

INJEP NOTES & RAPPORTS

■ **Juin 2025**
■ INJEPR-2025/11

Ce que les ruptures de missions disent du service civique

Étude auprès des volontaires
de 2022 et 2023

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

Ce que les ruptures de missions disent du service civique

Étude auprès des volontaires de 2022 et 2023

Thomas Venet (INJEP),

Victor Vuattoux (ASC),

Stewart Chau, Chloé Alexandre (Vérian)

Pour citer ce document

Venet T., Vuattoux V., Chau S. Alexandre C., 2025, *Ce que les ruptures de missions disent du service civique, Étude auprès des volontaires de 2022 et 2023*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

SOMMAIRE

SYNTHÈSE.....	5
Le service civique : un dispositif qui fait l'objet d'appropriations multiples.....	6
Les volontaires les moins diplômés et les établissements publics (notamment France Travail) sont particulièrement concernés.....	7
Derrière les 22 %, des motifs de rupture bien différents.....	8
Pour les volontaires : des problèmes d'encadrement et de dimensionnement des missions	9
Pour les structures : des problèmes de motivations et de « savoir-être »	10
La tripartition des ruptures de missions.....	10
INTRODUCTION.....	13
PARTIE 1 : UNE DÉFINITION PLURIELLE DU SERVICE CIVIQUE ET SES RÉPERCUTIONS.....	19
1.1 La multiplicité des profils de volontaires et de leurs attentes vis-à-vis du service civique.....	19
Le service civique dans un projet personnel et professionnel bien défini	20
Le service civique comme petit boulot, faute de mieux, en attendant une autre opportunité.....	21
Le service civique comme expérience d'insertion professionnelle.....	22
1.2 Les représentations du service civique chez les organismes d'accueil.....	22
Dans le secteur associatif : le service civique comme vecteur de sentiment d'utilité sociale pour les jeunes, par le biais de l'engagement.....	23
Le « tremplin professionnel » dans le secteur public.....	24
PARTIE 2 : LA FRÉQUENCE DES RUPTURES VARIE SELON LE PROFIL DES VOLONTAIRES ET LA MISSION RÉALISÉE	25
2.1 Le niveau de diplôme, l'âge, et la situation à l'entrée en mission influent fortement sur les ruptures de missions	25
2.2 Les structures et domaines de mission.....	30
Plus de ruptures dans les missions accueillies dans les établissements publics.....	30
Moins de ruptures dans le domaine du sport.....	32
2.3 Les calendriers de ruptures de missions.....	33
Une rupture au bout de 4 mois en moyenne.....	33
Un fort effet du moment où la mission est démarrée	34
PARTIE 3 : LES MOTIFS D'INTERRUPTION, REFLETS DE LA DIVERSITÉ D'EXPÉRIENCES DU SERVICE CIVIQUE.....	37
3.1 Les ruptures « impératives » liées aux aléas de vie.....	38
3.2 Les ruptures pour reprise d'étude ou projet professionnel.....	39
Un motif de rupture qui concerne plus souvent les plus diplômés et les étudiants.....	39
Pour le volontaire, l'opportunité d'une occupation plus stable et porteuse	41
Pour les organismes d'accueil, des ruptures prévisibles et plus ou moins soutenues.....	42

3.3 Les activités à réaliser durant la mission et le mode d'encadrement : deux facteurs déterminants pour les ruptures de missions	46
Sur le fond de la mission, des déceptions de différentes natures	46
La qualité du tutorat, un déterminant pour la réussite des missions	47
3.4 Le motif de « commun accord » : une expérience négative d'au moins une des deux parties	50
Pour les volontaires, un élément déclencheur qui survient dans un contexte d'expérience négative déjà mal supportée	52
Pour les organismes d'accueil, des volontaires inadaptés à la mission qu'il faut réorienter	53
3.5 Les ruptures pour abandon et faute : des cas extrêmes	55
Pour les volontaires : des abandons-démissions	56
Pour les organismes d'accueil : notifier des cas graves par abandon ou faute	58
CONCLUSION : LA TRIPARTITION DES RUPTURES DE MISSION	61
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	65
ANNEXES	67
I - Résultats détaillés de la régression logistique	67
II - Résultats de l'enquête « 1 mois » de l'ASC	70
III. Listes des participants « volontaires »	75
IV. Listes des participants « organismes d'accueil »	77

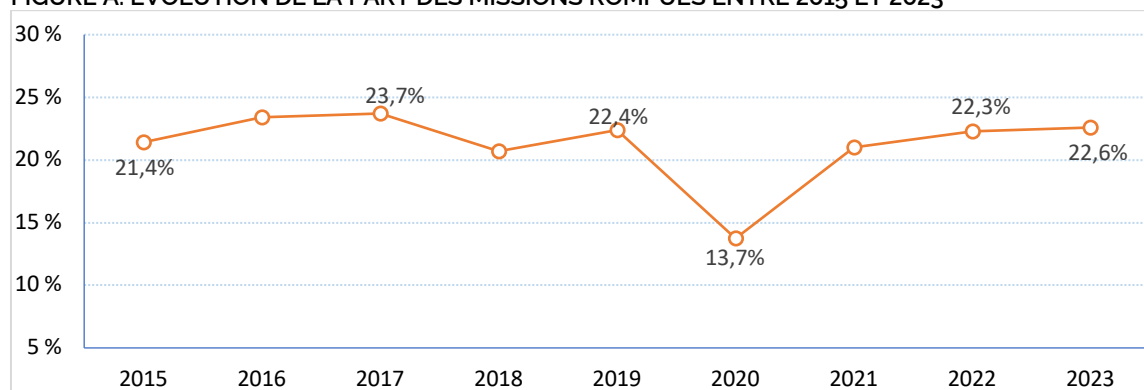
SYNTHÈSE

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

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.

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 Vérian 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.

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 "validé" — 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

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.

