

INJEP NOTES & RAPPORTS

■ **Juin 2025**
■ INJEPS-2025/11

Ce que les ruptures de missions disent du service civique

Étude auprès des volontaires
de 2022 et 2023
SYNTHÈSE

ÉVALUATION

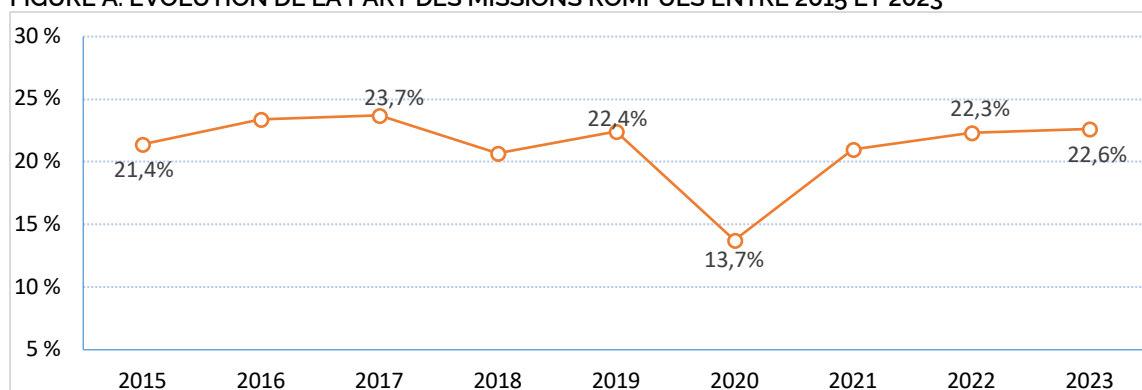
- Thomas VENET chargé d'études et d'enquêtes statistiques sur les politiques de la jeunesse, INJEP
- Victor VUATToux, chef de projet études et évaluation, Agence du service civique
- Stewart CHAU, directeur d'études, Vérían
- Chloé ALEXANDRE, chargée d'études, Vérían

Le service civique, instauré par la loi du 10 mars 2010, offre aux jeunes de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans s'ils sont en situation de handicap) la possibilité de s'engager dans des missions d'intérêt général auprès d'associations ou d'institutions publiques. Les volontaires perçoivent une indemnité de 620 € net par mois (dont 505 € financés par l'État et 115 € par l'organisme d'accueil), avec des majorations possibles pour les plus précaires. Ce dispositif a accueilli plus de 800 000 jeunes depuis sa création. L'accueil de missions de service civique est encadré par le code du service national et nécessite un agrément délivré par l'Agence du service civique (ASC) et les services déconcentrés de l'État. Chaque volontaire est suivi par un tuteur et les associations perçoivent 100 € par mois pour ce tutorat. Des formations obligatoires aux premiers secours et à la vie civique et citoyenne sont également financées par l'ASC.

Outre ces aspects liés à la citoyenneté, le service civique est également un moyen d'acquérir des compétences professionnelles et peut être mobilisé dans une logique d'insertion professionnelle. Par exemple, les conseillers de France Travail¹ ou des missions locales peuvent orienter les jeunes accompagnés le cadre du contrat d'engagement jeune vers des missions de service civique. À l'issue de leur mission, les volontaires reçoivent une attestation et un récapitulatif des activités réalisées (synthétisant les compétences et connaissances obtenues au cours de la mission).

Les missions durent de 6 à 12 mois (7 mois en moyenne) avec une durée hebdomadaire de 24 à 48 heures (27 heures en moyenne), mais on estime que chaque année environ une mission sur cinq est stoppée avant que la date de fin prévisionnelle soit atteinte. Ces ruptures représentent près de 38 000 missions sur les 169 000 missions qui se sont achevées en 2022 et 2023 (figure A)

FIGURE A. ÉVOLUTION DE LA PART DES MISSIONS ROMPUES ENTRE 2015 ET 2023



Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : missions démarrées entre le 1^{er} janvier 2015 et 31 décembre 2023.

