement certaines activités qui ne relèvent pas du « salariat » et du « bénévolat ». De plus, ils ne s'adressent pas spécifiquement aux jeunes et sont institutionnellement déconnectés des volontariats civils du service national universel<sup>27</sup>. Ainsi, au moment où est annoncée l'instauration d'un service civil volontaire, les offres dans ce secteur sont particulièrement morcelées et ont été structurées selon des logiques différentes.

### **2006-2010: du service civil volontaire au service civique**

Dans un tel contexte, la création du service civil volontaire<sup>28</sup> va remplir plusieurs fonctions. Premièrement, elle va reconstruire un référentiel commun en mobilisant l'expression « service civil », qui est, quelle qu'en soit la pertinence, immédiatement mise en perspective avec l'ancien service national, alors que l'expression « volontariat civil » en était plus éloignée. Deuxièmement, elle va définir un cadre d'expérience différent de ceux existants

24. À la différence de la France, l'Italie s'est engagée au moment de la suppression de la conscription dans la création d'un service civil national volontaire de grande ampleur. Voir AVSO, *Youth Civic Service in Europe, Policies and Programmes: France, Germany, Italy, the Czech Republic, Poland and at European level*, Pisa University Press, Pise (Italie), 2005.

25. Décret n° 95-94 du 30 janvier relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.

26. Projet de loi relatif au volontariat associatif et à l'engagement éducatif, n°237, présenté au nom de Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, par Jean-François Lamour, Sénat, 10 mars 2005.

27. Cette déconnexion est relative dans le sens où leur création est en partie liée à la réforme du service national et, aux yeux des acteurs associatifs, à l'inadaptation des volontariats civils.

28. Loi n°2000-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

## DE LA RÉFORME DU SERVICE NATIONAL AU SERVICE CIVIQUE

en posant des conditions d'accès (16-25 ans) et des exigences à l'égard des organismes désireux d'accueillir des jeunes et en désignant un organisme de suivi: l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), créée au même moment. Troisièmement, elle va déboucher sur l'agrégation de dispositifs hétérogènes dont certains relevaient déjà de ce champ comme les volontariats civils et les contrats de volontariat tandis que d'autres en étaient particulièrement éloignés comme « Défense 2<sup>e</sup> chance<sup>29</sup> », les « cadets de la République<sup>30</sup> » et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). De ces éléments résulte un label qui définit une unité de sens grâce à l'énonciation d'objectifs et de critères qui subsument les caractéristiques de chacun des dispositifs concernés. Cet assemblage permet également d'annoncer sans risque un effectif de 50 000 jeunes concernés en 2007, dont 10 000 dans le cadre du volontariat associatif. Mais, à l'inverse, en introduisant des dispositifs étrangers au volontariat, ce label accentue la faible cohérence interne de l'idée de volontariat et de service civil, ce qui nuit à sa légitimité et à son développement. Le service civil volontaire n'étant qu'un label, sa mise en œuvre dans les associations va donc s'adosser au contrat de volontariat associatif, ce qui va nécessiter l'obtention d'un double agrément par les associations et alourdir sa gestion. C'est l'ACSE qui assure le suivi et notamment la prise en charge financière des jeunes (indemnités et soutien aux structures d'accueil), en collaboration avec les différents ministères concernés et le ministère de la Jeunesse et de la Vie associative qui assure les agréments pour l'utilisation du contrat de volontariat associatif.

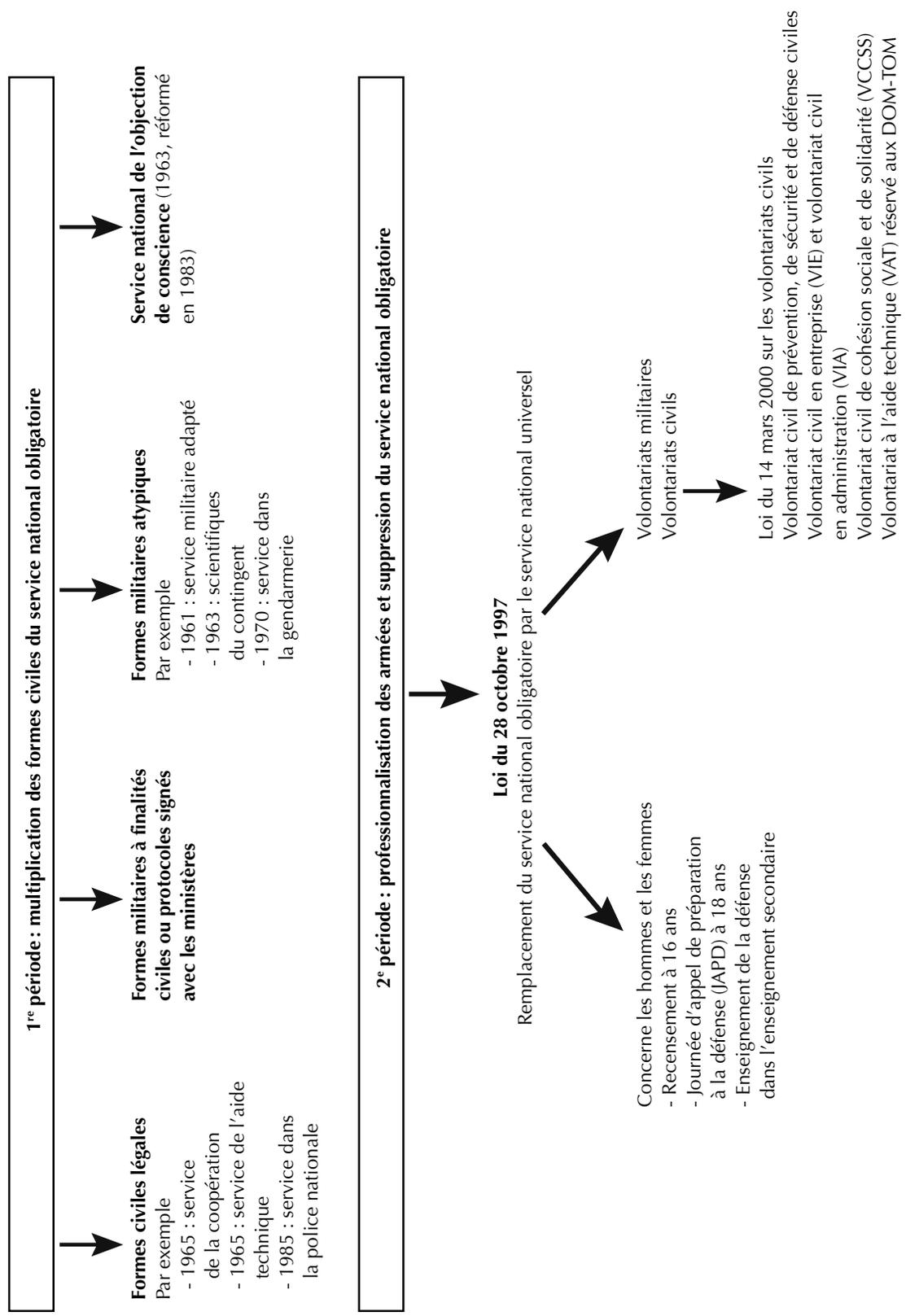
Depuis l'élection de Nicolas Sarkozy en avril 2007, qui était en faveur d'un service civique obligatoire de six mois, la question est restée d'actualité. La rédaction d'un rapport a été confiée en 2008 à Luc Ferry, président du conseil d'analyse de la société (*Pour un service civique*, rapport au président de la République, 2008), mais n'a pas débouché sur un engagement gouvernemental immédiat. Par la suite, l'attribution de la fonction de haut-commissaire à la Jeunesse à Martin Hirsch donne le feu vert au lancement du service civique: le président de la République le mandate, dès sa nomination, pour « mettre en place le service civique ». Le projet de mettre en place un service civique volontaire est également inscrit parmi les propositions du Livre vert (*Reconnaître la valeur de la jeunesse*) paru en juin 2009 et rédigé suite aux travaux d'une commission de concertation sur la politique de jeunesse. Il est officiellement créé par la loi 2010-241 du 10 mars 2010 et doit concerner 10 000 jeunes d'ici décembre 2010. Le service civil volontaire et les différentes formes de volontariat ont ainsi été transformés en dispositif greffé au code du service national, et géré par une nouvelle agence dédiée, l'Agence du service civique. Sur le plan technique et des objectifs, il comporte des similitudes importantes avec son prédécesseur.

29. Dispositif d'insertion sociale et professionnelle géré par le ministère de la Défense, s'adressant à des jeunes âgés de 18 à 21 ans en échec scolaire.

30. Dispositif visant à faciliter l'accès aux métiers de la gendarmerie, de la police et des sapeurs-pompiers grâce à des préparations spécifiques.

QUESTIONS • RÉFLEXIONS

### Schéma des principales évolutions des dispositifs de service civil



DE LA RÉFORME DU SERVICE NATIONAL AU SERVICE CIVIQUE

**3<sup>e</sup> période : création des contrats de volontariat et du service civil volontaire**

- ↑ Loi du 23 février 2005 : création du contrat de volontariat de solidarité internationale
- ↑ Loi du 23 mai 2006 : création du contrat de volontariat associatif
- ↑ Loi du 31 mai 2006 : création du service civil volontaire

Dispositifs concernés par le label (sous conditions)

**« Volontariats »**

- Volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité
- Volontariat civil à l'aide technique
- Volontariat international en administration
- Volontariat civil de prévention, de sécurité et de défense civile
- Contrat de volontariat de solidarité internationale
- Contrat de volontariat associatif

**« Hors volontariats »**

- Cadets de la République
- Défense 2<sup>e</sup> chance (volontariat pour l'insertion)
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi

**4<sup>e</sup> période : loi du 10 mars 2010 : création du service civique**

Englobe le volontariat de service civique, le volontariat international en administration, le volontariat international en entreprise, le volontariat de solidarité internationale et le service volontaire européen (code du service national, livre 1<sup>er</sup>, titre 1<sup>er</sup>, bis : *Dispositions relatives au service civique*, article L120-1)

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

### Point de vue de Marie Trellu-Kan Unis-Cité, laboratoire et fer de lance du service civique<sup>1</sup> des jeunes

Marie Trellu-Kane est présidente d'Unis-Cité.

#### ■ De l'inspiration américaine au modèle d'Unis-Cité

L'association Unis-Cité est née en 1994 de la découverte de l'association américaine City-Year, qui propose aux jeunes Américains de dépasser leurs différences culturelles et sociales pour consacrer douze mois de leur vie, à temps plein, à des actions locales de solidarité, notamment de soutien aux enseignants dans les quartiers pauvres des grandes villes. Une expérience qui a convaincu Bill Clinton, en 1995, de lancer AmeriCorps, le service civique américain, pendant national du PeaceCorps lancé dans les années 1960 par John Fitzgerald Kennedy.

Unis-Cité s'est inspirée de cette expérience pour tenter le service civique des jeunes en France (que nous appelions alors service volontaire de solidarité), sous une forme visant à en maximiser l'impact social : un service civique conçu comme une étape de vie (neuf mois à temps plein), rassemblant jeunes en rupture scolaire, jeunes bacheliers et jeunes diplômés du supérieur, jeunes des beaux quartiers et jeunes des cités, au service de l'intérêt général. 80% du temps de leur service sont consacrés à des actions de solidarité menées en équipe et conçues avec les collectivités locales et le tissu associatif du territoire pour être d'utilité sociale mais aussi accessibles à tous les jeunes indépendamment de leur niveau d'étude ; les 20% restant sont utilisés à une ouverture citoyenne et à la préparation de l'après-volontariat.

#### ■ Avant la réforme du service national...

De 1994 à 1996, Unis-Cité décide d'une part d'utiliser le service national en vigueur, en proposant aux jeunes appelés souhaitant opter pour le service national « ville » de s'engager à Unis-Cité, et d'autre part d'interpeller le ministère de l'Emploi sur le vide juridique dans lequel va s'exercer son activité pour tous les autres jeunes. Unis-Cité refuse de « mettre ces jeunes en contrats aidés », considérant qu'en plus d'être techniquement impossible pour bon nombre de ces jeunes, cela dénaturerait leur démarche, puisqu'ils ne sont pas là comme « travailleurs », mais dans une année d'engagement civique et d'apprentissage, dans un esprit plus proche du bénévolat que du salariat. Même si, parce qu'ils sont mobilisés « à temps plein » et que l'objectif est bien de rendre cette expérience accessible à tous, il faut pouvoir leur donner une indemnité de subsistance et s'assurer qu'ils sont couverts socialement. Ce sont ainsi les premières démarches faites par Unis-Cité auprès de l'administration publique et du gouvernement de l'époque pour réclamer la création d'un statut adapté de « volontaire ».

Dans l'attente, l'association remet chaque mois aux jeunes une « bourse de subsistance » de 2 500 francs (un peu moins de 400 euros), financée grâce à la mobilisation de mécènes privés et peu à peu de collectivités locales pionnières et de la délégation à l'innovation sociale qui considère alors qu'Unis-Cité est un laboratoire de réflexion sur la réforme du service national. Unis-Cité gère au cas par cas l'affiliation de chacun à la sécurité sociale (certains étant couverts en tant qu'ayants droit, d'autres en tant qu'étudiants...).

1. Ou civil dans le cadre du « service civil volontaire » lancé en 2005.

## DE LA RÉFORME DU SERVICE NATIONAL AU SERVICE CIVIQUE

### ■ 1996-2000: de l'annonce de la réforme du service national à la création des « volontariats civils »

Après la réforme du service national, Unis-Cité se tourne en 1997 vers le cabinet de Martine Aubry, alors ministre en charge de l'Emploi et de la Solidarité, pour que l'engagement volontaire « sur le territoire français » soit également pris en compte dans la création en cours des volontariats civils, devant faire suite à la suspension du service national. Unis-Cité organise un premier événement public et publie un premier manifeste, *Livret pour un service volontaire de solidarité*, afin d'interpeller les politiques, et en premier lieu la ministre, sur l'importance de saisir l'opportunité de cette loi pour reconnaître l'engagement volontaire des jeunes en France. Unis-Cité se rapproche à l'époque des quelques associations ayant l'expérience du volontariat en France sous différentes formes, notamment le réseau Co-Travaux, ATD Quart Monde et l'Arche en France. La loi de 2000 portant création des volontariats civils instaure ainsi finalement, en son sein, le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité qui va permettre, lorsque ses décrets d'application seront parus, de donner enfin un statut légal aux jeunes d'Unis-Cité.

### ■ 2002-2005: vers la création du volontariat associatif et du service civil volontaire

L'instauration du volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité est une étape importante, mais on est encore loin de ce qu'Unis-Cité appelle de ses vœux: la création d'un service civique (ou civil) doté de moyens financiers et reconnu comme une étape incontournable d'éducation civique par l'action pour tous les jeunes.

Suite à diverses rencontres avec des jeunes d'Unis-Cité, Jean-François Lamour, devenu ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, décide de se mobiliser et de travailler à l'instauration d'un nouveau statut de volontaire plus adapté à l'engagement dans le milieu associatif. Ce sera un statut de volontaire de droit privé cette fois, permettant une mise en relation directe entre les jeunes souhaitant s'engager et les associations.

Parallèlement, c'est auprès du cabinet du Premier ministre Dominique de Villepin, et de l'Élysée, qu'Unis-Cité tente de convaincre de l'importance d'investir dans un service volontaire cofinancé par l'État. En effet, un statut adapté est une condition nécessaire mais non suffisante au développement du service civil. Unis-Cité est alors appelée à rédiger une note, visant à présenter la manière dont l'expérience d'Unis-Cité pourrait être étendue à 10 000 jeunes chaque année.

Les émeutes urbaines de 2005 servent finalement de détonateur: elles conduisent le président Jacques Chirac à annoncer l'instauration en France d'un service civil volontaire, dans le cadre duquel il sera en outre proposé à 10 000 jeunes par an de s'engager dans des associations, sur des missions d'intérêt général, tout en recevant, outre une indemnisation, une « formation aux valeurs civiques » et « un accompagnement dans leur réflexion sur leur projet professionnel »... L'on reconnaît là le modèle Unis-Cité, qui est d'ailleurs cité dans le communiqué de presse de l'Élysée; l'association sera mobilisée par la suite pour contribuer à la rédaction de la charte du service civil volontaire et des décrets d'application de ce volet de la loi sur l'égalité des chances.

Ainsi, pour la première fois, un financement d'État va permettre au service civil volontaire promu par Unis-Cité depuis des années d'émerger, au-delà de l'expérience de l'association. L'État prendra en charge 90% de l'indemnité mensuelle des jeunes, fixée à environ 600 euros par mois, ainsi que leur couverture sociale et vieillesse, et un forfait de 175 euros par mois pour le tutorat et la formation aux valeurs civiques. Même si seulement 2 500 postes de volontaires sont financés en 2006, le lancement de ce dispositif

## QUESTIONS • RÉFLEXIONS

permet à d'autres associations qu'Unis-Cité (et notamment l'Association de la Fondation étudiante pour la ville – AFEV, l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés – AFIJ, Animafac, la Croix-Rouge, la Ligue de l'enseignement) de se lancer dans le service civil en commençant à accueillir des jeunes sur six à douze mois au sein de leurs réseaux. De son côté, Unis-Cité va pouvoir, grâce à ce financement public jusqu'ici inexistant, multiplier par cinq sa capacité d'accueil en trois ans, passant de moins de 200 volontaires par an en 2005 à presque 1 000 en 2008.

### ■ 2006-2007 : campagne pour le service civique universel pour la présidentielle

Bien entendu, Unis-Cité se mobilise fortement en 2007 pour que les principaux candidats à l'élection présidentielle intègrent la généralisation du service civil volontaire dans leurs programmes. Unis-Cité plaide pour qu'il soit d'une durée suffisamment longue afin de permettre la réalisation de missions réellement utiles et d'être une étape de vie vraiment formatrice, et donc pour une montée en puissance, au moins au départ, du volontariat.

Unis-Cité organise donc un deuxième grand événement de lobbying : un rassemblement de centaines de jeunes volontaires de tout le pays, où les principaux candidats à l'élection présidentielle sont invités à prendre position sur le service civique. Une étape supplémentaire est ainsi franchie avec, en 2007, l'inscription d'un service civique de six mois minimum dans les programmes des principaux candidats à l'élection présidentielle. La plupart des candidats gardent cependant l'idée de le rendre obligatoire, notamment avec l'objectif de garantir la mixité sociale.

### ■ 2007-2010 : combat pour la survie du service civil volontaire et le lancement effectif du service civique

De 2007 à 2010, dans ses contacts avec l'Élysée, Matignon et le ministère de la Jeunesse, Unis-Cité n'a cessé d'exhorter le président de la République et le gouvernement à mettre en place le service civique annoncé par le candidat Sarkozy. Parallèlement, Unis-Cité s'attache d'une part à faire en sorte que le service civil volontaire ne meure pas dans l'attente qu'une décision soit prise sur un nouveau dispositif, et d'autre part à faire des recommandations précises quant aux modalités de mise en place du service civique tel qu'annoncé pendant la présidentielle.

Sur le premier volet, c'est grâce à l'organisation d'un grand rassemblement sur Paris de 900 jeunes en service civil volontaire à Unis-Cité que l'association parvient à interpeller le ministre de la Jeunesse de l'époque, Bernard Laporte, sur la nécessité de préserver le budget du service civil volontaire. Le ministre annonce, à cette occasion, le déblocage des fonds nécessaires pour que 2 500 postes soient financés en 2008, dans l'attente de l'avancée du chantier sur la création d'un nouveau service civique.

Sur le second volet, Unis-Cité est amenée à faire des recommandations écrites précises à Luc Ferry, mandaté en tant que président du conseil d'analyse de la société pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre du projet présidentiel. En substance, la proposition d'Unis-Cité est de renoncer au service civique obligatoire pour privilégier un service civique long (minimum six mois) et dense (à temps plein dans l'idéal), en gardant les grandes lignes du service civil volontaire : incluant un objectif de mixité sociale, mais aussi la nécessité de prévoir des temps de formation citoyenne au-delà de l'action de terrain, et obligeant les structures à accompagner les jeunes dans la réflexion sur leur projet d'avenir (éléments permettant en outre de faire formellement du service civique une étape d'apprentissage et d'éducation civique par l'action et non un emploi aidé déguisé). Unis-Cité propose de fixer à 10% d'une classe d'âge l'objectif à atteindre afin que le service civique devienne une étape « naturelle » aux yeux de tous. Et d'attendre d'avoir atteint cet

## DE LA RÉFORME DU SERVICE NATIONAL AU SERVICE CIVIQUE

objectif pour se poser la question de la généralisation sous la forme d'une obligation qui nécessiterait, outre 5 milliards d'euros, d'avoir chaque année plus de 750 000 missions utiles et non concurrentielles à l'emploi associatif ou public à proposer aux jeunes, et aussi de quoi les encadrer.

Ces grands axes sont également défendus par les principales associations mobilisées dans le service civil volontaire (l'AFEV, Animafac, la Ligue de l'enseignement, la Croix-Rouge et l'AFJ) qui se réunissent régulièrement pendant ces deux années, à l'initiative d'Unis-Cité, afin de partager leur expérience du service civil volontaire et de poser une vision commune sur l'avenir du service civil/civique des jeunes en France. Par la mobilisation de la Ligue de l'enseignement, la conférence des présidents de coordinations associatives, alors présidée par Jacques Henrard (conférence permanente des coordinations associatives – CPCA) est également mobilisée et soutient les déclarations communes.

### ■ 2009: la nomination de Martin Hirsch à la jeunesse permet le lancement effectif d'un service civique ambitieux

Début 2009, Martin Hirsch, haut-commissaire aux Solidarités actives contre la pauvreté, prend aussi le portefeuille de la jeunesse, et se voit confier par le président de la République la mission de « faire le service civique<sup>2</sup> ». Quelques jours après sa nomination, il est invité à un rassemblement de jeunes en service civil au sein d'Unis-Cité, de la Ligue de l'enseignement et de l'AFEV notamment. Unis-Cité formule auprès de Martin Hirsch les mêmes recommandations de mise en œuvre opérationnelle que celles formulées à Luc Ferry. Le modèle prôné par Unis-Cité et ses partenaires associatifs d'un service civique « étape de vie » d'au moins six mois, incluant formation civique et accompagnement des jeunes sur leur projet personnel est finalement acté dans la loi portant création du service civique en mars 2010. L'objectif que ce service civique soit une étape de mixité sociale, permettant « aux jeunes de s'enrichir en découvrant d'autres milieux et d'autres cultures<sup>3</sup> » est également confirmé. Un vrai cap est franchi. La loi de mars 2010, la mobilisation du président de la République et l'engagement fort de Martin Hirsch marquent une volonté politique claire de la part de l'État: 10 000 jeunes dès 2010, 25 000 annoncés par le haut-commissaire à la Jeunesse pour 2011, et l'objectif d'atteindre 10% d'une classe d'âge, soit 75 000 jeunes en 2014. Une Agence du service civique est créée, marquant, aux côtés de l'ancrage du dispositif dans le code du service national, l'ambition nouvelle donnée au service civique. Si cette étape, essentielle, constitue pour Unis-Cité l'aboutissement d'un combat de quinze ans, l'association doit maintenant s'adapter: d'une part, continuer à organiser un programme de service civique exemplaire, répondant notamment parfaitement aux objectifs de mixité sociale qui sont les siens et sont aussi désormais ceux du service civique; d'autre part, poursuivre son travail de promotion d'un service civique généralisé de qualité.

2. Voir les propos de Martin Hirsch à sa prise de fonction.

3. Discours du président de la République en Avignon, 29 septembre 2009.



# PRATIQUES • ANALYSES

## Introduction

VALÉRIE BECQUET

---

Depuis sa création, l'association Unis-Cité s'est dotée d'outils d'évaluation de son programme de service civil, l'objectif étant d'en analyser la mise en œuvre et d'en valoriser les impacts sociaux auprès des décideurs politiques et publics. Alors que la création des volontariats civils en 2000 était plutôt passée inaperçue et que le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité peinait à exister, la création du service civil volontaire (SCV) en 2006 a, quant à elle, suscité de nombreuses réactions, jusqu'à en faire un des thèmes centraux des débats de la campagne présidentielle de 2007 sur les questions de jeunesse. À la même période, Unis-Cité a souhaité s'engager dans une analyse approfondie de son action. C'est de là qu'est née une collaboration équilibrée et fructueuse dont les chapitres suivants présentent les principaux résultats.

Plusieurs étapes ont marqué cette collaboration. Tout d'abord, en 2006, une enquête quantitative longitudinale a été lancée auprès de l'ensemble des volontaires de la promotion 2006-2007. Réalisée pendant deux ans sur fonds propres, ses résultats, diffusés auprès des salariés d'Unis-Cité et discutés pendant les Unis(vers)Cité de l'association, ont montré l'intérêt d'une telle démarche. Puis, en 2008, un financement attribué par le conseil de développement de la vie associative (ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative) a permis de l'étoffer et d'effectuer une enquête auprès des associations qui accueillent les volontaires d'Unis-Cité (*Les volontaires : quels impacts sur le champ associatif?*). Enfin, à partir de 2009, l'ensemble de la démarche d'Unis-Cité a été formalisée dans le cadre d'un programme de recherche de trois ans intitulé, *Le service civil : impacts, enjeux et perspectives socio-économiques de l'engagement volontaire des jeunes*, qui a reçu le soutien du conseil régional d'Île-de-France dans le cadre du dispositif Partenariats institutions-citoyens pour la recherche et l'innovation (PICRI). Ce programme vise à produire des connaissances sur plusieurs dimensions du service civil volontaire (et depuis 2010 du service civique) afin, d'une part, d'enrichir la recherche académique sur ce dispositif public et, d'autre part, de permettre à Unis-Cité d'améliorer son propre programme, d'accompagner les associations et les décideurs publics qui souhaitent s'engager dans cette démarche et, plus globalement, d'apporter une contribution informée au débat public en soutenant le développement d'un service civil de qualité.

Trois axes de réflexion ont été privilégiés, qui renvoient aux grandes questions que soulève l'existence du service civil volontaire.

*Un premier axe, la contribution du service civil à l'intégration des jeunes, vise, d'une part, à analyser les usages que les jeunes font du service civil, en s'intéressant à leur profil social, à leurs motivations et à la place de cette expérience dans leur parcours individuel et, d'autre part, à mesurer, en référence aux objectifs du service civil et d'Unis-Cité, ses apports en termes de socialisation politique et de socialisation professionnelle et ses effets sur les parcours juvéniles.*

## PRATIQUES • ANALYSES

*Un deuxième axe, la contribution des volontaires au développement associatif, déplace la focale du côté des associations qui accueillent des volontaires d'Unis-Cité. Il s'agit de comprendre les raisons qui conduisent les associations à avoir recours à des équipes de volontaires et de saisir les processus d'intégration des volontaires en leur sein (en étant attentif au triptyque volontaire/salarié/bénévole) et les modalités de définition de leurs activités (en étant attentif aux questions de substitution à l'emploi).*

*Un troisième axe, le service civil comme instrument d'action publique territoriale, s'intéresse à la réception du service civil par les collectivités territoriales et à leur engagement dans sa mise en place et son développement. Il s'agit de savoir si, dans un contexte de territorialisation des politiques publiques et de redéploiement des politiques de jeunesse, ce dispositif est considéré par les municipalités, les conseils généraux et les conseils régionaux comme un outil pertinent d'intervention locale, en lien ou non avec les questions de jeunesse<sup>1</sup>. Enfin, dans le cadre d'une collaboration avec l'institut de l'innovation et de l'entrepreneuriat social (IIES) de l'ESSEC, un premier travail de monétarisation de l'impact social d'Unis-Cité a été mené.*

*Les chapitres qui suivent reprennent les résultats des enquêtes réalisées depuis 2006. De nombreuses données ayant été recueillies, seule une partie d'entre elles est présentée<sup>2</sup>. Les résultats concernent uniquement le service civil volontaire, ceux de l'enquête quantitative réalisée auprès des volontaires de la promotion 2010-2011 relevant du nouveau service civique ont été exclus afin qu'il n'y ait pas de confusion entre les deux dispositifs. Sans pour autant mettre de côté les exigences propres à l'analyse sociologique, la présentation des données se veut accessible et tente d'apporter des éléments de réflexion sur la mise en œuvre du service civil. Des encadrés rédigés par Unis-Cité comportent des informations complémentaires, et des témoignages d'acteurs engagés dans le service civil, puis dans le service civique, livrent un autre éclairage sur le sujet.*

Les trois premiers chapitres portent sur les volontaires d'Unis-Cité, des raisons de leur engagement aux apports du service civil, en passant par la vie d'équipe et leurs activités au sein des associations. Le quatrième pose la question de l'utilité sociale des volontaires et le cinquième, celle de l'inscription du service civil dans les politiques publiques territoriales.

### REMERCIEMENTS

Les enquêtes présentées dans cet ouvrage, issues de quatre années de collaboration, n'auraient pu exister sans la mobilisation de nombreuses personnes : au niveau local tout d'abord, les directeurs régionaux et les responsables d'antenne qui ont aidé à mettre en œuvre l'enquête quantitative et les enquêtes qualitatives sur les volontaires, les associations et les collectivités territoriales et les équipes locales qui ont assuré la passation des questionnaires ; au niveau national, Stephen Cazade et Marie Trelle-Kane pour le soutien apporté à cette démarche, Adrien Salles et Inès d'Erceville pour le suivi de l'enquête quantitative et les personnes en charge du suivi administratif et financier et de la communication. Une pensée toute particulière à Isabelle Hoyaux avec qui l'enquête quantitative a été conçue en 2006.

Remerciements également pour la qualité de leur travail à Julien Thirion qui a assuré en 2009 une partie des traitements statistiques, à Alain Abena, Delphine Cohen, Arnaud Cosson, Mathieu Leblanc, Sidonie Naulin et Stéphane Le Lay pour la réalisation en 2008 de l'enquête auprès des associations et à Nathalie Montoya pour la réalisation en 2009 de l'enquête auprès des collectivités territoriales.

Ces enquêtes ont bénéficié du soutien financier du conseil de développement de la vie associative en 2007 et du conseil régional d'Île-de-France (programme PICRI) depuis 2008.

Cette publication a été conçue en collaboration avec Isabelle Prats, chargée de communication et Sonia Laouadi, étudiante en master 2 Communication politique et sociale à l'université Paris 1.

1. Cet axe bénéficie de la collaboration de Patricia Loncle, enseignant-chercheur à l'École des hautes études en santé publique (EHESP).  
2. D'autres publications sur le sujet sont en cours de rédaction.

## ■ PRÉSENTATION DES ENQUÊTES RÉALISÉES

### **La contribution du service civil à l'intégration des jeunes**

Depuis 2006, une enquête quantitative est menée auprès des volontaires. L'enquête se déroule en trois phases : un questionnaire au début du service, un questionnaire à la fin du service et un questionnaire six mois après la fin du service. Le questionnaire n° 1 porte sur les motivations pour l'engagement volontaire, sur les attentes à l'égard du service et sur sa place dans le parcours du jeune. Il compte également des questions sur les opinions et les expériences politiques et sur la perception de la vie d'équipe. Le questionnaire n° 2 porte sur le contenu du service (enchaînement de projets et vie d'équipe), les apports pour soi et pour autrui et le projet professionnel. Le questionnaire n° 3, enfin, s'intéresse à la situation actuelle des volontaires et à la perception des apports du service six mois après. La passation des questionnaires n°s 1 et 2 est assurée par les salariés d'Unis-Cité et le questionnaire n° 3 est administré par voie électronique.

Promotion	Q1	Q2	Q3
2006-2007	515	326	200
2007-2008	816	573	158
2008-2009	799	570	430
2009-2010	840	798	280

Afin de compléter l'approche quantitative, une enquête qualitative a été réalisée par Valérie Becquet auprès de la promotion 2009-2010. Quarante-deux entretiens semi-directifs ont été menés aux mois d'octobre et novembre 2009 auprès des volontaires issus de trois villes (Bordeaux, Lille et Paris) et vingt-deux volontaires bordelais et lillois ont été rencontrés à la fin de leur service (juin 2010).

### **La contribution des volontaires au développement associatif**

En 2007 et 2008, dans le cadre d'un financement du conseil de développement de la vie associative attribué par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative (au moment de l'obtention de la subvention), une enquête a été réalisée auprès des associations partenaires d'Unis-Cité. Elle a été menée dans deux antennes régionales d'Unis-Cité (Île-de-France et Alsace) selon un protocole identique : réalisation d'une quarantaine d'entretiens semi-directifs par région auprès de cinq associations (salariés et bénévoles), des salariés et des volontaires d'Unis-Cité. Les entretiens semi-directifs ont été réalisés en janvier 2008 pour l'Île-de-France par un groupe d'étudiants dans le cadre du chantier de recherche du master de recherche Sociologie de l'action : organisation, marché, régulation politique (Sciences-Po Paris) et en mai 2008 pour l'Alsace par Stéphane Le Lay, chargé d'études.

### **Le service civil comme instrument d'action publique territoriale**

Une enquête sur l'implication des collectivités territoriales dans le développement du service civil et sur sa place dans les politiques territoriales a été réalisée. L'attention a été portée sur des collectivités – conseil régional, conseil général et villes – ayant noué un partenariat avec Unis-Cité. L'enquête a été effectuée dans trois régions : Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Aquitaine. Entre mai et juillet 2009, trente-cinq entretiens semi-directifs ont été menés par Nathalie Montoya, chargée d'études, auprès de salariés d'Unis-Cité (directeurs régionaux et responsables d'antenne), de techniciens et d'élus des collectivités territoriales concernées.