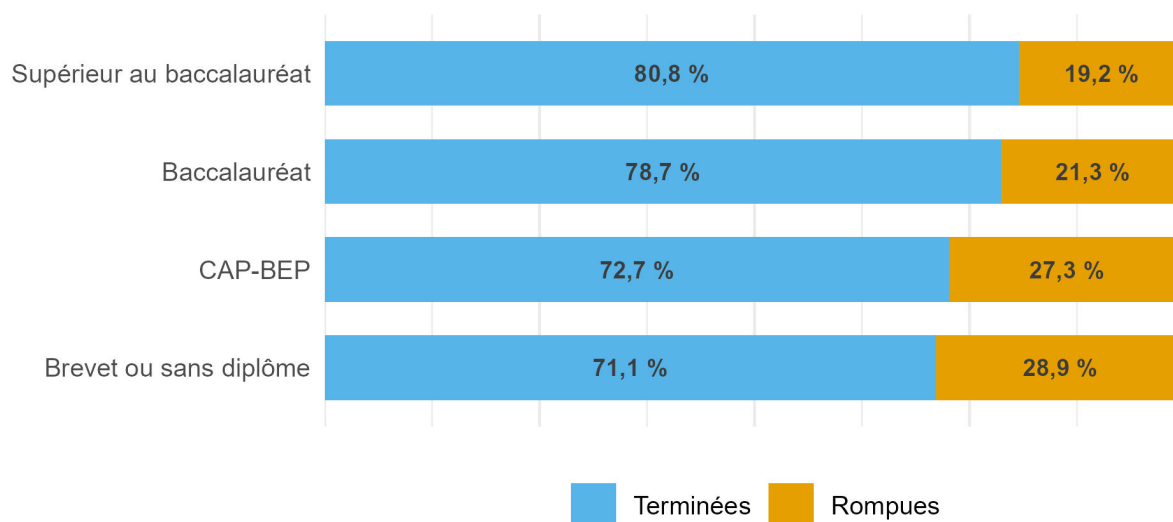
comme un dispositif d'engagement citoyen (vision du dispositif surtout présente dans le monde associatif), tandis que d'autres le considèrent comme un outil d'insertion professionnelle (représentation plutôt caractéristique des structures du secteur public). Ces attentes, parfois divergentes, influencent dès le départ le risque de rupture.

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



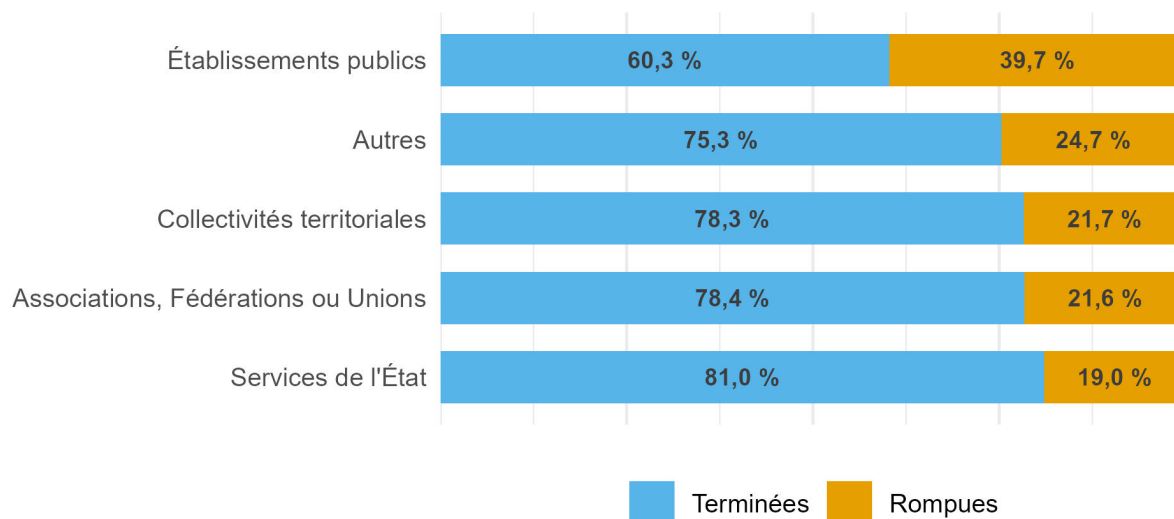
Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

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

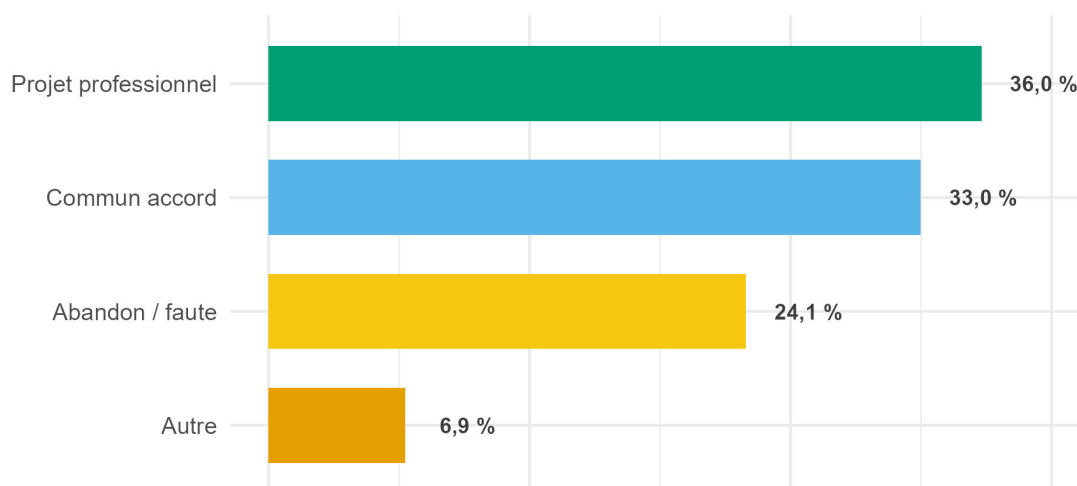
Certaines ruptures de service civique résultent d'aléas de la vie, comme des problèmes de santé ou de logement, qui rendent impossible la poursuite de l'engagement et s'imposent aux deux parties. Indépendantes du profil des volontaires ou du mode de déroulement de la mission, elles représentent 7 % des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

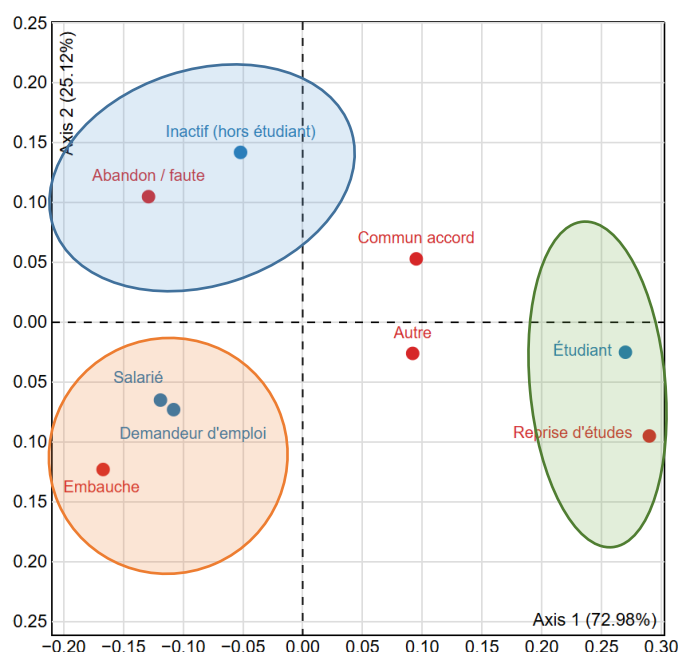
Les étudiants sont moins susceptibles d'interrompre leur mission. Lorsqu'une rupture survient, elle est généralement motivée par un retour en études ou conclue d'un commun accord. Ces spécificités

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 démarren le service civique.