Lecture : en 2023, 22,6 % des missions se sont terminées avant la date de fin initialement prévue.

Dans l'objectif de mieux identifier les raisons qui sous-tendent ces ruptures de missions, l'INJEP et l'Agence du service civique (ASC) ont réalisé une étude statistique basée sur les données de gestion ELISA (extranet local pour l'indemnisation et le suivi des accueils de volontaires en service civique). Afin de mieux comprendre les parcours, les motifs et les relations entre volontaires et organisme d'accueil, l'ASC a fait appel à la société Vérían pour réaliser une enquête de terrain qualitative auprès d'anciens volontaires ayant rompu leur mission, et d'organismes d'accueil ayant déjà connu des cas de ruptures.

¹ Les analyses présentées dans cette étude portent en partie sur les années 2022 et 2023, antérieures à la création de France Travail au 1^{er} janvier 2024. Toutefois, toutes les références à Pôle emploi ont été remplacées par France Travail dans l'ensemble du document.

Une rupture qui intervient en moyenne au bout de quatre mois

En moyenne, les missions de service civique rompues prennent fin au bout de quatre mois, soit environ à la moitié de leur durée initialement prévue. Cette probabilité de rupture varie selon la durée prévue de la mission : 35 % des missions programmées pour douze mois sont rompues, contre 22 % pour celles de six mois. Par ailleurs, le moment de lancement de la mission influe également sur le risque de rupture : les missions débutant au printemps (mars à mai) présentent un taux de rupture supérieur à 35 %, alors que celles commencées en septembre ou octobre sont rompues dans moins de 19 % des cas. Ces différences s'expliquent en partie par la saisonnalité du dispositif, très liée au calendrier scolaire et universitaire.

La question du franchissement du seuil de six mois — durée à partir de laquelle le service civique est considéré comme "valide" — joue un rôle stratégique pour certains volontaires. Certains choisissent d'interrompre leur mission avant cette échéance pour pouvoir candidater à une nouvelle mission, tandis que d'autres tiennent à dépasser cette durée pour faire reconnaître leur engagement malgré une expérience parfois insatisfaisante. Ces arbitrages révèlent des usages différenciés du service civique, en tension entre valorisation de l'expérience acquise et préservation de la possibilité de réengagement.

Le service civique : un dispositif qui fait l'objet d'appropriations multiples

L'ambition d'un service civique accessible à tous se traduit par une grande diversité sociale des volontaires. L'évaluation du dispositif menée par l'INJEP en 2019 avait ainsi identifié cinq grands profils de jeunes qui ont recours au dispositif : les étudiants en cursus supérieur, les jeunes qui sortent de l'enseignement secondaire, les diplômés du supérieur, les travailleurs précaires ayant déjà une expérience professionnelle, et enfin les chômeurs de longue durée très éloignés du monde du travail².

Cette hétérogénéité se reflète dans les motivations à rejoindre le dispositif. Les volontaires qui ont les plus hauts niveaux de diplôme mettent davantage en avant leur volonté de s'engager dans une mission d'intérêt général, tandis que les moins diplômés y voient davantage l'opportunité d'acquérir une première expérience professionnelle et un revenu³. Les matériaux qualitatifs confirment cette pluralité des usages du service civique par les jeunes, mais révèlent aussi que cette diversité se retrouve tout autant du côté des organismes d'accueil. Certaines structures envisagent le service civique avant tout comme un dispositif d'engagement citoyen (vision du dispositif surtout présente dans le monde associatif), tandis que d'autres le considèrent comme un outil d'insertion professionnelle (représentation plutôt caractéristique des structures du secteur public). Ces attentes, parfois divergentes, influencent dès le départ le risque de rupture.

² Francou, C., 2021, *Évaluation du service civique, Résultats de l'enquête sur les parcours et les missions des volontaires*, INJEP, Notes et rapports.