## PRATIQUES • ANALYSES

# Devenir volontaire : profils, motivations et parcours

VALÉRIE BECQUET

---

Depuis sa création, l'association Unis-Cité insiste sur la notion de mixité sociale et la nécessité, pour favoriser la cohésion sociale, de permettre à des jeunes d'horizons différents de se rencontrer. S'il existe un certain compromis social autour de cet objectif, sa réalisation est loin d'être évidente. En témoignent les travaux sur l'école qui insistent sur l'accroissement de la ségrégation sociale alors qu'elle est l'unique « lieu commun » aux jeunes générations<sup>3</sup>. En témoignent également les bilans de la mise en œuvre du service national obligatoire, auquel le service civil est parfois comparé au niveau des objectifs qu'il pourrait remplir. En sus du fait que l'obligation ne concernait que les garçons, son organisation et sa gestion n'ont pas toujours favorisé la mixité sociale<sup>4</sup>. D'autres exemples pourraient être cités, montrant que la mixité sociale ne va pas de soi et qu'il s'agit avant tout d'une construction nécessitant de « forcer » les fonctionnements sociaux. Qu'en est-il à Unis-Cité où ce principe est défendu ? L'analyse du profil social des quatre dernières promotions de volontaires met en évidence la manière dont l'association tente de construire de la mixité sociale.

Ce processus se situe à plusieurs niveaux : premièrement, au niveau de la diffusion de l'information et de la présentation du service civil en général et d'Unis-Cité en particulier. Ce qui est valorisé comme cadre d'expérience et comme fonctions attribuées (l'engagement, la formation, l'insertion professionnelle...) les situe dans un espace d'opportunités qui comporte d'autres types de service civil, comme par exemple le service volontaire européen (SVE) ou le volontariat de solidarité internationale, ou d'autres associations recrutant des volontaires, voire d'autres dispositifs d'insertion, à destination des jeunes. Deuxièmement, au niveau de la manière dont les jeunes âgés de 18 à 25 ans vont se saisir de cette opportunité. Leur intérêt pour le service civil peut varier en fonction de leur situation présente ou de leur projet à court ou moyen terme et de la manière dont elle est présentée, voire dans certains cas, prescrite par les professionnels de l'insertion. Ce sont ces éléments qui conduiront ou pas les jeunes à s'informer et à déposer un dossier de candidature et constitueront un vivier de volontaires qui est déjà socialement marqué. Troisièmement, c'est au

3. DUBET F., DURU-BELLAT M., VÉRÉTOU A. (dir.), *Les sociétés et leur école. Emprise du diplôme et cohésion sociale*, Le Seuil, Paris, 2011 ; MAURIN E., *La nouvelle question scolaire. Les bénéfices de la démocratisation*, Le Seuil, Paris, 2007.

4. BECQUET V., *Volontariat et service civil volontaire en France. État des lieux des politiques publiques et des pratiques associatives*, Centre de sociologie des organisations/Comité de coordination pour le service civil – volontariats, Paris/Évry, septembre 2006 ; BÉREAU A., « Faut-il instituer un service civil obligatoire ? », *Note du Conseil d'analyse de la société*, n°3, La Documentation française, 2006.

## DEVENIR VOLONTAIRE : PROFILS, MOTIVATIONS ET PARCOURS

niveau des procédures et des critères de recrutement qu'Unis-Cité s'attache à construire des promotions socialement mixtes. Au regard des candidatures, elle tente d'opérer un rééquilibrage entre les différents profils, motivations et parcours individuels. Comme le montrent les résultats de l'enquête quantitative, cette opération n'est nullement évidente à réaliser. Il reste que les promotions comportent une certaine mixité qui n'est pas nécessairement présente ailleurs, qu'il s'agisse d'autres types de service civil ou de modes d'engagement<sup>5</sup>. Ce chapitre propose d'en explorer les dimensions en s'intéressant aux modes de connaissance du service civil et d'Unis-Cité, au profil social et aux motivations des volontaires et à la place de cette expérience dans leur parcours individuel.

### Découverte et intérêt pour Unis-Cité

Avant de découvrir Unis-Cité, près de la moitié des volontaires connaissait déjà l'existence d'au moins un dispositif relevant du volontariat civil ou du service civil en France ou à l'étranger. Leur proportion est plus importante en 2006 et 2007 (54%) probablement du fait de la médiatisation du service civil volontaire (SCV) au moment de sa création, puis des débats qui ont eu lieu au cours de la campagne présidentielle de 2007. Les jeunes connaissent principalement le service volontaire européen (cité par la moitié d'entre eux pour les quatre promotions) et le volontariat de solidarité internationale (entre 34% et 49% selon les années) qui sont les deux dispositifs généralement associés à un projet d'engagement de longue durée. Sont ensuite cités, mais de manière inégale selon les années, les sapeurs-pompiers volontaires et le volontariat militaire qui renvoient à des champs d'action très spécifiques. Quant au service civil volontaire et aux deux dispositifs le composant, le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, créé en 2000 dans le cadre de la réforme du service national, et le volontariat associatif créé en 2006, ils sont variablement connus par les volontaires, ce qui témoigne d'une inégale lisibilité de l'offre publique à cette période.

De son côté, Unis-Cité communique selon une double modalité : une communication nationale (affiche, flyers, site web, relations presse, réseaux sociaux, partenariats) et une communication locale (événements, médias et partenaires locaux qu'il s'agisse des secteurs éducatifs, sociaux, associatifs..., en plus de la diffusion des documents nationaux). La mobilisation de divers canaux de diffusion de l'information permet de toucher des jeunes aux profils sociaux variés.

Les volontaires étaient interrogés sur la manière dont ils avaient découvert le service civil à Unis-Cité. Deux modalités d'information s'articulent : d'un côté, les médias (la presse, la radio, internet, l'affichage...) et, de l'autre, les relations (les professionnels et les proches). Selon les années, entre un tiers et la moitié des volontaires citent les médias. Internet est le principal support d'information, suivi de l'affichage et de la presse écrite. Ces supports comportent principalement des informations techniques et des témoignages de volontaires ou de structures en accueillant, témoignages relativement incitatifs puisqu'ils insistent souvent sur l'intérêt et les apports du service civil volontaire. L'équilibre entre ces trois médias se maintient d'une année sur l'autre. Les missions locales et les centres et bureaux d'information jeunesse constituent une autre source d'information pour les jeunes. Ainsi, selon les années, les premières sont citées par 21 à 30% des répondants et les seconds par 9 à 12% des répondants. Les professionnels de l'insertion et de l'information diffusent de l'information mais jouent également un rôle de prescripteur auprès des jeunes. Les conseillers des missions locales utilisent le service civil volontaire comme un dispositif d'insertion et le proposent aux jeunes désirant travailler dans le secteur associatif ou social ou en recherche

5. BECQUET V., « L'engagement des jeunes dans l'espace public », in ROUDET B. (dir), *Regard sur les jeunes en France*, INJEP/Presses de l'université Laval, Laval, 2009, pp. 103-122 ; ROUDET B., « Participation associative : des jeunes plus engagés dans la cité », *Jeunesses : études et synthèses*, n° 4, mai 2011.

## PRATIQUES • ANALYSES

d'orientation après diverses tentatives scolaires ou professionnelles infructueuses. Enfin, les proches, qu'il s'agisse des parents ou des amis, jouent un rôle important dans la connaissance du service civil (entre 36 et 56% selon les années). Les anciens volontaires sont également des prescripteurs du service civil volontaire. Selon les années, entre 65 et 75% d'entre eux déclarent à la fin de leur service avoir encouragé des proches à le faire.

Le choix d'Unis-Cité pour effectuer un service civil n'est pas anodin pour les volontaires. Interrogés sur les éléments les ayant attirés au moment du dépôt de leur candidature, environ la moitié des volontaires se réfère au projet de l'association, citant en premier « le fait d'agir concrètement pour les autres », ce qui renvoie directement au format d'engagement qu'est le service civil volontaire. En second, ils évoquent plus directement les trois principales caractéristiques de l'offre d'Unis-Cité: « le travail en équipe » cité par un quart d'entre eux, « l'enchaînement de différents projets » et « la rencontre avec différents publics », tous deux cités par près d'un quart d'entre eux. En revanche, la mixité sociale que défend Unis-Cité est un critère qu'ils semblent moins repérer au moment de leur candidature (entre 16 et 20% selon les années), alors qu'à la fin de leur service cette dimension est très présente dans l'évaluation de leur expérience. Par ailleurs, près de la moitié des volontaires n'aurait pas fait de service civil s'ils ne l'avaient pas fait à Unis-Cité, dont une partie (entre 15 et 17% selon les années) souhaitait uniquement le faire à Unis-Cité. Ainsi, l'ancrage d'Unis-Cité dans le paysage du service civil volontaire et les spécificités de son offre attirent les jeunes. Si certains d'entre eux se renseignent auprès de plusieurs associations, voire posent plusieurs candidatures, mettant ainsi les associations en concurrence, d'autres choisissent explicitement Unis-Cité et considèrent y trouver un espace *a priori* propice à leur démarche.

### **Un profil social plutôt stable**

Le profil des quatre dernières promotions de volontaires met en évidence les effets des choix opérés par Unis-Cité. Les candidatures étant plus importantes que les places offertes et comportant des déséquilibres en termes de profils sociaux, les opérations de recrutement permettent à Unis-Cité de construire une population relativement à l'image des principes défendus par l'association. L'attention davantage portée, dans les dossiers de candidature et pendant les entretiens, aux motivations et aux parcours individuels plutôt qu'aux diplômes et aux compétences permet d'orienter la sélection. Sans pour autant parler d'une politique de quota, l'attachement au principe de mixité ouvre et ferme l'accès à l'association. Les effets de ce processus se retrouvent en partie au niveau du profil des promotions. Ce dernier est plutôt stable depuis quatre ans. Avant de présenter une typologie des volontaires, quelques éléments descriptifs peuvent illustrer ce constat.

Depuis 2006, les promotions sont plutôt féminines, entre 60 et 71% selon les années. Les candidatures l'étant davantage, être un homme constitue presque un atout pour les candidats, ce dont ont parfois conscience les volontaires masculins dans les entretiens réalisés avec eux en 2009. Ce sont les 18-23 ans qui constituent l'essentiel des effectifs recrutés: entre 39 et 44% pour les 18-20 ans et 42 et 46% pour les 21-23 ans. S'il existe un équilibre entre les deux premières tranches d'âge, les plus de 23 ans sont nettement moins présents à Unis-Cité pour des raisons liées à leur situation personnelle (recherche d'une insertion professionnelle ou d'une amélioration de la situation professionnelle), au service civil volontaire (encore inégalement reconnu dans les milieux professionnels et probablement moins « rentable » qu'un stage pour des diplômés du supérieur) ou au projet d'Unis-Cité (recherche d'un service civil dans une association moins généraliste ou recrutant sur des missions et des compétences).

## DEVENIR VOLONTAIRE : PROFILS, MOTIVATIONS ET PARCOURS

### ■ COMMENT UNIS-CITÉ ATTEINT L'OBJECTIF DE MIXITÉ SOCIALE ET CULTURELLE

#### PAR UNIS-CITÉ

Depuis sa création, Unis-Cité a mobilisé des milliers de jeunes de toutes origines sociales et culturelles et de tous niveaux d'études. L'objectif? Faire du service volontaire une étape d'ouverture à l'autre et de brassage social et culturel effectif. Pour atteindre cette mixité, Unis-Cité travaille méthodiquement à intégrer cet objectif à chaque étape de ses processus d'organisation.

#### **Une communication pour informer tous les jeunes, quel que soit leur parcours**

Sensibiliser toutes les «jeunesses» en diffusant très largement ses appels à volontaires: d'interventions dans les missions locales en passant par des partenariats avec des écoles de commerce, du lien constant avec des animateurs de quartier en passant par les réseaux d'orientation ou d'information jeunesse, ces actions doivent toucher tous les lieux ou prescripteurs susceptibles de mobiliser les «jeunesses» diverses. En termes de temps passé, les efforts sont bien sûr plus importants pour toucher les jeunes les plus éloignés naturellement de ce type d'engagement, notamment les jeunes les moins qualifiés.

#### **Des missions pensées et montées pour être accessibles à tous les jeunes**

Le montage des missions à mener par les volontaires est un facteur clé pour atteindre cet objectif de mixité. Les responsables locaux d'Unis-Cité ont donc pour tâche d'identifier et d'organiser des missions, avec des structures locales partenaires, qui soient accessibles à tous les jeunes. Deux options sont possibles en fonction des missions: soit elles ne demandent aucun prérequis car très simples à effectuer, soit elles demandent éventuellement des compétences humaines ou relationnelles. De manière globale, l'aspect collectif de la réalisation de ces missions est, en tant que tel, une condition facilitatrice pour les rendre accessibles.

#### **Une sélection uniquement centrée sur la motivation**

Le critère de sélection des jeunes se fait uniquement sur leur motivation. Ni les diplômes ni les expériences préalables des candidats ne sont pris en compte: seule leur envie de vivre cette expérience de vie au service de l'intérêt général compte. Cette motivation est évaluée par les équipes de terrain d'Unis-Cité grâce, principalement, à un entretien individuel avec le jeune, laissant ainsi la possibilité à des jeunes ayant des difficultés avec l'écrit d'exprimer oralement leur motivation. Une fois ce préalable de motivation confirmée, les équipes Unis-Cité vont exercer une sélection finale selon les profils des jeunes afin d'assurer le respect de la diversité au sein de l'antenne. Cette sélection est possible car Unis-Cité reçoit plus de candidatures qu'il y a de postes disponibles.

#### **Un cadre collectif qui facilite l'intégration et fait vivre cette diversité au quotidien**

Une fois les jeunes recrutés, Unis-Cité les répartit au sein d'équipes de huit volontaires en essayant de maximiser, à l'échelle de chaque équipe, le niveau de diversité en prenant en compte le sexe, l'âge, le quartier d'habitation et le niveau scolaire des jeunes. Le choix d'un cadre collectif a deux avantages: d'une part il permet d'intégrer plus facilement des jeunes qui bénéficient de moins de repères et de confiance en eux et d'autre part, il permet de faire vivre le brassage social et culturel pendant tout le service. C'est le cadre de cette équipe de huit volontaires aux profils les plus divers qui va permettre à chaque jeune de dépasser ses préjugés, et le contraindre à travailler dans un groupe représentatif d'une société multiculturelle.

PRATIQUES • ANALYSES

Cette répartition se retrouve en partie au niveau des diplômés. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont moins présents (- 10 points) que les titulaires du baccalauréat ou de diplômes infrabaccalauréat et que les non-diplômés qui totalisent plus de 70% des effectifs (tableau 1). Quant aux données sur les situations individuelles avant le service civil, elles montrent que les volontaires étaient soit scolarisés (fin d'études secondaires ou en cours ou fin d'études supérieures) soit à la recherche d'une formation ou d'un emploi. Une petite proportion était déjà salariée, principalement en CDD, le service civil volontaire à Unis-Cité n'attirant que peu les jeunes ayant obtenu un CDI (tableau 2).

**Tableau 1.** Le niveau de diplôme des volontaires (en%)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
<b>Infrabac</b>	38	35	33	37
<b>Bac</b>	37	40	40	38
<b>Suprabac</b>	26	25	27	25

**Tableau 2.** La situation des volontaires avant le service civil (en%)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
<b>Scolarisé</b>	32	37	39	37
<b>Salarié</b>	11	22	19	18
<b>En recherche</b>	57	41	42	45

Ces données mettent en évidence une certaine mixité sociale à l'intérieur des promotions. La sélection opérée par Unis-Cité permet une rencontre entre des jeunes aux profils, aux motivations et aux parcours divers. Comparées aux données sur la population des 18-25 ans, les promotions de volontaires ont tendance à être plus féminisées (entre + 11 et + 22 points selon les années), plus jeunes, les 23-25 ans étant sous-représentés, et moins diplômées, les diplômés de l'enseignement supérieur étant sous-représentés.

Si les variables précédentes donnent une vision claire du profil des volontaires, la connaissance de leur origine sociale est imprécise. En effet, les volontaires n'ont pas toujours réussi à positionner la profession de leurs parents dans le classement en six postes proposés. Avec prudence, il est possible de noter une présence relativement équilibrée des différentes catégories socioprofessionnelles. Au regard de la structure de la population masculine en emploi<sup>6</sup>, les enfants dont le père est « artisan, commerçant, chef d'entreprise » seraient selon les années un peu plus nombreux. En revanche, ceux dont la profession du père relève de la catégorie « profession intermédiaire » ou « ouvrier » sont moins nombreux.

Si la prise en compte de la profession du père n'informe que partiellement sur la situation du ménage, il est dès lors plus intéressant de se pencher sur la dépendance familiale des volontaires. À partir de la prise en compte de leur type d'habitation, de leur niveau de revenu et de leurs ressources, il est possible de dégager trois degrés de dépendance des volontaires<sup>7</sup>.

*Premièrement, les « dépendants »* qui habitent chez leurs parents et sont soutenus financièrement. Ce sont principalement des jeunes âgés de 18 à 20 ans, peu ou pas diplômés (avec ou sans le baccalauréat), scolarisés ou en recherche d'emploi avant leur service civil.

6. INSEE, *Population masculine en emploi*, Paris, 2009. Ce point de repère est imprécis car il concerne l'ensemble de la population masculine et non les tranches d'âge potentiellement concernées.

7. Cette typologie a été établie par Julien Thirion (*Les impacts du service civil volontaire à Unis-Cité sur les volontaires*, rapport de stage de master 2 Traitement des données quantitatives et démographie, université de Versailles Saint-Quentin, août 2009).

## DEVENIR VOLONTAIRE : PROFILS, MOTIVATIONS ET PARCOURS

*Deuxièmement, les « semi-dépendants »* qui recouvrent deux situations. D'un côté, se trouvent ceux qui ont quitté le domicile familial mais bénéficient d'une aide financière familiale. Il s'agit le plus souvent de jeunes femmes plus âgées (21-23 ans), diplômées de l'enseignement supérieur et issues de milieux sociaux favorisés ou intermédiaires. De l'autre, se trouvent ceux qui ont des revenus salariés ou sociaux dont le montant ne permet pas toujours la prise en charge d'un loyer ou qui choisissent de ne pas quitter le domicile familial. Cela concerne généralement des jeunes peu ou pas diplômés, issus des milieux sociaux les moins favorisés.

*Troisièmement, « les indépendants »* qui regroupent les volontaires les plus âgés, disposant de revenus suffisamment élevés pour assumer la prise en charge d'un logement. Ces revenus proviennent soit d'un salaire soit d'une allocation chômage cumulée à des aides sociales.

Les différents degrés de dépendance des volontaires avant leur service civil sont à l'image de ceux que connaissent les jeunes en général<sup>8</sup>. Pour une partie d'entre eux, l'engagement dans un service civil va modifier leur situation. Par exemple, pour certains, leur niveau de vie va augmenter, le montant de l'indemnité reçue (environ 600 euros) étant supérieur à leurs ressources mensuelles. Pour d'autres, parfois pour des raisons d'éloignement, le service civil les conduit à quitter le domicile parental et à vivre une première expérience d'indépendance.

### **Des usages différenciés du service civil**

Les manières dont les jeunes se saisissent du service civil peuvent être analysées en s'intéressant d'un côté à leurs motivations et à leurs attentes à l'égard de ce dispositif et, de l'autre, à son inscription dans leur parcours individuel. Comme le mettra en évidence la typologie, ces deux aspects sont liés mais leur présentation successive permet de dresser plusieurs constats sur les usages du service civil.

Au début de leur service civil, les volontaires étaient interrogés sur ce qui les avait conduits à s'engager dans cette expérience et sur ce qu'ils en attendaient, ces deux questions s'avérant complémentaires pour appréhender leur démarche. Concernant leurs motivations<sup>9</sup>, les items proposés dans le questionnaire ont été regroupés en six logiques. La possibilité de choisir deux réponses fait ressortir une logique dominante, partagée par la grande majorité des volontaires, et des logiques secondaires qui renvoient à des démarches différentes à l'égard du service civil (tableau 3).

Les volontaires s'inscrivent avant tout dans une logique altruiste. Ils souhaitent « agir concrètement et être utiles », et « aider les autres, les personnes en difficulté ». Ils se réfèrent directement aux principes valorisés par Unis-Cité, en particulier le principe d'utilité sociale. Cette démarche d'engagement est le plus souvent articulée à deux logiques qui arrivent alternativement en deuxième ou troisième position selon les années : la logique de formation et la logique de parcours. La première renvoie à une volonté d'acquérir des compétences ou une « première expérience professionnelle » et de « découvrir le monde associatif » ; la seconde correspond davantage à une volonté de changer une situation, en particulier de reprendre une activité, ou de faire une parenthèse dans son parcours (« pour prendre le temps de réfléchir à [s]on avenir »). Dans les deux cas, le service civil est appréhendé comme une contribution à la construction de la trajectoire individuelle et y joue un rôle de régulateur.

Si ces trois logiques illustrent la démarche de la majorité des jeunes à l'égard du service civil à Unis-Cité, une petite proportion d'entre eux (environ 16%) s'inscrit dans une démarche relationnelle (« pour rencontrer des jeunes d'horizons différents »), ou dans une démarche citoyenne

8. VAN DE VELDE C., *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Presses universitaires de France, Paris, 2008.

9. Au cours des années, les items proposés aux volontaires ont été modifiés et leur nombre réduit.

PRATIQUES • ANALYSES

(« pour défendre mes idées et mes valeurs » ou « pour accomplir un devoir citoyen »). La place minoritaire de ces deux logiques est intéressante à constater. D'une part, le principe d'ouverture sociale, de même qu'il n'est pas central pour les jeunes dans le choix d'Unis-Cité, n'est pas non plus associé à leur choix de faire un service civil alors qu'il aura très rapidement un effet sur leur expérience quotidienne. D'autre part, le service civil est présenté comme un cadre d'engagement citoyen, le plus souvent en référence à l'ancien service national. Or, moins de 15% déclarent l'effectuer pour défendre leurs idées et leurs valeurs personnelles et seulement 4% l'associent à l'accomplissement d'un devoir citoyen. Les volontaires semblent peu se reconnaître dans ce registre mais s'inscrivent pourtant dans un engagement que d'autres termes désignent.

**Tableau 3.** Les motivations des volontaires à l'égard du service civil (en %)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Logique de formation	4	39	42	40	47
Logique altruiste	91	69	70	70	59
Logique relationnelle	32	17	16	16	22
Logique de parcours	50	40	29	33	44
Logique citoyenne	25	16	16	17	16
Logique matérielle	non communiqué	1	2	3	2

Les réponses des volontaires au sujet de leurs attentes à l'égard du service civil permettent d'affiner la compréhension de leur démarche (tableau 4). Ils en expriment principalement quatre dont l'importance varie légèrement selon les années : des compétences nouvelles, une maturité personnelle, une expérience de terrain et une ouverture aux autres. Dès le début, le service est appréhendé comme une expérience de formation personnelle ou professionnelle. Cette tendance est confirmée en 2009-2010 à travers le choix plus fréquent de l'item « pour une orientation professionnelle » (passant de 8 à 17%). Le rôle imputé au service civil fait en partie écho aux logiques préalablement mises en évidence. Si la logique altruiste est transversale et associée à plusieurs attentes, la logique de formation et la logique de parcours se distinguent. La première est plus fréquemment associée à la recherche d'une expérience de terrain et de compétences nouvelles alors que la seconde renvoie à la recherche d'une maturité personnelle, d'une orientation personnelle ou d'un changement de vie.

**Tableau 4.** Les attentes des volontaires à l'égard du service civil (en %)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Des compétences nouvelles	23	19	20	36	42
Une maturité personnelle	25	21	22	49	43
Une ouverture aux autres	17	14	13	25	25
Une orientation professionnelle	11	9	8	17	16
Un changement de vie	5	5	5	9	7
Une meilleure connaissance de ma ville	2	1	2	2	2
Une connaissance de la société	10	10	8	15	14
Une poursuite de mon engagement antérieur	8	4	4	8	9
Une expérience de terrain		18	18	35	38

## DEVENIR VOLONTAIRE : PROFILS, MOTIVATIONS ET PARCOURS

Pour compléter l'analyse de la démarche des jeunes à l'égard du service civil, les volontaires ont été interrogés sur ce qu'ils auraient fait s'ils n'avaient pas effectué de service civil et sur ce qu'ils envisageaient de faire à la fin de leur service civil. Ces deux questions ne se recouvrent pas, l'une indiquant les alternatives au service civil et l'autre les projets à moyen terme (à six ou neuf mois), mais elles permettent de positionner le service civil dans le parcours des jeunes.

Concernant les alternatives au service, en tenant compte de la situation avant le service, les réponses mettent en évidence que les volontaires auraient soit maintenu ou changé leur situation, soit été dans une situation d'incertitude. Dans le premier cas, le service est une opportunité pour changer d'activité, mais ne remet pas en cause la situation antérieure alors que, dans le second cas, il est une possibilité parmi d'autres dans un contexte de changement lié à la fin d'une activité ou à une insatisfaction quant à l'activité, qu'il s'agisse des études ou d'un emploi.

Globalement, les volontaires avaient un projet alternatif au service (tableau 5). Les volontaires scolarisés avant leur service se situent plutôt du côté d'un changement de situation avec le projet de trouver un emploi. La scolarisation est également envisagée, mais elle recouvre deux situations: la poursuite de la formation initiale et la préparation d'un concours (de 13 à 17% selon les années) dans le cas des volontaires qui souhaitent par exemple intégrer une école de travail social pour devenir moniteur éducateur ou éducateur spécialisé. Le changement de situation structure également le choix des anciens salariés qui ne semblaient pas satisfaits de leur situation professionnelle et cherchaient à changer de travail ou à reprendre une formation. Il en est de même pour les jeunes inactifs qui auraient principalement cherché un emploi s'ils n'avaient pas fait de service civil. Ces jeunes sont le plus souvent en recherche d'orientation professionnelle et découvrent le service civil grâce aux missions locales. Ainsi, quelle que soit la direction prise – les études ou l'emploi –, le service civil correspond davantage à un moment de bifurcation dans les parcours des volontaires et se présente comme une alternative à un autre projet. Les résultats ne permettent pas de dire s'il est choisi à la place ou à défaut d'une formation ou d'un emploi.

**Tableau 5.** Les situations envisagées en fonction de la situation antérieure au service civil (en%).  
 Répondants au questionnaire de début de service civil

		2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Scolarisé	continuité	32	34	34	41
	changement vers l'emploi	48	39	58	36
	incertitude	10	9	11	7
Salarié	continuité	37	19	15	23
	changement vers l'emploi	31	25	34	23
	changement vers la formation	14	32	28	31
	incertitude	12	12	11	14
Inactif	continuité	14	17	15	14
	changement vers la formation	4	28	33	31
	changement vers l'emploi	74	47	45	46

*Lecture : parmi les volontaires scolarisés avant leur service civil, 32% auraient continué à faire des études s'ils n'avaient pas fait un service civil.*

PRATIQUES • ANALYSES

Si les volontaires se situent dans une démarche de changement par rapport à leur situation antérieure, connaître leur projet de fin de service permet de savoir comment ils appréhendent l'avenir et si leur projet correspond ou pas à celui envisagé s'ils n'avaient pas fait de service civil (tableau 6).

La plus forte continuité concerne les volontaires qui auraient poursuivi leurs études, fait une formation ou préparé un concours s'ils n'avaient pas fait de service. Ce dernier est une parenthèse dans un projet qui est avant tout tourné vers la formation. La situation diffère pour les volontaires qui auraient cherché un emploi. Si une partie maintient ce projet, entre 38 et 48 % d'entre eux envisagent plutôt d'aller vers une formation ou de préparer un concours après leur service civil. Dans leur cas, le service prend place dans un parcours plutôt incertain reposant sur une hésitation entre continuer à se former et travailler.

Les incertitudes des volontaires quant à leur avenir s'expriment également à travers le choix des items « non, aucune idée » et « non, mais le service va m'aider à y réfléchir ». Pour les volontaires qui déclaraient avoir un projet alternatif au service civil, entre un quart et un tiers d'entre eux pensent que cette expérience va aussi leur permettre d'y réfléchir. Ainsi, ils se donnent la possibilité de revoir la direction qu'ils veulent prendre dans quelques mois. Quant aux volontaires scolarisés, salariés ou inactifs qui n'avaient pas de projet alternatif au service, leur attente à l'égard du service est réelle: entre 39 et 49 % d'entre eux pensent qu'il va les aider à clarifier leur situation. Dans les deux cas, le service civil s'inscrit clairement dans une logique de parcours. Il est soit un temps de réflexion sur un projet inégalement défini ou difficile à réaliser en raison d'exigences propres à la formation ou au travail visés, soit un temps de construction du projet de formation ou d'insertion professionnelle.

**Tableau 6.** La comparaison entre les projets envisagés à la place du service civil et ceux envisagés à la fin du service civil (en %). Répondants au questionnaire de début de service civil

		Aucune idée	Aide du service	Vers étude/formation	Vers emploi
Étude/formation	2006-2007	2	15	76	8
	2007-2008	8	26	56	9
	2008-2009	4	23	62	11
	2009-2010	2	26	67	5
Emploi	2006-2007	4	29	48	22
	2007-2008	9	27	39	26
	2008-2009	4	33	37	26
	2009-2010	4	26	38	32
Service civil	2006-2007	5	32	46	16
	2007-2008	13	25	52	11
	2008-2009	6	31	54	9
	2009-2010	7	31	52	11
Sans activité	2006-2007	12	39	32	17
	2007-2008	20	45	26	9
	2008-2009	17	49	28	6
	2009-2010	13	39	34	14

*Lecture : au début de leur service, 15 % des volontaires qui pensaient faire des études ou suivre une formation s'ils n'avaient pas fait de service civil estiment que le service les aidera à définir leur projet après le service.*

## DEVENIR VOLONTAIRE : PROFILS, MOTIVATIONS ET PARCOURS

### **Vers une typologie des usages du service civil**

Une fois mis en évidence les processus conduisant à s'engager dans un service civil et les contours de la population des volontaires, une typologie des usages du service civil peut être élaborée, permettant ainsi de dégager des tendances générales. Trois grands types de volontaires ressortent des enquêtes, ces types se retrouvant dans des proportions relativement proches au cours des quatre années.

*Les « jeunes précaires »* (entre 37 et 41 % selon les années) : ce sont principalement des jeunes hommes, âgés de 21 à 23 ans, peu ou pas diplômés, plutôt issus des milieux populaires et qui résident dans de grands ensembles urbains. Ils n'ont pas d'idée précise de leur métier futur ni de leur activité après le service civil. Ils étaient d'ailleurs plus souvent que les autres volontaires en recherche d'emploi avant le service. Ils sont clairement dans une logique de parcours, déclarant en majorité « rechercher une orientation professionnelle » pendant leur volontariat. Quand ils débutent leur service civil, ils expriment des attentes en termes de clarification de leur projet professionnel.

*Les « futures professionnelles du secteur social »* (environ 35 %) : ce sont des jeunes femmes qui ont entre 18 et 20 ans et sont titulaires d'un baccalauréat général ou professionnel. Elles ont parfois entamé des études supérieures qui n'ont pas été concluantes et cherchent désormais à entrer dans une école de travail social pour devenir monitrice ou éducatrice spécialisées, assistante sociale... Elles se situent à la fois dans une logique altruiste, en lien avec leur projet professionnel et dans une logique de formation, la réussite du concours supposant qu'elles acquièrent de l'expérience mais aussi de la « maturité personnelle ». Elles pensent y parvenir à travers les missions qu'elles réaliseront, en particulier l'aide qu'elles apporteront aux autres et les expériences qui en résulteront.

*Les « diplômés du supérieur »* (entre 25 et 27 %) : ce sont les volontaires les plus âgés qui ont terminé leurs études et sont diplômés (bac + 3 à 5). À la fin de leurs études supérieures, ces volontaires sont dans deux situations : soit ils s'interrogent sur le métier qu'ils souhaitent exercer et utilisent le service civil pour y réfléchir (logique de parcours), soit ils éprouvent des difficultés à trouver un emploi et utilisent le service civil pour acquérir de l'expérience (logique de formation). Leur projet de fin de service est tourné vers la formation ou vers l'emploi.

Ces deux derniers groupes sont constitués de jeunes qui sont très bien intégrés socialement mais qui, à des moments différents de leur parcours scolaire, se retrouvent dans des situations d'incertitude par rapport à leur avenir.

La présentation du profil de quatre promotions de volontaires met bien en évidence le travail opéré par Unis-Cité pour favoriser la mixité sociale. Si des déséquilibres existent à l'intérieur des promotions, voire entre les territoires d'implantation d'Unis-Cité, une certaine diversité se constate tant dans les parcours individuels que dans les usages du service civil. Ainsi, cette formule permet aux « jeunes précaires » d'accéder au service civil, ce qui n'est pas nécessairement le cas d'autres programmes de volontariat où les compétences et les diplômés pèsent davantage sur le recrutement.

## Témoignage de Mariama Ismail 26 ans

### Volontaire Unis-Cité à Marseille en 2007-2008.

Je suis originaire des Comores et je vis dans les quartiers nord de Marseille c'est-à-dire les quartiers défavorisés. J'ai grandi dans un foyer et je n'ai jamais eu de noyau parental. Je ne savais pas trop ce que je voulais faire dans la vie. Le problème s'est posé au moment de mon orientation : la conseillère m'a dit la même chose qu'à toutes les filles – « pourquoi pas le secrétariat? » –, alors qu'elle ne me connaissait même pas et surtout, pourquoi le secrétariat alors que je n'aimais pas l'école? On m'a refusé l'entrée dans la filière générale et je me suis retrouvée en « vente ». C'est le problème quand on vit dans les quartiers populaires, on est enfermé dans des cases.