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 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

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

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.

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.

Introduction

Le service civique, instauré par la loi du 10 mars 2010, offre aux jeunes de 16 à 25 ans, et jusqu'à 30 ans pour ceux en situation de handicap, la possibilité de s'engager dans des missions d'intérêt général auprès d'associations ou d'institutions publiques. Les volontaires⁸ 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, devenu central dans les politiques de jeunesse (COJ, 2024), a accueilli plus de 800 000 jeunes depuis sa création et on estime qu'environ 11 %⁹ de la classe d'âge réalise un service civique (Venet, 2024a).

Encadré par le code du service national, l'accueil de missions de service civique 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 (les organismes relevant du secteur public ne recevant pas cette aide). 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 promu comme un moyen d'acquérir des compétences professionnelles et peut être mobilisé dans une logique d'insertion professionnelle. Par exemple, les conseillers de France Travail ou des missions locales peuvent orienter les jeunes accompagnés dans le cadre du contrat d'engagement jeune vers des missions de service civique adaptées à leurs aspirations et à leur projet professionnel. À l'issue de leur mission, les volontaires reçoivent une attestation de service civique, et doivent bénéficier d'un récapitulatif des activités réalisées (synthétisant les compétences et connaissances obtenues au cours de la mission). Le dispositif semble d'ailleurs être bien identifié par les employeurs, ces derniers considérant majoritairement que le service civique constitue un atout dans le CV des jeunes qui peut les inciter à recruter une personne plutôt qu'une autre (IPSOS, 2024).

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 environ une mission sur cinq est stoppée avant que la date de fin prévisionnelle ne soit atteinte¹⁰. La fin anticipée des missions de service civique (que l'on nommera aussi par la suite « rupture de mission ») est prévue dans le code du service national (article L120-16).

Article L120-16

Version en vigueur depuis le 01 juillet 2010

Création LOI n°2010-241 du 10 mars 2010 - art. 8

Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de service civique sans délai en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties, et moyennant un préavis d'au moins un mois dans tous les autres cas. Le contrat peut également être rompu avant son terme, sans application du préavis d'un mois, si la rupture a pour objet de permettre à la personne volontaire d'être embauchée pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour un contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture anticipée du fait de l'organisme ou de la personne morale agréée mentionnée au II de l'article L. 120-1, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge précise le ou les motifs de la rupture.

Source : Légifrance (consulté le 22 janvier 2025).

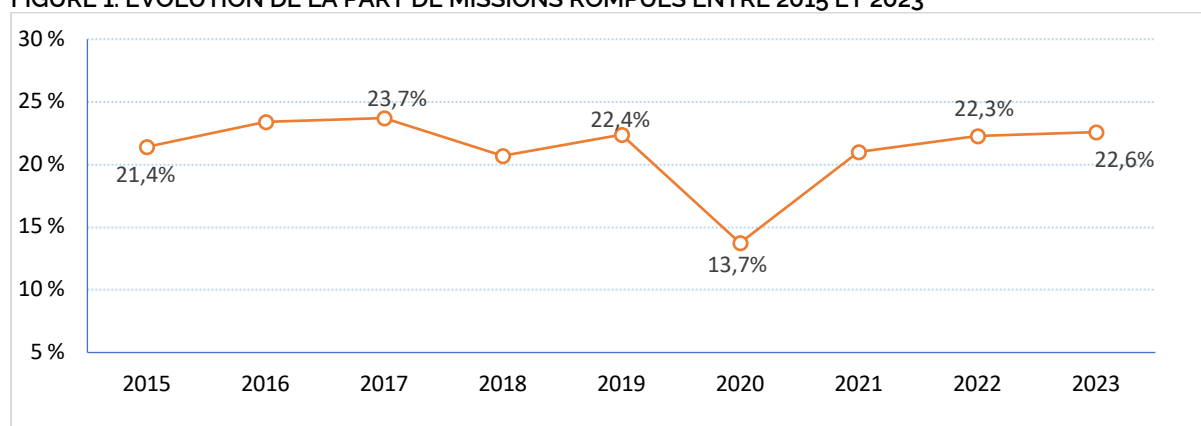
⁸ Le terme de « volontaire » est utilisé de manière générique pour désigner les jeunes pendant qu'ils réalisent le service civique.

⁹ Indicateur conjoncturel qui rend compte de la part d'une génération qui réaliserait un service civique entre ses 16 et 25 ans si les conditions de réalisation observées une année donnée se maintenaient dans le temps.

¹⁰ Voir les [données sur les bénéficiaires et missions de service civique](#) publiées par l'INJEP.

Suivi dès le lancement du dispositif (Ploux-Chillès, Camus, 2017), le taux de missions rompues oscille entre 21 et 23 % des missions et est relativement stable depuis 2015. La période de la crise sanitaire fait office d'exception : le taux d'abandon est tombé à moins de 14 % en 2020, sans doute du fait de la forte baisse du nombre deancements de missions à partir de la fin d'année 2019, mais aussi d'une politique proactive de l'agence en lien avec les structures qui a visé à protéger les contrats en cours dans les premières périodes de confinement. En 2022 comme en 2023, un peu plus de 22 % des missions ont été rompues avant d'atteindre la date de fin prévisionnelle¹¹ (ce qui représente près de 38 000 missions sur les 169 000 terminées en 2022 et 2023) [Figure 1].

FIGURE 1. ÉVOLUTION DE LA PART DE 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.

Outre le volume que représentent les missions rompues, les structures d'accueil renseignent le motif de la fin de mission anticipée au moment de la rupture du contrat de service civique. Cette information est centralisée dans l'Extranet local pour l'indemnisation et le suivi des accueils de volontaires en service civique (ELISA) sous la forme de dix grands motifs (figure 2).