³ Francou, C., Ploux-Chillès, A., 2020, « Les volontaires en Service civique : des parcours de formation et d'insertion variés », *INJEP Analyses et synthèse*, n° 32.

Des ruptures plus fréquentes pour les volontaires les moins diplômés et dans les établissements publics (notamment France Travail)

L'analyse des taux de rupture selon les profils des volontaires et les caractéristiques des missions révèle la complexité et la diversité des motivations qui sous-tendent l'engagement en service civique, les différentes perceptions et attentes associées à ce dispositif, tant du côté des jeunes que des structures d'accueil.

D'une part, on constate que les jeunes considérant le service civique comme une solution temporaire à leur situation en l'absence d'autres opportunités sont plus enclins à interrompre leur mission prématurément. À l'inverse, les volontaires plus diplômés, davantage motivés par les aspects citoyens et l'impact collectif de leur engagement montrent une plus grande stabilité dans leur mission. 19,2 % des volontaires titulaires d'un diplôme supérieur au bac rompent leurs missions, contre 28,9 % de celles et ceux sans diplôme ou titulaire du brevet (figure B).

FIGURE B. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME

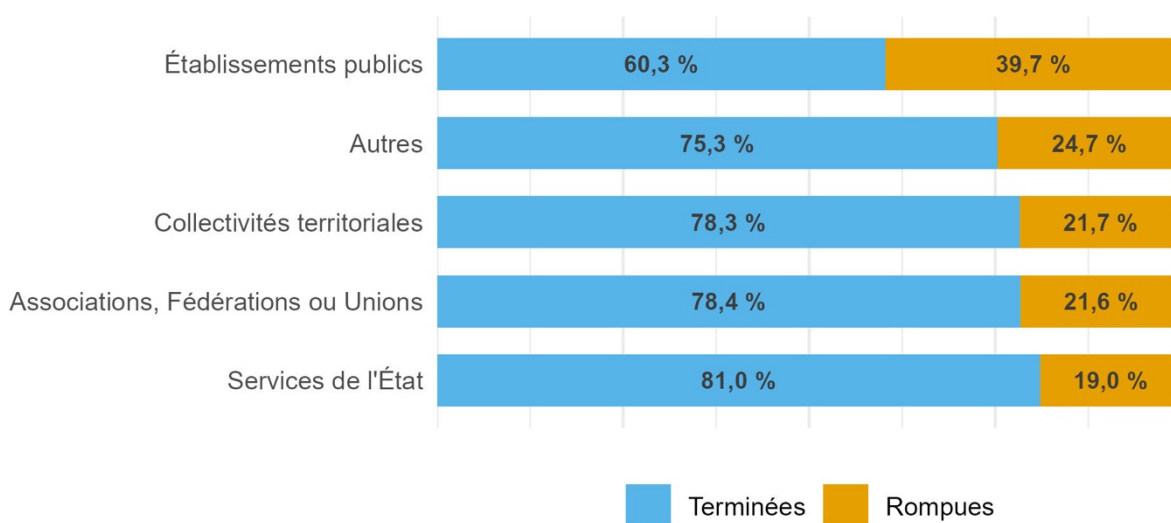


Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : 19,2 % des missions menées par un volontaire diplômé de l'enseignement supérieur ont été rompues.

D'autre part, ces écarts mettent en lumière les différentes approches adoptées par les organismes d'accueil. Les établissements publics (dont France Travail), qui perçoivent souvent le service civique comme un tremplin vers l'emploi sont plus conciliants et facilitent les transitions vers d'autres opportunités professionnelles. Les missions réalisées dans des établissements publics sont ainsi beaucoup plus souvent rompues que les autres (39,7 %). En revanche, les structures associatives, qui mettent plutôt l'accent sur l'intérêt collectif et l'expérience de l'engagement, connaissent des taux de rupture plus faibles (figure C).