Si j'ai commencé mon service civil à Unis-Cité, c'est d'abord parce que mon manque d'expérience professionnelle m'a empêché de trouver un employeur. La mission locale de mon quartier m'a conseillé de faire mon service civil et c'est grâce à mon expérience avec Unis-Cité que j'ai pu motiver ma demande auprès des professionnels. Parce que le volontariat permet de commencer à gagner de l'argent et de se former en même temps. Les gens qui vivent comme moi apportent beaucoup aux personnes en difficulté, comme, par exemple, les handicapés et les personnes âgées, avec qui on travaille beaucoup. On a une écoute différente et une certaine forme d'empathie, car c'est plus facile de comprendre quelqu'un qui vit une difficulté quand on a soi-même vécu une situation difficile.

Le service civique te permet de rencontrer des gens de milieux différents (riches et pauvres). Quand on est d'un milieu favorisé, on peut avoir des préjugés vis-à-vis des autres et vice versa. Et finalement en se mélangeant on se découvre autrement au-delà des préjugés. Ça permet de se comprendre, parce qu'on ne se comprend pas quand on est éloigné. On apprend même mieux sur le terrain qu'à l'école, on apprend à partir de situations réelles, et on peut se faire ses propres opinions, les meilleures façons de faire, et de se découvrir face aux autres et aux situations qu'on rencontre. Pendant le volontariat, on devient acteur de sa propre vie. Ça renforce la motivation, ça t'apprend à te battre dans la vie pour avancer. On apprend à échanger, à comprendre ce que c'est que la citoyenneté et l'importance que ça a, quel que soit le milieu d'où tu viens. Car on peut être pauvre et avoir des idées sur comment le monde et la société devraient avancer vers le meilleur. L'expérience du service civil n'apporte pas de diplôme, mais ça t'apporte mieux : la vie!

On acquiert une expérience professionnelle et, avec le certificat qui l'atteste, on peut aller vers les professionnels pour obtenir un emploi. C'est très précieux surtout quand on n'a pas de qualification ni de diplôme à la base. Le volontariat, ça n'est pas que du social, c'est aussi l'apprentissage de la vie en société. C'est aussi une forme de militantisme car on apprend à défendre les droits des personnes auprès desquelles on est volontaire, mais surtout à les écouter. Je me suis par la suite engagée à me battre pour mon propre droit : le droit à la formation – celle que je souhaite, et non pas celle qu'on m'aura proposée ou vers laquelle on m'aura poussée –, à devenir l'auteur de ma propre vie pour pouvoir aider mieux les personnes avec lesquelles je vais travailler. Je me forme aujourd'hui non seulement pour faire un métier qui me plaît, mais aussi pour être payée à la hauteur de ma formation. Je suis titulaire d'un BEP secrétariat et d'un baccalauréat STT (option action et communication administrative).

## PRATIQUES • ANALYSES

# L'expérience des volontaires : missions, accompagnement et vie d'équipe

VALÉRIE BECQUET

---

Dans le cadre du service civil, les volontaires effectuent des missions d'intérêt général au sein d'associations ou de structures publiques. Le choix de ces missions est particulièrement important car elles constituent le cœur de l'expérience volontaire. À ce sujet, l'association Unis-Cité propose une organisation spécifique: une délégation des missions à des structures partenaires<sup>10</sup> et un enchaînement de plusieurs missions. Ainsi, au cours des six ou neuf mois, les volontaires sont mis à la disposition de structures locales choisies pour leur capacité à proposer des projets variés et à accueillir une équipe de quatre à huit volontaires et enchaînent plusieurs des missions aux thématiques et caractéristiques diversifiées. Ce programme d'activités a également la particularité d'être réalisé en équipe. Une fois le recrutement effectué, des équipes socialement mixtes sont constituées (équilibre entre les hommes et les femmes, les «bac moins» et les «bac plus» et les projets professionnels). L'objectif est de conduire les volontaires à rencontrer et à travailler avec des jeunes issus de milieux socioculturels différents afin de transformer leurs représentations sociales et, si possible, d'accroître leur «tolérance» à l'égard d'autrui. Ces deux éléments – mode d'organisation du programme d'activités et mode d'organisation du travail volontaire – structurent fortement l'expérience des volontaires et l'évaluation de leur qualité influence leur appréciation finale du déroulement du service civil. Leur analyse amène à réfléchir sur le contenu du service civil et les effets d'un choix d'organisation. Ainsi, dans un premier temps, il sera question des missions réalisées par les volontaires et des caractéristiques des structures qui les accueillent et, dans un second temps, du travail en équipe.

### **De l'importance des missions dans l'expérience volontaire**

Les volontaires sont particulièrement attentifs à la qualité des missions réalisées. Les enquêtes quantitatives et qualitatives<sup>11</sup> montrent leur influence sur l'appréciation générale du

10. Depuis quelques années, Unis-Cité développe des programmes thématiques nationaux réalisés en partenariat avec divers organismes. Dans ce cas, les volontaires interviennent directement auprès des bénéficiaires. Ce chapitre ne les inclut pas (voir le chapitre « Des volontaires utiles à la société », pp.62-71

11. Dans les entretiens, les volontaires racontent le déroulement des missions et donnent de nombreux détails sur leur intégration dans les structures d'accueil et leurs conditions de travail.

PRATIQUES • ANALYSES

déroulement du service civil. Ainsi, selon les années, entre 26 et 35% des volontaires se disent très satisfaits des projets réalisés et entre 57 et 63 % assez satisfaits<sup>12</sup>. Ils étaient invités à donner leur avis sur le fait d'enchaîner plusieurs projets au cours des six ou neuf mois. À ce sujet, il convient de préciser que, suite aux résultats des premières enquêtes quantitatives, le modèle d'Unis-Cité a légèrement évolué. Alors que pour la première enquête en 2006-2007 le nombre de projets réalisés était relativement élevé (environ six), il a progressivement diminué, passant à trois ou quatre, ce qui a allongé la durée de chaque projet. Ce changement résulte d'une réflexion sur les effets de l'enchaînement d'un nombre trop important de projets en termes d'intégration dans les associations, de rythme et de qualité de l'activité réalisée. Malgré cette évolution, les résultats mettent en évidence une certaine stabilité des réponses qui montre les atouts et les faiblesses du choix d'Unis-Cité (tableau 7).

Globalement, les volontaires se satisfont de cette possibilité en considérant que « cela permet de découvrir des associations et des publics différents ». Compte tenu de leurs usages du service civil, il n'est guère étonnant qu'ils trouvent un intérêt à utiliser ces mois de service pour diversifier leurs expériences de terrain. Par exemple, passer d'une association de défense de l'environnement à une structure d'accueil de personnes âgées leur permet d'évaluer leurs affinités pour tel ou tel secteur, public et organisation. Un quart d'entre eux associe également cette diversité à la possibilité d'être davantage utile et un autre quart à la possibilité de changer lorsqu'un projet déplaît. Ces réponses témoignent d'un rapport à l'engagement : d'un côté, l'utilité est associée à la quantité et, de l'autre, l'action est associée à l'intérêt pour le projet. Leur perception de ce modèle d'activité a un effet sur leur appréciation générale du service civil. Les volontaires très satisfaits insistent sur la découverte et l'utilité alors que les volontaires assez satisfaits pointent davantage le fait que cela nuit à l'intégration dans l'association et à la qualité de la réalisation du projet.

**Tableau 7.** La perception de l'enchaînement de plusieurs projets à la fin du service civil (en %). Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2

	2007-2008 n = 566	2008-2009 n = 561	2009-2010 n = 554
Cela permet de découvrir des associations et des publics différents	87	88	81
Cela permet d'être utile	25	31	25
Cela permet de changer si on n'aime pas un projet	28	22	26
Cela nuit à la qualité de la réalisation du projet	8	7	7
Cela ne laisse pas le temps de connaître l'association	6	6	5
Cela évite de s'ennuyer	15	12	16
Cela va trop vite et c'est épuisant	5	3	6

Si l'enchaînement de missions est globalement validé, cela ne signifie pas pour autant que les volontaires apprécient tous les projets qui leur sont proposés. Selon les années, entre 56 et 68 % déclarent que des projets ne leur ont pas plu, le plus souvent un seul d'entre eux. Les critiques portent sur deux aspects : la mission (entre 55 et 60 %) ou son thème (28 %) d'un côté et l'accueil dans l'association (entre 20 et 26 %) ou l'accompagnement

12. Ce chapitre ne prend pas en compte les résultats de l'enquête auprès de la promotion 2006-2007, les questions n'étant pas identiques.

## L'EXPÉRIENCE DES VOLONTAIRES : MISSIONS, ACCOMPAGNEMENT ET VIE D'ÉQUIPE

par l'association (32 %) de l'autre. Ces deux aspects renvoient aux caractéristiques du modèle d'Unis-Cité, les résultats témoignant de leur prégnance dans l'expérience des volontaires mais aussi, plus globalement, de leur importance dans la réussite du service civil. Cette appréciation portée sur les projets réalisés au cours de leur service civil peut être articulée avec les résultats de l'enquête conduite en 2008 auprès des structures, principalement des associations qui accueillent des volontaires d'Unis-Cité<sup>13</sup>.

### **Des structures d'accueil et des missions diversifiées**

Cette enquête visait à comprendre les processus d'intégration des volontaires, de définition de leur activité et de collaboration avec les salariés et les bénévoles des associations qui les accueillent. Quatre dimensions ont été mises en évidence : le type d'association – en particulier son degré de professionnalisation –, le type de mission proposée, le niveau d'intégration des volontaires et leur accompagnement. Ces dimensions s'articulent entre elles et influencent directement l'activité des volontaires et, par conséquent, le déroulement et la réussite de leur service civil<sup>14</sup>.

Les structures qui accueillent des volontaires sont relativement diversifiées. Cette diversité tient à leur domaine d'action (les personnes âgées, les handicapés, les sans domicile fixe, l'environnement...), à leur taille (activité et membres) et à leur organisation (présence et nombre de salariés et de bénévoles) ce qui induit des attentes différentes à l'égard des volontaires. Trois configurations types d'associations ont ainsi été repérées : les associations « professionnelles » dont les membres sont très majoritairement ou exclusivement des salariés, les associations « mixtes » où existe un certain équilibre dans la présence de salariés et de bénévoles, et les associations dites « de bénévoles » où les bénévoles sont nettement majoritaires. Chacune d'elles a des effets sur le rôle des volontaires en leur sein<sup>15</sup>.

### **Les associations « professionnelles »**

Les associations « professionnelles » sont principalement, voire exclusivement, gérées par des salariés et ont un fonctionnement réglé, avec une division du travail relativement précise. Elles délivrent un service et ont, par conséquent, une responsabilité importante à l'égard de leurs bénéficiaires. Ainsi, les salariés attendent de la part de toute personne participant à la vie de l'association un comportement « professionnel » (respect des horaires, autonomie et capacité d'initiative...), de telle sorte que leurs conditions de travail ou que la qualité du service délivré ne soient pas affectées. Les volontaires sont donc tenus de respecter le fonctionnement et de se comporter en partie comme des salariés, ce qui contraste avec les exigences posées par Unis-Cité. N'étant donc pas évidente *a priori*, cette attente d'un comportement « professionnel » des volontaires par les structures où les salariés sont nettement majoritaires a besoin d'être explicitée. D'un côté, il semble nécessaire de préciser aux volontaires ce qu'on attend d'eux afin qu'ils n'éprouvent pas de difficultés à s'intégrer et à se positionner au sein de la structure et, de l'autre, de rappeler aux responsables de la structure que les volontaires ne sont pas des salariés mais effectuent une mission spécifique en son sein afin d'éviter les incompréhensions entre les parties prenantes.

13. ABENA A., COHEN D., COSSON A., LEBLANC M., NAULIN S., « Les volontaires : quels impacts sur le champ associatif? », chantier de recherche du master 2 de recherche Sociologie de l'action : organisation, marché, régulation politique, sous la direction de Valérie Becquet, institut d'études politiques de Paris, février 2008 ; LE LAY S., *Le service civil volontaire à l'épreuve du travail. La place des volontaires dans la division du travail associatif*, rapport d'enquête pour Unis-Cité, juillet 2008.

14. Ce chapitre ne présente pas les modalités de construction des partenariats entre Unis-Cité et les associations et le choix des missions.

15. Les typologies présentées sont principalement issues de : ABENA A., COHEN D., COSSON A., LEBLANC M., NAULIN S., *op. cit.*

## PRATIQUES • ANALYSES

### Les associations « mixtes »

Les associations dites « mixtes » sont celles qui se composent à la fois de salariés et de bénévoles, les activités de l'association étant réparties entre ces deux groupes. Cette mixité débouche sur une coopération étroite entre des personnes qui consacrent tout ou partie de leur temps professionnel à la structure et d'autres qui y viennent selon leurs disponibilités, sans forcément avoir de compétences propres. L'arrivée des volontaires ne bouleverse pas nécessairement leur fonctionnement car il est habituel de s'adapter aux allées et venues des bénévoles, et en particulier à leur disponibilité. Ce contexte est par conséquent plutôt propice à l'accueil des volontaires qui trouvent leur place entre les salariés et les bénévoles. C'est principalement lorsqu'il y a déjà des problèmes entre les salariés ou entre les salariés et les bénévoles ou que les bénévoles, moins présents, craignent que les volontaires prennent leur place que la situation peut se dégrader. Une des conditions nécessaires au bon déroulement des choses est que le statut des volontaires soit bien identifié.

### Les associations « de bénévoles »

Les associations dites « de bénévoles » sont celles où les bénévoles sont largement majoritaires et font l'essentiel du travail associatif. Elles se caractérisent par une souplesse de l'organisation liée, par exemple, à la nécessité de s'adapter à la variation des effectifs présents et à une faible spécialisation des membres du fait de la diversité des tâches à réaliser. L'accueil et l'intégration des volontaires dans ces associations ne posent *a priori* pas de problème. Les volontaires sont une ressource supplémentaire susceptible d'être facilement intégrée à l'association habituée à la rotation des bénévoles et capable de réaliser des tâches basiques. Ils sont souvent perçus comme des bénévoles supplémentaires mais qui ont la particularité de venir régulièrement pendant une période identifiée.

Ces trois configurations mettent en évidence les effets des caractéristiques des structures, en particulier la présence de salariés et de bénévoles, sur l'accueil de volontaires. À cela s'ajoutent les types de projets proposés aux volontaires. S'ils ont en commun *a priori* de ne pas nécessiter de qualifications spécifiques, ils sont néanmoins de nature très variable. Dans les discours, une opposition fréquente revient entre les projets dits manuels ou d'exécution et les projets dits conceptuels qui demandent une réflexion au groupe et une capacité d'initiative, deux types auxquels il convient d'ajouter les projets centrés sur les relations avec les bénéficiaires.

### Les projets « manuels » (ou d'exécution)

Un projet manuel se caractérise par ses exigences minimales en termes de compétences et de capacités à travailler en groupe. L'apprentissage des tâches à réaliser est rapide car elles sont simples. Les relations avec les bénéficiaires sont réduites car il s'agit généralement de travail en « amont », alors que les contacts avec les bénévoles et les salariés de l'association sont au contraire très développés.

### Les projets « conceptuels »

Ces projets nécessitent une réflexion de l'équipe pour concevoir une action. Cela implique par conséquent une certaine autonomie et une capacité des volontaires à travailler ensemble. Ce sont les projets qui sont considérés par les volontaires comme les plus exigeants. Ces projets, s'ils ne mettent pas toujours les volontaires directement au contact des bénéficiaires pendant la réalisation, nécessitent cependant la rencontre des partenaires de l'association. Ils demandent un certain investissement de la part de l'association en termes de moyens mis à la disposition des volontaires. Ils présentent pour les volontaires l'avantage d'avoir un résultat tangible (exposition photo, spectacle...).

## L'EXPÉRIENCE DES VOLONTAIRES : MISSIONS, ACCOMPAGNEMENT ET VIE D'ÉQUIPE

### **Les projets relationnels**

Ces projets mettent directement les volontaires en contact avec les bénéficiaires et ne produisent pas d'*output* quantifiables, si ce n'est la satisfaction des bénéficiaires : les projets d'aide aux devoirs ou ceux d'accompagnement des personnes âgées. Ce type de projets nécessite autant des compétences relationnelles individuelles de la part des volontaires que des capacités à élaborer en équipe des animations et, en fonction de la structure, ces projets s'insèrent dans une organisation du travail plutôt précise, voire contraignante pour les volontaires.

Cette typologie met en évidence les différences et les exigences propres à chaque forme de projet ainsi que les satisfactions afférentes qui peuvent en résulter pour les volontaires. Le fait de passer d'un projet à un autre au cours du service civil leur permet de se confronter à des situations variées qui mobilisent leurs compétences, ou les conduisent à en acquérir, ou qui supposent des modes de collaboration différents au sein de l'équipe et avec la structure.

### **Des volontaires différemment intégrés**

Comme indiqué précédemment, la qualité de l'accueil et du suivi par la structure a un effet sur l'évaluation des missions réalisées. À ce sujet, il est possible de distinguer trois cas de figure qui montrent que, si l'intégration des volontaires est liée aux types de structures et de projets, d'autres facteurs peuvent intervenir.

#### **Les associations où les volontaires sont « isolés »**

Deux situations conduisent à l'isolement des volontaires des autres membres de l'association : l'isolement géographique et l'isolement relationnel. Le premier correspond aux projets où les volontaires interviennent au domicile des bénéficiaires, par exemple des personnes âgées ou handicapées, ou aux situations où les volontaires travaillent dans un autre local (par exemple dans « leur salle ») que celui des salariés ou des bénévoles. Cela induit une absence ou de faibles contacts avec les autres membres de la structure. Le second renvoie aux situations où les salariés et les bénévoles ont des réticences à se lier aux volontaires pour des raisons internes à la structure (routines professionnelles ou craintes d'un changement). Les salariés ne font pas le premier pas et, de leur côté, les volontaires sont davantage occupés à gérer leur équipe et leur projet qu'à se tourner vers l'extérieur.

#### **Les associations où les volontaires sont « intégrés »**

Dans ce cas, leur travail est quasiment similaire à celui des salariés et des bénévoles, ce qui facilite leur intégration. À l'indifférenciation des tâches qui sont réalisées en commun s'ajoute aussi le partage des moments informels (repas, pauses...). L'intégration très forte des volontaires, qui sont finalement assimilés aux autres membres de l'association, peut se traduire par la conversion de volontaires en bénévoles, voire pour certains en salariés, une fois le service civil terminé.

#### **Les associations où les volontaires occupent une « place spécifique »**

Dans certaines associations, les volontaires occupent une place intermédiaire. Ils sont identifiés en tant que tels, ni comme « étrangers » ni comme salariés ou bénévoles. Ils sont intégrés comme des personnes intervenant temporairement et nécessitant l'appui des moyens matériels et humains de la structure au fonctionnement de laquelle ils contribuent. Ils réalisent à la fois des projets où ils collaborent étroitement avec les salariés et des projets où ils sont plus autonomes.

## PRATIQUES • ANALYSES

### ■ QU'EST-CE QU'ÊTRE TUTEUR D'UN JEUNE EN SERVICE CIVIQUE ?

PAR UNIS-CITÉ

Chaque volontaire en service civique est accompagné pendant toute la durée de son engagement par un référent. Ce « tuteur », tel que désigné dans la loi, porte un double objectif :

- aider le volontaire à réussir sa mission ;
- accompagner le volontaire dans la définition et la préparation de son projet d'avenir.

Pour cela, le tuteur joue un rôle essentiel tout au long de la mission.

Tout d'abord, en amont de l'arrivée du volontaire, le tuteur s'informe sur le cadre du service civique, et participe à la définition de la mission du volontaire. Il s'implique avec le reste de l'équipe (salariés et bénévoles) et le public bénéficiaire sur la place et le rôle donnés au volontaire au sein de la structure. Il participe (autant que possible) à la sélection du volontaire. Il assure son accueil et contribue à sa formation initiale pour le préparer à sa mission. Durant la phase d'immersion du volontaire, le tuteur présente la structure, son projet, ses actions, ses acteurs, son fonctionnement. Le tuteur apprend à connaître le volontaire, son parcours et ses envies. Il explique son rôle et le mode d'interaction souhaité entre le tuteur et le volontaire. Il sensibilise le volontaire aux problématiques rencontrées par le public et présente en détail la mission du volontaire. Il organise une rencontre avec les équipes impliquées dans le projet.

Tout au long de l'expérience de service civique, le tuteur veille au bon déroulement de la mission. Il facilite l'intégration du volontaire dans la struc-

ture et auprès des partenaires et bénéficiaires. Il programme et anime régulièrement des temps d'échanges et se rend disponible pour répondre aux interrogations du volontaire. Il aide celui-ci à identifier ses acquis et ses besoins pour réussir sa mission et préparer son « après service civique ».

Tout au long de son accompagnement, le tuteur veille à favoriser l'autonomie du volontaire et à le rendre acteur de sa mission. En fin de service civique, le tuteur dresse le bilan de la mission et analyse avec le volontaire son expérience individuelle. Le tuteur participe aux événements de valorisation de l'engagement volontaire. Il s'implique également dans la valorisation du volontaire en prolongeant les échanges au-delà de la mission, veillant ainsi à son devenir dans les mois qui suivent.

Toutefois, une autre organisation issue de la pratique d'Unis-Cité montre qu'il est parfois intéressant, selon le contexte, que la structure d'accueil confie à deux personnes distinctes le tutorat, en distinguant le tuteur principal qui suit la « réussite de la mission », fonction généralement assurée par une personne relativement disponible et présente auprès du volontaire, de la personne en charge de la « préparation du projet d'avenir ». La personne en charge de ce suivi plus personnel peut être interne ou externe à la structure d'accueil et va accompagner le volontaire dans son projet d'avenir par des points réguliers pour l'aider à prendre du recul, analyser son expérience, se projeter...

Ces trois niveaux d'intégration posent la question de l'accompagnement de l'équipe de volontaires au sein des structures d'accueil. L'équipe bénéficie en fait d'un double accompagnement : celui d'Unis-Cité, à travers le coordinateur d'équipe qui assure un suivi individuel et collectif et fait le lien avec la structure d'accueil, et celui de la structure d'accueil, à travers le référent. Le rôle et l'implication du référent sont variables. L'enquête met ainsi en évidence que lorsque le référent est également à l'origine du partenariat avec Unis-Cité, le suivi des volontaires est facilité. En effet, ayant eu de nombreux contacts avec Unis-Cité pendant l'élaboration du partenariat, il connaît son rôle et celui de l'équipe au sein de la structure. En revanche, lorsque le référent est nommé par une tierce personne – le plus souvent le président ou le directeur de la structure avec qui a été élaboré le partenariat –, sa position est plus incertaine. Il peut soit avoir l'impression que la présence d'une équipe lui est imposée, débouchant sur une charge de travail non prévue ou l'obligeant à effectuer un travail de coordination qu'il ne souhaite pas faire, soit être intéressé par ce rôle mais ne pas en saisir les contours en termes de responsabilité. Ces

## L'EXPÉRIENCE DES VOLONTAIRES : MISSIONS, ACCOMPAGNEMENT ET VIE D'ÉQUIPE

positions débouchent régulièrement sur des incompréhensions avec l'équipe de volontaires ou avec le coordinateur d'équipe, ou sur un suivi distancié de l'équipe. Quand le rôle du référent est précisé, que ce soit au moment de l'accueil de l'équipe ou d'une régulation collective, ces difficultés tendent à diminuer. Il semble donc que le dialogue au sein des associations, mais aussi la définition des rôles entre l'association, le référent-projet et le coordinateur d'équipe soient importants et qu'ils doivent être initiés dès la mise en place du partenariat. Cela permet une meilleure efficacité du travail des volontaires et leur intégration au sein de l'association.

### Une vie d'équipe intense

Le travail en équipe constitue également un élément structurant de l'expérience des volontaires. Comme indiqué précédemment, premièrement, il constitue un pilier du projet associatif d'Unis-Cité et une des dimensions qui attirent les candidats et, deuxièmement, la formation des équipes fait l'objet d'une réelle attention<sup>16</sup>. Avant leur service civil, la quasi-totalité des volontaires a déjà eu une expérience de travail en équipe. Ils en ont d'ailleurs une vision plutôt positive<sup>17</sup>. Ils estiment qu'il est efficace (entre 89 et 97%), stimulant (92 et 98%) et épanouissant (entre 90 et 94%) mais pas nécessairement facile (entre 55 et 64%). Ils pointent certaines difficultés relatives à cette forme de travail. Le travail en équipe réclame des efforts (entre 80 et 84%) et les relations au sein de l'équipe peuvent être conflictuelles (entre 64 et 67%). Au regard de ces réponses, ils ont une appréhension plutôt réaliste de ses atouts et de ses difficultés et semblent préparés à y faire face. Cette appréciation est générale et ne prend pas en compte la composition de l'équipe et le contexte de travail. Or, dans le cas du service civil, ces deux éléments vont peser sur son fonctionnement: l'équipe regroupe des jeunes issus d'horizons différents et ayant des démarches différentes à l'égard du service civil, et elle est chargée de la réalisation de plusieurs projets au sein de structures variées.

L'enquête réalisée auprès des volontaires comportait des questions sur leur intégration au sein de l'équipe, leur perception de sa composition et les relations avec les autres membres. Environ 60% des volontaires estiment que leur intégration a été très satisfaisante et 34% assez satisfaisante<sup>18</sup>. Ces deux appréciations distinguent les volontaires entre eux et met en évidence que la qualité de l'intégration a un effet sur le jugement porté à propos du déroulement du service civil. En effet, pour les quatre dernières années, lorsque l'intégration dans l'équipe est jugée très satisfaisante, l'expérience du service civil l'est également alors que, lorsque l'intégration dans l'équipe est assez satisfaisante, voire pour une minorité de volontaires peu ou pas satisfaisante, l'expérience volontaire a été vécue de la même façon.

La variété introduite par Unis-Cité est clairement perçue par les volontaires (tableau 8, page suivante). Selon les années, entre 16 et 25% des volontaires estiment que les membres de leur équipe étaient très différents d'eux, et entre 63 et 69% différents d'eux. Il existe un lien entre qualité de l'intégration et degré de différenciation. Ainsi, plus les volontaires sont considérés comme très différents, plus l'intégration est jugée assez satisfaisante, voire peu ou pas satisfaisante, laissant supposer qu'une trop grande diversité peut être difficile à appréhender pour les volontaires et peut rendre le travail en équipe plus difficile.

16. Dans les entretiens, les volontaires insistent sur l'importance de l'annonce de la composition des équipes à la fin de la semaine d'intégration. Ils savent que leurs récentes affinités avec d'autres volontaires ne seront pas prises en compte dans la constitution des équipes.

17. Les données portent sur les répondants aux questionnaires n°s 1 et 2.

18. Pour les quatre années, les résultats sont quasiment identiques, variant de 1 ou 2%.

PRATIQUES • ANALYSES

**Tableau 8.** L'intensité des différences au sein de l'équipe (en %).  
 Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2

	2007-2008 n = 569	2008-2009 n = 569	2009-2010 n = 566
Très différents de vous	24	25	20
Différents	63	63	63
Peu différents de vous	12	11	15
Pas différents de vous	1	2	2

L'ajout de questions à partir de 2007-2008 sur la perception de la composition de l'équipe et son effet sur son fonctionnement permet de préciser les points de tension (tableau 9). La principale différence repérée concerne les parcours personnels (entre 33 et 37 % selon les années), ce qui fait directement écho aux préoccupations des volontaires à l'égard de leur propre parcours. Elle est suivie de trois différences citées au même niveau : les différences de niveau scolaire ou de diplôme, les différences culturelles et les différences de motivation pour l'engagement volontaire. Les critères de mixité mobilisés par Unis-Cité pour recruter les volontaires et pour former les équipes apparaissent dans les réponses. Quant aux différences de motivation, elles sont, comme montré précédemment, liées aux parcours mais elles ont aussi un effet réel sur le fonctionnement de l'équipe. Elles ne génèrent pas la même mobilisation à l'égard des projets et peuvent avoir des répercussions sur l'entente entre les membres.

**Tableau 9.** Les types de différences au sein de l'équipe (en %).  
 Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2

	2007-2008 n = 569	2008-2009 n = 569	2009-2010 n = 566
Différences de niveau scolaire/de diplôme	15	16	19
Différence de secteur professionnel/de formation	8	8	9
Différences culturelles	18	17	16
Différences de parcours personnels	37	37	33
Différences de valeurs et d'opinions politiques	6	8	9
Différences de motivations pour l'engagement volontaire	17	14	14

Si, d'une manière générale, les volontaires considèrent que les différences entre les membres constituent « une source d'enrichissement personnel » (entre 36 et 42 %) ou « une force pour l'équipe » (entre 30 et 33 %), les écarts de motivation sont plus fréquemment associés à des effets négatifs, ce qui n'est pas le cas des autres différences constatées. D'ailleurs, les difficultés relationnelles rencontrées par les volontaires – près de 60 % des volontaires avec un à trois membres – ont pour principales causes « les traits de personnalité » (entre 33 et 38 %) et « l'implication de la personne dans la réalisation du projet » (entre 26 et 32 %). Des dimensions subjectives prennent ainsi le pas sur des critères objectifs. Si subjectivité et objectivité sont probablement liées, ce déplacement attire l'attention sur les effets propres de la forme de travail privilégiée, tant positifs que négatifs<sup>19</sup>.

19. Dans les entretiens, les volontaires livrent de nombreuses anecdotes sur le fonctionnement de l'équipe et l'évolution des relations en son sein au cours du service civil.

## L'EXPÉRIENCE DES VOLONTAIRES: MISSIONS, ACCOMPAGNEMENT ET VIE D'ÉQUIPE

L'analyse de l'expérience des volontaires souligne les effets du format privilégié par l'association qui les accueille. Dans le cas d'Unis-Cité, il s'agit de la mise à disposition des équipes auprès de structures locales qui ont leur propre fonctionnement, de l'enchaînement de plusieurs projets et de la vie d'équipe. En soi, il est impossible de dire s'il s'agit d'un « bon » ou d'un « mauvais » modèle. Il est en revanche plus intéressant de pointer ses effets et de réfléchir à ce qu'il construit comme expérience de service civil. Un autre modèle produirait d'autres effets. Par exemple, l'accueil de volontaires pour des missions individuelles pose aussi des questions d'intégration de position entre les salariés et les bénévoles, voire dans certains cas, de substitution à l'emploi.

## Entretien avec Karim Mokhtari Comment intégrer et accompagner un jeune sans qualification ?

Coordinateur d'équipe à Unis-Cité Strasbourg.

### ■ Quelles actions sont menées pour que les jeunes sans qualification puissent se sentir concernés par le service civique ?

On manque de structures spécifiques pour toucher les jeunes des quartiers, surtout ceux qui sont déjà un peu dans la marginalité. Notre politique, c'est d'abord de proposer aux volontaires actuels et ex-volontaires, eux-mêmes issus des quartiers, d'en parler largement autour d'eux. Nous faisons aussi des réunions systématiques dans les missions locales, clubs sportifs, lycées et collèges, et des opérations dans la rue (stands Unis-Cité, tractage...), toujours avec des volontaires de ces quartiers, qui savent trouver les mots. Un des moyens efficaces que j'utilise pour rencontrer ces jeunes c'est souvent d'aller les voir directement. On va au plus proche de leur habitation c'est-à-dire leur quartier, parfois même dans leur cage d'escalier et c'est donc en direct que l'on assure la promotion sur le recrutement du service civique.

### ■ Comment accompagner ces jeunes sur les missions proposées ?

Les missions que nous proposons sont accessibles et réalisables par tous : cela va du jeune diplômé au jeune sans aucune qualification. Par contre, j'adapte mon accompagnement aux jeunes que je suis. Les jeunes avec un parcours difficile sont confrontés à des problématiques liées à leur environnement social, familial et parfois même judiciaire. Mon accompagnement réside dans une bonne connaissance de ces problématiques jeunesse qui me permet d'anticiper souvent les difficultés. Plus concrètement, je fais en sorte que mon accompagnement individuel soit au service de l'accompagnement en équipe, c'est-à-dire que, si le jeune se révèle individuellement, il renforcera son équipe et les actions seront de qualité.

### ■ Quelle « proposition » Unis-Cité fait-elle à ces jeunes ?

Nous valorisons d'abord le travail en équipe et le fait que ce qui est recherché, dans chaque équipe de volontaires, ce sont les différences. Qu'ils vont avoir la possibilité de rencontrer des jeunes qu'autrement ils ne rencontreraient pas et de s'enrichir de ce contact. Nous valorisons l'enrichissement personnel dû à la rencontre et à la vie dans la diversité. Nous leur montrons aussi qu'ils peuvent devenir « acteurs » de leur vie et sortir de l'assistantat où ils sont souvent maintenus. Et que d'autres ont besoin d'eux – personnes âgées, handicapées, enfants défavorisés... – pour un soutien vraiment utile. On leur parle de découvrir leur propre potentiel... et de le valoriser.