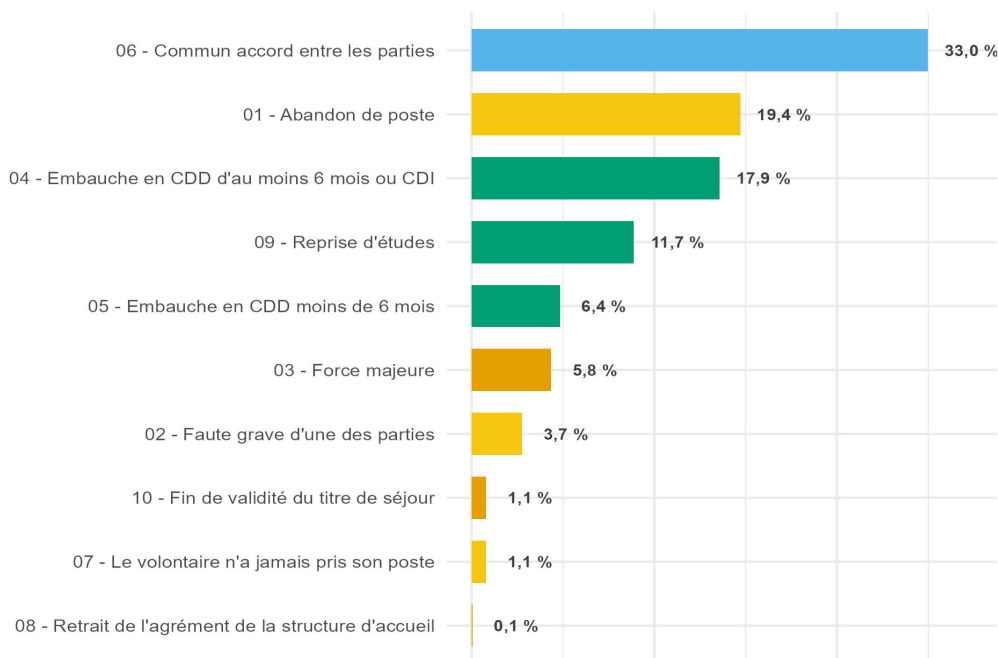
Le motif le plus fréquemment cité pour justifier la rupture est le « commun accord » entre le volontaire et la structure. Environ un quart des ruptures est lié à une embauche (18 % pour un CDD de plus de 6 mois ou un CDD, 6 % pour un CDD de moins de 6 mois). Un peu plus d'une rupture sur dix est motivée par une reprise d'études. Les abandons de poste représentent une rupture de mission sur cinq, et les fautes graves concernent 4 % des arrêts prématurés. Avec la non-prise de poste, ces motifs peuvent être regroupés dans la catégorie des ruptures liées à une faute ou à un problème rencontré durant la mission. Les cas de force majeure (6 %), le retrait d'agrément ou la fin de validité du titre de séjours (1 %) sont marginaux.

En définitive, environ un tiers des ruptures peuvent être analysées comme liées au projet professionnel des volontaires et un quart comme des ruptures causées par une faute ou un problème durant la mission. Le commun accord, plus difficile à caractériser et regroupant potentiellement des situations très hétérogènes concerne un tiers des ruptures. Enfin, environ 7 % des missions ont des causes indépendantes

¹¹ D'autres dispositifs à destination des jeunes sont associés à des taux de rupture élevés. La Dares notait par exemple, dans une étude récente, que 36 % des apprentis ayant commencé à la rentrée 2018 une formation en apprentissage de niveau CAP à bac+2 rompent leur contrat au cours de la première année et demie. (Fauchon, 2024)

du volontaire et des conditions de réalisation de la mission (cas de force majeure, retrait d'agrément ou fin de validité du titre de séjour) [figure 3].

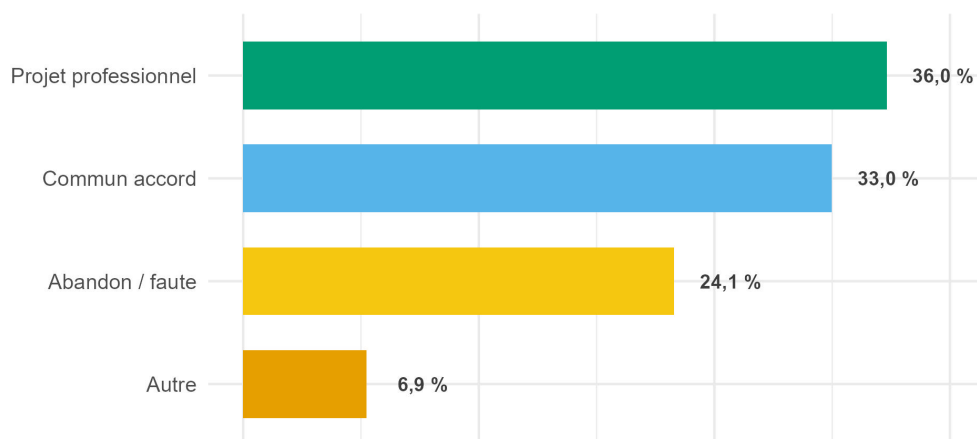
FIGURE 2. LES MOTIFS DE RUPTURES DE MISSIONS RENSEIGNÉS DANS ELISA



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

Lecture : 33 % des ruptures de missions qui ont eu lieu entre 2022 et 2023 ont été renseignées par les structures d'accueil dans ELISA en « commun accord entre les parties ».

FIGURE 3. REGROUPEMENT DES MOTIFS DE RUPTURE DE MISSIONS



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.

La catégorie de rupture renseignée ne permet néanmoins pas toujours d'en connaître les causes précises, d'autant plus lorsque le motif renseigné est le commun accord entre les parties. De la même façon, certains profils de volontaires sont-ils plus exposés que d'autres aux ruptures de missions ? Les structures d'accueil ou les domaines d'intervention influencent-ils la fréquence de ces ruptures ? Quels motifs, côté volontaires ou structures, conduisent concrètement à une fin anticipée du contrat de service civique ? Comment mieux comprendre les situations à l'origine de ces interruptions ?

Afin de mieux saisir les configurations qui peuvent conduire à une rupture de mission et mieux comprendre les motifs de rupture, l'INJEP et l'ASC ont mis en place une étude croisant différentes sources et méthodologies.