FIGURE C. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES SELON LE TYPE DE STRUCTURE



Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.
Lecture : 21,6 % des missions réalisées dans des associations, fédérations ou unions ont été rompues.

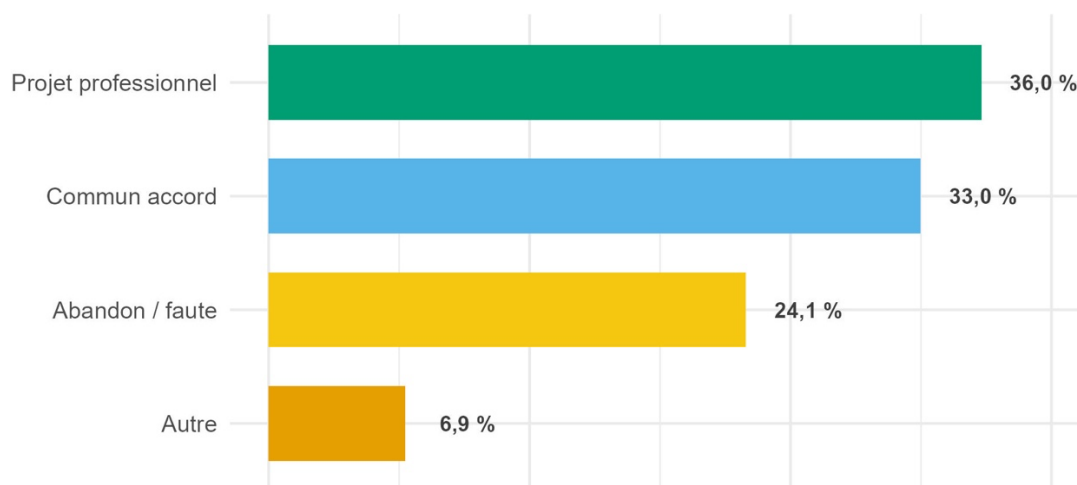
Des motifs variés derrière les 22 % de ruptures anticipées

Certaines ruptures de service civique résultent d'aléas de la vie, comme des problèmes de santé ou de logement, qui rendent impossible la poursuite de l'engagement et s'imposent aux deux parties. Indépendantes du profil des volontaires ou du mode de déroulement de la mission, elles représentent 7 % des ruptures (figure D).

D'autres départs sont motivés par des reprises d'études ou des embauches. Elles concernent principalement les volontaires les plus diplômés, étudiants ou en recherche d'emploi. Ces ruptures, qui représentent environ un tiers des cas, surviennent généralement en fin de mission, lorsque les jeunes saisissent une opportunité professionnelle plus stable et mieux rémunérée.

Dès le début, ces volontaires ont souvent conscience qu'ils et elles pourraient ne pas aller au terme de leur engagement, leur objectif principal étant d'accéder à un emploi. Les structures d'accueil repèrent très souvent ces profils dès les entretiens de sélection et leur perception de ces ruptures dépend en grande partie de la manière dont elles envisagent le service civique. Les organismes qui y voient principalement un tremplin vers l'insertion professionnelle considèrent ces départs comme une évolution naturelle, tandis que ceux qui privilégient une vision d'engagement citoyen les perçoivent surtout comme des ruptures regrettables. Cette différence d'approche semble distinguer fortement le secteur public (dont les structures perçoivent plus souvent le service civique comme un dispositif d'insertion professionnelle) et le milieu associatif (qui entretient plus souvent la vision des missions comme engagement d'intérêt collectif). Dans certains cas, surtout dans le secteur public, l'initiative de la rupture revient même à l'organisme d'accueil, qui propose au volontaire un poste salarié ou une formation en lien avec sa mission. Ces départs se déroulent généralement sans tension et traduisent une expérience satisfaisante. Toutefois, lorsque l'organisme d'accueil désapprouve ces interruptions anticipées, même motivées par une insertion professionnelle réussie, des conflits peuvent émerger.