### ■ Faut-il se comporter différemment avec ces jeunes, au risque de les maintenir à part ?

Il faut s'ôter de l'esprit qu'on va « sauver » des jeunes de quartier ou en difficulté... ce n'est pas notre objectif. Nous devons les voir à travers leur potentiel, pas à travers leurs carences. Montrer que l'on croit en eux, les rassurer. Mais il est important aussi d'avoir le même degré d'exigence qu'avec les autres (faire le point régulièrement sur ce qui va et ne va pas) et de les pousser à faire des choses dont ils ne se sentent pas capables, par exemple prendre la parole en public, mais en les préparant à l'avance. Si des difficultés surgissent, il faut combattre « l'effet miroir » (si on enferme quelqu'un dans une boîte avec une étiquette, il va faire la même chose pour nous) et s'assurer qu'on est bien compris, en reformulant ou en demandant au jeune de reformuler... Les résultats sont souvent beaucoup plus spectaculaires avec ces jeunes qu'avec les autres !

## PRATIQUES • ANALYSES

# Les apports du service civil : socialisation politique et socialisation professionnelle

VALÉRIE BECQUET

---

Tel qu'il a été défini, le service civil volontaire (SCV) est censé contribuer à l'engagement et à l'insertion professionnelle des jeunes. Cette double fonction apparaît à plusieurs niveaux : d'une part, au niveau des activités réalisées par les volontaires et, d'autre part, au niveau des modules de formation qui leur sont proposés. Ainsi, cette expérience contribuerait à leur socialisation politique et professionnelle. La socialisation politique renvoie à l'acquisition de compétences politiques, à savoir les connaissances, les préférences et les pratiques nécessaires à l'exercice du métier de citoyen, et la socialisation professionnelle, à l'acquisition de compétences valorisables auprès des employeurs et à la construction d'un projet d'insertion professionnelle. Le contenu du service civil contribue à ce double processus de socialisation. Les structures fréquentées et les projets réalisés permettent tout autant aux volontaires d'être sensibilisés à des questions sociales et d'agir collectivement que d'acquies des compétences techniques et relationnelles et de découvrir des secteurs professionnels. Ces apports sont complétés par des modules obligatoires de formation (« formation aux valeurs civiques » et « accompagnement au projet professionnel ») qui se présentent comme des contributions ciblées. La vie d'équipe peut également jouer un rôle : d'un côté, elle génère des échanges entre des jeunes aux origines, aux représentations et aux préoccupations sociales hétérogènes, qui peuvent contribuer à la construction des comportements politiques et, de l'autre, elle constitue une forme d'organisation conduisant les volontaires à devoir s'organiser et collaborer, qui peut produire des compétences utiles au monde du travail. Les apports du service civil peuvent ainsi être analysés d'un double point de vue. Dans les deux cas, ils seront appréhendés en tenant compte des expériences des volontaires avant le service civil<sup>20</sup>.

20. Afin de faciliter la lecture, seules les données portant sur la promotion 2008-2009 sont utilisées. L'échantillon des répondants aux questionnaires de début et de fin de service est de 569 individus. Concernant les données issues du questionnaire réalisé six mois après la fin du service civil, l'échantillon est précisé dans le texte.

## Une expérience politique contrastée<sup>21</sup>

Afin d'analyser les processus de socialisation politique à l'œuvre dans l'expérience volontaire, il convient, tout d'abord, de s'arrêter sur les pratiques et les compétences citoyennes des volontaires au début du service. Ces dimensions (rapport aux institutions, comportement électoral et expérience d'engagement) sont abordées dans le premier questionnaire au travers d'une série de questions traditionnellement utilisées pour étudier l'expérience politique. Sans entrer dans le détail des résultats, il est possible de mettre en évidence l'existence de trois profils de volontaires.

Un premier groupe (27 %) se distingue par une forte distance au monde politique et une faible expérience d'engagement. Ces volontaires ne sont pas inscrits sur les listes électorales ou, lorsqu'ils le sont, ils n'ont ni voté à l'élection présidentielle de 2007 ni aux élections municipales de 2008. D'une manière générale, ils refusent de se positionner et c'est parmi eux que le vote peut être qualifié de « corvée ». Leur expérience d'engagement ou protestataire est faible ou nulle. Ce sont des jeunes hommes, issus de milieux populaires, peu ou pas diplômés, en situation précaire avant leur service, qui adoptent principalement ces comportements. Cet éloignement de la scène politique et cette absence de participation font écho aux constats d'Anne Muxel<sup>22</sup>. C'est le cumul entre faiblesse du niveau de qualification et précarité professionnelle qui induit une distanciation des enjeux collectifs et une défiance à l'égard du politique.

Les deux autres groupes se différencient du premier par leur attitude plus positive à l'égard de la chose publique. D'un côté, se retrouvent « les futures professionnelles du social ». Au regard de leur âge, leur expérience d'engagement est dense. De plus, elles votent plus régulièrement et considèrent cet acte comme « un droit » ou « un devoir citoyen ». Par conséquent, elles se situent à l'opposé du groupe précédent, leur intégration politique étant plutôt élevée. De l'autre côté, apparaissent les « diplômés du supérieur » qui ont en commun avec les plus jeunes un fort capital d'expérience. Ce qui les distingue du groupe précédent est leur rapport au vote, plus distancié. S'ils estiment que le vote est plutôt « une manière d'agir sur le monde » ou « une responsabilité », leur positionnement politique n'est pas tranché et leur pratique électorale est plutôt intermittente. Ce profil est très proche de celui décrit au sujet des jeunes les plus diplômés : à la fois très intégrés politiquement et ayant « un rapport au vote moins assuré et plus intermittent<sup>23</sup> ».

Cet écart entre les volontaires peut laisser supposer que la contribution du service à la socialisation politique sera plus importante chez les volontaires les plus éloignés de la politique ou les moins expérimentés. Or, interrogés sur l'influence éventuelle du service sur leur orientation politique, leur connaissance des institutions et leur compréhension des phénomènes sociaux, ces volontaires éprouvent, au début de leur service, davantage de difficultés à évaluer les bénéfices qu'ils peuvent en retirer alors que les volontaires plus aguerris les perçoivent plus nettement. Leur distanciation à l'égard des institutions et du politique conduit en fait les premiers à être davantage dubitatifs sur les effets du service civil volontaire concernant cette dimension.

21. Cette partie est extraite de BECQUET V., « Le service civil volontaire, un dispositif public de socialisation politique des jeunes », in NATIVEL C., PICKARD S., PORTIER F., *Jeunesse et politiques(s) en France et au Royaume-Uni aujourd'hui*, Presses de la Sorbonne nouvelle, Paris, à paraître en 2011.

22. MUXEL A., *Avoir 20 ans en politique*, Le Seuil, Paris, 2010.

23. *Ibid.*, p. 131.

## **Une contribution diffuse à la socialisation politique**

Afin d'évaluer les effets du service civil sur l'intégration politique, les volontaires ont répondu à des questions similaires au premier questionnaire et ont été interrogés sur l'influence du service sur leurs compétences, leurs pratiques et leurs velléités d'engagement. En reprenant les trois dimensions examinées précédemment, plusieurs remarques générales peuvent être faites.

Au sujet du rapport aux institutions, la comparaison entre les connaissances de départ et les connaissances d'arrivée met en évidence une progression inégalement importante selon l'institution concernée. D'une manière générale, la progression des connaissances est plutôt moyenne ou faible. Elle n'est importante que pour deux institutions et pour une proportion relative de volontaires. 33 % des volontaires estiment nettement mieux connaître le rôle des institutions européennes et 28 % le rôle des conseils général et régional. Pour les autres institutions, la progression est jugée moyenne – 67 % pour le Sénat et 63 % pour l'Assemblée nationale – ou faible – 68 % pour la présidence de la République, 63 % pour le gouvernement, 61 % pour les syndicats et 54 % pour la mairie. Par conséquent, pour les institutions dont le rôle était peu connu au départ, une amélioration peut être constatée. Pour les autres, l'apport n'est pas absent mais relatif.

Cette amélioration des connaissances ne se traduit pas nécessairement par une augmentation de la confiance dans ces mêmes institutions. D'emblée, la proportion de volontaires ne souhaitant pas donner leur avis sur le sujet a nettement augmenté, y compris chez les volontaires qui au départ avaient un avis. En dehors des associations, cela concerne environ un tiers d'entre eux. Pour les autres, les réponses mettent plutôt en évidence une stagnation ou une diminution de leur confiance. Une partie des volontaires a ainsi moins confiance dans le président de la République (38 %), dans les partis politiques (91 %) et dans le gouvernement (30 %). Ce résultat est à mettre en perspective avec le positionnement politique des volontaires (plutôt de gauche) mais aussi avec l'échéance électorale de 2009 qui a pu avoir un effet sur leur appréciation des partis politiques. Au final, seules les associations voient leur image s'améliorer alors qu'elle était déjà très positive au début du service.

De plus, alors que dans la perspective de la socialisation politique, l'hypothèse d'un lien entre accroissement de la connaissance et augmentation de la confiance peut être formulée, ce lien n'est pas nécessairement avéré. En s'intéressant au lien entre connaissance et confiance au sujet de quatre institutions (le gouvernement, l'Assemblée nationale, le Sénat et les institutions européennes), les résultats mettent en évidence que, quelle que soit la progression de la connaissance, elle est plutôt associée à une stagnation de la confiance. Lorsque la connaissance est faible ou absente, les volontaires disent également ne pas avoir d'avis sur la confiance qu'ils ont dans l'institution concernée. Par conséquent, dans le cas de ces quatre institutions, le lien n'est pas établi. Il ne suffit donc pas de mieux maîtriser un fonctionnement institutionnel pour en avoir une représentation plus positive.

59 % des volontaires estiment que le module de formation citoyenne n'a pas eu d'influence sur leurs orientations politiques, résultat qui entérine la représentation qu'ils avaient déjà au début de leur service. Leur positionnement politique n'a d'ailleurs que peu évolué. En revanche, les volontaires ont plutôt voté à l'élection européenne de juin 2009, leur taux de participation étant de 48 % contre 41 % pour l'ensemble des Français. Il est possible que le contexte du service les ait davantage conduits à voter que les autres jeunes. Il reste que, globalement, le service civil n'a pas amélioré le rapport des jeunes au monde politique.

Reste la troisième dimension sur laquelle portait le questionnaire de fin de service : la volonté d'engagement dans le secteur associatif. Il semble que ce soit sur cette action que l'effet du service soit le plus important. En effet, 86 % des volontaires estiment qu'il a eu

## PRATIQUES • ANALYSES

### ■ LA « FORMATION AUX VALEURS CIVIQUES » À UNIS-CITÉ

PAR UNIS-CITÉ

Dans le programme que l'association Unis-Cité propose depuis sa création, une part importante est consacrée à la formation citoyenne durant laquelle les volontaires développent leur capacité à agir en citoyens actifs tout au long de leur vie. Les objectifs de ce programme sont multiples : stimuler la curiosité des volontaires, leur envie d'apprendre et leur sens critique mais également les sensibiliser et les informer à propos des grands enjeux de société. Enfin, ces journées de formation permettent de générer une réflexion sur les thèmes abordés dans le cadre des projets menés sur le terrain et de développer leur capacité à rechercher et à traiter de l'information.

C'est dans ce cadre qu'Unis-Cité organise une dizaine de journées de formation durant le service sous forme de modules qui abordent plusieurs thèmes : «citoyenneté et connaissance

des institutions», «discrimination et respect des différences» ou encore un module sur la santé et les conduites à risque. Une des conditions de réussite de cette formation repose sur la forme d'animation de ces journées et sur le choix des intervenants. Il est en effet important de s'adapter à la très grande diversité du profil des jeunes volontaires lors de cette formation, il n'est donc pas question de délivrer un savoir académique pendant une journée, telle une «éducation civique de rattrapage» mais bien de leur permettre de rencontrer des intervenants choisis pour leur expertise et leur capacité à avoir un discours compréhensible. Les méthodes d'animation vont également beaucoup faire appel aux débats et aux échanges avec les intervenants mais également entre volontaires pour se nourrir de la diversité de points de vue sur une même thématique.

une influence forte sur leur connaissance de la vie associative et 68 % sur leur envie d'agir. Cette influence est un peu moins élevée chez les volontaires qui pensaient au début de leur service qu'il n'y en aurait pas, mais pour la moitié d'entre eux, elle est réelle. Ainsi, le fait d'avoir effectué son service civil au sein d'une association et, dans ce cadre, d'avoir réalisé des projets a clairement contribué à améliorer la connaissance de ce secteur et à vouloir continuer à s'y investir. À ce sujet, les volontaires ont été interrogés sur les liens qu'ils souhaitent ou non maintenir avec les structures qu'ils ont fréquentées au cours des mois précédents et sur leur envie d'adhérer ou de devenir bénévoles. Ils ont l'intention de se tenir informés des activités des associations rencontrées (46 %) et une partie d'entre eux souhaite y devenir bénévoles (17 %). Au-delà des associations fréquentées, les volontaires expriment une intention forte d'adhérer à une association (61 %) et de devenir bénévoles (71 %). Ainsi, si les associations fréquentées leur ont permis de découvrir ce secteur et d'y agir, ce n'est pas toujours en leur sein qu'ils envisagent d'inscrire leurs engagements futurs. Cette prise de distance n'est pas nécessairement négative. Elle peut tout autant renvoyer aux types de structures au sein desquelles les volontaires interviennent, aux projets réalisés ou encore traduire une volonté de différencier leurs expériences en choisissant un autre espace d'engagement. Les secteurs au sein desquels les volontaires souhaitent s'investir sont d'ailleurs relativement proches de ceux côtoyés au cours de leur service. Ceux de la solidarité de proximité et de l'humanitaire sont cités par 50 % des volontaires et ceux de l'animation locale et de la défense de l'environnement par près de 20 %. Le service a clairement permis une ouverture à d'autres secteurs que ceux habituellement fréquentés par les jeunes.

Si les données laissent entrevoir des changements dans le comportement des volontaires, il convient de les remettre en perspective avec leur expérience antérieure, une partie d'entre eux étant en effet déjà adhérents ou bénévoles d'une association avant leur service. Il existe une réelle continuité dans les réponses des volontaires, en particulier au sujet de l'intention de devenir bénévole. Ainsi, 92 % des volontaires qui étaient bénévoles et 94 % des volontaires

## LES APPORTS DU SERVICE CIVIL : SOCIALISATION POLITIQUE ET SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

qui étaient adhérents et bénévoles avant leur service souhaitent l'être à nouveau. Cependant, des volontaires qui n'avaient pas d'activité associative avant leur service souhaitent désormais devenir adhérents (58 %) ou bénévoles d'une association (78 %). Pour ces volontaires, le service civil a eu un effet sur leur rapport à l'engagement associatif.

Pour terminer, il convient de repérer le rôle qu'a pu jouer le service civil. Concernant la « formation aux valeurs civiques », les volontaires ont été interrogés sur son influence sur plusieurs dimensions. L'influence la plus faible imputée à ce module concerne les orientations politiques (10 % d'influence) et l'envie d'aller voter (19 % d'influence). Ainsi, la construction des préférences politiques apparaît plutôt déconnectée de l'expérience volontaire. À l'opposé, l'influence la plus forte concerne la connaissance de la vie associative (86 % d'influence), ce qui renvoie au contenu des formations mais aussi au fait que les volontaires les fréquentent quotidiennement. Entre ces deux pôles, apparaissent les réponses renvoyant à la connaissance des institutions (65 % d'influence) et des faits sociaux (70 % d'influence), à la perception des attitudes discriminantes (60 % d'influence) et à la compréhension du monde (56 % d'influence). Sur ces thèmes, les volontaires estiment qu'ils ont progressé. Par conséquent, le module de formation permet de transmettre des connaissances, ce qui est un de ses objectifs, mais ne va pas nécessairement jusqu'à modifier des comportements, voire des représentations dans le cas de la confiance dans les institutions.

Concernant les projets réalisés par les volontaires, leur rôle effectif dans la socialisation politique est difficile à évaluer. Dans le deuxième questionnaire, ils étaient interrogés sur leur satisfaction à l'égard des projets. En croisant cette question avec celles portant sur les intentions d'engagement, les résultats montrent que la satisfaction à l'égard des projets a un effet sur la perception qu'ont les volontaires de l'influence du service civil sur leur envie d'agir après le service, et sur les liens qu'ils souhaitent maintenir avec les associations. Cependant, cet effet n'est jamais dominant, une partie des volontaires très ou assez satisfaits répondant par la négative à ces deux questions. Il en est de même de l'envie d'adhérer à une association : si le taux de réponses positives est toujours supérieur chez les volontaires satisfaits, un tiers d'entre eux n'envisage pas de rejoindre une association. En revanche, cette proportion est plus faible au sujet du bénévolat : 91 % des volontaires très satisfaits et 84 % des volontaires assez satisfaits souhaitent continuer à avoir une activité bénévole. Ainsi, la qualité des projets réalisés joue sur les dispositions à s'engager car elle participe à la construction de représentations positives de la vie associative et de la possibilité d'y agir. Cependant, le service civil volontaire étant une expérience située dans le temps, la satisfaction des volontaires s'exprime en référence à ce contexte. Une fois le service achevé, leurs intérêts peuvent se modifier et ne pas s'inscrire dans sa continuité.

Enfin, concernant la vie d'équipe, l'enquête met en évidence qu'au cours de leur service, les volontaires discutent d'actualité et de politique avec les membres de leur équipe. 38 % des volontaires déclarent avoir discuté souvent d'actualité et 53 % quelquefois ; 16 % des volontaires déclarent avoir discuté souvent de politique et 44 % quelquefois. L'intensité des discussions est proportionnelle à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Le fait que les volontaires parlent plus souvent d'actualité que de politique témoigne de leur distance à l'égard du monde politique, mais aussi d'une certaine hésitation à exprimer publiquement leur opinion politique. En revanche, l'actualité est plus présente dans leur quotidien, d'une part, au travers des projets qu'ils réalisent et qui renvoient à des questions sociales et, d'autre part, au travers de leur fréquentation des médias. Or, l'actualité participe de la socialisation politique car elle n'est pas déconnectée de visions politiques et, plus globalement, contribue à la construction des valeurs et d'un rapport au monde<sup>24</sup>.

24. MUXEL A., *op. cit.*

## PRATIQUES • ANALYSES

La contribution du service civil à la socialisation politique n'est pas évidente à apprécier. Sur bien des aspects, elle semble diffuse. Deux éléments peuvent cependant être soulignés. Premièrement, le service civil a un effet sur l'intégration politique des jeunes. Il renforce la connaissance des institutions et améliore la compréhension des faits sociaux. Cependant, la confiance dans les institutions reste très relative et le rapport au champ politique plutôt distancié. Ainsi, les volontaires sont davantage au fait de phénomènes sociaux, économiques et politiques et acquièrent un regard critique, ce qui constitue une compétence politique indispensable à l'exercice du métier de citoyen. Six mois après la fin de leur service civil, une partie des volontaires estime positives les compétences acquises. Ainsi, 64 % ont le sentiment de mieux comprendre le fonctionnement des institutions et 56 % déclarent avoir utilisé des connaissances acquises au cours du module de formation citoyenne<sup>25</sup>.

Deuxièmement, le service civil volontaire a un effet sur la perception de l'intérêt et de l'utilité de l'action collective, qui se remarque encore plus chez les jeunes qui ne s'étaient jamais engagés avant leur service. Toutefois, seules les associations en bénéficient, les partis politiques et les syndicats restant des organisations qui suscitent encore de la méfiance. Six mois après, cette opinion favorable aux associations ne se traduit pas toujours par un engagement. D'un côté, 47 % d'entre eux ont gardé des contacts avec les associations fréquentées, le plus souvent avec une seule association et en se tenant informés de ses activités. De l'autre, 31 % ont une activité bénévole, principalement dans des associations de solidarité (28 %), des associations culturelles (28 %), des associations de quartier (13 %) ou des associations humanitaires (10 %). Ces secteurs font écho à ceux fréquentés au cours du service civil. Le fait de rejoindre une association ne concerne pas uniquement les volontaires qui étaient adhérents ou bénévoles avant leur service. Une petite proportion d'anciens volontaires qui n'avaient pas d'activité associative avant le service civil sont devenus bénévoles (12 %).

En fait, la socialisation politique n'est pas un processus dont les effets se mesurent à court terme. Ainsi, une certaine prudence quant aux conclusions pouvant être tirées de ces différents résultats est nécessaire. Les volontaires semblent plutôt avoir été sensibilisés à des thématiques et avoir modifié leurs opinions au sujet de certains comportements. Interrogés six mois après sur leur définition du « comportement citoyen », leurs réponses témoignent de leur passage par le service civil tel que le propose Unis-cité. Par exemple, 76 % choisissent de « respecter les autres quelles que soient leurs origines », 44 % de « respecter les règles de vie commune dans les endroits publics », 42 % de « respecter l'environnement » et 33 % de « voter ». Cette adhésion à des thématiques d'actualité peut ou non se traduire en actes à plus ou moins long terme.

### **Une contribution au projet professionnel attendue**

Au début de leur service civil, les volontaires ont une perception positive de son éventuel effet sur leur « insertion dans la vie active » : 75 % positive et 25 % plutôt positive<sup>26</sup>. Elle renvoie aux logiques qu'ils poursuivent en s'engageant dans cette expérience, logique de formation comme logique de parcours. Le lien avec l'activité envisagée à la fin du service civil est variable. Ce sont les volontaires qui souhaitent reprendre leurs études ou préparer un concours par la suite qui estiment le plus fortement que le service aura un effet sur leur insertion dans la vie active, alors que les volontaires qui souhaitent chercher un emploi, qui attendent du service qu'il les aide ou qui n'ont pas de projet précis sont généralement plus prudents. Il est vrai que tous les volontaires n'ont pas une idée claire du métier qu'ils souhaitent exercer et,

25. Répondants au questionnaire n° 3 = 430 volontaires.

26. Les items « plutôt négatif » ou « négatif » n'ont pas été choisis (sauf un répondant).

## LES APPORTS DU SERVICE CIVIL : SOCIALISATION POLITIQUE ET SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

lorsqu'ils en ont une, ils n'estiment pas y parvenir facilement. Parmi les 62 % qui déclarent avoir une idée précise, 4 % pensent réussir très facilement, 39 % facilement et 53 % plutôt difficilement. Leur perception positive de l'apport du service civil peut s'expliquer par leur vision inégalement optimiste, au début du service civil, de l'aboutissement de leur projet professionnel. Au total, 73 % des volontaires sont dans une situation d'incertitude quant à leur avenir. Quel que soit le niveau de difficulté perçue, le fait d'avoir une idée précise du métier conduit à considérer que le service civil aura un effet positif, son apport potentiel étant identifié au projet professionnel. De plus, ceux qui ont une idée du métier qu'ils souhaitent exercer ont également une idée de ce qu'ils souhaitent faire après leur service, alors que ceux qui n'en ont pas vraiment ou pas du tout attendent du service qu'il leur permette de réfléchir. Au début du service, la séparation est très marquée entre ces deux situations.

À la fin de leur service civil, 82 % des volontaires déclarent avoir une idée plus nette de leur projet professionnel (formation ou emploi), dont 72 % considèrent que c'est grâce au service civil. Ainsi, 58 % lient directement la clarification de leur projet à leur expérience volontaire. Le plus grand bénéfice concerne ceux qui avant leur service n'avaient pas d'idée du métier qu'ils souhaitaient exercer. C'est le cas de 35 % des volontaires. Les autres ont le plus souvent entériné leur projet.

Cette évolution se remarque dans les réponses des volontaires au sujet de leur projet de fin de service (tableau 10, page suivante.) Seuls 5 % d'entre eux déclarent n'avoir aucune idée, les autres s'orientant vers la formation<sup>27</sup> ou la préparation d'un concours (63 %), l'emploi (27 %) ou un second volontariat (5 %). Au sujet de la formation, les volontaires peu ou pas diplômés s'orientent plutôt vers la recherche d'une formation professionnelle pour compléter leur scolarité ou se réorienter, alors que les volontaires titulaires du baccalauréat ou déjà diplômés de l'enseignement supérieur souhaitent terminer leurs études, ayant, à la différence des premiers, accès à l'enseignement supérieur. En comparant leur projet de fin de service à celui indiqué au début du service, il est possible de repérer l'existence d'un changement ou d'une continuité dans les choix des volontaires (tableau 11, page suivante). 49 % se situent dans une continuité de projet: formation vers formation ou emploi vers emploi et 13 % l'ont changé: formation vers emploi ou emploi vers formation. Ces données tiennent uniquement compte de l'activité mais n'intègrent pas le domaine. Par conséquent, il peut y avoir un changement à l'intérieur d'une continuité de projet<sup>28</sup>. 32 % des volontaires sont parvenus à définir leur projet au cours de leur service. Alors qu'ils n'avaient « aucune idée » ou attendaient du service qu'il les aide, ils souhaitent désormais suivre une formation (63 %) ou trouver un emploi (30 %). Enfin, 6 % des volontaires restent dans une situation d'incertitude (maintien d'une absence de projet ou projet de départ abandonné).

27. La formation recouvre trois situations: « oui, je vais finir mes études ou préparer un examen d'entrée dans une école », « oui, je vais rechercher une formation professionnelle pour compléter mes études » et « oui, je vais rechercher une formation pour m'orienter dans un nouveau secteur ».

28. Des questions portent sur les domaines et les secteurs d'activité envisagés au début et à la fin du service civil dont les résultats ne sont pas présentés ici.

PRATIQUES • ANALYSES

**Tableau 10.** Le projet de fin de service civil en fonction du projet de départ (en %).  
 Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2 – n = 449

	Non, aucune idée	Vers études	Vers formation ou préparation d'un concours	Vers emploi
Non aucune idée	17	17	37	29
Non, le service va m'aider à y réfléchir	7	21	42	30
Vers études	3	54	28	15
Vers emploi	7	9	27	57

*Lecture : 17 % des volontaires qui au début de leur service civil déclaraient ne pas avoir d'idée de ce qu'ils souhaitent faire après de leur service civil n'ont toujours pas d'idée à la fin de leur service civil.*

**Tableau 11.** Continuité et changement entre le début et la fin du service civil (en %).  
 Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2 – n = 449

Continuité de projet	49
Continuité sans projet	3
Changement de projet	13
Changement absence de projet vers définition d'un projet	32
Incertitude	3

À la fin de leur service, les volontaires souhaitent à terme principalement s'insérer dans le secteur associatif (46,5%) ou public (38%) et citent comme principaux domaines les attirant: le social (62%), l'art, la culture et le spectacle (20%), les services aux personnes (16%) et la santé (11%). Si ces choix correspondent à des orientations antérieures au service civil, le fait d'avoir travaillé pendant six ou neuf mois dans des structures intervenant dans ces domaines a probablement généré de l'intérêt pour certains secteurs.

### Les apports du module d'accompagnement au projet d'avenir

Au début de leur service civil, quasiment tous les volontaires ont une connaissance des techniques de recherche d'emploi (CV ou entretien de recrutement) qu'ils ont généralement apprises par eux-mêmes et, dans le cas de la rédaction de leur CV, parfois avec l'aide d'un professionnel (34%). Ils se sentent d'ailleurs plutôt techniquement prêts pour rechercher un emploi. Ces compétences antérieures amènent à réfléchir sur le contenu du module d'accompagnement au projet professionnel, qui ne peut pas, par conséquent, être limité à une approche technique de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet de formation ou d'insertion professionnelle. L'évaluation que font les volontaires à la fin du service civil de ce module éclaire sur son apport (tableau 12).

LES APPORTS DU SERVICE CIVIL : SOCIALISATION POLITIQUE ET SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

**Tableau 12.** L'apport du module d'accompagnement du projet professionnel (en %).  
 Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2 - n = 449 volontaires

	Oui	Pas vraiment	Non
Clarification de mon projet d'étude ou professionnelle	51	33	16
Rédaction ou amélioration de mon CV	57	24	19
Entraînement à l'entretien de recrutement	54	25	26
Connaissance de mes points forts et faibles	66	24	10
Bilan de compétences	57	30	13
Meilleure confiance en moi	60	27	13
Découverte de nouveaux secteurs professionnels	62	25	13
Identifier et savoir valoriser mes compétences	61	32	7
Mieux connaître le marché de l'emploi	33	45	22
Mieux connaître les structures pour l'emploi/l'orientation	52	31	17
Mieux connaître le monde de l'entreprise	26	44	30

La dimension technique n'est pas évaluée négativement. En effet, les volontaires ayant le plus souvent rédigé leur CV seuls ont le sentiment d'y avoir apporté des améliorations. Ils peuvent également avoir appris à rédiger une lettre de motivation, ce qu'ils ne savaient pas toujours faire. De plus, un entraînement à l'entretien a pu leur permettre d'améliorer leur présentation personnelle et de mieux en appréhender le déroulement. Cependant, l'intérêt réel du module semble plutôt résider dans les contenus liés à l'évaluation personnelle. 66 % des volontaires estiment que le module leur a permis de connaître « leurs points forts et faibles », 61 % d'identifier et de valoriser leurs compétences, 57 % de faire un bilan de compétences et 60 % d'avoir une meilleure confiance en eux. Si le nombre d'items accentue l'importance de cette dimension d'évaluation personnelle, il semble, au regard des attentes des volontaires à l'égard du service, qu'elle constitue un élément important du module. D'ailleurs, les réponses liées à la dimension de découverte sont plus éparpillées. 62 % des volontaires ont effectivement découvert de nouveaux secteurs professionnels,

## ■ L'ACCOMPAGNEMENT AU PROJET D'AVENIR

PAR UNIS-CITÉ

Tout au long de leur service civique, les jeunes volontaires engagés à Unis-Cité se voient proposer un accompagnement pour mieux préciser leur projet d'avenir. Cet accompagnement se décompose en temps différents :

- Des temps de suivi réguliers avec le coordinateur d'équipe afin de suivre l'évolution du projet d'après-service. Entre chaque rendez-vous avec son coordinateur, le volontaire a des démarches à effectuer pour son avenir. Ces entretiens permettent également de travailler au fur et à mesure pour remplir le portefeuille de compétences du volontaire.

- Un temps de bilan personnel qui sera formalisé par la finalisation du portefeuille de compétences qui permet d'identifier les compétences, notamment savoir-être et savoir-faire, acquises tout au long du service. Ce temps de bilan inclut également un appui à la valorisation de cette expérience (expliquer son service en deux lignes sur son CV, en parler lors d'un entretien...).

- Des visites d'entreprises et des rencontres avec des professionnels sont organisées. Ces modules ont pour but d'ouvrir les horizons professionnels de chaque volontaire et de mieux connaître notamment le monde de l'entreprise.

## PRATIQUES • ANALYSES

également en lien avec les projets réalisés. Ce sont les volontaires peu ou pas diplômés qui ont le plus tiré de bénéfices de cette ouverture professionnelle. Autant, ils connaissent généralement bien les structures d'insertion professionnelle, en particulier les missions locales, autant le service civil leur a permis de s'aventurer dans des secteurs et au sein de structures qu'ils ne connaissaient pas nécessairement.

Ainsi, la fonction du module d'accompagnement se situe plutôt du côté de la logique de parcours, c'est-à-dire accompagner les volontaires dans l'élaboration ou la réalisation de leur projet de formation ou d'insertion professionnelle. Les volontaires qui déclarent avoir une idée plus claire de leur projet à la fin de leur service sont plus nombreux à valoriser l'apport du module d'accompagnement alors que les volontaires qui ne sont pas dans ce cas relativisent son intérêt. Il en est de même des volontaires qui déclarent se sentir davantage prêts à chercher une formation ou un emploi (69%). Un lien existe entre ces différentes dimensions. Le module, tout comme les structures fréquentées et les projets réalisés, contribue à la construction du projet personnel. Pour les volontaires diplômés de l'enseignement supérieur, ces éléments sont plus dissociés, le module étant moins valorisé que l'expérience elle-même.

### **Des situations plus ou moins stabilisées**

À la fin de leur service civil, les volontaires semblent s'inscrire dans une dynamique de projet, soit en maintenant leur projet antérieur au service, soit en en ayant élaboré un. Ils se déclarent davantage prêts et la très grande majorité d'entre eux a déjà entamé des démarches (86%). Qu'en est-il six mois après? Le questionnaire rempli par les volontaires permet de connaître leur situation et de savoir s'ils ont valorisé le service civil dans leur recherche de formation ou d'emploi.

Six mois après, la majorité des volontaires est en formation (52 % dont 6 % préparent un concours) ou en activité (30%). Si ces données montrent que les anciens volontaires sont plutôt actifs après leur service, leur situation peut aussi être précaire. Par exemple, 70 % des volontaires qui travaillent sont en CDD et 52 % à temps partiel. De plus, la moitié d'entre eux estime que ce n'est pas vraiment l'activité qu'ils auraient aimé exercer. Par conséquent, si le service civil contribue positivement aux parcours individuels, il ne résout pas toutes les difficultés que rencontrent les jeunes pour trouver un emploi correspondant au métier qu'ils souhaitent faire. De manière identique, faire le lien entre leur projet de fin de service et leur situation six mois après indique s'ils se situent dans le même ordre d'activité mais n'informe pas sur son contenu.

Trois situations qui concernent une proportion identique de volontaires se dégagent (tableau 13). Une première partie d'entre eux (29%) a « réalisé » son projet : l'activité souhaitée à la fin du service et celle effectuée six mois après sont identiques. Une deuxième partie a précisé son projet : alors qu'ils n'avaient « aucune idée » de ce qu'ils voulaient faire, ils sont désormais en activité (principalement en formation). Et une troisième partie a plutôt « modifié » son projet. Ce changement recouvre deux situations : les volontaires ont changé d'avis ou ont échoué. Dans le premier cas, il s'agit plutôt de volontaires qui pensaient chercher un emploi et qui six mois après effectuent une formation alors que, dans le second, la situation est inversée. Ainsi des volontaires qui n'ont pas trouvé de formation ou qui n'y ont pas été acceptés ou encore qui ont échoué au concours pour entrer dans une école de travail social ont été obligés de trouver un travail qu'ils qualifient parfois eux-mêmes d'aliénatoire. Une quatrième situation correspond aux volontaires en situation d'incertitude. 13 % d'entre eux avaient un projet à la fin de leur service mais déclarent, six mois après, être à la recherche d'une formation ou d'un emploi.