D'une part, les données administratives ELISA réunissent un grand nombre d'informations sur les volontaires (l'âge, le sexe, le niveau de diplôme, la situation au moment de leur entrée en mission), leurs missions (domaine, date de lancement, date de fin prévisionnelle, date de rupture éventuelle, durée hebdomadaire...) et leurs structures d'accueil (type de structure). L'exploitation de ces données, exhaustives, sur les missions terminées en 2022 et 2023 permet de mesurer les grands déterminants des ruptures de mission. Toutefois, ces données ne renseignent pas suffisamment les raisons précises qui ont motivé ces ruptures.

Afin d'éclairer spécifiquement cet aspect, l'ASC a donc fait appel au cabinet d'études Vérían pour réaliser des entretiens auprès d'anciennes et d'anciens volontaires ayant interrompu leur mission, et auprès de structures habituées à accueillir des services civiques et ayant déjà dû gérer des fins anticipées. Vingt-huit volontaires ont été sollicités pour des entretiens semi-directifs, menés du 2 juillet au 9 septembre 2024 en visioconférence. Ces volontaires ont été sélectionnés dans la base ELISA de manière à assurer la représentativité des différents profils (en termes de situation à l'entrée en mission, d'âge, de lieu de résidence) et des motifs de fin anticipée de mission. Douze d'entre eux ont ainsi rompu leur mission d'un « commun accord », 8 suite à une faute ou un problème, et 8 pour suivre leur projet professionnel ou reprendre des études. La liste détaillant les principales caractéristiques des volontaires rencontrés en entretien figure en annexe 3, p. 75.

Parallèlement et afin de couvrir le point de vue des encadrants, Vérían a formé deux focus groups en sollicitant des organismes qui accueillent régulièrement des volontaires et qui ont connu plusieurs expériences de ruptures de mission depuis 2023. Là aussi, les structures ont été sélectionnées sur la base des exploitations des données ELISA de manière à couvrir les principaux domaines des missions. Le terrain auprès des organismes a eu lieu les 18 et 19 septembre 2024, en focus groups de 2 heures et demie, en ligne. La liste détaillant les principales caractéristiques des structures composant les groupes figure en annexe 4, p. 77.

En complément, les résultats de l'enquête réalisée par l'ASC et OpinionWay auprès des volontaires de 2023, un mois après leur mission, seront mobilisés afin d'apporter des éléments sur les expériences que les volontaires tirent de leurs missions et la façon dont ils ont vécu leur service civique. Parmi les répondants, on peut distinguer les volontaires qui ont terminé leur mission de celles et ceux qui l'ont rompu, et identifier le motif de la fin anticipée.

Dans le cadre de cette enquête, 75 178 personnes ont été contactées et 9 912 ont répondu, soit un taux de réponse de 13,2 %. Les missions interrompues représentent 1 510 questionnaires remplis sur

les 9 912, soit environ 15,2 %. Les volontaires qui ont rompu leur mission ont donc eu tendance à moins répondre au questionnaire que les autres¹². Cette enquête permet de cerner les niveaux de satisfaction des volontaires vis-à-vis de leur mission, les motifs d'insatisfaction, la façon dont ils ont vécu leur service civique, ainsi que leurs recommandations pour améliorer le dispositif de leur point de vue (Agence du service civique, 2023).

¹² Cette tendance à la non-réponse est d'ailleurs encore plus forte pour les volontaires concernés par des ruptures suite à une faute ou un problème : ils représentent 24 % des ruptures selon ELISA, mais seulement 16 % des répondants à l'enquête de l'ASC déclarant une rupture de mission.

Partie 1. Une définition plurielle du service civique et ses répercussions

L'objectif d'accessibilité du service civique à tous se traduit par une hétérogénéité sociale des profils qui y ont recours. Ainsi, l'enquête d'évaluation du dispositif menée en 2019 par l'INJEP avait mis en évidence cinq grands profils de jeunes ayant recours au service civique : les volontaires en cours d'études supérieures, les sortants des études secondaires, les sortants d'études supérieures, les « précaires » ayant déjà une expérience professionnelle et, enfin, les chômeurs de longue durée sans expérience professionnelle (Francou, Ploux-Chillès, 2020).

Cette diversité des profils s'accompagne d'une diversité de façons de mobiliser le dispositif : les plus diplômés déclarent ainsi beaucoup plus souvent que les autres volontaires avoir voulu réaliser un service civique pour s'engager dans une mission d'intérêt général. Les moins diplômés déclarent pour leur part plus souvent que leur mission était surtout un moyen d'accéder à un revenu et à une expérience professionnelle.

Les matériaux qualitatifs recueillis lors de l'enquête sur les ruptures de missions mettent également en lumière la diversité des modes de recours au dispositif par les jeunes. Ils permettent de constater ainsi que le service civique est associé à des usages et représentations assez différents au niveau des structures qui accueillent les missions, certaines y voyant surtout un objectif d'engagement citoyen, et d'autres une mission d'insertion professionnelle. Ces attentes divergentes influencent, dès le départ, le risque de rupture de mission.

1.1 La multiplicité des profils de volontaires et de leurs attentes vis-à-vis du service civique

Le service civique prend des significations variées selon les parcours et profils des volontaires (Giret *et al.*, 2024 ; Maillard, Robert, 2023 ; Becquet, 2016 ; Francou, 2021). Les entretiens menés auprès des volontaires ayant rompu leur mission permettent de bien retrouver les différentes façons de mobiliser le dispositif que soulignaient Gérard Houdeville et Charles Suaud en distinguant les volontaires du service civique dans une dynamique de « projet » (plus diplômés, venus par eux-mêmes faire un service civique, pour s'engager dans des missions utiles aux autres), et celles et ceux dans l'« urgence de trouver du travail » (moins diplômés, plus souvent orienté vers le service civique par les institutions d'insertion professionnelle) (Houdeville, Suaud, 2019).

Les témoignages présentés ici proviennent exclusivement de jeunes ayant interrompu leur mission de service civique avant son terme. Leur regard est marqué par cette expérience de rupture, qui éclaire les limites du dispositif dans des contextes particuliers, sans pour autant résumer l'ensemble des usages ou effets du service civique.

Le service civique dans le cadre d'un projet personnel et professionnel bien défini

Le service civique peut être l'occasion d'acquérir une expérience dans le domaine lié à la formation ou dans des formes d'engagement déjà sollicité par les volontaires. Il s'intègre alors dans un projet personnel défini à l'avance et permet de découvrir des secteurs parfois perçus comme difficiles d'accès afin de confirmer les choix professionnels ou d'engagement et envisager de poursuivre ou non dans cette voie. De plus, le service civique, par sa grande flexibilité, offre une alternative moins engageante qu'un premier emploi salarié.