FIGURE D. LES MOTIFS DE RUPTURE DE MISSION



Note : ruptures liées au projet professionnel = embauche, reprise d'études ; rupture liée à un abandon ou une faute durant la mission = abandon de poste, faute grave, pas de prise de poste ; commun accord = décision de rupture prise d'un commun accord ; autres motifs de rupture = force majeure, fin de validité de titre de séjour, retrait d'agrément.

Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : Volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : 36 % des ruptures de missions qui ont eu lieu entre 2022 et 2023 ont été renseignées par les structures d'accueil dans ELISA sous des motifs liés au projet professionnel du volontaire.

À l'inverse, près de six ruptures sur dix concernent des situations conflictuelles, des fautes ou des problèmes durant la mission. Parmi elles, un tiers sont enregistrées comme des ruptures « d'un commun accord » (33 %, figure D), tandis que les autres prennent la forme d'abandons de poste ou, plus rarement, de fautes (24 %). Dans ces situations, volontaires et organismes d'accueil ne partagent souvent pas la même lecture des événements ayant conduit à la rupture.

Pour les volontaires : des problèmes d'encadrement et de dimensionnement des missions

Du point de vue des volontaires, la responsabilité repose en grande partie sur l'organisme d'accueil et le tuteur ou la tutrice, qui n'auraient pas su garantir un cadre de mission satisfaisant. Beaucoup estiment avoir été contraints de partir face à une situation qui ne leur convenait pas, indépendamment du motif administratif retenu pour officialiser leur départ. Un schéma récurrent se dessine dans leurs récits : une période de lassitude face à des conditions jugées insatisfaisantes, suivie d'une tentative de médiation infructueuse, puis d'un élément déclencheur les poussant à quitter la mission. Plusieurs volontaires expriment également une frustration liée à l'absence de recours leur permettant de remettre en cause officiellement les manquements attribués à l'organisme d'accueil.

Les principaux motifs de rupture évoqués par les jeunes relèvent souvent de deux grands types de difficultés. D'une part, certains dénoncent un décalage entre leurs attentes et la réalité du terrain, que ce soit en matière d'activités, de degré d'autonomie ou de charge de travail. Certains se plaignent d'un manque d'occupation, tandis que d'autres évoquent une surcharge, voire une forme de travail déguisé.

D'autre part, la relation avec l'encadrant constitue une source majeure de tensions. Si les conflits avec les collègues sont relativement rares, c'est bien souvent la relation avec le tuteur qui pose problème. Dans certains cas, le manque d'encadrement et l'absence de suivi créent un sentiment d'abandon. Dans d'autres, un conflit direct s'installe, nourri par une posture perçue comme autoritaire, voire par des comportements jugés irrespectueux ou oppressants. Quelques rares récits font même état de graves dysfonctionnements comme du harcèlement moral, voire sexuel.

Pour les structures : des problèmes de motivations et de « savoir-être »

Du côté des organismes d'accueil, la lecture des ruptures problématiques diffère largement. Ces derniers estiment que ces départs précoces sont avant tout liés à un manque de motivation ou à des difficultés de « savoir-être » (manque de ponctualité, de respect envers les autres personnes, d'engagement dans la mission) rendant impossible la poursuite de l'accueil en service civique. Le motif retenu pour justifier administrativement la rupture dépend alors de la gravité perçue de la situation. Les abandons et fautes concernent généralement des événements compromettant la sécurité ou l'intégrité de la structure ou des comportements répétés jugés incompatibles avec les exigences du dispositif. Dans ce cadre, la rupture a lieu immédiatement. Le motif du « commun accord » est le plus fréquemment utilisé, notamment après l'échec d'une tentative de médiation. Il concerne la majorité des situations dans lesquelles un défaut d'implication ou des tensions relationnelles pèsent sur la durée. Ce type de rupture donne lieu à un préavis d'un mois.