LES APPORTS DU SERVICE CIVIL : SOCIALISATION POLITIQUE ET SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

**Tableau 13.** La réalisation du projet de fin de service civil six mois après (en %).  
 Répondants aux trois questionnaires – n = 372 volontaires

Projet précisé	30
Projet réalisé	29
Projet modifié	27
Projet non encore réalisé	13

En remontant un peu plus loin dans le parcours, il est possible de comparer la situation des volontaires au début du service et six mois après (tableau 14). Pour 28 % des anciens volontaires, il s'agit d'une continuité de situation. Avant le service, ils étaient étudiants ou salariés, six mois après, ils le sont à nouveau. Au premier abord, le service civil apparaît comme une parenthèse à l'intérieur d'un parcours linéaire, ce qui est le cas des volontaires qui avaient une idée précise de leur projet professionnel et se situaient plutôt dans une logique de formation et de maturation personnelle, à l'image des jeunes femmes souhaitant travailler dans le secteur social. Cependant, la continuité de situations peut aussi s'accompagner de réorientations sectorielles. 54 % des anciens volontaires ont changé de situation. Avant leur service civil, ils étaient étudiants et six mois après travaillent, ou étaient en recherche et ont trouvé un emploi, ou avaient un emploi et suivent une formation.

**Tableau 14.** L'évolution de la situation des volontaires: avant le service civil et six mois après (en %). Répondants aux trois questionnaires – n = 395 volontaires

Continuité de situation	28
Changement de situation	54
Incertitude de la situation	18

Les volontaires valorisent leur expérience dans leur démarche de recherche de formation ou d'emploi (tableau 15, page suivante). 64 % des volontaires en activité ont le sentiment que le service civil a facilité l'acceptation de leur candidature ou l'obtention de leur emploi. Quant aux volontaires en emploi ou en recherche, ils associent principalement ce bénéfice au fait qu'ils l'indiquent dans leur CV et en parlent pendant les entretiens (62 %). D'une manière générale, le service civil apparaît parmi les expériences, des informations complémentaires sur les missions réalisées (53 %), les associations côtoyées (36 %) ou les compétences acquises (45 %) étant ajoutées. Il en est de même au cours des entretiens où toutes les dimensions de l'expérience volontaire sont valorisées. La valorisation de leur expérience volontaire, si elle facilite la réalisation de leur projet, ne permet pas toujours de contrebalancer les effets des processus de sélection scolaire ou professionnelle.

PRATIQUES • ANALYSES

**Tableau 15.** La valorisation du service civil au cours de l'entretien (en %).  
Volontaires en emploi ou en recherche six mois après – n = 149

Le type de projets réalisés	89
Le travail en équipe	88
L'adaptation à des personnes différentes	82
L'adaptation à des situations différentes	78
La capacité à s'engager	70
La gestion et la mise en œuvre des projets	64
Les compétences techniques acquises	61

La structure des parcours souligne que le service civil influence les parcours individuels: il entérine des orientations professionnelles, en génère de nouvelles ou contribue à leur construction. Six mois après, les volontaires estiment que le service a eu un effet positif sur leur situation actuelle. Cette appréciation est d'autant plus forte chez les volontaires qui se déclarent très satisfaits de leur service. Elle est également plus importante chez les volontaires qui six mois après sont en formation, ayant soit réalisé leur projet en entrant dans une école de travail social, soit découvert de nouveaux secteurs professionnels et désiré s'y former. En revanche, elle est relative, voire nulle, lorsque les volontaires sont dans une situation incertaine six mois après. Alors qu'ils avaient une activité avant leur service civil, cette parenthèse n'a pas directement débouché sur une nouvelle activité, mettant ainsi en lumière que, au-delà du fait d'avoir un projet, les volontaires rencontrent des difficultés pour le réaliser.

## LES APPORTS DU SERVICE CIVIL : SOCIALISATION POLITIQUE ET SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

### Entretien avec Elsie Bohr

Engagée bénévolement à Unis-Cité Strasbourg en tant que « marraine » et intervient dans des temps prévus dans l'accompagnement au projet d'avenir. Elsie est retraitée de l'Éducation nationale, elle a notamment été conseillère d'orientation scolaire et professionnelle.

■ **Pouvez-vous nous expliquer en quelques mots votre rôle auprès des volontaires d'Unis-Cité ? Que faites-vous concrètement et depuis combien de temps ?**

Je suis marraine auprès d'Unis-Cité depuis 2006. Mon rôle est de rencontrer le volontaire autant de fois qu'il le juge nécessaire. Nous abordons ensemble un grand nombre de sujets. Après chaque rencontre, je remplis une fiche de suivi que je sou mets au volontaire pour avis.

■ **Quels sont les profils des volontaires que vous avez accompagnés ?**

J'ai suivi au cours de mon parrainage des profils très différents de jeunes volontaires à Unis-Cité, ici on est vraiment dans l'idée de mixité sociale ! J'ai eu l'occasion de suivre des jeunes faisant des études supérieures, l'une d'entre elles avait une licence en LEA et une maîtrise en psychologie mais j'ai aussi suivi des jeunes avec un niveau infrabac, par exemple un jeune homme avec un CAP restauration, option serveur en alternance.

■ **Les avez-vous vus évoluer dans leur manière d'être ? Quels sont les apports du service civique pour un jeune ?**

L'expérience du service civique, selon moi, est positive pour les jeunes, c'est une période de découverte pour eux : ils acquièrent une expérience, des compétences car ils se frottent aux membres d'une équipe de pairs qui a des objectifs précis à atteindre. Ils y découvrent la vie dans la cité et celle de ses habitants et surtout ils s'ouvrent au monde professionnel. Mais ce qui est significatif c'est que ces jeunes ont surtout évolué dans leur manière d'être, ils ont grandi et ont changé de façon positive.

■ **Avez-vous une ou deux anecdotes à nous raconter sur le parcours ou l'évolution d'un jeune pour qui le service civique a été un vrai tremplin dans la vie citoyenne, personnelle et professionnelle ?**

Oui j'ai de nombreux exemples à vous raconter ! Une des jeunes filles que j'ai eues comme filleule avait commencé des études de médecine qu'elle n'a pas pu poursuivre. Pour elle, l'année de volontariat a été un moment de réflexion. Ce temps lui a permis de rebondir et de s'orienter vers un projet professionnel qui lui convient, elle travaille maintenant dans l'audiovisuel et elle est très heureuse de son choix.

Un autre jeune que j'ai suivi a réellement trouvé sa voie professionnelle et humaine pendant son service civique : il a évolué avec des handicapés et a effectué son projet « AMICUS<sup>1</sup> » en Pologne avec la Croix-Rouge. Fort de ces expériences, ce jeune s'est découvert une passion pour l'entraide et le partage. Il veut désormais travailler dans le monde de l'humanitaire et prépare un BAFA via un bénévolat en animation auprès de préadolescents, une fois par semaine. Depuis le mois de mars, il seconde une professeure des écoles dans une classe spécialisée et a pris contact avec une association internationale de prise en charge de polyhandicapés. Il me donne des nouvelles de temps en temps et m'a récemment affirmé que l'année du service civique lui a permis de faire son choix de vie. Le service civique, selon moi, a ce pouvoir-là !

1. AMICUS (Association of Member States Implementing a Community Universal Service) est une action préparatoire lancée par la Commission européenne en 2008. Unis-Cité a participé à la mise en œuvre d'AMICUS 1 en 2009 et d'AMICUS 2 en 2010. Après six mois de service en France, 20 volontaires en 2009 et 43 volontaires en 2010 ont effectué quatre mois de service complémentaire dans une structure associative en Allemagne, Grande-Bretagne, Italie et Pologne.

## PRATIQUES • ANALYSES

# Des volontaires utiles à la société

VALÉRIE BECQUET ET MARIE TRELLU-KANE

---

Les apports du service civil ne se limitent pas aux jeunes qui l'effectuent mais s'étendent au moins aux structures qui les accueillent et aux bénéficiaires auxquels elles s'adressent. Au travers des « missions d'intérêt général » qu'ils mènent, les volontaires ont une certaine « utilité sociale ». Les deux notions se font écho, mais l'une renvoie le plus souvent à l'action publique, tandis que l'autre renvoie à l'action de la société civile. Dans le cas du service civil, elles sont imbriquées, les volontaires relevant d'un dispositif public mis en œuvre par des associations ou des structures publiques. À bien des égards, sans entrer dans les détails des définitions et des critères de mesure de l'utilité sociale, les volontaires prennent en charge des besoins qui ne sont « pas pris en compte par le marché ou [...] de façon peu satisfaite<sup>29</sup> » et auxquels les associations ou acteurs publics ne peuvent, pour des contraintes humaines et financières, répondre. Les « bénéfiques » associés à l'utilité sociale se retrouvent dans leur activité : production de lien social et de solidarité, réduction de l'exclusion, contribution à la mise en œuvre de droits fondamentaux, à la qualité de vie ou à l'environnement sur des territoires, par exemple<sup>30</sup>. Les enquêtes réalisées auprès des volontaires et des associations apportent quelques éléments sur leur sentiment d'utilité et leur utilité effective auprès des structures et des bénéficiaires. L'association Unis-Cité a d'ailleurs créé des outils de suivi de l'impact social des jeunes et des « missions nationales » qu'elle a développées depuis 2008.

### Se sentir utile

Les volontaires étaient interrogés au début et à la fin de leur service civil sur leur sentiment d'utilité à l'égard des bénéficiaires, des structures d'accueil et de la société, ces trois niveaux renvoyant à leurs espaces d'intervention et à la notion d'intérêt général qui caractérise les missions qu'ils doivent réaliser. Leurs réponses, plutôt stables au cours des quatre années, mettent en évidence qu'ils différencient nettement ces trois niveaux et que l'appréciation de leur utilité évolue entre le début et la fin du service civil (tableau 16).

Ainsi, ils évaluent positivement leur utilité auprès des bénéficiaires et des structures mais sont plus mesurés quant à leur utilité pour la société. Au début de leur service, d'un côté, environ 20 % estiment qu'ils auront un effet très important sur les bénéficiaires et entre 59 et 65 %, important et, de l'autre, entre 15 et 19 % considèrent qu'ils auront un effet très important sur les structures d'accueil et entre 57 et 61 % important. Par conséquent, ils ont

29. Instruction fiscale du 15 décembre 1998 relative aux associations. Voir aussi HÉLY M., *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social », Paris, 2009.

30. Voir par exemple les travaux de l'AVISE sur le sujet : [www.avise.org](http://www.avise.org)

## DES VOLONTAIRES UTILES À LA SOCIÉTÉ

une vision optimiste de leur utilité à ces niveaux. Leur position est plus tempérée au sujet de leur utilité sociale: environ 39 % la jugent très importante ou importante et un tiers la juge peu importante ou absente. Sans qu'il soit vraiment possible de l'expliquer, ces proportions diffèrent en 2009-2010 où les volontaires témoignent d'une vision globalement optimiste de leur rôle. Ainsi, 27 % d'entre eux pensent qu'ils auront un impact très important sur la société et 45 % important. Ces variations de jugement entre l'utilité auprès des bénéficiaires et des structures d'un côté et l'utilité sociale de l'autre fait écho aux modalités d'engagement contemporaines, privilégiant une action concrète ciblée et la recherche d'une efficacité perceptible. La référence au changement social apparaît trop large aux volontaires au regard de leur champ d'intervention.

Cette évaluation positive de l'utilité pour autrui est plus ou moins revue à la baisse à la fin du service civil. Cela ne signifie pas que le service civil est un échec ou que leur engagement est inutile mais que les volontaires ont pris conscience de la portée de leur activité et de leurs actions. Quel que soit le niveau concerné, ils sont plus nombreux à juger moins importante leur utilité. Les écarts entre le début et la fin du service civil sont plus accentués au sujet de l'impact sur les structures et la société. Concernant les premières, même si les volontaires ont le sentiment d'avoir été utiles dans les missions réalisées<sup>31</sup>, ils se sentent aussi de passage au sein des structures et voient les limites de leur action circonscrite à la réalisation d'un projet ou à l'accompagnement de personnes. Cette action s'inscrit dans une activité plus globale, qui perdurera ou pas une fois l'équipe de volontaires partie, et dans un fonctionnement au sein duquel ils n'ont que peu de marge de manœuvre<sup>32</sup>. De plus, lorsque les volontaires éprouvent des difficultés d'intégration au sein de la structure ou de réalisation de leur action, ils ont un jugement plus négatif sur leur utilité. Concernant l'impact sur la société, comme au début du service civil, les volontaires ont conscience de la portée relative de leur intervention sur un environnement plus global.

**Tableau 16.** Le sentiment d'utilité des volontaires (en %).

Répondants aux questionnaires n<sup>os</sup> 1 et 2

	2006-2007		2007-2008		2008-2009		2009-2010	
	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin
<b>Bénéficiaires</b>								
Très important/important	82	78	84	72	84	82	81	74
Peu/pas important	1	7	1	16	2	11	1	15
Ne sait pas	17	15	15	13	14	7	18	11
<b>Associations</b>								
Très important/important	79	73	76	66	78	76	77	66
Peu/pas important	3	14	6	22	6	17	5	22
Ne sait pas	19	13	18	12	16	8	19	12
<b>Société</b>								
Très important/important	39	21	39	21	37	28	72	21
Peu/pas important	33	50	33	55	34	54	13	61
Ne sait pas	29	29	28	23	29	19	14	18

31. Selon les années, entre 87 et 89% des volontaires déclarent s'être sentis utiles pour les projets menés.

32. Dans les entretiens, ils s'interrogent souvent sur ce qu'il restera de leur passage: si le projet continuera, si les personnes âgées accompagnées le seront toujours, si d'autres volontaires prendront la suite...

## Des jeunes utiles aux structures d'accueil

Comme indiqué précédemment, les volontaires interviennent au sein de structures locales, le plus souvent associatives, même si aujourd'hui Unis-Cité travaille de plus en plus directement avec les collectivités locales. Ont ainsi été distinguées, en fonction de la proportion de salariés et de bénévoles, les associations « professionnelles », les associations « mixtes » et les associations « de bénévoles ». S'y ajoutent des structures publiques qui sont, à ce niveau, proches de la première catégorie, la présence de bénévoles y étant limitée. En leur sein, les volontaires réalisent différents projets – « manuels », « conceptuels » et « relationnels » – et, en tant que ressource humaine, apportent une contribution au fonctionnement de la structure. L'enquête réalisée auprès des associations a également cherché à comprendre les raisons qui conduisent les structures à nouer un partenariat avec Unis-Cité pour accueillir des volontaires. Malgré la diversité de leur fonctionnement, de leur projet et de leur manière d'intégrer les volontaires d'Unis-Cité, il est possible de repérer des usages récurrents du service civil.

Le recours à des volontaires est principalement lié aux activités de l'association. C'est pour cette raison qu'une attention est portée à la question de la substitution à l'emploi, le travail des volontaires pouvant, si les parties prenantes ne sont pas vigilantes, assez facilement relever d'un travail salarié. En effet, les volontaires constituent une ressource humaine non négligeable pour les structures qui les accueillent. De plus, à la différence des bénévoles, les volontaires sont présents pendant des périodes fixes, ce qui permet à la structure de prévoir leur activité. En leur sein, ils interviennent de trois manières.

Premièrement, ils jouent un rôle d'appui aux activités existantes. C'est un usage relativement répandu dans les associations rencontrées. Leur présence permet d'améliorer la qualité des prestations des associations. Par exemple, dans un contrat local d'accompagnement à la scolarité (CLAS), la venue des volontaires en plus des animateurs habituels donne la possibilité d'augmenter le taux d'encadrement des enfants (un adulte pour trois enfants contre un pour douze habituellement). Autre exemple, dans une maison de retraite, les volontaires proposent de nombreuses animations aux résidents et discutent avec eux, ce que ne peut pas faire l'unique animateur de l'établissement. La présence de volontaires permet dans d'autres cas de diminuer la charge de travail des bénévoles ou des salariés qui peuvent alors éventuellement se consacrer à d'autres tâches.

Deuxièmement, les volontaires donnent l'occasion à la structure de développer de nouvelles activités qui seront soit ponctuelles, soit durables (c'est-à-dire poursuivies sur le long terme par d'autres volontaires ou par des membres de l'association eux-mêmes). Dans certains cas, les volontaires expérimentent des activités que l'association n'est pas sûre de vouloir continuer de développer à l'avenir ou qu'elle n'a pas les moyens, notamment humains, de développer en interne. Les volontaires peuvent faire figure de « boîte à idées ». Leurs intérêts personnels, leurs expériences antérieures, leur projet professionnel ou leur position d'extériorité (« regard neuf ») sont considérés comme des ressources par les structures qui les accueillent. Cet usage des volontaires, comme moyen de compléter ou de transformer l'offre d'activités des associations, est très répandu et se retrouve dans la plupart des cas.

Une autre modalité de recours aux volontaires concerne moins les activités, même si ces éléments sont liés, que le fonctionnement de la structure. L'accueil d'une équipe de volontaires peut éventuellement permettre à une association de régler des problèmes d'organisation interne liés spécifiquement aux salariés ou aux bénévoles ou à leur collaboration. Dans certains cas, il s'agit d'une part de « responsabiliser l'équipe » et de redynamiser l'action des bénévoles et, d'autre part, de repenser le rôle des salariés considérés comme inégalement efficaces sur certaines missions (par exemple la récolte de fonds ou le recrutement de

## DES VOLONTAIRES UTILES À LA SOCIÉTÉ

nouveaux adhérents). Dans d'autres cas, il s'agit de « ressouder », « remotiver », « redynamiser » son équipe par l'introduction de personnes extérieures. Dans cette situation, l'action auprès des bénéficiaires, sans pour autant être absente, n'est pas centrale.

Enfin, la dernière modalité repérée concerne l'amélioration de la visibilité de l'action de la structure. S'engager dans le service civil volontaire (SCV) par le biais d'Unis-Cité est aussi un moyen de se faire connaître auprès du grand public. Leur présence peut s'accompagner de retombées médiatiques que celles-ci passent par une valorisation de l'accueil d'une équipe ou par l'organisation par l'équipe d'un événement public.

Si les volontaires jugent relatif leur apport aux structures, les structures ont tendance à davantage le valoriser, y compris lorsque des difficultés surgissent car elles conduisent souvent à mener une réflexion sur les contenus et la division du travail. En fait, l'arrivée de quatre, six ou huit volontaires au sein d'une structure, y compris de taille importante comme une maison de retraite, a nécessairement des conséquences. Elle introduit une perturbation des routines professionnelles, qu'il s'agisse du travail des salariés ou des bénévoles, de la conception et de la réalisation des activités, des services rendus aux bénéficiaires et de leur quotidien. C'est pour cette raison que cet accueil doit être réfléchi et accompagné. L'apport des volontaires s'inscrit également dans une double temporalité : à court terme lorsqu'ils sont présents au sein de la structure d'accueil et à moyen ou long terme en référence à leur travail et à la place qu'ils ont occupée. Le passage d'une équipe laisse des traces pouvant également conduire des structures à souhaiter s'engager dans l'accueil direct de volontaires.

### **De l'impact des programmes nationaux Unis-Cité<sup>33</sup>**

Depuis que le service civique est légalement reconnu et soutenu financièrement par l'État, l'ensemble du réseau associatif peut accueillir directement des jeunes en service civique. Unis-Cité a donc décidé d'identifier et d'expérimenter, sur chaque grand champ de la solidarité, une ou plusieurs missions répondant à des besoins non couverts par les acteurs en place et répondant au cahier des charges du service civique Unis-Cité (accessibilité à tous les jeunes, y compris non qualifiés, possibilité d'intervention collective). L'impact social de ces projets « portés par Unis-Cité », généralement avec la mobilisation de multiples partenaires (associations, bailleurs sociaux, collectivités locales...), n'est donc pas principalement sur des structures associatives, mais sur les populations bénéficiaires finales. Unis-Cité veille à évaluer l'impact social de chacun de ces programmes.

### **De l'utilité sociale des Médiaterre**

L'objectif des Médiaterre est d'amener l'écologie dans les quartiers populaires. Lancé sous forme pilote en octobre 2009, en partenariat avec le secrétariat d'État au développement durable, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), les grandes associations environnementales et des entreprises, Médiaterre mobilise des volontaires pour accompagner des familles de milieux modestes, peu touchées par les campagnes de sensibilisation habituelles, dans l'adoption de gestes écocitoyens, dans des domaines aussi divers que la consommation énergétique, l'eau, la consommation durable ou le traitement des déchets. Deux objectifs opérationnels pour les jeunes : apporter à ces familles des connaissances directement utilisables dans leur vie quotidienne pour faire des économies, et leur faire prendre conscience des enjeux environnementaux. En année test, cent jeunes ont consacré deux à trois jours par semaine pendant huit mois à cette mission.

33. Cette partie a été écrite par Marie Trelle-Kane.

## PRATIQUES • ANALYSES

Un impact économique direct pour des familles en grande difficulté sociale : sur 180 familles à revenus modestes accompagnées en année pilote, une baisse de dix euros par mois en moyenne sur les factures d'électricité a été observée, ainsi qu'une économie moyenne de 3 120 litres d'eau par foyer (sur robinets et douche), soit environ dix euros par foyer par an, sans compter les économies réalisées grâce à l'adoption de produits de saison notamment.

Un impact écologique : les réductions de consommation d'eau et d'électricité et le transfert progressif vers la consommation responsable des familles (63 % utilisent désormais le sac durable, 40 % des produits jetables ont été remplacés par des produits durables, 44 % des produits d'entretien par des recettes de grand-mère ou des produits multi-usage...) ont permis de réduire l'empreinte écologique des quartiers concernés, avec un facteur attendu de démultiplication si ces familles deviennent ambassadrices à leur tour auprès de leurs voisins.

Un impact social : cette mission contribue par ailleurs au renouveau du lien social dans les quartiers populaires, puisqu'elle permet de rompre l'isolement de leurs habitants, de créer du lien positif entre habitants et de les intégrer dans un projet citoyen porteur de sens et de fierté.

### **De l'utilité sociale des Passeurs de mémoire**

Depuis 2008, les Passeurs de mémoire sont des volontaires d'Unis-Cité qui vont à la rencontre de personnes âgées isolées en établissement ou à domicile recueillir leurs souvenirs les plus marquants et organiser la diffusion de cette « mémoire », dans la ville et sur internet<sup>34</sup>. Plus de 3 200 personnes âgées ont ainsi été accompagnées au cours de plus de 1 300 journées consacrées à cette mission. Les Passeurs de mémoire ont d'ores et déjà collecté plus de 600 témoignages.

L'impact social de cette mission est de divers ordres. Les volontaires tout d'abord créent autour des personnes âgées en perte d'autonomie un réseau de bienveillance, de sociabilité et de solidarité. En leur permettant de vivre des moments d'échange, de regagner une utilité sociale en valorisant leur mémoire, les jeunes rompent même parfois l'isolement social de certaines d'entre elles, contribuant non seulement à leur mieux-être mais au ralentissement de la perte d'autonomie.

Sur le plan sociétal, le projet permet de valoriser l'efficacité des démarches intergénérationnelles et de promouvoir un dialogue renforcé entre jeunes et anciens. Les jeunes sont sensibilisés aux problématiques du vieillissement, aux pathologies du grand âge. Par la rencontre et le lien qui se créent, ils peuvent dépasser leurs préjugés et leurs appréhensions. Ils développent des qualités personnelles comme l'écoute, le sens de l'échange et du partage... Cette expérience leur permet pour finir de découvrir les métiers du service à la personne, certains décidant ensuite d'y poursuivre une carrière, impact non nul dans le contexte connu de montée des problématiques de dépendance et de besoin de renouvellement des professionnels du secteur.

De même Unis-Cité a identifié des indicateurs d'évaluation pour suivre l'impact social de son programme sur le mieux vivre ensemble à l'école visant à réduire la violence et promouvoir la citoyenneté active des enfants dans les écoles de zone d'éducation prioritaire (ZEP).

34. [www.passeursdememoire.fr](http://www.passeursdememoire.fr)

## **Quel est le « retour social sur investissement » du service civil d'Unis-Cité ?<sup>35</sup>**

Unis-Cité a lancé, avec le soutien de l'institut de l'innovation et de l'entrepreneuriat social (IIES) de l'ESSEC, un travail sur la monétarisation de son impact social par la méthode SROI (Social Return on Investment). Une analyse SROI consiste à identifier, mesurer puis valoriser monétairement, quand cela est possible, les impacts significatifs générés par un projet ou une organisation à finalité sociale sur ses principales parties prenantes, et à établir un ratio de la somme de ces impacts sur la somme des investissements qui ont été nécessaires.

Cette méthode prend en compte les impacts du programme sur ses différentes parties prenantes : les jeunes, les collectivités locales, les structures d'accueil (associatives ou publiques), les bénéficiaires directs pour les projets portés par Unis-Cité, l'État et la société en général. Elle permet d'identifier des indicateurs traduisant les effets concrets du service volontaire proposé par Unis-Cité pour chacune de ces parties prenantes, et propose de leur attribuer une valeur monétaire. Cette démarche différencie les réalisations (*outputs*) et leurs résultats (*outcomes*) et va au-delà des enquêtes de satisfaction pour aborder la question de la valeur sociale créée. Elle permet d'analyser à la fois les contributions de chacune des parties prenantes et les bénéfices qu'ils retirent du programme.

Un premier jet d'analyse SROI a donc été réalisé par un étudiant de l'ESSEC, Antoine Meffre, qui confirme que certains des impacts du service civique Unis-Cité ont une réelle valeur économique, même si d'autres sont moins facilement « monétarisables ». Ainsi, dans les éléments d'impact du service civique sur les collectivités locales, il est difficile de donner une valeur monétaire au fait qu'Unis-Cité renforce la cohésion sociale sur les territoires et permet d'améliorer le vivre ensemble, notamment en dynamisant la vie associative. En revanche, les économies faites dans les coûts de suivi des jeunes en difficulté du territoire, que les acteurs locaux peuvent épargner pendant la durée de leur accompagnement par Unis-Cité, pourraient être valorisées par exemple au coût moyen annuel de suivi d'un jeune par une mission locale (478 euros par an)<sup>36</sup>. Le fait que plus de la moitié des jeunes au chômage avant leur service soient en emploi ou formation qualifiante à l'issue de leur service à Unis-Cité constitue également un impact non négligeable et valorisable monétairement sous la forme des allocations économisées pour la collectivité. De même, si la contribution à l'éducation civique des jeunes et le fait que les anciens volontaires votent plus que leurs pairs du même âge et du même profil éducatif est difficilement monétarisable, la contribution des volontaires sur le terrain, par exemple dans le cadre des missions Médiaterre et Passeurs de mémoire, peut être plus facilement monétisée. Ainsi, le recul de la perte d'autonomie grâce aux visites de convivialité régulières ou aux ateliers de stimulation de la mémoire organisés par les jeunes peut être chiffré, soit au coût épargné par les structures ou familles, soit au coût de prise en charge de la perte d'autonomie momentanément évitée. De même, l'impact des Médiaterre sur les familles bénéficiaires peut être *a minima* fixé aux économies faites par ces dernières.

Ainsi, un premier calcul du ratio « somme des impacts sociaux du service civique Unis-Cité » sur « somme des financements alloués » (par l'État comme par les autres partenaires du programme, collectivités et entreprises mécènes) conduit à la conclusion que pour un euro investi dans Unis-Cité (tant par l'État que par les autres partenaires), la somme des impacts d'Unis-Cité sur l'ensemble de ses parties prenantes est de 3,50 euros. Ce chiffre, qui peut évidemment être éminemment contestable, n'est pourtant pas si éloigné des études

35. Cette partie a été écrite par Marie Trellu-Kane.

36. Source: *Chiffres clés Mission locale*, 2008.

## PRATIQUES • ANALYSES

réalisées au Canada<sup>37</sup> ou aux États-Unis, estimant que chaque dollar investi dans le service civique rapporte au moins deux dollars à la collectivité, rien qu'en valorisant les services rendus par les jeunes (et à l'exclusion donc de l'impact du service pour les jeunes).

Si la méthode SROI est encore considérée comme expérimentale, elle permet toutefois d'approcher plus finement l'ensemble des impacts sociaux du dispositif de service civique proposé par Unis-Cité, et de remettre en cause certains préjugés : en effet le service civique semble, en définitive, rapporter bien plus qu'il ne coûte à la société...

37. *Social and Economic Impact Study of the Katimavik Program*, R.A. Malatest and Associates Ltd, June 2006.

## Entretien avec François Leurs

Directeur général du centre communal d'action sociale (CCAS) de Lambersart.

### ■ Depuis combien de temps accueillez-vous des volontaires en service civique à Unis-Cité dans votre établissement? Quelles missions mènent-ils?

Le CCAS de Lambersart intervient dans plusieurs domaines: gérontologie, handicap, insertion sociale et professionnelle, aide des familles, aides légales... Le social est la base de notre travail! C'est dans cette perspective que nous nous sommes engagés dans la démarche du service civique et que nous accueillons depuis deux ans des volontaires d'Unis-Cité. Les vingt-deux jeunes que nous accueillons mènent deux types de mission. La première en direction des personnes âgées comporte deux volets: les volontaires rendent visite aux personnes âgées et participent aux animations. Ces rencontres, pour nous, sont essentielles car elles créent un lien social et humain fort, c'est aussi un engagement mutuel car les volontaires comme les personnes âgées sont « acteurs » du projet.

L'année suivante les jeunes sont intervenus sur un deuxième projet qui s'appelle « Pour un même regard ». Les volontaires interviennent auprès des personnes porteuses d'un handicap. Dans le cadre de cette mission, les volontaires Unis-Cité accompagnent trois groupes de travail composés de personnes handicapées qui désirent organiser des loisirs comme des sorties, des visites... Un autre groupe de volontaires a une mission de sensibilisation des citoyens à la question du handicap. Les jeunes sont aussi mobilisés sur la mémoire des habitants d'un quartier actuellement en programme de rénovation urbaine.

### ■ Quelle est la valeur ajoutée de jeunes en service civique dans un établissement public?

Il y a, selon moi, deux valeurs ajoutées. La première est celle d'Unis-Cité qui porte un projet associatif fort pour le service civique et l'engagement de la jeunesse. Ensuite il y a une construction à trois, un partenariat entre Unis-Cité qui joue un rôle de médiateur, les jeunes et le CCAS. La plus-value apportée par les jeunes est que leur présence nous oblige à nous questionner sur notre responsabilité par rapport à la jeunesse: comment envisage-t-on leur accueil? Quelles ressources pourrions-nous leur apporter? Ces questions renforcent nos projets. Enfin l'action des volontaires, c'est-à-dire l'échange qu'ils impulsent, contribue à l'évolution des projets menés sur le territoire. Plus concrètement les jeunes en service civique démontrent une capacité de propositions, d'échange et de questionnement. Ils ont réussi à instaurer une relation forte avec les bénéficiaires de notre structure. L'engagement des jeunes dans un service civique permet de les voir autrement que sous le prisme des difficultés et des problèmes. C'est pour cette raison que je pense qu'il faut considérer la jeunesse comme un moment fort et d'enrichissement, c'est ce que fait Unis-Cité!

### ■ Quelle complémentarité existe-t-il entre les volontaires et le personnel du CCAS?

Les rôles d'Unis-Cité et du CCAS sont bien définis en ce qui concerne le pilotage des volontaires. Au sein du CCAS, certains salariés sont responsables du pilotage des jeunes en service civique. Ainsi ces salariés sont disponibles pour chaque volontaire et pour le groupe. Ce lien qui se crée avec les jeunes nous oblige aussi à réfléchir à la façon dont nous pouvons leur expliquer nos actions, nos missions et notre rôle. Le personnel du CCAS gagne beaucoup à côtoyer ces jeunes qui viennent de milieux différents. C'est une opportunité pour nous tous de faire évoluer les représentations.

## Entretien avec Manuel Pinto

Directeur de l'association Les petits frères des pauvres Provence-Alpes-Côtes d'Azur.

### ■ Quel rôle a joué Unis-Cité dans votre envie d'accueillir des volontaires en direct au sein des petits frères des pauvres ?

Notre association Les petits frères des pauvres a été créée en 1946 avec pour objectif l'envie de rompre la solitude des personnes âgées vivant dans la précarité. Cet accompagnement se fait dans la durée afin de permettre à nos bénévoles de créer un lien social. Cet objectif nous le partageons avec Unis-Cité ! À mon arrivée à la direction des petits frères des pauvres PACA, notre association avait entamé comme projet le développement du bénévolat des jeunes. Donc, quand en 2003 Unis-Cité Méditerranée nous a proposé un partenariat permettant à des jeunes volontaires civils d'Unis-Cité d'intervenir sur des projets de notre association, nous avons tout de suite accepté.

L'action d'Unis-Cité a été de nous faire découvrir le dispositif, le statut de volontaire et surtout de promouvoir l'engagement des jeunes. Unis-Cité nous a fait partager son expertise, ses conseils et son expérience. Quand en 2003 nous avons accueilli des volontaires d'Unis-Cité sur des projets, nous avons eu la preuve que le dispositif fonctionnait ! Il permet aux jeunes comme aux personnes âgées de créer du lien et de s'apporter mutuellement quelque chose de positif. En 2005, forts de cette expérience réussie, nous avons décidé d'accueillir des volontaires en service civil en direct dans notre association. Notre collaboration avec Unis-Cité ne s'est pas arrêtée pour autant. En effet Unis-Cité dans la région PACA a un rôle de coordination et de mutualisation des informations qui nous permet d'être en contact avec d'autres associations et les pouvoirs publics afin de promouvoir nos actions.