Les volontaires qui mobilisent le service civique de cette façon présentent un profil assez typé. En effet, on y retrouve surtout des diplômés de l'enseignement supérieur ou suivant un parcours universitaire, qui mobilisent le service civique dans une « logique utilitariste de l'engagement » (Couronné *et al.*, 2020).

« Après des études, je voulais vraiment une expérience pro dans le domaine professionnel que je visais. Je trouvais intéressant d'avoir une expérience professionnelle sans craindre de ne pas être pris. Je n'étais plus à l'école, je n'avais plus de convention possible, donc j'ai décidé de faire le service civique, pas un temps plein c'est bien aussi j'avais des projets à côté, mais c'était bien sur le CV, ça m'a aidé aussi à trouver des jobs. » (F, 22 ans, demandeuse emploi, diplômée du supérieur, milieu associatif, rupture pour embauche en CDD à 93 % de la durée initiale de la mission)

« Dans le cadre de mes études, je voulais acquérir une expérience professionnelle dans mon domaine. J'avais déjà effectué un stage, et le service civique me permettait de toucher à tout, un stage c'était très contraignant, et moins d'accompagnement. » (H, 21 ans, étudiant, diplômé du supérieur, milieu associatif, rupture pour abandon de poste à 77 % de la durée initiale de la mission)

Si le service civique peut s'intégrer pour certains dans un parcours professionnel qui fait sens avant d'entrer sur le marché de l'emploi, il peut aussi être un recours pour des jeunes nouvellement diplômés qui peinent à décrocher un premier emploi, souvent par manque d'expérience. Dès lors, ces derniers misent sur le service civique pour leur apporter cette première expérience qui nourrira leur CV.

« Ce n'est pas du tout moi qui ai songé à faire un service civique. J'étais en stage dans l'association en tant que chargée d'étude et de projets. Ça se passait bien, ils voulaient que je continue. Pour moi la suite logique c'était de me proposer un CDD, et ils m'ont proposé un service civique à la place. Leur argument c'était "toi t'as pas de loyer donc tu n'as pas besoin de salaire". Leur argument principal c'était "on est le secteur associatif, on n'a pas beaucoup d'argent on ne peut pas te proposer un CDD". Pour moi ce n'était pas trop l'idée après 6 mois de stage, et je savais qu'il y avait deux postes en cours de recrutement qui avaient été budgétés. » (F, 25 ans, demandeuse emploi, diplômée du supérieur, milieu associatif, rupture de commun accord à 11 % de la durée initiale de la mission)

Pour ces jeunes ayant rompu leur mission, même si le service civique est étroitement lié et pensé à l'aune d'un projet bien établi, il apparaît tout de même souvent comme une expérience à laquelle les jeunes consentent « par défaut ». Ces volontaires expriment plus fréquemment des critiques sur les conditions de travail et sont plus prompts à rompre leur mission dès qu'une meilleure offre se présente.

Le service civique comme petit boulot, faute de mieux, en attendant une autre opportunité

D'autres volontaires perçoivent le service civique comme une période de transition dans un parcours qui n'est pas tout à fait défini. Dans cette configuration, le service civique est avant tout une réponse à des contraintes financières et à un besoin de revenus, dans la période d'instabilité qui s'installe entre la sortie de formation initiale et l'intégration dans le monde professionnel.

« J'ai cherché, j'ai essayé de travailler au Super U et j'avais vu le service civique aussi, au début, j'avais postulé à la SPA et quand j'ai vu que mon collègue en cherchait un, je me suis dit : ah c'est bien, c'est 24 h, j'aurai le temps de préparer ma formation en même temps. On m'a vendu ça comme de l'animation et j'avais fait de l'animation avant. C'est une surveillante de mon ancien collègue qui avait partagé l'offre dans sa story. »
(F, 18 ans, inactive, bachelière, secteur public, rupture par abandon de poste à 36 % de la durée initiale de la mission)

« C'était y'a deux ans, je venais de rentrer en première année (d'infirmier) et je ne sais pas si vous le savez, mais le financement des études d'infirmier c'est extrêmement cher. J'ai cherché des jobs étudiants, mais je suis dans un département où il est très compliqué de trouver du travail si on ne connaît personne et le service civique c'est vrai que c'était la facilité pour moi. » (H, 20 ans, demandeur emploi, sans diplôme ou infrabac, secteur public, rupture de commun accord à 18 % de la durée initiale de la mission)

Les entretiens réalisés montrent que, les volontaires qui adhèrent le plus à cette représentation sont en général plus âgés que la moyenne, demandeurs d'emploi ou inactifs ayant arrêté leur scolarité au niveau du baccalauréat. Ces jeunes ne savent pas vraiment vers quelles voies professionnelles s'orienter et il leur est conseillé de faire un service civique dans le cadre de leur parcours d'insertion au monde du travail. Ils découvrent le plus souvent le service civique par le biais de France Travail ou de la mission locale qui leur suggère de réaliser une mission.

Pour eux, le choix du secteur du service civique ne constitue pas un enjeu majeur, leur implication reste aussi plus nuancée ce qui contribue à une propension à la volatilité plus grande, en cas d'autre opportunité ou d'une mission qui se passe mal à leurs yeux.

« À ce moment-là j'étais un peu perdue pour ma vie professionnelle, à ce moment-là je savais pas du tout ce que je voulais vraiment faire. Juste avant ça j'avais effectué un stage en école maternelle et ça m'avait beaucoup plu. Et je me suis dit : pourquoi pas essayer de me lancer dans ce monde-là. » (F, 19 ans, demandeuse emploi, sans diplôme, ou infrabac, secteur public, rupture pour reprise d'études à 95 % de la durée initiale de la mission)

« Je me suis inscrit à France Travail, la conseillère qui m'a reçu m'a dit qu'ils cherchaient quelqu'un directement sur place. Je me suis dit "pourquoi pas", ça pourrait toujours faire un tremplin, et gagner du temps, et en plus c'était au bon endroit pour continuer à être accompagné. » (H, 22 ans, demandeur emploi, diplômé du supérieur, secteur public, rupture pour embauche en CDD à 49 % de la durée initiale de la mission)

Pour ces volontaires ayant rompu leur mission, le service civique est avant tout perçu comme un moyen utile, « faute de mieux », pour avancer dans leur parcours encore incertain. L'implication dans la réussite du service civique est donc relativement faible et peut être plus facilement vecteur de rupture.