La tripartition des ruptures de missions

Les motifs de rupture varient selon les profils : les volontaires qui étaient étudiants au moment du lancement de leur mission⁴ rompent plus souvent pour une reprise d'études (37 %), tandis que les demandeurs d'emploi sont davantage concernés par des ruptures suite à une embauche (53 %). Les inactifs sont pour leur part plus souvent concernés par les fautes ou les abandons (34 %). L'analyse des données ELISA met ainsi en évidence une certaine segmentation des motifs de rupture, que l'enquête qualitative a permis d'éclairer plus finement.

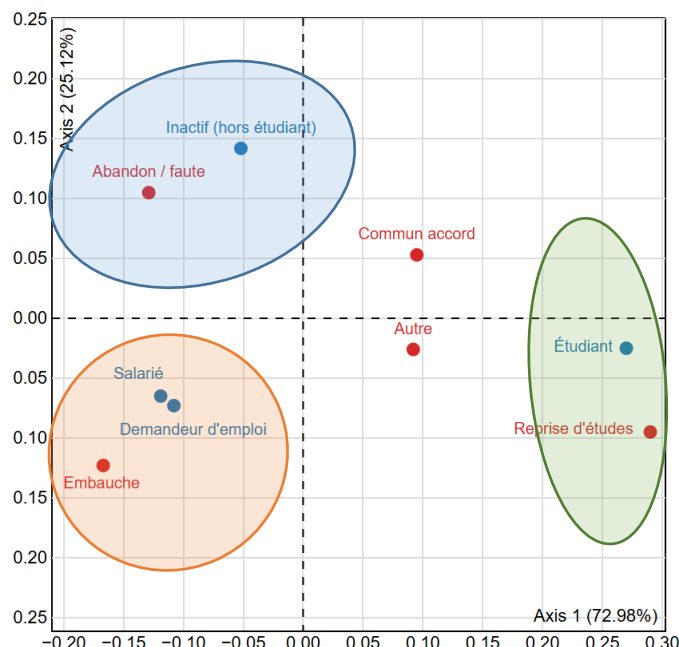
Les étudiants sont moins susceptibles d'interrompre leur mission. Lorsqu'une rupture survient, elle est généralement motivée par un retour en études ou conclue d'un commun accord. Ces spécificités s'expliquent surtout par le fait que ce public choisit plus souvent des missions correspondant à ses aspirations, souvent tournées vers l'intérêt général, et possède les qualités relationnelles facilitant leur bon déroulement. Lors des entretiens, les étudiants ayant rompu leur engagement évoquent le plus souvent des difficultés liées à l'encadrement ou un périmètre de mission mal défini pour justifier la rupture.

À l'inverse, les demandeurs d'emploi et les salariés interrompent plus souvent leur mission, principalement pour accepter un poste offrant davantage de stabilité et une meilleure rémunération. Cette tendance s'explique par leurs attentes spécifiques : les jeunes en recherche d'emploi considèrent

⁴ Les données ELISA permettent de connaître la situation des volontaires à leur entrée en missions. Par la suite, nous mobiliserons directement les catégories (étudiant, salarié, demandeur d'emploi, inactif) et celle-ci renvoient à la situation au moment au début du service civique.

souvent le service civique comme une solution provisoire, en l'absence d'alternatives, le temps de trouver un travail plus durable⁵.

FIGURE E. ANALYSE FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES ENTRE LES MOTIFS DE RUPTURE DE MISSIONS ET LES PROFILS DE VOLONTAIRES



Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant rompu une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : Le plan factoriel issu de l'analyse factorielle des correspondances représente les modalités de deux variables qualitatives – ici la situation à l'entrée en service civique (en bleu) et le motif de la rupture de mission (en rouge) – sous forme d'un nuage de points. La proximité entre deux modalités indique qu'elles concernent fréquemment les mêmes individus, tandis que leur éloignement traduit une association rare. Sur ce plan, on observe de forts liens entre les modalités « Inactifs » et « Abandon / faute », en haut à gauche du plan (cercle bleu), entre « Salarié », « Demandeur d'emploi » et « Embauche », en bas à gauche (cercle rouge) et entre « Étudiant » et « Reprise d'études », en bas à droite (cercle vert).