### ■ Quelle dynamique apportent à votre structure les volontaires en service civique ?

L'arrivée de jeunes volontaires a permis d'apporter un souffle nouveau au sein de notre association. De plus les bénévoles peuvent s'appuyer sur les jeunes pour accomplir les actions. Pour les bénéficiaires, le contact avec des jeunes permet de créer un lien particulier et très fort. J'ai de nombreux exemples en tête de personnes âgées et de jeunes volontaires qui en créant un lien ont changé de façon positive.

### ■ D'anciens volontaires sont-ils venus nourrir votre réseau de bénévoles ?

Certains jeunes sont en effet devenus bénévoles, l'un d'eux est même resté dans notre association trois ans ! Bien sûr tous ne sont pas devenus bénévoles, la précarité de leur situation, pour certains, ne leur permet pas, en dehors du service civique, de se consacrer trop longtemps à l'action sociale. Ce qui est important c'est que, grâce à ce premier engagement, leur regard sur les personnes âgées a changé. Ce qui signifie que c'est le regard de la société de demain qui a changé !

## Entretien avec Caroline Soubie

Responsable du service jeunesse de la Croix-Rouge française.

### ■ Au sein de la Croix-Rouge, quelle est la complémentarité entre volontaires, salariés et bénévoles ?

L'apport des volontaires en service civique est complémentaire à l'action des bénévoles et des salariés sur plusieurs points. De manière générale, la plupart des missions confiées aux volontaires ont une dimension de projet. Elles sont donc limitées dans le temps avec un apport durable, tout comme l'engagement d'un volontaire en service civique. Le positionnement du volontaire est particulier. Il réalise une mission au service du projet associatif mais aussi de lui-même et de son projet personnel.

Plus précisément, par rapport aux bénévoles, les volontaires s'impliquent dans les nouveaux projets prioritaires de l'association, par exemple le développement de notre offre éducative. Les volontaires conduisent des actions en semaine, aux moments où la plupart des bénévoles sont indisponibles. Ils permettent de toucher des publics plus éloignés de nos offres habituelles, comme l'initiation aux premiers secours auprès de personnes fragilisées.

Dans nos établissements, notamment dans des lieux de vie de personnes handicapées, âgées ou malades, les volontaires s'engagent aux côtés de salariés. Ils agissent avant tout pour encourager l'accès de ces personnes aux activités de loisirs et à une vie sociale à l'extérieur de ces établissements. Ces actions complètent et viennent en soutien aux personnels soignants.

### ■ Comment se passe l'intégration des volontaires ?

À la Croix-Rouge, nous attachons une importance au rôle du tuteur, qui apporte une véritable plus-value dans l'accompagnement du volontaire. Il est garant de l'intégration de ce dernier dans la structure d'accueil. C'est un sujet clé abordé dans le cadre des formations initiales des tuteurs que nous organisons. L'intégration du volontaire commence avant son arrivée, dans l'explicitation du dispositif et de la mission du volontaire au sein des structures. À l'arrivée du volontaire, le tuteur explique l'environnement, le présente aux équipes. Un parrain, pour les premiers jours, peut être nommé pour faciliter son intégration. Les premières semaines, il est prévu un temps de préparation, le volontaire reçoit alors une formation pour mener à bien sa mission et se familiariser avec les valeurs et actions de la Croix-Rouge française. Il existe un enjeu majeur autour de la communication sur ce dispositif d'engagement des jeunes, afin que chacun connaisse le positionnement particulier du service civique et du volontariat, dans l'univers associatif notamment.

### ■ Comment proposer des missions de service civique accessibles à tous les jeunes ?

L'ensemble des missions proposées par la Croix-Rouge française est accessible sans condition de qualification. Nous attachons plus d'importance aux compétences sociales et humaines de nos futurs volontaires. À chacune de nos missions types, nous proposons une offre de formation adaptée et accessible à tous pour permettre au volontaire d'être autonome dans sa mission. Ces formations sont valorisables ensuite dans un parcours professionnel, je pense notamment au monitorat premiers secours. De plus, le volontaire et le tuteur se rencontrent régulièrement pour, entre autres, faire évoluer et adapter la mission selon les intérêts et les capacités des volontaires. Notre premier bilan montre qu'il y a une réelle diversité dans les parcours de nos volontaires en service civique.

## PRATIQUES • ANALYSES

# L'inscription du service civil dans les politiques territoriales

VALÉRIE BECQUET ET NATHALIE MONTOYA<sup>38</sup>

---

Le service civil est un dispositif national qui a pour particularité une double inscription territoriale. Premièrement, au moment de sa création, sa gestion a été déconcentrée, les administrations concernées ayant pour mission d'informer les structures locales et de délivrer les agréments (agréments service civil volontaire – SCV et contrat de volontariat associatif). Ce choix a débouché sur un développement territorial inégal, tout autant lié à l'investissement des services déconcentrés qu'à l'intérêt des acteurs locaux pour ce dispositif, et sur l'élaboration de critères locaux d'agrément renvoyant à des approches différentes de la définition des missions d'intérêt général confiées aux volontaires et des questions de substitution à l'emploi<sup>39</sup>. Deuxièmement, le service civil s'adressait également aux collectivités territoriales, celles-ci pouvant solliciter un agrément et accueillir des volontaires. Cependant, une faible quantité d'entre elles s'est investie dans ce dispositif (une soixantaine).

En revanche, certaines, qu'il s'agisse de municipalités, de conseils généraux ou de conseils régionaux, ont souhaité apporter leur soutien au développement du service civil et en permettre l'accès aux jeunes en s'engageant aux côtés d'associations. C'est dans ce cadre que l'association Unis-Cité a renforcé les partenariats qu'elle avait noués, parfois de longue date, avec les collectivités territoriales. Ces partenariats étaient également nécessaires au fonctionnement et au développement des antennes locales. Dans un contexte de territorialisation croissante des politiques publiques, y compris des politiques de jeunesse, l'investissement des collectivités territoriales dans le service civil méritait donc d'être examiné. Une enquête a ainsi été réalisée en 2009 afin de comprendre leur intérêt pour ce programme et leurs modes d'investissement dans sa mise en œuvre<sup>40</sup>.

### **Des enjeux liés aux questions de jeunesse**

Au moment de l'enquête, le service civil apparaît comme un dispositif relativement peu connu. La majeure partie des élus et des techniciens interviewés avoue s'être peu intéressée aux débats

38. Nathalie Montoya a réalisé l'étude sur les collectivités territoriales en 2009. Elle est désormais maître de conférences en sociologie, laboratoire du changement social, université Paris Diderot.

39. GUESSOUM M., *Piloter le service civil volontaire : analyse des procédures et des critères d'agrément aux niveaux central et déconcentré*, mémoire de master 2 de recherche Sociologie de l'action : organisation, marché, régulation politique, sous la direction de Valérie Becquet, institut d'études politiques de Paris, octobre 2007.

40. MONTOYA N., *L'engagement des collectivités territoriales dans le service civil volontaire. Enquête auprès des collectivités partenaires d'Unis-Cité dans trois régions*, étude menée sous la direction de Valérie Becquet, juillet 2009.

## L'INSCRIPTION DU SERVICE CIVIL DANS LES POLITIQUES TERRITORIALES

sur le service civil avant de rencontrer Unis-Cité. De plus, si leur engagement dans un partenariat les a conduits à s'informer davantage sur le sujet, la faible lisibilité du dispositif (existence du label service civil volontaire englobant des dispositifs hétérogènes) a rendu difficile sa connaissance et sa maîtrise. Ce sont en fait principalement les élus et les techniciens passés par l'engagement associatif ou une forme de volontariat qui y étaient sensibilisés. Ainsi, le service civil était le plus souvent assimilé au programme d'Unis-Cité. Il ne faisait pas non plus l'objet d'opposition politique, les élus rencontrés, de gauche comme de droite, étant favorables à la mise en place d'un service civil. Leur position était à l'image du compromis national qui existe sur cette question. Si des défiances s'exprimaient, elles se référaient principalement au fait que le dispositif alors en vigueur était porté par un gouvernement de droite. Ces réactions renvoyaient plus à de la prévention politicienne qu'à une remise en cause du développement du service civil.

En termes d'enjeux, le service civil est associé aux grandes thématiques des politiques de jeunesse. C'est avant tout « l'engagement des jeunes » qui est mis en avant par les élus lorsqu'ils justifient leur intérêt pour le dispositif. L'engagement des jeunes recouvre des réalités variables dans les représentations des élus : il peut s'agir d'encouragement à la vie citoyenne, à la vie associative ou de progression vers l'autonomie ou vers la vie professionnelle. Ces différents éléments se combinent le plus souvent, selon des modalités variables (certains mettent en avant l'engagement « associatif » et le présentent comme un facteur facilitant l'entrée dans la vie professionnelle, d'autres insistent sur « l'autonomisation » et l'expérience « professionnalisante » du volontariat). Le second enjeu associé à la mise en place du service civil, la « mixité sociale », le relie directement à la disparition du service national. Le regret du « brassage social » associé au service national se mêle souvent à la valorisation de la mixité sociale mise en avant par Unis-Cité dans ses propositions.

Les aides apportées par les volontaires sur les territoires sont moins fréquemment mises en avant dans les discours. Le soutien à la vie associative locale peut être cité comme un effet bénéfique du dispositif, mais jamais comme un mode de légitimation à lui seul du service civil. Les effets des projets (notamment sur les thématiques intergénérationnelles et environnementales) sont évoqués comme des bénéfices secondaires et directement reliés dans ce cas à des projets portés par Unis-Cité et observés par les élus ou les techniciens.

Si le service civil volontaire est associé à quelques grands enjeux des politiques de jeunesse, les élus et les techniciens se représentent ses effets sur les volontaires de façon relativement floue. Lorsqu'ils formulent des éléments de réponse à une question sur l'impact du service civil sur les volontaires, ils évoquent de façon positive les différentes dimensions de « l'engagement » ou de « l'autonomisation » potentiellement encouragées par la participation au service civil. De plus, les représentations de son impact sur les volontaires sont également partiellement déterminées par l'entrée sectorielle du partenariat entre Unis-Cité et la collectivité : les agents des services insertion ou politique de la ville sont particulièrement attentifs à la progression d'une démarche d'insertion professionnelle, tandis que les agents issus des services jeunesse ont tendance à mettre d'abord en avant les effets positifs sur la construction personnelle des individus des expériences apportées par le service civil.

L'engagement des collectivités territoriales auprès d'Unis-Cité s'inscrit dans un partenariat qui en détermine les conditions et qui positionne au passage le service civil dans un secteur d'action publique.

### **Les inscriptions sectorielles du service civil**

L'engagement des collectivités territoriales concerne principalement deux secteurs, la politique de jeunesse et la politique de la ville, auxquels il convient s'ajouter des secteurs secondaires qui apparaissent à travers les projets réalisés par les volontaires.

PRATIQUES • ANALYSES

L'entrée la plus fréquente pour l'établissement d'un partenariat entre Unis-Cité et une collectivité territoriale consiste à inscrire la mise en place du service civil dans la politique de jeunesse de la collectivité. Cette tendance est cependant limitée par différents facteurs : l'inexistence ou la faiblesse (en termes de moyens) de la politique de jeunesse, des logiques organisationnelles qui orientent le partenariat vers un autre secteur et, plus généralement, la plasticité du projet d'Unis-Cité susceptible de correspondre à différents secteurs d'action d'une collectivité.

D'une façon générale, si l'on retrouve, d'un territoire à l'autre, des thématiques et des problématiques similaires pour les politiques de jeunesse (c'est-à-dire favoriser l'insertion sociale, professionnelle et citoyenne des jeunes), celles-ci disposent de moyens variables et peuvent connaître des infléchissements importants selon les orientations et les priorités construites par les élus. Le recours au service civil comme instrument d'action publique ne va donc pas de soi et connaît des modalités différentes selon les configurations locales.

Trois cas de figures ont été repérés. Premièrement, la collectivité n'a pas de service jeunesse et dispose de très peu d'actions en faveur de la jeunesse : la politique de jeunesse est quasi inexistante ou réduite à quelques actions extrêmement dispersées. C'est le cas des communautés d'agglomération (qui ne disposent pas de compétence jeunesse), de quelques villes et de quelques conseils généraux. Deuxièmement, la collectivité dispose d'une politique de jeunesse et s'est dotée d'un service et d'un élu chargés de ce secteur. L'ensemble des moyens dont elle dispose en faveur de la jeunesse est plus ou moins clairement affiché. Troisièmement, sans disposer d'une politique de jeunesse portée par un élu, la collectivité a constitué la jeunesse en catégorie d'intervention publique qui devient une préoccupation pour tout ou partie des politiques de la collectivité.

En fonction de la situation, la rencontre avec Unis-Cité peut contribuer à inscrire le service civil dans les politiques de la collectivité de trois manières : d'une part, la collectivité ne connaissait pas le service civil et le partenariat avec Unis-Cité en fait un instrument de politique de jeunesse. D'autre part, la collectivité ne connaissait pas le service civil, mais le partenariat avec Unis-Cité ne l'installe pas comme une politique de jeunesse. Enfin, la collectivité connaissait le service civil volontaire et voulait en faire une politique de jeunesse. Il en résulte des modalités d'inscription différentes (tableau 17).

**Tableau 17.** Les usages par les collectivités territoriales du service civil volontaire

La collectivité...	...n'a pas de politique de jeunesse	...a une politique de jeunesse affichée, un service, un élu	...a une politique de jeunesse implicite et multisectorielle
...connaît mal le service civil volontaire, ne souhaite pas le développer au sein de la jeunesse	→ Pas d'infléchissement de la politique de jeunesse par Unis-Cité → Si le partenariat est noué dans d'autres secteurs, transformation <i>de facto</i> de l'offre en direction de la jeunesse sans affichage politique		
...connaissait mal le service civil volontaire, mais un partenariat avec Unis-Cité a été noué, fondé sur des problématiques liées à la jeunesse	→ Infléchissement de la politique de jeunesse par Unis-Cité	→ Inscription du service civil volontaire dans une politique comme un instrument au service de la jeunesse	→ Infléchissement de la politique de jeunesse par Unis-Cité
...connaît le service civil volontaire et souhaite le développer	→ Engagement dans le service civil volontaire comme une façon de mettre en place une politique de jeunesse	→ Inscription pleine et entière du service civil volontaire comme un instrument de politique de jeunesse	→ Amplification de l'offre en direction de la jeunesse, publicisation et infléchissement éventuel d'une politique de jeunesse implicite

Source : Nathalie Montoya, 2009.

## L'INSCRIPTION DU SERVICE CIVIL DANS LES POLITIQUES TERRITORIALES

Selon la configuration de départ et selon la façon dont la collectivité s'approprie le service civil comme instrument de politique de jeunesse, le partenariat avec Unis-Cité peut infléchir le contenu ou l'affichage de la politique de jeunesse d'une collectivité. *A minima*, lorsque le service civil n'est pas reçu par une collectivité comme un instrument au service de la jeunesse, l'établissement (sur d'autres services) d'un partenariat avec Unis-Cité modifie *de facto* l'offre disponible pour les jeunes sur un territoire.

L'inscription du partenariat avec Unis-Cité dans les politiques de jeunesse d'une collectivité dépend, en plus de la configuration initiale de ses politiques et des positions adoptées sur le service civil, de la façon dont la collectivité a construit les enjeux et les problématiques liées à la jeunesse sur son territoire et de la façon dont le développement du service civil par Unis-Cité semble correspondre à ces problématiques. Si les enjeux des politiques de jeunesse se retrouvent d'une région à l'autre (favoriser l'insertion sociale, citoyenne et professionnelle des jeunes, développer la mobilité...), les élus des collectivités ne construisent pas de la même façon les problématiques prioritaires des jeunes sur un territoire. Dans un cas, c'est la faible insertion professionnelle des jeunes issus de quartiers sensibles qui est considérée comme un enjeu territorial alors que, dans un autre, ce sont avant tout les thématiques citoyennes et sociales (développement de l'autonomie) qui ont été portées par l'élu en charge de la jeunesse comme des enjeux prioritaires auxquels le développement du service civil pouvait correspondre.

Le second secteur associé à la mise en place du service civil volontaire est la politique de la ville. L'engagement dans un partenariat relève de l'ambition de lutter contre l'exclusion et l'isolement des jeunes et de favoriser leur insertion sociale et professionnelle. L'entrée par la politique de la ville, qui concerne les quartiers dits prioritaires, peut orienter partiellement le recrutement des volontaires ou la mise en place des projets vers ces quartiers prioritaires. Les enjeux identifiés par les techniciens de ce secteur dans l'offre d'Unis-Cité sont souvent rapportés à des problématiques liées à la jeunesse de ces quartiers. Ils mettent l'accent sur la difficulté à mobiliser des jeunes des quartiers plutôt que sur les bénéfices de l'action des volontaires dans les quartiers en difficulté. Plus généralement, la politique de la ville se caractérise par son approche plurisectorielle et plurimodale: c'est sans doute dans ce secteur que les techniciens appréhendent de la façon la plus large la multiplicité des enjeux engagés par l'offre d'Unis-Cité. Souvent c'est l'identification de différentes thématiques qui déclenche l'engagement du partenariat avec Unis-Cité.

La multiplicité des projets sur lesquels les volontaires d'Unis-Cité opèrent autorise également une appréhension multisectorielle de l'offre d'Unis-Cité par les collectivités territoriales. Les thématiques qui peuvent fonder l'engagement des collectivités sur différents secteurs sont diverses: l'environnement, le développement durable et la propreté; les seniors (projet intergénérationnel); l'emploi et la formation; le handicap; l'éducation ainsi que la solidarité et la lutte contre l'exclusion. L'établissement de ces partenariats requiert alors de transformer partiellement la logique de construction des projets et de les ajuster aux enjeux prioritaires (ou identifiés comme tels) de la collectivité sans pour autant perdre de vue les spécificités du programme d'Unis-Cité. En effet, la logique d'appropriation de l'offre d'Unis-Cité comme instrument de mise en œuvre de différents types de politiques liés à l'environnement, à l'intergénérationnel ou à la lutte contre l'exclusion peut s'accompagner d'une perte de visibilité des caractéristiques premières d'Unis-Cité comme porteuse et opératrice du service civil. L'engagement des volontaires dans ces projets peut se diluer dans la notion plus vague « d'engagement des jeunes », affaiblissant au passage les spécificités du service civil dans la construction de ces projets et pouvant déboucher sur des malentendus et des problèmes organisationnels. Les techniciens peuvent par exemple attendre des volontaires qu'ils aient déjà un certain nombre de compétences, susceptibles de leur permettre de mener à bien les projets co-construits avec les services techniques.

## PRATIQUES • ANALYSES

Lorsque ces exigences sont trop élevées, elles s'avèrent incompatibles avec la logique de recrutement des volontaires.

Les inscriptions sectorielles principales et secondaires du service civil montrent l'adaptabilité de ce programme aux enjeux territoriaux. Si les jeunes restent les principaux bénéficiaires, en tant que public cible ou en tant qu'acteurs des projets, d'autres bénéficiaires peuvent être concernés, débouchant ainsi sur des approches transversales et multiniveaux. Cependant, au-delà des atouts du service civil, dont la plupart ont surgi dans le cadre de l'établissement d'un partenariat avec Unis-Cité, les collectivités territoriales rencontrées n'avaient pas nécessairement envisagé l'accueil direct de volontaires alors qu'elles en ont la possibilité. Le choix de s'adosser à une association à l'expertise reconnue dans le champ a été privilégié. Au moins deux éléments peuvent l'expliquer. D'une part, au moment de l'enquête, la question de la pérennisation de l'engagement de l'État dans le financement du dispositif était posée. Dans un contexte d'accroissement de la décentralisation conduisant à un report de certaines dépenses sur les budgets locaux, l'investissement dans un programme national au futur incertain n'était pas considéré comme pertinent. D'autre part, et de manière concomitante, les collectivités territoriales ont évalué les coûts, certes financiers, mais aussi organisationnels de l'accueil direct de volontaires. Selon les agents, leur fonctionnement n'est pas nécessairement adapté. Elles manqueraient de souplesse, d'expérience d'encadrement des jeunes et ne proposeraient pas d'activités directement en lien avec le public. Bien que des expériences existent dans quelques collectivités territoriales, l'option de recruter des volontaires pour les mettre à la disposition de structures parapubliques ou soutenues par les collectivités n'avait pas nécessairement été examinée par les élus et les services concernés.

## L'INSCRIPTION DU SERVICE CIVIL DANS LES POLITIQUES TERRITORIALES

### Entretien avec Michel Delebarre

Député-maire de Dunkerque, ancien ministre.

■ Vous faites partie des députés qui ont voté la loi sur le service civique, pourquoi? Ce service civique répond-il aux problématiques jeunesse, et êtes-vous satisfait de sa mise en œuvre?

Je reste avec une certaine insatisfaction, car on aurait dû créer tout de suite un système de remplacement, même volontaire, du service militaire lorsque celui-ci a été suspendu, afin de proposer un engagement aux jeunes. Pour autant le service civique me paraît un bon élément de réponse. Avec deux bémols : il concerne trop peu de monde encore et la rémunération des jeunes est trop faible pour pouvoir les intéresser tous. Mais globalement la formule est la bonne, avec notamment le souci de les former et de les informer sur le monde qui les entoure.

■ Quelles sont les perspectives pour le service civique à Dunkerque et dans la communauté urbaine?

Pour mettre en œuvre le service civique, la ville de Dunkerque a choisi le système du partenariat. Elle a passé une convention avec Unis-Cité, aux termes de laquelle la Ville cofinance l'accompagnement et les actions menées par les jeunes volontaires. Aujourd'hui il y a trente volontaires qui sont mobilisés par Unis-Cité. Ils sont positionnés sur des créneaux intéressants : les personnes âgées, l'environnement. Dans ce second domaine, je crois beaucoup à la nécessité d'instituer de nouveaux comportements par le biais de médiateurs, comme commence à le faire Unis-Cité chez nous [ndlr : avec le programme Méditerranée]. Ce partenariat marche bien, la qualité est là. Mais trente volontaires, c'est peu. Atteindre le chiffre de 150 dans l'ensemble de l'agglomération me paraîtrait bien. On doit donc réfléchir aux moyens de développer le service civique.

■ Quels sont les moyens pour le développer?

Il faut se mettre ensemble pour voir notamment les besoins des petites communes, qui n'ont pas les moyens humains d'accueillir et d'accompagner une équipe de huit volontaires. Je recommanderais aux autres maires de passer par un intermédiaire, comme le fait Dunkerque. Il ne faut pas qu'il y ait d'ambiguïté avec les jeunes, leurs familles, et qu'ils croient que le service va déboucher sur un recrutement – une mairie est souvent vue comme un recruteur. Je vois par ailleurs le besoin de créer, sans doute avec notre armature de maisons de quartier, un programme spécifique concernant les enfants et adolescents qui sont paumés et qui décrochent. Car ma crainte est de voir baisser l'âge des premières ruptures sociales... Mais pour cela, il faut de l'argent. Les collectivités locales sont sollicitées pour apporter les cofinancements nécessaires, et je suis tout à fait pour qu'elles jouent un vrai rôle dans le développement du service civique, mais aujourd'hui elles manquent terriblement de ressources financières.

## Entretien avec Véronique Fayet

Adjointe au maire de Bordeaux, chargée des politiques de solidarité, de santé et des seniors, vice-présidente de la communauté urbaine de Bordeaux (CUB) en charge du logement et de l'habitat.

### ■ Pourquoi la ville de Bordeaux a-t-elle décidé de s'engager dans le service civique aux côtés d'Unis-Cité ?

Alain Juppé a eu un coup de cœur dès 2007, lorsque le service civil volontaire s'est développé sur le territoire avec l'implantation de l'antenne d'Unis-Cité Aquitaine. Début 2008, le conseil municipal a pris une délibération pour l'accueil et l'implication de volontaires dans tous les projets municipaux. Le montage des missions, les ajustements entre les services et les associations partenaires, l'accompagnement et l'encadrement nécessaires des jeunes pour un travail de qualité ont donné naissance à une convention de partenariat avec Unis-Cité soutenant cinquante jeunes Bordelais par an.

La première mission coécrite entre la Ville et Unis-Cité a été celle de soutenir le voyage itinérant d'une maison écocitoyenne dans les quartiers de la ville pour familiariser les habitants à l'environnement, au développement durable et à la future maison écocitoyenne de Bordeaux. L'expérience a montré qu'il fallait plus de temps pour trouver les missions en cohérence avec les besoins de la Ville et les attentes des jeunes. Depuis cette date, un travail de fond est réalisé avec les services et Unis-Cité. Car plus que le quantitatif, c'est le qualitatif qui compte. Et une vision à long terme.

### ■ Quel bénéfice la jeunesse bordelaise peut-elle en tirer ?

Je pense que c'est une grande chance pour les jeunes. Ils répondent à des besoins très concrets comme ce fut le cas avec «la maison de Marie», une maison pour les sans-abri destinée à accompagner les plus démunis dans une dignité humaine que la violence de la rue leur a enlevée. Ils découvrent aussi la réalité du terrain, celle des acteurs locaux qui animent tout un territoire : élus, membres de la société civile, associations, entrepreneurs... D'autre part, cette étape de vie est un engagement. Ce que me disent les jeunes, c'est que plus ils donnent et plus ils reçoivent. Leur vision de la vie est plus ouverte sur les autres, sur la différence. Mais attention, il ne faut pas que ce dispositif soit réservé à une élite. Nous y avons veillé dans notre convention avec Unis-Cité et avons demandé à ce que les jeunes issus de la mission locale soient majoritaires.

### ■ À quels besoins sociaux identifiés par la Ville des jeunes en service civique peuvent-ils répondre ?

La lutte contre l'isolement des personnes âgées et handicapées est une priorité pour les grandes villes. La ville de Bordeaux a donc expérimenté cette année un programme de visites de convivialité. Dix volontaires y ont participé. Ils ont rendu visite une à deux fois par semaine en binôme à plus d'une vingtaine de personnes âgées. Le bilan est plus que positif grâce notamment au fort accompagnement du centre communal d'action sociale (CCAS), du centre local d'information et de coordination (CLIC) et du pôle senior. Nous doublons le nombre de volontaires l'année prochaine. La prévention des risques liés à l'alcool est aussi une problématique : douze volontaires travaillent avec l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA) pour faire de la prévention par les pairs. Ça marche : plus de 500 jeunes sensibilisés par soirée ! Les cours d'école rencontrent une réelle pénurie d'adultes durant la pause méridienne. Ce souci est au cœur d'un projet expérimental mené avec dix volontaires dans deux écoles primaires : «Mieux vivre ensemble à l'école». Vous le constatez, les besoins sociaux sont conséquents. Mais plus nous intégrons le service civique dans notre réflexion, plus la jeunesse se retrouve réintégrée dans les enjeux de la Cité.

## L'INSCRIPTION DU SERVICE CIVIL DANS LES POLITIQUES TERRITORIALES

### Entretien avec Michel Vauzelle

Président de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ancien ministre.

#### ■ Pourquoi la région Provence-Alpes-Côte d'Azur soutient-elle le développement du service civique ?

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur a été une des premières régions de France à défendre et à soutenir le service civique. En offrant la possibilité à chaque jeune de pouvoir s'engager dans des missions d'intérêt public, la Région fait le choix de faire confiance à la jeunesse pour qu'elle puisse prendre toute sa place dans la société. À travers le service civique, la jeunesse se mobilise positivement autour de projets solidaires qui répondent à des besoins sociaux, culturels et environnementaux. Une formation citoyenne qui leur permet de développer et d'acquérir de nouvelles compétences mais aussi de contribuer au renforcement du lien social. Aujourd'hui, ce sont près de 1 000 jeunes qui suivent un service civique en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

#### ■ Comment le service civique s'inscrit-il dans l'action de la Région en direction des jeunes ?

Tout d'abord, la Région a fait de la jeunesse l'une de ses priorités incontournables. Elle poursuit donc une politique globale en faveur des jeunes, marquée par des actions porteuses de valeurs citoyennes et d'ouverture aux autres. Le service civique rejoint parfaitement cet engagement citoyen des jeunes. Ce dispositif représente pour notre région une véritable ressource de solidarité, d'innovation et de développement du lien social. Il s'inscrit dans le « contrat d'autonomie » que j'ai souhaité mettre en œuvre pour les jeunes : gratuité des transports pour les trajets domicile-études et 50% de réduction sur tous les autres parcours ; distribution d'un Pass Culture + pour favoriser l'accès au cinéma, à la lecture et aux spectacles ; encouragement à la mobilité européenne et internationale des jeunes à travers des bourses de stage et d'études ; des aides pour passer son brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA)... En un mot, la jeunesse est au cœur et au centre de toutes les politiques régionales pour que soient mises en œuvre les valeurs de notre République. La jeunesse n'est pas seulement notre avenir, elle est notre présent et c'est aujourd'hui que nous devons lui témoigner notre soutien.

#### ■ Quel est l'objectif du Printemps civique de la jeunesse organisé en mai 2011 ?

Afin de les accompagner dans cette démarche, la Région a souhaité organiser le Printemps civique de la jeunesse, en partenariat avec l'Agence du service civique et avec l'appui d'Unis-Cité Méditerranée, plate-forme fédératrice des associations. Ces journées de rencontres et d'échanges ont réuni à Arles 500 jeunes volontaires et 100 tuteurs autour d'un seul objectif : faire connaître et valoriser l'engagement des jeunes. À cette occasion, ils ont pu s'exprimer sur leur volontariat et leur implication au sein de la société. Outre cette sensibilisation auprès des habitants, ils ont consacré la deuxième journée à l'action, à travers la sauvegarde des espaces naturels de la Camargue par la plantation de tamaris et le ramassage des déchets polluants. Ce Printemps civique de la jeunesse a mis en lumière le vrai visage de notre jeunesse, une jeunesse engagée, impliquée dans notre société et tournée vers les autres.



# PISTES

## Conclusion

VALÉRIE BECQUET

---

L'association Unis-Cité a souhaité mettre son modèle à l'épreuve de l'enquête sociologique et les données qui en ressortent sont riches d'enseignement. Elles permettent l'analyse d'un dispositif d'action publique qui, à la fois, fait l'objet d'un compromis politique, au moins au Parlement, et suscite encore de nombreuses interrogations de la part des associations et des jeunes. Elles permettent aussi l'analyse de sa mise en œuvre par une association qui a fait des choix spécifiques à ce niveau. Le service civil à Unis-Cité est une traduction, une adaptation du service civil volontaire (SCV), dont les effets se repèrent dans l'expérience des volontaires. Ces données offrent également la possibilité de réfléchir à la mise en œuvre du nouveau service civique et, plus globalement, aux conditions de réussite d'un service civil de grande ampleur, voire à la pertinence de recourir à ce type de dispositif pour intervenir auprès des jeunes. Le service civil volontaire et désormais le service civique posent encore de nombreuses questions de fond et de forme qui n'ont été que pointées dans les chapitres précédents.

Quelques éléments saillants peuvent être rappelés. Premièrement, si la référence à la mixité sociale est pleine de « bonnes intentions », le chapitre « Devenir volontaire : profils, motivations et parcours » a permis de souligner que sa réalité suppose une attention aux modes d'information et de recrutement, y compris sous l'angle des critères de sélection des jeunes, et une réflexion sur les usages que font les jeunes du service civil. S'ils expriment des motivations ou des attentes à l'égard de cette opportunité, elle s'inscrit également, compte tenu de sa durée, dans un parcours dont les caractéristiques varient fortement au sein de la population juvénile et dont la dynamique est affectée par des processus macrosociaux comme, par exemple, la valeur des diplômes, le marché du travail, les disqualifications sociales, culturelles, territoriales... Si le service civil semble constituer pour les jeunes une opportunité à laquelle ils peuvent conférer un sens, il ne peut être qu'un régulateur des parcours (une parenthèse, une bifurcation, une attente...) et non résoudre tous les processus qui influencent leur construction.

Deuxièmement, compte tenu en particulier de sa durée, le service civil n'est pas une expérience anodine. Le chapitre « L'expérience des volontaires : missions, accompagnement et vie d'équipe » a mis en évidence qu'une « expérience réussie » suppose la prise en compte par les structures qui désirent accueillir des volontaires de plusieurs éléments : le contexte d'accueil, en particulier les caractéristiques des structures, les missions proposées et les compétences qu'elles présupposent, la place des volontaires et leur coopération avec les salariés et les bénévoles, l'accompagnement par un tuteur et, dans le cas d'Unis-Cité, le travail en équipe de volontaires. Aux dires des volontaires, la qualité du service civil repose

## PISTES

sur ces cinq éléments. Or, pris un à un, ils soulèvent des questions et, en l'absence d'une réflexion préalable, peuvent déboucher sur des malentendus entre les parties prenantes. L'exemple de la compétence des volontaires est typique: alors qu'Unis-Cité refuse une sélection sur compétences, certaines des structures qui accueillent ses volontaires considèrent leur maîtrise comme allant de soi, voire la réclament.