Le service civique comme expérience d'insertion professionnelle

Le service civique peut aussi apparaître comme un moyen de se (re)lancer dans une activité et un parcours d'apprentissage pour les jeunes les plus éloignés de la formation et de l'emploi. Au regard des entretiens, cette situation regroupe essentiellement des jeunes déscolarisés depuis longtemps, dont certains ont pu être victimes de harcèlement à l'école. Pour eux, l'expérience de service civique prend la forme d'une étape d'insertion sociale et professionnelle.

« On était pas mal à venir de situations particulières, on n'avait pas de formations, pas de travail ou d'expérience. Surtout quand on n'a pas de diplôme ou de formation ou issu de formation professionnelle, c'est difficile de montrer qu'on est motivé et pour avoir la confiance d'un employeur. Et donc le service civique répond à ça, c'est plus facile, mais ce n'est pas toujours permanent. » (H, 25 ans, demandeur emploi, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 87 % de la durée initiale de la mission)

Pour ces volontaires, la réalisation du service civique est l'opportunité de revenir dans une activité, de combler l'absence de formation et d'opportunité d'emploi, tout en leur garantissant un rythme plus adapté, moins contraignant.

« Le service civique c'était la seule solution à ce moment-là. J'avais fait une phobie scolaire en fait et il fallait que je m'occupe. La mission locale m'a suggéré ça. Et ça a été plus fort que moi je suis allé chercher une mission dans l'éducation. J'ai pensé que ça ferait comme une thérapie pour moi. *In fine*, c'est vrai que ça m'a rendu plus sociable cette expérience, mais ça m'a abîmé aussi. » (H, 20 ans, demandeur emploi, sans diplôme ou infrabac, secteur public, rupture pour faute grave à 78 % de la durée initiale de la mission)

« J'étais au CEJ [contrat engagement jeune] Garantie jeune. À la mission locale, on en a parlé, des jeunes sont venus pour intervenir et présenter ça. Et ça m'avait intéressée, c'est une expérience. On voyait plusieurs choses, pas besoin d'avoir d'expérience, juste de la motivation pour entrer dans une mission. » (F, 22 ans, demandeuse emploi, sans diplôme ou infrabac, milieu associatif, rupture d'un commun accord à 84 % de la durée initialement prévue de la mission)

« J'étais à la mission locale, et je cherchais une porte de sortie pour me lancer dans la vie active, et faute d'emploi, après quelques mois de recherche, on m'a dit que le service civique serait une bonne alternative. Et que ça me permettrait peut-être de trouver ma voie. Que ça serait bien pour les gens paumés, pour découvrir un emploi, un secteur, pour les gens qui ont des difficultés avec le travail. » (H, 23 ans, étudiant, bachelier, secteur public, rupture de commun accord à 85 % de la durée initialement prévue de la mission)

Dans ces situations, les facteurs de vulnérabilité (faible niveau de qualification, éloignement du monde du travail, pathologies psychologiques, notamment) convergent et amplifient le risque de rompre la mission de service civique. Les ruptures dans ce cas sont souvent brutales à la fois pour les volontaires, mais aussi pour les organismes d'accueil.

1.2 Les représentations du service civique dans les organismes d'accueil

La parole des organismes d'accueil converge vers un constat commun : au-delà de son appellation, la nature du service civique est au moins double. En effet, ce dispositif conjugue aujourd'hui l'ambition de permettre à la jeunesse de s'engager pour des enjeux d'intérêt général, à son usage croissant comme « tremplin » vers l'emploi ou comme vecteur d'insertion (voire de réinsertion) socioprofessionnelle pour

les jeunes. La manière dont ces deux dimensions sont hiérarchisées varie toutefois fortement selon le type d'organisme interrogé.

Dans le secteur associatif, le service civique comme vecteur de sentiment d'utilité sociale pour les jeunes, par le biais de l'engagement

Les structures issues du secteur associatif qui ont été rencontrées dans les focus groups tendent à mettre surtout l'accent sur la portée « citoyenne » du service civique. Pour ces acteurs, le service civique est principalement perçu comme constituant une étape à part entière du parcours des jeunes qui ne se résume pas à un tremplin vers le monde professionnel. Ils mettent la focale sur son double rôle d'accompagnement des jeunes et de soutien à des projets d'intérêt général.

« Le service civique doit donner la chance à un jeune de s'investir et de s'engager dans un projet d'intérêt général. » (Organisme secteur associatif)

« Je présente toujours le service civique comme un vrai engagement qui va les engager moralement. C'est un des premiers engagements qu'ils vont vivre. Vous vous engagez moralement, vous allez apprendre des choses et nous aussi on va apprendre des choses. Et certains étaient étonnés d'avoir tenu 8 mois (...) Leur permettre de se projeter et pour se dire : je l'ai fait. » (Organisme secteur public)

Les structures associatives qui accueillent des missions de service civique soulignent le rôle clé du dispositif auprès des jeunes en situation de vulnérabilité, tels ceux en décrochage scolaire, afin de leur mettre le « pied à l'étrier » en leur offrant des cadres et activités permettant de se sentir utiles et de se projeter vers l'avenir de manière positive.

« Oui il y a deux visions du service civique liées à la typologie des jeunes. C'est l'occasion pour un jeune de découvrir une mission intérêt général. Nous, en priorité, on accueille des volontaires étudiants à Science Po. Mais aussi des volontaires qui ont connu une situation de décrochage scolaire, pour eux, c'est un moyen de remettre un pied à l'étrier et de pouvoir se projeter dans leur avenir. Se sentir utile c'est un bon point. » (Organisme secteur associatif)

« Nous on utilise également le service civique comme un remobilisateur pour les jeunes. C'est un tremplin pour un jeune en décrochage scolaire ou même au sortir d'une incarcération. Le projet d'intérêt général permet aux organismes de se développer, notamment sur des territoires en difficulté. L'indemnisation permet aux jeunes de s'engager davantage. » (Organisme secteur associatif)

« Le cœur de l'asso c'est de faire de l'accompagnement pour les jeunes en difficulté donc ça fait partie de notre organisme de faire de l'accompagnement. C'est utiliser le service civique comme un passage entre adolescence et âge adulte dans un environnement sécurisé. (...) Les jeunes en décrochage, chez eux il y a une grosse angoisse du monde, alors comment travailler sur ces angoisses et en même temps les aider à grandir. » (Organisme secteur associatif)

Pour les acteurs du secteur associatif, le service civique doit donc offrir la possibilité de s'investir dans des missions porteuses de sens, tout en permettant aux volontaires d'acquérir des compétences et de développer un sentiment d'utilité et de responsabilité.