Les jeunes sans activité professionnelle et non inscrits à France Travail (modalité « inactifs hors étudiants ») présentent un taux de rupture moyen, mais leurs motifs de départ sont plus souvent liés à une faute grave ou un abandon de poste. Contrairement aux étudiants qui s'engagent dans des missions d'intérêt général, ce public est souvent orienté vers le service civique par les missions locales qui mobilisent utilise ce dispositif comme un moyen de développer l'employabilité des jeunes⁶, très fréquemment au sein de structures publiques (le lien entre inactivité ou chômage, réalisation du service civique et offre de missions dans le secteur public a par ailleurs déjà été étayé à l'échelle des départements⁷). Les organismes perçoivent souvent ces volontaires comme un public susceptible de rencontrer des difficultés en termes de « savoir-être » et de motivation pouvant potentiellement amener à des situations de conflit avec le tuteur. Dans les entretiens réalisés avec ces volontaires, les tensions avec l'encadrant sont toujours mentionnées, quel que soit le motif officiel de la rupture. Cela souligne l'importance de la formation et de la professionnalisation des tuteurs, afin qu'ils soient disponibles et capables d'adopter une posture adaptée, notamment s'ils doivent intervenir auprès de jeunes peu diplômés et éloignés de l'emploi.

⁵ Francou C., 2021, *Évaluation du service civique, Résultats de l'enquête sur les parcours et les missions des volontaires*, INJEP, Notes & rapports.

⁶ Ihaddadene, F., 2022, « Le service civique au service de l'«employabilité» des jeunes ? », *Salariat*, no 1, p. 195-207.

⁷ Venet, T., 2024, « Service civique : des variations départementales liées au chômage des jeunes », *INJEP Analyses et synthèses*, n° 74.

Retrouvez l'intégralité du rapport téléchargeable sur www.injep.fr

CE QUE LES RUPTURES DE MISSIONS DISENT DU SERVICE CIVIQUE

ÉTUDE AUPRÈS DES VOLONTAIRES DE 2022 ET 2024

Chaque année, environ 80 000 jeunes démarrent une mission de service civique auprès d'associations ou de structures publiques (collectivités territoriales, services de l'État ou établissements publics). La durée de ces missions peut varier de six mois à un an (elles duraient sept mois en moyenne en 2022 et 2023), mais plus d'une mission sur cinq est interrompue avant la date de fin initialement prévue.

Les motifs de ces fins anticipées sont variés. Un tiers des ruptures de missions renvoie à un « commun accord entre les parties », pouvant être appréhendé comme une démission assortie d'un préavis d'un mois. 36 % des ruptures sont motivées par le projet professionnel du volontaire : 24 % par une embauche et 12 % le sont par une reprise d'études ou de formation. Pour leur part, les abandons de poste ou les fautes graves au cours de la mission représentent 24 % des ruptures.

Les profils des volontaires concernés par ces interruptions reflètent la diversité de l'ensemble des jeunes engagés en service civique. Les demandeurs d'emploi ont plus souvent tendance à rompre leur mission parce qu'un emploi leur est proposé par ailleurs. Les volontaires les moins diplômés mettent fin également plus fréquemment à leur mission, notamment pour des motifs renvoyant à des abandons de poste ou des fautes. À l'inverse, les étudiants le font beaucoup moins souvent et, lorsqu'ils le font, c'est souvent pour se recentrer sur leurs études.

Cette diversité se retrouve aussi dans les contextes d'accueil : les missions réalisées dans le secteur public, et notamment dans les établissements publics, dont France Travail, ont beaucoup plus de risque d'être rompues que dans le monde associatif. Les missions réalisées dans le domaine de la solidarité sont plus fréquemment rompues, alors que celles du domaine sportif le sont beaucoup moins.



ISSN : 2727-6465