Troisièmement, l'activité des volontaires cristallise la question de l'utilité: utilité pour soi, qui offre à des jeunes l'opportunité de faire un service civil et d'en tirer des bénéfices, comme le montre le chapitre « Les apports du service civil: socialisation politique et socialisation professionnelle », et utilité pour autrui qui permet à diverses structures de bénéficier de leur présence pour développer leur activité, comme le montre le chapitre « Des volontaires utiles à la société ». L'activité des volontaires cristallise aussi nombre d'effets pervers, dont le plus prégnant est celui de la substitution à l'emploi, qui tiennent à des éléments structurels et conjoncturels aux niveaux de la situation des jeunes, des associations et du rôle de l'État et des collectivités territoriales. L'appropriation par certaines collectivités territoriales de ce dispositif pour structurer ou développer leur intervention locale et le choix des secteurs concernés montrent bien aussi la manière dont elles peuvent réinvestir un dispositif d'action publique.

Ces quelques éléments de synthèse rappellent tout l'intérêt qu'il y a à penser le nouveau service civique tant au niveau des usages qu'en font et qu'en feront toutes les parties prenantes et des éventuels écarts entre leurs logiques respectives, qu'au niveau du contenu qui sera déterminant pour les jeunes qui font le choix de tenter l'expérience.

# PISTES

## Préconisations

MARIE TRELLU-KANE

---

La force du modèle de service civique mis en place par l'association Unis-Cité est qu'il réussit à atteindre l'ensemble des objectifs que nos parlementaires ont unanimement assignés au service civique en mars 2010... Mais cette réussite a un coût: le coût de « l'intermédiaire spécialisé », où 100% du personnel salarié est dédié à l'atteinte desdits objectifs. Cent vingt-trois salariés mobilisés à temps plein pour accompagner le service civique de 1 300 jeunes<sup>1</sup>: sélectionner des missions en respectant l'esprit du service civique et la non-concurrence à l'emploi, recruter des jeunes dans la diversité des profils sociaux et éducatifs, les encadrer sur le terrain pour qu'ils rendent des services utiles tout en vivant une expérience formatrice pour eux, les accompagner dans leur réflexion sur leur propre projet d'avenir, organiser des journées de formation citoyenne suffisamment denses et nombreuses pour que le service civique soit une vraie étape de formation civique par l'action et non un simple stage déguisé dans le secteur social...

Dès lors, comment tirer de l'expérience de cet opérateur dédié au service civique des leçons pour réussir le service civique « à grande échelle » ?

Quelques pistes :

*Réserver le service civique, dans un premier temps (et ce tant qu'il ne concernera que quelques dizaines de milliers de jeunes par an) à des missions de terrain ne demandant pas de qualifications ou diplômes particuliers, et principalement collectives (pour des binômes ou trinômes de jeunes de niveaux de qualification et de profils sociaux différents). Cette orientation qui peut être perçue comme « radicale » permettrait de répondre à trois défis prioritaires: 1) rendre le service civique accessible aux jeunes sans qualification, principaux laissés-pour-compte du service civique sous sa forme actuelle, et de la plupart des dispositifs internationaux de service civique n'ayant pas pris de mesures spécifiques; 2) atteindre l'objectif de mixité sociale en l'imposant aux structures d'accueil; 3) distinguer clairement le service civique des dispositifs d'emplois aidés dans le secteur non lucratif, en refusant le recrutement sur qualification et les missions de soutien aux structures (au bénéfice des missions de terrain) et en limitant les missions individuelles, plus facilement assimilables à des postes de travail.*

*Renforcer la place de la formation civique et citoyenne et l'accompagnement personnalisé des jeunes qui, aux côtés d'une bonne définition des missions qui leur sont confiées et de la manière dont est pratiqué le tutorat, donnent au service civique toute sa valeur spécifique d'étape d'éducation à la citoyenneté active, et le distinguent d'un dispositif d'emploi aidé. Faire éventuellement porter cet aspect du dispositif par un réseau d'opérateurs agréés pour le faire et coordonnés/animés par l'Agence du service civique.*

1. Données 2010-2011.

## PISTES

*Faire émerger des missions prioritaires, symboliques de l'utilité sociale des jeunes du service civique*: pour chaque grand domaine (éducation, santé, exclusion, environnement...), faire émerger un consensus entre acteurs publics nationaux, acteurs publics locaux et principales associations spécialisées sur les missions considérées comme prioritaires au regard des enjeux sociaux contemporains d'une part, et particulièrement adaptées au service civique d'autre part, notamment parce qu'elles reposent sur des savoir-être et non des qualifications, et qu'elles sont réalisables par des jeunes de milieux et aux parcours différents.

*Éventuellement, faire porter cette ambition par quelques structures intermédiaires, associatives*, permettant de démultiplier le service civique, sous réserve de poser clairement au préalable les objectifs et conditions exigées de mise en œuvre.

*Quid de la dimension européenne du service civique?* Unis-Cité n'expérimente pas, ou peu, la mobilisation de jeunes en service civique hors de France (en Europe ou au-delà). En revanche, Unis-Cité défend la généralisation du service civique sur l'ensemble du continent, parce que les enjeux de construction d'une identité et d'une citoyenneté européennes sont majeurs. Elle a par ailleurs expérimenté tant l'accueil de jeunes Européens dans une optique de mixité renforcée que l'envoi de jeunes Français à l'issue de plusieurs mois de service en France.

Plusieurs recommandations peuvent d'ores et déjà être formulées pour démultiplier à moindre coût le service civique des jeunes en Europe:

*Promouvoir l'interopérabilité des dispositifs nationaux*, en réservant les financements communautaires pour les pays où le service civique volontaire des jeunes est reconnu et financé à la prise en charge des frais spécifiques liés à la mobilité européenne (transport, logement dans le pays d'accueil, cours de langues...).

*Généraliser à travers l'Europe la vision d'un service civique* comprenant une étape de service dans le pays d'origine, puis une étape dans un autre pays de l'Europe: conception du service civique volontaire en Europe permettant de maximiser l'impact du service civique en termes de construction de l'identité citoyenne des jeunes, et de rendre la mobilité européenne par le service accessible aux jeunes les moins autonomes (qui prépareront leur départ pendant le volet national de leur service).

*Stimuler la mise en place d'appels à projets de la Commission européenne* dans les pays où le service civique volontaire des jeunes n'est pas soutenu financièrement (voire pas reconnu) au niveau national, afin que des expériences du type Unis-Cité émergent et impulsent des politiques publiques nationales plus favorables, qui permettront à leur tour de démultiplier le nombre de jeunes concernés par le service civique en Europe – ce qui ne veut pas dire arrêter les dispositifs type service volontaire européen (SVE), utiles en particulier pour favoriser la mobilité par le volontariat des jeunes de pays n'ayant pas de dispositif national de prise en charge du volontariat et/ou du service civique des jeunes.

## Point de vue de Martin Hirsch Quel avenir pour le service civique ?

**Président de l'Agence du service civique, ancien haut-commissaire à la Jeunesse.**

Les premières promotions du service civique arrivent au terme de leur engagement. Il est intéressant d'entendre la plupart des jeunes affirmer que cette période les a fait grandir, pour reprendre leurs mots, qu'elle leur donne une légitime fierté, qu'elle leur a donné le sentiment d'être utiles dans une société qui a du mal à leur trouver une place. La loi qui l'a créé, votée à la quasi-unanimité, a moins de dix-huit mois, mais déjà les propositions fusent pour le transformer. Quelles évolutions peut-on imaginer ?

Pourquoi, tout d'abord, ne pas concrétiser une proposition malheureusement inaboutie du Livre vert sur la jeunesse ? Prolonger l'obligation scolaire qui s'arrête à 16 ans par l'obligation pour tous les jeunes mineurs de 16 à 18 ans d'être soit scolarisés, soit en apprentissage, en formation professionnelle, en emploi ou en service civique. Et la responsabilité de la faire respecter incomberait aux pouvoirs publics. Cela mettrait fin à ces situations inacceptables de mineurs hors de tout parcours. Le service civique serait utile pour celles et ceux qui sont prêts à abandonner toute idée de formation et qui ont besoin d'un autre cadre que celui du lycée. La loi a déjà ouvert la porte à cette évolution. Il y a déjà une forte demande de service civique chez les 16-18 ans, bien supérieure à l'offre disponible. Il est dommage de devoir dire non à un adolescent qui souhaite s'engager pour reprendre son élan.

Prenons ensuite la question d'une possible concurrence avec les « emplois jeunes ». Il serait regrettable que cela soit au détriment de la montée en charge du service civique. Le service civique est bien davantage qu'une simple réponse à la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes. Il ne faut pas remplacer un engagement volontaire, qui peut se faire en France ou à l'étranger, par un emploi subventionné. Le service civique, c'est avant tout une possibilité offerte de vivre un engagement désintéressé au service de l'intérêt général, partie intégrante d'un vrai projet de société, indépendamment de la question du chômage.

Ce projet de société passe-t-il par un service civique obligatoire ? Rappelons le paradoxe d'avoir annoncé le service civique volontaire à grande échelle en 2005 (Jacques Chirac et Dominique de Villepin), puis de ne l'avoir fait que vivoter, de l'avoir prôné comme obligatoire en 2007 (Nicolas Sarkozy et Ségolène Royal, de manière plus ambiguë), puis à nouveau volontaire (rapport de Luc Ferry en 2008 et loi en 2010), pour en revenir à la perspective de l'obligation à l'approche de 2012. N'est-ce pas paradoxal, alors que beaucoup de postulants ne peuvent l'accomplir, faute de places suffisantes ?

La crainte exprimée à l'encontre du caractère volontaire était de n'attirer que certains profils : ne seraient volontaires que les jeunes diplômés, soutenus par papa-maman, avec un entourage familial propice aux valeurs d'engagement, au détriment de jeunes ayant moins de repères. Elle est aujourd'hui dissipée par les faits, grâce surtout à l'implication militante d'associations comme Unis-Cité. Le service civique est bien le reflet de la diversité de la jeunesse avec 20% des jeunes qui viennent des quartiers prioritaires de la politique de la ville, un tiers qui n'a pas le bac, mais aussi des jeunes qui choisissent l'engagement après un excellent parcours dans l'enseignement supérieur.

Le rendre obligatoire, c'est courir plusieurs risques. Le premier est de le dire et de ne pas le faire. Tenir l'engagement pris par le président de la République d'ouvrir le service civique à 10% des jeunes, ce sera déjà 500 millions d'euros, dont une partie qu'il faut encore trouver. Obligatoire, ce serait 2 milliards au bas mot. Le deuxième risque serait

## PISTES

d'amoindrir la qualité des missions et de transformer une envie en corvée. Le troisième, c'est de faire passer comme message aux jeunes « nous avons du mal à vous insérer dans la vie professionnelle, mais nous vous contraignons à ce qui pourrait alors s'apparenter à un sous-emploi ».

Pour concilier ces différentes positions, voilà ce que je propose : inscrire le service civique dans le parcours des 16-18 ans, dans le cadre d'une obligation d'être dans un parcours d'emploi, de formation ou d'engagement. Et traduire l'idée que consacrer du temps à la collectivité s'applique à tous, toutes générations confondues. Le service civique serait universel, pouvant s'accomplir selon deux modalités. Les jeunes pourraient faire le choix de sa forme actuelle, six à douze mois d'engagement indemnisé. Les autres devraient justifier de six mois de bénévolat sur une période de dix ans, dix week-ends par an, ou une participation régulière à une association d'intérêt général. Ce serait valable pour tous, sans raviver de coupure entre les générations.

Ainsi, le service civique qui connaît des débuts prometteurs serait consolidé, renforcé et permettrait à de nombreux jeunes de considérer cette période comme valorisante dans leur cursus. Et pour l'ensemble de la société, il deviendrait normal que la citoyenneté pleine et entière comprenne le vote, le respect des lois, la contribution aux charges publiques et, désormais, un peu de temps pour la collectivité.

# RESSOURCES • BIBLIOGRAPHIE • SITOGRAPHIE

## Bibliographie

**ARMANET M.**, *Manifeste pour un service civique obligatoire*, Robert Laffont, Paris, 2007.

**ASSOCIATION OF VOLUNTARY SERVICE ORGANISATIONS (AVSO)**, *Youth Civic Service in Europe, Policies and Programmes: France, Germany, Italy, the Czech Republic, Poland and at European Level*, Pisa University Press, Pise (Italie), 2005.

**BECQUET V.**, *Volontariat et service civil volontaire en France: état des lieux des politiques publiques et des pratiques associatives*, Centre de sociologie des organisations/Comité de coordination pour le service civil – volontariats, Paris/Évry, septembre 2006.

**BÉREAU A.**, *Faut-il instituer un service civil obligatoire?* La Documentation française, coll. «Notes du conseil d'analyse de la société», n° 3, Paris, 2006.

**BESSIN M. (dir.)**, *Autopsie du service militaire 1965-2001*, Autrement, coll. «Mémoires», Paris, 2002.

**BESSIN M.**, «Le recours au rite: l'exemple du service militaire», *Agora débats/jeunesses*, n° 28, 2<sup>e</sup> trimestre 2002, pp. 35-45.

**COMMISSION DE CONCERTATION SUR LA POLITIQUE DE JEUNESSE**, *Reconnaître la valeur de la jeunesse. Livre vert*, haut-commissariat à la Jeunesse, juillet 2009.

**CONFÉRENCE PERMANENTE DES COORDINATIONS ASSOCIATIVES (CPCA)**, «Analyser le potentiel et les freins au développement des formes d'engagements associatifs en France. Le cas du volontariat associatif», *Études et documents*, n° 7, septembre 2009, téléchargeable à l'adresse: <http://cpca.asso.fr/spip.php?article1908>

**FERRY L.**, *Pour un service civique. Rapport au président de la République*, Odile Jacob, coll. «Penser la société», Paris, 2008.

**GILLETTE A.**, *One Million Volunteers: the Story of Volunteer Youth Service*, Penguin books, Londres (Grande-Bretagne), 1968.

**INSTITUT MONTAIGNE**, «Après Erasmus, Amicus – Pour un service civique universel européen», rapport, Paris, 2007, téléchargeable à l'adresse: [www.institutmontaigne.org/service-civique-europeen-2565.html](http://www.institutmontaigne.org/service-civique-europeen-2565.html)

**MCBRIDE A. M., SHERRADEN M. (DIR.), SHARPE M. E.**, *Civic Service Worldwide: Impacts and Inquiry*, Armonk, New York (États-Unis), 2007.

**PACHE A.-C., SHEPHERD L., TRELLU-KANE M.**, *Demain, le service civil*, Village mondial, coll. «Graines de changement», Paris, 2006.

«Le service civil: quel avenir? Quelle ambition?», note de l'institut Paul Delouvrier, Paris, 2007.

«Le service civique», *La vie associative*, n° 13, CPCA, 2010.

**SIMONET M.**, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit*, La Dispute, coll. «Travail et salariat», Paris, 2010.

## Sitographie

**[www.service-civique.gouv.fr](http://www.service-civique.gouv.fr)**  
Le site de l'Agence du service civique

**[www.avso.org](http://www.avso.org)**  
Association of Voluntary Service Organisations (AVSO)

**[www.uniscite.fr/](http://www.uniscite.fr/)**  
Le site d'Unis-Cité

## RESSOURCES

# En lien avec le thème de l'ouvrage, l'INJEP propose

■ Dans la revue *Agora débats/jeunesses*,  
INJEP/L'Harmattan

« Migrations et mobilités internationales »,  
n° 50, dossier coordonné par Henri Eckert  
et Alain Vilbrod, 2009.

« Volontariats civils : dispositifs publics,  
expériences juvéniles », n° 47, dossier  
coordonné par Valérie Becquet, 2008.

■ Dans la collection des « Cahiers  
de l'action », INJEP

RIZET S., *Jeunes mineurs en Associations. Quel  
impact sur leurs parcours ?*, n° 28, 2010.

■ Dans la collection « Débats jeunes »,  
INJEP/L'Harmattan

BECQUET V., LINARES DE C. (dir.), *Quand les  
jeunes s'engagent. Entre expérimentations et  
constructions identitaires ?* 2005.

■ Dans la revue *Jeunesses : études et synthèses*  
INJEP

ROUDET B., « Participation associative : des  
jeunes plus engagés dans la vie de la cité »,  
n° 4, mai 2011.

# RESSOURCES • RÉPERTOIRE DES SIGLES

<b>ACSE</b>	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances	<b>EHESP</b>	École des hautes études en santé publique
<b>ADEME</b>	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	<b>IIES</b>	Institut de l'innovation et de l'entreprenariat social
<b>AFEV</b>	Association de la Fondation étudiante pour la ville	<b>JAPD</b>	Journée d'appel de préparation à la défense
<b>AFIJ</b>	Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés	<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>AFPEJA</b>	Agence française du programme européen Jeunesse en action	<b>PEJA</b>	Programme européen Jeunesse en action
<b>ANPAA</b>	Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie	<b>PICRI</b>	Partenariats institutions-citoyens pour la recherche et l'innovation
<b>BAFA</b>	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur	<b>SCV</b>	Service civil volontaire
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	<b>SVE</b>	Service volontaire européen
<b>CCAS</b>	Centre communal d'action sociale	<b>UE</b>	Union européenne
<b>CLAS</b>	Contrat local d'accompagnement à la scolarité	<b>VAT</b>	Volontariat à l'aide technique
<b>CLIC</b>	Centre local d'information et de coordination	<b>VCCSS</b>	Volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité
<b>CPCA</b>	Conférence permanente des coordinations associatives	<b>VIA</b>	Volontariat international en administration
		<b>VIE</b>	Volontariat international en entreprise
		<b>ZEP</b>	Zone d'éducation prioritaire

# RESSOURCES • ANNEXES

## Panorama des différentes formes de volontariat et de service civique en Europe

JEAN-CLAUDE RICHEZ

Coordinateur de la mission Observation et évaluation de l'INJEP

---

### Les dispositifs de volontariat des jeunes en Europe : des situations très différentes

Les dispositifs de volontariat des jeunes en Europe sont très différents selon les pays<sup>1</sup>. On peut identifier trois grandes catégories :

– Quelques pays ont des systèmes proches du service civique français, tant dans sa forme que dans son esprit. Il s'agit essentiellement de l'Allemagne, de l'Italie, du Luxembourg, de la République tchèque et de la Suisse.

– D'autres pays ont des politiques affirmées de reconnaissance de l'engagement civique des jeunes, sans pour autant avoir institué de dispositifs formels de service civique comparables au premier groupe cité. Il s'agit, par exemple, du Royaume-Uni ou de la Suède.

– Certains pays ont, de par leur histoire politique, des dispositifs assez différents pour la promotion du volontariat des jeunes, par exemple, l'Espagne ou la Pologne.

Notre panorama descriptif ne serait pas complet sans parler du service volontaire européen, forme de volontariat proposé à tous les jeunes Européens dans le cadre du programme Jeunesse en action de l'Union européenne.

Enfin il convient de souligner que les enjeux du volontariat des jeunes ne s'arrêtent évidemment pas aux frontières européennes. En particulier, des dispositifs existant aux États-Unis depuis une cinquantaine d'années méritent d'être mentionnés. Dans ce pays, les formes de volontariat se situent au croisement de l'initiative de la société civile et de l'initiative publique. En ce sens, elles sont profondément originales et distinctes de ce qui existe aujourd'hui en Europe.

### Des dispositifs proches de la France

• *Allemagne – Jugendfreiwilligendienst: Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ), Zivildienst*

Historiquement<sup>2</sup> il existe en Allemagne plusieurs services à caractère civique :

– l'année de volontariat social (Freiwilliges Soziales Jahr – FSJ) ;

– l'année de volontariat écologique (Freiwilliges Ökologisches Jahr – FÖJ) ;

– le service civil, effectué dans le cadre de la conscription à la place du service militaire ;

– le programme de mobilité Weltwärts, à destination des pays émergents,

– les services non réglementés.

1. Ce texte est extrait du rapport d'étude rédigé pour la conférence du 9 février 2011 « Pour une Europe des volontariats », organisée dans le cadre de l'Année européenne du bénévolat et du volontariat.

2. Le service volontaire, année sociale, prend son origine dans le service social du Philadelphischen Dienst, créé par Gertrud Rückert en 1962 réservé à l'origine aux bacheliers afin qu'après leur bac (Abitur) elles puissent avoir la possibilité de faire un service volontaire pendant une année pour consolider leur orientation personnelle et professionnelle.

## PANORAMA DES DIFFÉRENTES FORMES DE VOLONTARIAT ET DE SERVICE CIVIQUE EN EUROPE

### Actualités

Le service civil a été arrêté le 1<sup>er</sup> juillet 2011, suite à la suspension du service militaire obligatoire (les jeunes qui auront déjà commencé un service civil et souhaiteront le continuer pourront le faire jusqu'au 31 décembre 2011). Dans le cadre de cette réforme vont être mis en place :

- un service volontaire fédéral (Bundesfreiwilligendienst: BFD) financé directement par l'État et destiné à prendre le relais du service civil (avec un objectif annuel de 35 000 volontaires) ;
- un nouveau programme de volontariat international destiné à compenser la perte des objecteurs de conscience effectuant un FSJ ou un FÖJ à l'étranger à la place d'un service civil en Allemagne.

### L'année sociale (FSJ) et l'année écologique (FÖJ)

Le FSJ et le FÖJ sont administrés par le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse. Ils peuvent être accomplis en Allemagne ou à l'étranger. Depuis 2008, ils font l'objet d'une réglementation commune.

Le FSJ a été créé en 1964. Sa durée est de six à dix-huit mois (jusqu'à vingt-quatre mois en cas de besoin d'ordre pédagogique). Porté à l'origine par des associations travaillant en direction de l'enfance et de la jeunesse, puis à l'ensemble du secteur social, il a été étendu en 2002 à d'autres secteurs comme la culture, le sport, la politique ou la conservation des monuments. Le FÖJ a été créé en 1993. Sa durée est de six à douze mois. Il est porté par des mouvements de jeunesse et des associations intervenant dans le champ de la protection de l'environnement ; il est ouvert aux organisations confessionnelles.

Dans les deux cas, l'indemnisation et les prises en charge sont très variables selon les organisations, qui font l'objet d'un agrément par l'État. Le volontaire conserve le bénéfice éventuel d'allocations familiales et d'aides au logement. Il possède également une couverture sociale prise en charge par l'organisation. Le temps de service est pris en compte dans le calcul de la retraite.

Ce sont des services orientés vers l'apprentissage qui comprennent un important volet pé-

dagogique se traduisant par des formations au début, au cours et à la fin du temps de volontariat. Les volontaires sont associés à la conception de ces formations, qui durent au minimum cinq jours chacune. La durée totale doit être de vingt-cinq jours pour un service de douze mois. Le FSJ et le FÖJ peuvent être validés par les universités comme « semestre d'attente ».

### Le service civil (Zivildienst)

Le service civil est administré par le service fédéral du service civil (Bundesamt für den Zivildienst: BAZ). Mis en place en 1961, il s'adresse aux objecteurs de conscience. Sa durée a connu depuis sa création d'importantes variations (entre six et vingt mois). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, il ne dure plus que six mois et sa suspension a été annoncée pour 2011. Depuis 2002, le service civil peut être accompli dans le cadre du FSJ, du FÖJ, de Weltwärts ou d'un service non réglementé, en Allemagne ou à l'étranger (selon le paragraphe 14c de la constitution allemande). Il doit alors durer au minimum douze mois. Dans tous les cas, l'indemnité versée par l'État est de 421,50 euros par volontaire et par mois. L'importance du service civil, notamment dans le secteur social, a rendu nécessaire l'introduction d'un nouveau programme, cette fois sur la base du volontariat.

### Le programme Weltwärts

Le programme Weltwärts a été créé en 2007. Il est administré par le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement. Il s'agit d'un programme de mobilité dans le cadre duquel de jeunes Allemands sont envoyés dans des pays émergents. Sa durée est de six à vingt-quatre mois. Le champ des missions est très large : éducation, santé, agriculture, économie, environnement...

Le ministère finance chaque volontaire jusqu'à 580 euros par mois. La couverture sociale, obligatoire, est prise en charge par l'organisme d'envoi. Cependant, le programme ne donne pas lieu à des cotisations pour la retraite. Depuis 2008, Weltwärts permet aux familles de continuer à percevoir des allocations familiales. Il prévoit également un programme de formations obligatoires (douze jours au début, cinq au cours et cinq à la fin du

## RESSOURCES

temps de service). La reconnaissance du temps de service comme semestre d'attente par les universités n'est pas assurée.

### Les volontariats non réglementés

Les volontariats non réglementés recouvrent des réalités très différentes selon les organisations et les programmes mis en place. Ils répondent à des objectifs de formation, mais à la différence du FSJ ou du FÖJ, la prise en charge par les organisations des cotisations sociales n'est pas obligatoire.

### Vers la refonte du système :

#### le Bundesfreiwilligendienst et le volontariat international pour la jeunesse

Le nouveau programme de service volontaire fédéral (Bundesfreiwilligendienst: BFD) devrait être ouvert à tous sans limite d'âge et, même si une unification à long terme de tous les programmes de volontariat a été évoquée, il devrait dans un premier temps exister parallèlement au FSJ et au FÖJ. La transition entre le service civil actuel et ce nouveau service volontaire ne s'achèvera qu'au 31 décembre 2011. Ce programme sera directement piloté et financé par l'État.

Le nouveau programme de volontariat international pour la jeunesse doit permettre d'effectuer un service à l'étranger pour une durée légale de six à vingt-quatre mois. Ce programme doit compenser la perte des objectifs de conscience effectuant un FSJ/FÖJ à l'étranger. Il ne donne pas lieu à des cotisations pour le chômage et la retraite, et les organisations doivent assurer les volontaires selon le droit privé.

### Quelques chiffres

En 2008-2009, environ 35 000 volontaires ont effectué un FSJ en Allemagne et environ 1 600 un FSJ à l'étranger. La même année, environ 2 600 volontaires ont effectué un FÖJ en Allemagne et 45 un FÖJ à l'étranger. 60% des volontaires étaient des femmes et 40% des hommes (dont une grande part d'objecteurs de conscience). 90 555 jeunes ont effectué un service civil en 2009. Selon le BAZ, ils ont été 62 475 en 2010. Dans le cadre du programme Weltwärts, 3 525 jeunes sont partis en 2009 (dont 60% de femmes) et 4 240 en 2010. L'objectif à long terme de Weltwärts est

d'atteindre le nombre de 10 000 participants par an.

### • Italie – Servizio civile nazionale

Le service civil national est ouvert à tous les jeunes âgés de 18 à 28 ans. D'une durée d'un an, il porte sur tout projet à caractère solidaire d'intérêt collectif en Italie ou à l'étranger. Il s'agit de développer la conscience citoyenne des jeunes et leur bagage de connaissances pratiques, à travers la participation à des projets mis en œuvre par des administrations publiques ou des associations.

Le service civil national a été créé en 2006 suite à la suppression du service militaire intervenu officiellement depuis mars 2001. Il existe également en Italie, comme au Royaume-Uni, des organisations que certains qualifient en France d'« intermédiaires », qui mettent en lien jeunes et associations de terrain, la principale en Italie est Arci servizio civile.

### Modalités pratiques

Le service civil national dure un an (trente heures par semaine) indemnisé environ 450 euros par mois. Il comprend quarante-deux heures de formation civique à la charge de la structure d'accueil, assurées par des intervenants extérieurs à celle-ci.

La couverture maladie est prise en charge par l'État. La période de service est prise en compte dans le système de retraite et abondé également par l'État.

### Quelques chiffres

Entre 2001 et 2009, il a concerné 278 482 jeunes, avec de fortes fluctuations selon les années : entre 2005 et 2007, il a concerné environ 45 000 jeunes par an, 27 000 en 2008 et 30 000 en 2009. Pour 98,36% des volontaires, le service a été effectué en Italie. Il a mobilisé plus de femmes que d'hommes (67% contre 33%). Les volontaires ont surtout entre 21 et 26 ans (65%). Ils sont plus nombreux dans le sud du pays que dans le centre et le nord et se répartissent de la façon suivante, selon le type de mission : social (61%), éducation et promotion culturelle (24%), patrimoine (8%), environnement (4,2%), protection civile (2,5%). Enfin, plus de 70% des jeunes volontaires ont un niveau d'études supérieur au bac.

## PANORAMA DES DIFFÉRENTES FORMES DE VOLONTARIAT ET DE SERVICE CIVIQUE EN EUROPE

### • Luxembourg – Service volontaire pour les jeunes

Le service volontaire pour les jeunes est proposé dès la fin de la scolarité (16 ans) et jusqu'à 30 ans aux personnes désirant s'engager dans un projet d'utilité publique pendant une durée de trois à douze mois<sup>3</sup>. Il a été créé par la loi du 31 octobre 2007 qui le définit comme un engagement à plein temps pendant une période déterminée dans un projet précis. Il est géré par le Service national de la jeunesse (SNJ), un organisme gouvernemental. Il comprend : le service volontaire d'orientation, le service volontaire de coopération et également le service volontaire européen.

#### Le service volontaire d'orientation

Sont admis à ce dispositif les jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire et qui sont motivés pour s'engager dans un projet dans les domaines socioculturel, socio-éducatif, culturel ou de la protection de l'environnement. Le service volontaire d'orientation met l'accent sur l'acquisition de compétences pratiques auprès d'une organisation d'accueil agréée et sur un accompagnement personnalisé dans le développement d'un projet d'insertion scolaire et/ou professionnelle. Les participants à ce programme bénéficient d'une expérience pratique dans une organisation d'accueil et d'un encadrement renforcé par les collaborateurs du SNJ.

#### Le service volontaire de coopération

Le service volontaire de coopération offre une possibilité concrète de s'engager dans un projet de coopération. Il constitue un outil de sensibilisation aux problèmes des pays en voie de développement, une opportunité d'apprentissage pour le volontaire, ainsi qu'un outil de promotion du dialogue interculturel. Pour être reconnu comme volontaire, il est nécessaire de suivre une session de formation préalable organisée par le SNJ. Ce programme est réalisé en concertation avec le ministère de la Coopération et l'organisation Cercle des ONG.

### Modalités pratiques

Les services sont bâtis sur une activité à plein temps et durent au minimum trois mois et au maximum douze mois. Ils sont organisés par une loi spécifique, conférant de nombreux avantages aux volontaires : indemnité de subsistance, argent de poche, transports gratuits au Luxembourg, affiliation aux assurances sociales (les cotisations sont versées par l'État), droit aux allocations familiales jusqu'à 27 ans. Le dispositif est financé par l'État : « L'État participe à hauteur de 33 euros par mois au titre des frais de subsistance, de 25 au titre de l'argent de poche, 60 euros maxi pour le logement, la formation et l'encadrement, 50% des frais de transport à l'étranger et une indemnité de 52 euros. »

Un certificat est délivré à l'issue du service.

Le service volontaire a concerné ces trois dernières années 10 000 jeunes au total.

### • République tchèque – Podporene-projekty

Le service civil volontaire (loi du 24 avril 2002), mis en œuvre à partir de janvier 2003, se présente comme une alternative au service militaire, ouvert à tous les jeunes à partir de 15 ans, ou de 18 ans s'il se déroule à l'étranger.

Le Podporene-projekty destiné aux 16-26 ans prend à son compte des projets pour mettre les jeunes en relation avec des structures d'accueil et les subventionner jusqu'à 1 200 euros. Depuis 2007 ce projet a concerné 3 454 jeunes.

Il existe par ailleurs, depuis 2000, un « volontariat pour les sans-emplois », qui n'est pas réservé aux jeunes, et qui permet à des chômeurs de développer une activité volontaire sans perdre leurs droits sociaux<sup>4</sup>.

### • Suisse – Service civil

Le service civil en Suisse est défini comme service d'intérêt public, en remplacement des obligations militaires pour les personnes qui se déclarent en conflit de conscience. Il a été créé en 1992 par la loi sur le service civil, entrée en vigueur en 1996<sup>5</sup>.

3. [www.snj.public.lu](http://www.snj.public.lu)

4. Voir SCHRÖER R., « Youth civic and voluntary service in the czech republic » in AVSO, *Youth Service in Europe*, 2005, pp. 256-286 et [www.volunteer.cz](http://www.volunteer.cz) ainsi que *Study on Volunteering in the European Union Country, Report Czech Republic*, Commission européenne, 2010, 18 p.

5. [www.serviziocivile.ch](http://www.serviziocivile.ch)

## RESSOURCES

Les personnes acceptées pour effectuer un service civil sont appelées des civilistes, ou plus communément des objecteurs de conscience. Le service civil est une fois et demie plus long que le service militaire. Il dure en tout 390 jours soit treize mois et peut être accompli en une ou plusieurs périodes.

### Modalités pratiques

Le service civil peut être effectué auprès d'institutions et d'organisations d'intérêt public, dans les domaines comme la santé, l'aide sociale, l'agriculture de montagne, la coopération au développement, la protection de l'environnement, la sauvegarde du patrimoine culturel. Il peut être accompli dans toute la Suisse, mais aussi à l'étranger dans le domaine de la coopération au développement, sous certaines conditions. Le «civiliste» reçoit une allocation pour perte de gain ainsi qu'une solde.

### Quelques chiffres

En 2006, après dix ans d'application de la loi, on dénombrait près de 15 000 hommes (et une femme) ayant effectué un service civil dans plus de 5 000 postes répartis dans plus de 1 500 établissements d'affectation. 70% des engagements sont accomplis dans le domaine de la santé ou du social.

### Des politiques de soutien à l'engagement civique

#### • Royaume-Uni – National Young Volunteer Service

Il n'y a pas au Royaume-Uni de service civique national. Néanmoins, à partir des travaux de la commission Russel<sup>6</sup>, une politique systématique de promotion de l'engagement citoyen des jeunes a été développée à travers l'engagement associatif, matérialisé d'abord dans le projet Volontaires du Millenium lancé en 1999, relayé ensuite par le programme V lancé en 2007.

Ces programmes partaient du constat d'un déclin important de l'engagement volontaire des jeunes, passé de 55% pour les 16-24 ans en 1990 à 40% en 2001.

Il existe par ailleurs une politique générale visant à soutenir le développement du béné-

volat. Mentionnons enfin pour mémoire une expérimentation proche d'une forme de service civique ciblant les jeunes en difficulté, le Young Volunteer Challenge (2004-2006). Il existe aussi des dispositifs de soutien à l'engagement associatif des jeunes.

#### Le programme V, National Young Volunteer Service

Lancé officiellement le 19 novembre 2007 pour l'Angleterre, ce programme s'adresse aux jeunes de 16 à 24 ans. Il se présente comme un «service national volontaire jeune». Il était à l'origine doté d'une subvention de 105 millions d'euros et avait pour objectif «de soutenir le développement du bénévolat (*volunteering*)».

Il a concerné à ce jour près de 200 000 jeunes à travers 180 projets dans toute l'Angleterre (chiffres cumulés en 2009). Il est porté par une association non gouvernementale et a pour objectif de diversifier, d'augmenter et de qualifier l'offre d'activité bénévole pour les jeunes. Des programmes analogues existent pour le Pays de Galles (novembre 2007) et l'Irlande du Nord (mai 2007).

#### L'organisation du soutien au volontariat

Chaque nation composant le Royaume-Uni possède sa propre structure de soutien au bénévolat avec Volunteering England, Volunteer Development Scotland, Wales Council for Voluntary Action et la Northern Ireland Volunteer Development Agency qui rassemblent les associations dédiées au bénévolat. Ces quatre structures sont regroupées dans un forum qui se réunit trimestriellement pour échanger des informations et organiser des campagnes communes: le UK Volunteering Forum. En son sein un groupe de travail est spécialement dédié à la jeunesse.

Ces associations bénéficient d'aides publiques, mais ont un caractère non gouvernemental. L'une des plus importantes est le Community Service Volunteer qui existe depuis 1962 et a pour but de favoriser l'engagement d'intérêt public (*community service*). L'engagement peut être d'un jour comme à plein temps, en particulier pour les jeunes. Il mobilise chaque année 200 000 personnes. Ces associations servent d'intermédiaire entre les citoyens qui

6. [www.russellcommission.org](http://www.russellcommission.org), <http://vinspired.com/about-us> et *Study on Volunteering in the European Union Country Report UK*, Commission européenne, 2010.

## PANORAMA DES DIFFÉRENTES FORMES DE VOLONTARIAT ET DE SERVICE CIVIQUE EN EUROPE

veulent s'engager et les besoins sur le terrain : elles organisent « clé en main » des opportunités d'engagement de durée et profil variés (journée, bénévolat récurrent, volontariat à plein temps, pour les jeunes mais aussi pour les autres classes d'âge).

### L'expérimentation d'un service civique pour les jeunes en difficulté

À partir de mai 2003, dans le cadre du Young Volunteer Challenge, un service civique a été expérimenté sur neuf sites. Il s'agit d'un programme de bénévolat à plein temps ciblant les jeunes issus de familles avec peu de revenus (*low income background*) essentiellement âgés de 18 à 19 ans. Le service a été ensuite élargi à partir de mars 2007 aux 16-17 ans.

Il s'agissait d'un service de neuf mois à plein temps avec une indemnité de 45 livres par semaine ainsi qu'une bourse de 750 livres<sup>7</sup>.

### Derniers développements

Le nouveau gouvernement de David Cameron a lancé récemment deux nouveaux dispositifs : le Youth Citizen Service et l'International Youth Citizen Service.

Le premier, le Youth Citizen Service, mis en place en novembre 2010, s'adresse aux jeunes de plus de 16 ans. Il est à effectuer pendant la période des vacances d'été<sup>8</sup>. Il a pour ambition d'être un véritable « rite de passage » pour tous les adolescents, de renforcer leur sens du projet et la cohésion sociale. Les jeunes volontaires devant être incorporés dans des groupes mixés sur le plan social. Il doit concerner 10 000 jeunes en 2011.

L'International Youth Citizen Service Scheme s'adresse aux 18-22 ans ; il est doté d'un budget de 10 millions de livres<sup>9</sup>. Il porte comme son nom l'indique sur l'engagement des jeunes à l'étranger et concerne les jeunes « qui travaille-

ront dans des projets [ayant] pour but d'améliorer les conditions de vie de peuples parmi les plus pauvres du monde ». Dans un premier temps, à titre expérimental pour 2011-2012, ce programme est proposé à 1 000 jeunes et 250 personnes plus expérimentées. Il s'agit d'offrir aux jeunes Britanniques quelque chose de comparable au PeaceCorps américain.

### • Suède

Il n'y a pas en Suède de dispositif comparable au service civique en France. Ce n'est que récemment que l'on a distingué « volontaire » (*volunteer*) et « personne engagée dans une activité volontaire » (*voluntary activity*) au-delà de son travail régulier<sup>10</sup>. Les activités volontaires, le bénévolat, fortement développés, reposent sur une longue tradition, essentiellement dans les associations de loisirs et sportives.

### Les activités volontaires

Pour les activités volontaires, on considère en 2005 que 41% des jeunes entre 16 et 29 ans, soit 631 000 personnes, ont eu une activité volontaire dans l'année (en moyenne quatorze heures par mois, trois heures et demie par semaine, un peu moins que les classes d'âge plus âgées). En 2009, le pourcentage de jeunes ayant une activité volontaire est passé à 39%, donc en recul comme pour l'ensemble de la population<sup>11</sup>.

Il n'y a pas à proprement parler de politique spécifique de soutien aux activités volontaires des jeunes mais c'est en général une priorité pour le gouvernement. L'État apporte une aide significative aux mouvements de jeunesse, autour de 23 millions d'euros. La politique de soutien aux activités volontaires passe aussi par des centres régionaux de volontariat, d'initiative municipale ou associative qui sont aujourd'hui au nombre de 80.

7. « Evaluation of the young volunteer challenge pilot programm », *Research, Brief*, n° RB733, GHK Limited consulting, mai 2006.

8. [www.telegraph.co.uk/news/newstopics/politics/7903312/National-Citizenship-Service-for-16-year-olds-launched-today.html](http://www.telegraph.co.uk/news/newstopics/politics/7903312/National-Citizenship-Service-for-16-year-olds-launched-today.html)

9. [www.civilsociety.co.uk/fundraising/news/content/7467/cameron\\_launches\\_10m\\_international\\_youth\\_volunteering\\_scheme](http://www.civilsociety.co.uk/fundraising/news/content/7467/cameron_launches_10m_international_youth_volunteering_scheme)

[www.youngfoundation.org/communities/tips/october-2010](http://www.youngfoundation.org/communities/tips/october-2010)

[www.direct.gov.uk/en/NI1/Newsroom/DG\\_189542](http://www.direct.gov.uk/en/NI1/Newsroom/DG_189542)

[www.i-volunteer.org.uk/newshound/national-citizen-service-pilots-announced/](http://www.i-volunteer.org.uk/newshound/national-citizen-service-pilots-announced/)

10. Voir : Regeringskansliet, Ministry of Integration and Gender Equality, « The national report of Sweden concerning... voluntary activities of young people », janvier 2007.

11. SVEDEBERG, JEGELMÄLM, VON ESSEN, « The 2009 national study on volunteering [...] », Report to the central government, 2009.

## RESSOURCES

### Le volontariat

Au sens de *volunteer*, l'engagement se fait essentiellement dans le cadre du service volontaire européen. En 2006, on comptait 1 000 volontaires et 250 à 300 étrangers reçus dans le cadre du dispositif; 180 structures d'accueil étaient concernées.

### Une politique de reconnaissance

Une politique de reconnaissance des apprentissages dans un cadre informel a été mise en place depuis quelques années. L'expérience acquise dans le cadre d'une activité volontaire peut être prise en compte éventuellement dans un cursus de formation. Une méthode de reconnaissance des compétences acquises dans un cadre non formel ou informel a été mise au point par le Centre international pour les échanges de jeune (méthode ELD/ Experiences, Learning, Description). De son côté, le Conseil national des organisations de jeunesse a élaboré un rapport visant à faire valider l'expérience par le marché du travail.

### Une promotion du bénévolat

#### • Espagne

L'Espagne a renoncé à la mise en place d'un service civique même si celui-ci était prévu par la constitution de 1978 comme alternative au service militaire, qui a été par ailleurs aboli le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Le pays privilégie aujourd'hui le développement du bénévolat des jeunes.

#### • Pologne<sup>12</sup>

Il n'existe pas de service civil en Pologne, la conscription a été supprimée en 2008, l'objection de conscience depuis 1988. La loi prévoyait pour les objecteurs de conscience la possibilité de faire un service civil dans le cadre d'institutions publiques ou de fondations (loi du 21 novembre 1992, art. 189).

Les jeunes peuvent s'impliquer dans un travail bénévole au sein d'organisations à but non lucratif ou d'institutions.

En 2002 avait été lancé un programme, Premier Emploi (*Pierwsza praca*), facilitant pour les jeunes diplômés l'accès à un premier

emploi à travers, notamment, un travail bénévole (durée six mois).

### Le programme de l'Union européenne – le service volontaire européen

L'Union européenne (UE) a, dès les années 1990, mesuré l'opportunité en matière d'insertion sociale et d'accès à la citoyenneté que représentent les activités de volontariat pour les jeunes Européens. Aussi, pour compléter les dispositifs d'échanges existant au bénéfice des étudiants (Erasmus, Leonardo...) et offrir aux jeunes (quel que soit leur niveau de formation) un accès démocratique à la mobilité, l'UE a lancé en 1996 le service volontaire européen (SVE). Après une période pilote, le service volontaire européen est devenu une des actions plébiscitées du programme Jeunesse 2000-2006. Depuis 2007, il est un des volets du programme européen Jeunesse en action (PEJA).

Labellisé service civique par la loi du 10 mars 2010, le SVE s'adresse à tous les jeunes de 18 à 30 ans. Il est développé dans les vingt-sept États-membres ainsi que dans un grand nombre de pays partenaires de l'UE. Durant deux à douze mois, le jeune volontaire participe aux activités d'une organisation à but non lucratif (association, collectivité locale...) d'un autre pays, dans divers domaines: animation socioculturelle, protection du patrimoine, information des jeunes, aide aux personnes en difficulté...

Pour les jeunes les plus en difficulté («jeunes ayant moins d'opportunités» dans la nomenclature du programme européen Jeunesse en action), il existe une formule spécifique de projet allant de deux semaines à deux mois assorti d'un tutorat renforcé.

Un encadrement pédagogique personnalisé est mis en place avant, pendant et après le projet SVE par les organisations et l'agence nationale, garantissant ainsi la qualité du projet. Le jeune reçoit de l'argent de poche et bénéficie d'une protection sociale prise en charge par la Commission européenne. Les autres frais liés au projet (voyage, hébergement, restauration, soutien linguistique...) sont

12. D'après SCHRÖDER R., «Youth civic and voluntary service in Poland», *op. cit.*, pp. 287-318. Et plus récemment *Après Erasmus, AMICUS, Vers un service civique universel*, rapport, institut Montaigne, Paris, 2007, pp. 5-6.

## PANORAMA DES DIFFÉRENTES FORMES DE VOLONTARIAT ET DE SERVICE CIVIQUE EN EUROPE

financés par le programme européen Jeunesse en action (8 600 euros en moyenne pour un projet de neuf mois) et les organisations impliquées. L'expérience peut être validée par la délivrance du certificat « Youthpass » fondé sur l'évaluation de huit compétences clés déterminées dans la stratégie de Lisbonne.

Chaque année, 6 000 jeunes participent au service volontaire européen dont 900 jeunes Français qui partent dans d'autres pays (Grèce, Pologne, Allemagne, Italie, Espagne...); 700 organisations françaises concourent activement à la mise en œuvre de ces volontariats. Au vu des résultats encourageants de cette action, la Commission européenne se donne pour objectif d'augmenter le nombre de bénéficiaires.

En France, c'est l'Agence française du programme européen Jeunesse en action (AFPEJA – [www.jeunesseenaction.fr](http://www.jeunesseenaction.fr)), implantée à l'INJEP, qui est chargée, au nom de la Commission européenne, de la mise en œuvre du programme européen Jeunesse en action (PEJA) en France.

### **Un système original : le volontariat aux États-Unis**

#### **Le PeaceCorps**

Le développement systématique depuis le début des années 1960 d'une politique en faveur du volontariat s'est concrétisé avec la création du PeaceCorps par John Fitzgerald Kennedy. Le PeaceCorps est dédié à l'assistance aux pays en développement (187 000 Américains concernés dans 139 pays depuis sa création). Il y a eu depuis d'autres initiatives similaires, comme Volunteer in Service in America (VISTA), service volontaire en Amérique, créé en 1964 par Lyndon Johnson pour lutter contre la pauvreté ou, plus récemment, l'AmeriCorps qui est aujourd'hui le principal dispositif de soutien et de promotion de l'engagement volontaire aux États-Unis.

#### **L'AmeriCorps**

L'AmeriCorps a été créé en 1993<sup>13</sup> par Bill Clinton qui met également en place la Corporation for National and Community Service, service du gouvernement fédéral en charge de l'administration de l'AmeriCorps,

sur le modèle du City Year, créé à Boston en 1988 et qui visait à mobiliser des volontaires étudiants pour une durée d'un an dans un service communautaire ou des interventions dans des écoles. Le PeaceCorps est, à partir de cette date, considéré comme le volet international de l'AmeriCorps.

L'AmeriCorps est décliné en trois grands programmes outre le PeaceCorps : VISTA déjà cité qui s'adresse de façon privilégiée aux populations en difficulté, le National Civilian Community Corps (NCCC) qui s'adresse uniquement aux 18-24 ans et l'AmeriCorps State and National plus généraliste et principale composante.

L'AmeriCorps est centré sur l'idée de mobiliser des citoyens pour servir leur pays. Il vise différentes cibles de citoyens susceptibles de s'engager : les jeunes, les étudiants, les seniors. Il accorde des subventions à des institutions ou associations, y compris confessionnelles et communautaires, pour le recrutement, la formation et le placement de volontaires en réponse à des besoins en termes d'éducation, de santé, d'environnement.

#### **Le programme Full or part time pour les jeunes**

Le programme de service civique Full or part time, à destination des jeunes de tous niveaux de formation, est pris en charge par l'État fédéral, qui assure financement et indemnisation des jeunes et accorde des bourses à la fin du service pour pouvoir poursuivre des études. Un soutien financier est également accordé aux structures qui les mobilisent, avec un programme spécifique pour les étudiants qui vise à favoriser et valoriser leur mobilisation bénévole.

Le programme recrute des volontaires (250 000 personnes depuis 1993) prêts à s'engager pour un an dans des associations. Il ne concerne pas seulement les jeunes. Y participent d'autres programmes comme City Year, Boys and Girls Club, Big Brothers Big Sisters, Justice Corps, la Croix-Rouge américaine. Tous ces programmes sont d'un an, ouverts à partir de 17 ans. Les volontaires à plein temps reçoivent indemnité et bénéficient d'une couverture santé et d'allocations familiales.

13. Sur le dispositif américain, on se reportera aux sites suivants : [www.americorps.gov](http://www.americorps.gov), [www.peacecorps.gov](http://www.peacecorps.gov), et [www.nationalservice.gov](http://www.nationalservice.gov)

## RESSOURCES

### **Edward Kennedy Serve America Act**

À partir de janvier 2008 s'est développée une campagne pour le renforcement des politiques en faveur du bénévolat. Elle était portée par 106 associations et différentes personnalités comme le fondateur du PeaceCorps, Sargent Shriver, le premier directeur de l'AmeriCorps, Shirley Sugawa, et les fondateurs du City Year, Alan Khazei et Michael Brown.

Le nouveau gouvernement de Barack Obama a fait sienne pour partie cette politique en faisant adopter l'Edward Kennedy Serve America Act qui renforce considérablement le dispositif avec le passage de 75 000 à 250 000 volontaires par an.

Ce programme comprend l'adoption de toute une série de mesures multipliant les oppor-

tunités de s'engager et les facilitant pour les jeunes avec notamment l'Education Corps (accompagnement scolaire) pour les étudiants, le Summer of Service (étudiants également), activités en direction de leurs communautés, le Youth Engagement Zone destiné aux étudiants à faibles revenus et à ceux qui sont sortis du système scolaire.

Ce programme contribue à consolider l'AmeriCorps en confirmant l'objectif de passer de 75 000 à 250 000 jeunes volontaires dans un service à plein temps (*full time*). Il établit également des priorités en termes de missions, articulées avec les objectifs définis à l'échelle nationale. Il s'agit en effet pour les jeunes de s'engager et de contribuer aux grandes causes nationales.

# RESSOURCES • ANNEXES

## Textes juridiques

### Textes législatifs sur la réforme du service national et les volontariats civils

Loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997  
portant réforme du service national.

Loi n° 2000-242 du 14 mars 2000 relative  
aux volontariats civils institués par l'article  
L.111-2 du code du service national et à  
diverses mesures relatives à la réforme du  
service national.

Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000  
pris pour l'application des dispositions du  
code du service national relatives aux vo-  
lontariats civils.

Décret n° 2000-1160 du 30 novembre 2000  
fixant les conditions et les domaines dans  
lesquels l'État contribue à la protection so-  
ciale des volontaires civils affectés auprès  
d'associations.

Conseil constitutionnel – décision n° 2002-  
193L – 21 novembre 2002 (déclassement  
de certaines dispositions insérées dans le  
code du service national par la loi n° 2000-  
242 du 14 mars 2000).

Décret n° 2002-1527 du 24 décembre 2002  
modifiant le code du service national.

### • *Volontariat dans les armées*

Code du service national – articles L.121-1  
à 121-3.

Décret n° 98-782 du 1<sup>er</sup> septembre 1998 mo-  
difié par le décret n° 99-23 du 12 janvier  
1999 relatif aux volontaires dans les armées  
– dispositions particulières relatives aux vo-  
lontaires du service militaire adapté.

Décret n° 2000-1253 du 20 décembre 2000  
relatif aux volontaires dans les armées – pos-  
sibilité de fractionnement en périodes de  
trois mois au minimum.

### • *Volontariat civil à l'aide technique – DOM-TOM*

Arrêté du 19 décembre 2000 établissant la  
liste des activités agréées par le secrétariat  
d'État à l'outre-mer dans le cadre du volon-  
tariat à l'aide technique.

Arrêté du 21 décembre 2000 fixant le montant  
de l'indemnité supplémentaire des volontaires  
civils à l'aide technique affectés en outre-mer.

Arrêté du 16 janvier 2001 fixant les modalités  
de la couverture complémentaire des volon-  
taires civils à l'aide technique affectés en  
outre-mer.

### • *Volontariat civil à l'étranger*

Arrêté du 30 novembre 2000 fixant la liste  
des activités agréées pour le volontariat civil  
à l'étranger.

Arrêté du 30 novembre 2000 fixant certaines  
conditions d'application du volontariat civil  
à l'étranger.

Arrêté du 30 novembre 2000 fixant le montant  
de l'indemnité supplémentaire attribuée aux  
volontaires civils affectés à l'étranger.

Arrêté du 25 janvier 2001 fixant les modalités  
de la couverture sociale complémentaire des  
volontaires civils affectés à l'étranger par le  
ministère des Affaires étrangères.

Décret n° 2002-183 du 13 février 2002 pris  
pour l'application des dispositions du code  
du service national relatives aux volontariats  
civils et relatif à l'attribution d'une avance à  
certains volontaires civils affectés à l'étranger.

Loi n° 2003-721 du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'ini-  
tiative économique.

Décret n° 2004-126 du 4 février 2004 mo-  
difiant le décret n° 2000-1159 du 30 no-  
vembre 2000 pris pour l'application des  
dispositions du code du service national  
relatif aux volontariats civils.

## RESSOURCES

Arrêté du 24 mars 2004 fixant certaines conditions d'application du volontariat civil à l'étranger.

### • *Volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité*

Arrêté interministériel du 27 décembre 2002 relatif au volontariat de cohésion sociale et de solidarité.

Circulaire DIES n° 2003-001 du 28 juillet 2003 relative au volontariat de cohésion sociale et de solidarité.

### • *Volontariat civil dans le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civiles*

Arrêté du 11 janvier 2001 fixant la liste des activités agréées et les règles applicables pour le volontariat civil dans le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civiles.

### Textes législatifs sur le volontariat de solidarité internationale

Décret n° 95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.

Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (abrogeant le décret de 1995).

Décret n° 2005-600 du 27 mai 2005 pris pour l'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

Arrêté du 21 décembre 2005 fixant, d'une part, le montant des aides de l'État au volontariat de solidarité internationale et, d'autre part, les montants minimum et maximum des indemnités versées par les associations aux volontaires.

Arrêté du 23 février 2006 portant agrément de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé.

### Textes législatifs sur les sapeurs-pompiers volontaires

Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps des sapeurs-pompiers.

Décret n° 96-772 du 4 septembre 1996 portant création de l'Observatoire national et des observatoires départementaux du volontariat dans les corps des sapeurs-pompiers.

Décret n° 99-1039 du 10 décembre 1999 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.

### Textes législatifs sur le volontariat associatif et l'engagement éducatif

Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

Décret n° 2006-1205 du 29 septembre 2006 pris pour l'application de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 et relatif au contrat de volontariat associatif.

Arrêté du 30 septembre 2006 pris pour l'application du décret n° 2006-1205 du 29 septembre 2006 pris pour l'application de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 et relatif au volontariat associatif.

### Textes législatifs sur le service civil volontaire

#### • *Service civil volontaire*

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Décret n° 2006-838 du 12 juillet 2006 relatif au service civil volontaire.

Décret n° 2006-1024 du 21 août 2006 fixant le montant et les modalités du concours financier relatif au service civil volontaire.

Arrêté du 21 août 2006 fixant, d'une part, les dispositions de la charte du service civil volontaire et, d'autre part, les modèles de brevet de service civil volontaire et de carte d'identité « service civil volontaire ».

#### • *Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances*

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Décret n° 2006-945 du 28 juillet 2006 relatif à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

### Textes législatifs sur le service civique

#### • *Service civique*

Code du service national, livre I.

TEXTES JURIDIQUES

Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relatif au service civique.

Décret n° 2010-485 du 12 mai 2010 relatif au service civique.

Instruction n° ASC-2010-01 du 24 juin 2010.

• *Agence nationale du service civique*  
*Convention constitutive*  
*de l'Agence du service civique.*

Décret du 14 mai 2010 portant nomination du président de l'Agence du service civique.

Arrêté du 14 mai 2010 portant nomination du directeur de l'Agence du service civique.

Arrêté du 14 mai 2010 portant nomination des vice-présidents de l'Agence du service civique.

Arrêté du 14 mai 2010 portant nomination au conseil d'administration de l'Agence du service civique.

Arrêté du 14 mai 2010 portant nomination

du commissaire du gouvernement auprès de l'Agence du service civique.

Décision du 14 mai 2010 portant nomination au conseil d'administration de l'Agence du service civique.

**Textes législatifs sur le service  
volontaire européen**

Code du service national : articles L120-1 (voir le 2<sup>e</sup> du II).

Décision n° 1031/2000/CE du Parlement et du Conseil européens du 13 avril 2001 (voir l'annexe, action 2).

Décision n° 1719/2006/CE du Parlement et du Conseil européens du 15 novembre établissant le programme jeunesse en action pour la période 2007-2013 (voir l'annexe, action 2).

## Ouvrages parus dans la collection

### Cahiers de l'action: Jeunesses, pratiques et territoires

**01** – *Des ressources pour l'engagement et la participation des jeunes*

Coordonné par Gérard Marquié, 2005 (épuisé)

**02** – *La participation des jeunes à la vie publique locale en Europe*

Sous la direction de Valérie Becquet, 2005

**03** – *Animation et développement social. Des professionnels en recherche de nouvelles compétences*

Sous la direction d'Annette Obin-Coulon, 2005

**04** – *Les jeunes dans la vie locale: la participation par l'action*

Jean-François Miralles, Julien Joanny, Éva Gaillat, Olivier Andrique, 2006

**05** – *Espaces populaires de création culturelle. Enjeux d'une recherche-action situationnelle*

Hugues Bazin, 2006

**06** – *Projets éducatifs locaux: l'enjeu de la coordination*

Véronique Laforets, 2006

**07** – *Vers l'éducation partagée. Des contrats éducatifs locaux aux projets éducatifs locaux*

Coordonné par Bernard Bier, 2006

**08** – *Les conseils généraux, acteurs des politiques de jeunesse*

Coordonné par Bernard Bier et Jean-Claude Richez, 2006 (épuisé)

**09** – *Les collectivités territoriales, actrices de l'éducation populaire. Conférence de consensus, Paris, 2006*

Coordonné par Nathalie Boucher-Petrovic, 2007

**10** – *Accueillir les jeunes en milieu rural. Pour des territoires solidaires*

Mouvement rural de jeunesse chrétienne, 2007

**11** – *Prévenir les ruptures adolescents-institutions. Réflexion sur la recherche-action*

Sous la direction de Joëlle Bordet, 2007

**12** – *Enfants et jeunes nouvellement arrivés. Guide de l'accompagnement éducatif*

Coordonné par Clotilde Giner et Eunice Mangado (AFEV), 2007

**13** – *L'action sociale et la fonction parentale. Héritage et renouveau*

Sous la direction de Florence Ovaere, 2007

**14** – *S'informer pour s'orienter. Pratiques et parcours de jeunes*

Cécile Delesalle, avec la collaboration de Sophie Govindassamy (Vèrès Consultants), 2007

**15** – *Enfants à la colo. Courcelles, une pédagogie de la liberté*

Sous la direction de Jean-Marie Bataille, 2007

**16** – *Éducation et citoyenneté*

Coordonné par Bernard Bier et Joce Le Breton, 2007

**17** – *Villes éducatrices. L'expérience du projet de Barcelone*

Coordonné par Araceli Vilarrasa, Bernard Bier et Jean-Claude Richez, 2007

**18** – *Le sujet écrivant son histoire. Histoire de vie et écriture en atelier*

Coordonné par Alex Lainé et Marijo Coulon, 2008

**19** – *Coexist, une pédagogie contre le racisme et l'antisémitisme. Déconstruire les stéréotypes*

Joëlle Bordet, Judith Cohen-Solal, 2008

**20** – *Territoires ruraux et enjeux éducatifs. La plus-value associative*

Fédération nationale des Foyers ruraux (FNFR), 2008

- 21** – *Structures d'animation en zones urbaines sensibles. L'exemple de la Communauté urbaine de Bordeaux*  
Stéphanie Rubi, 2009
- 22** – *Jeunes, racisme et construction identitaire*  
Bernard Bier, Joëlle Bordet, 2009
- 23** – *Construire une démarche d'évaluation partagée. Une expérimentation dans le Pas-de-Calais. Démarche coopérative du réseau DEMEVA*  
Coordonné par Mathieu Dujardin, 2009
- 24-25** – *Culture, cultures: quelle(s) pédagogie(s) de l'interculturel?*  
Coordonné par Bernard Bier et Clélia Fournier, 2009
- 26** – *Sortir du face-à-face école-familles*  
Afev, ANLCI, Fnepe, Injep, 2009
- 27** – *La Réussite éducative. Un dispositif questionné par l'expérience*  
Coordonné par Véronique Laforets, 2010
- 28** – *Jeunes mineurs en Associations. Quel impact sur leurs parcours?*  
Stéphanie Rizet, 2010
- 29** – *Politique locale de jeunesse: le choix de l'éducatif. Issy-les-Moulineaux*  
Coordonné par Bruno Jarry, 2010
- 30** – *Pour une animation enfance-jeunesse de qualité. L'expérience du Calvados*  
Coordonné par Natacha Blanc, 2010
- 31** – *Agir pour les enfants, agir pour les parents. L'expérience des Écoles des parents et des éducateurs.*  
Bernard Bier, Cécile Ensellem, 2011
- 32** – *Jeunes de quartiers populaires et politiques de jeunesse. L'expérience du Grand Ouest.*  
Chafik Hbila, 2011
- 33** – *L'accompagnement des jeunes ayant moins d'opportunités. L'exemple du programme Envie d'agir*  
Brice Lesaunier, Laurence Gavarini (dir.), avec la collaboration de Caroline Le Roy, 2011

## CONTACTS

### Rédaction

ANGÉLICA TRINDADE-CHADEAU  
(directrice de la collection)  
■ Tél. : 01 70 98 94 30  
■ Courriel : trindade-chadeau@injep.fr

### Vente

■ Tél. : 01 70 98 94 35  
■ Courriel : publications@injep.fr  
■ Boutique en ligne  
<http://www.injep.fr/catalog/>

# À découvrir également...

## des ouvrages de référence sur la jeunesse

**Agora débats/jeunesses** est une revue de recherche en sciences sociales qui traite des questions de jeunesse et de politique de jeunesse.

Animée par un comité de rédaction ouvert à plusieurs disciplines et composé de chercheurs, d'universitaires et d'experts, la revue, au travers d'articles de recherche, entend approfondir la connaissance sur les jeunes, leurs situations, leurs modes de vie, leur environnement, les relations qu'ils entretiennent avec les autres générations.

La collection « **Débats Jeunesses** », créée en appui à la revue *Agora*, rend compte de travaux récents en sciences sociales, souvent réalisés par de jeunes universitaires, témoignant ainsi d'une recherche vivante et active.

**Jeunesses : études et synthèses**, présente en quatre pages les résultats des enquêtes et études sur les thèmes des pratiques et attentes des jeunes, ainsi que des politiques publiques de jeunesse. Ces études et enquêtes sont réalisées par, pour ou avec l'INJEP en tant qu'Observatoire de la jeunesse.

#### ■ Acheter un numéro

Sur notre boutique en ligne  
(paiement sécurisé)

[www.injep.fr/catalog/](http://www.injep.fr/catalog/)

Par téléphone, fax, ou courriel

Tél. : 01 70 98 94 35

Courriel : [publications@injep.fr](mailto:publications@injep.fr)

#### ■ S'abonner à la revue *Agora débats/jeunesses*

Presses de Sciences Po

117, bd Saint-Germain, 75006 Paris

Tél. : 01 45 49 83 64

Fax : 01 45 49 83 34

[www.pressdesciencespo.fr](http://www.pressdesciencespo.fr)

Tarif 2012 pour 3 numéros en France

Étudiants : 36 euros

Particuliers : 42 euros

Institutions : 45 euros

**Contacts** ■ Presse/chercheurs

**Revue Agora** ■ Yaëlle Amsellem-Mainguy, rédactrice en chef ■ Tél. : 01 70 98 94 19

■ Courriel : [agora@injep.fr](mailto:agora@injep.fr)

**Collection « Débats Jeunesses »** ■ Bernard Roudet, directeur de la collection

■ Tél. : 01 70 98 94 29 ■ Courriel : [roudet@injep.fr](mailto:roudet@injep.fr)

**Jeunesses : études et synthèses** ■ Bernard Roudet, conseiller scientifique

■ Tél. : 01 70 98 94 29 ■ Courriel : [roudet@injep.fr](mailto:roudet@injep.fr)

# Consultez tous les titres disponibles sur notre site web [www.injep.fr/publications](http://www.injep.fr/publications)

## Dans la revue *Agora*



- *Les jeunes face au politique – 1<sup>re</sup> partie: opinions et pratiques – n° 51*
- *Les jeunes face au politique – 2<sup>e</sup> partie: pratiques et carrières – n° 52*
- *Jeunes, « riches » et « pauvres ». Processus de socialisation – n° 53*
- *Jeunes & santé: entre actions publiques et comportements individuels – n° 54*
- *Le « moment école»: la vie en milieu scolaire comme expérience – n° 55*
- *Varia: regards sur la jeunesse de Mauger, de Singly, van Zanten, Darmon, Le Gall, Le Van, Peretti-Watel, Mucchielli, Sulzer – n° 56*
- *L'expérience de la discrimination: les jeunes et l'accès à l'emploi – n° 57*
- *Éducation populaire et intervention sociale – n° 58*
- *Mixité dans les activités de loisir. La question du genre dans le champ de l'animation – n° 59*

Prix: 14 euros à partir du n° 51.

## Dans la collection « Débats Jeunes »



- *Adolescences méditerranéennes. L'espace public à petits pas, Breviglieri M., Cicchelli V. (dir.), 34 euros*
- *Prendre place dans la cité. Jeunes et politiques municipales, Bordes V., 19 euros*
- *Un engagement à l'épreuve de la théorie. Itinéraire et travaux de Geneviève Poujol, Lebon F., Moulinier P., Richez J.-C., Tétard F. (dir.), 23 euros*
- *Les adolescents, leur téléphone et internet. « Tu viens sur msn ? », Metton-Gayon C., 20 euros*
- *Pourquoi faire participer les jeunes? Expériences locales en Europe, Loncle P., 20 euros*
- *Politiques de jeunesse et politiques éducatives. Citoyenneté/éducation/alitérité, Bier B., 24 euros*

## Jeunes: études et synthèses



- « L'impact des conseils de jeunes sur les politiques municipales », n° 1, septembre 2010
- « Liens avec la politique. Des jeunes davantage impliqués et plus protestataires », n° 2, novembre 2010
- « Jeunes et alcool. Consommation en baisse, ivresses occasionnelles en hausse », n° 3, janvier 2011
- « Participation associative: des jeunes plus engagés dans la vie de la cité », n° 4, mai 2011
- « Journées jobs d'été: un dispositif au service des jeunes et des territoires », n° 5, septembre 2011

5 numéros: 20 euros • Téléchargeable gratuitement sur le site de l'INJEP.