« Il y a quand même un débat interne sur la rupture de contrat pour signature de CDD/CDI : est-ce qu'on peut considérer ça comme "sortie positive" ? Le service civique est une étape de vie pleine et entière dans

laquelle le jeune doit s'engager. Et ce n'est pas seulement quelque chose de temporaire. On se pose toujours la question sur la notion de "sortie positive" : est-ce qu'on n'est pas passé à côté de l'essence même du service civique ? » (Organisme secteur associatif)

« Personnellement je pense que les deux ne sont pas compatibles : c'est une chose à part entière pour moi le service civique. Ça n'empêche que pendant toute cette étape-là, on prépare celle d'après effectivement, les deux s'enchainent bien. Mais, dans le monde idéal, rompre son contrat pour études ou contrat, ça devrait rester une exception. Ça reste une minorité non négligeable. » (Organisme secteur associatif)

Un « tremplin professionnel » dans le secteur public

Du côté des organismes du secteur public qui ont été rencontrés dans les focus groups, la double dimension se retrouve dans les discours et les visions. Pour autant, la perception d'un service civique constituant un tremplin professionnel y résonne davantage. De façon plus affirmée, ces organismes assument la capacité des missions à faire avancer les jeunes volontaires dans l'insertion professionnelle. Le service civique est dans ce cadre un moyen d'accompagner les jeunes vers l'emploi. D'ailleurs, on retrouve aussi quelques établissements parfaitement conscients que le service civique n'est qu'un engagement intermédiaire en attente d'une opportunité professionnelle meilleure pour le volontaire.

« Pour moi, le service civique, c'est censé être un tremplin pour un jeune. Nous on a décidé de le faire parce qu'on le fait partout et on voit que c'est un besoin ici, particulièrement dans les Outre-mer » (Organisme secteur public)

« Pour nous, notre mission, c'est le retour à l'emploi. Donc que le jeune soit engagé en Service civique ou pas, notre préoccupation première c'est l'insertion professionnelle. Le service civique est super parce que pendant un temps, c'est une solution transitoire qu'on est bien contents de pouvoir proposer et qui, peu importe le temps que le jeune y passera, permettra d'être un tremplin. » (Organisme secteur public)

Les tensions entre ces deux visions du service civique - comme engagement citoyen ou comme tremplin vers l'emploi - apparaissent particulièrement saillantes lorsqu'on s'intéresse aux situations de rupture anticipée de mission. En effet, pour certains jeunes en rupture, l'ambition d'un engagement citoyen peut sembler reléguée au second plan, au regard de leurs attentes plus immédiates en matière d'insertion professionnelle.

La diversité des modes d'appropriation du dispositif, tant du côté des volontaires que des structures d'accueil, est donc un élément central pour comprendre les motifs de rupture. Les volontaires en donnent en effet des significations très différentes selon leur situation personnelle et le moment auquel la mission intervient. De leur côté, les structures d'accueil expriment également des attentes contrastées vis-à-vis des volontaires et vont plus ou moins mettre en place des actions visant à favoriser leur insertion professionnelle ou leur engagement.

Partie 2. La fréquence des ruptures varie selon le profil des volontaires et la mission réalisée

Quelles sont les caractéristiques des volontaires et des missions qui influencent les probabilités de rupture du service civique ? Grâce aux données ELISA, il est possible de mieux cerner les profils des volontaires et les formats de missions les plus souvent concernés par une fin anticipée de mission. Trois aspects influencent fortement la probabilité de rupture de la mission : le profil du volontaire (son âge, sa situation et son niveau de diplôme au moment où est lancée la mission), le type de mission (le domaine dans lequel elle s'inscrit et le type d'organisme qui l'accueille) et le calendrier de celle-ci (sa durée prévisionnelle et le moment de l'année où elle démarre). Cette analyse est confirmée par la construction d'un modèle statistique (régression logistique), permettant d'évaluer l'effet de différents facteurs sur la probabilité de rupture de la mission, ouvrant ainsi des pistes pour mieux comprendre et potentiellement prévenir ces situations¹³.

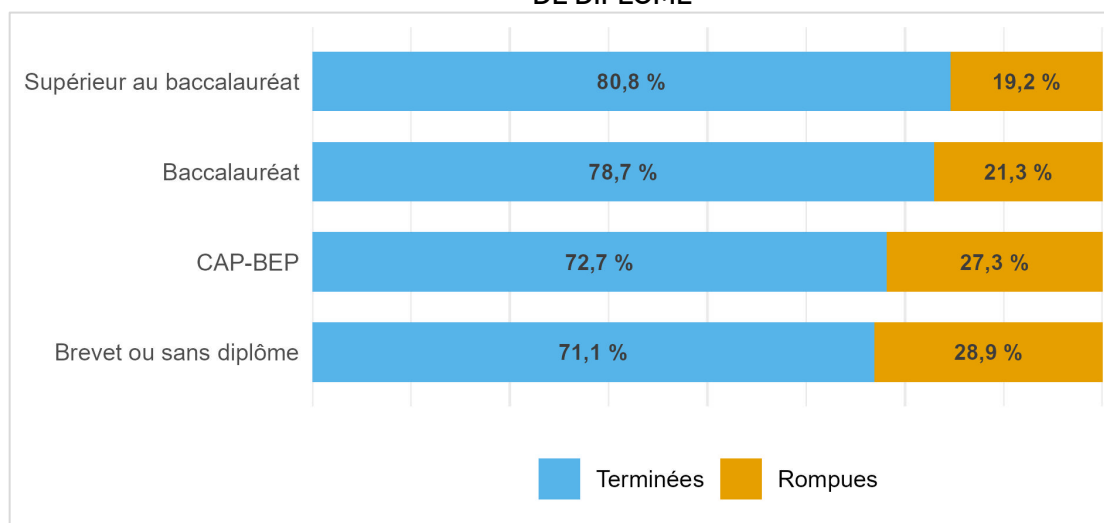
2.1 Le niveau de diplôme, l'âge, et la situation à l'entrée en mission influent fortement sur les ruptures de missions

Le niveau de diplôme du volontaire au lancement de son service civique constitue le facteur qui influence le plus la rupture de 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 4).

Les femmes engagées en service civique ont par ailleurs une légère tendance à davantage rompre leur mission que leurs homologues masculins. En effet, 23,6 % des volontaires féminines interrompent leur engagement, contre 20,7 % des hommes, soit un écart d'environ 3 points de pourcentage. Même en tenant compte des autres facteurs pouvant influencer cette différence, l'écart reste notable, à 2,5 points.

¹³ Les résultats complets de la régression logistique sont présentés en annexe 1, page 67.

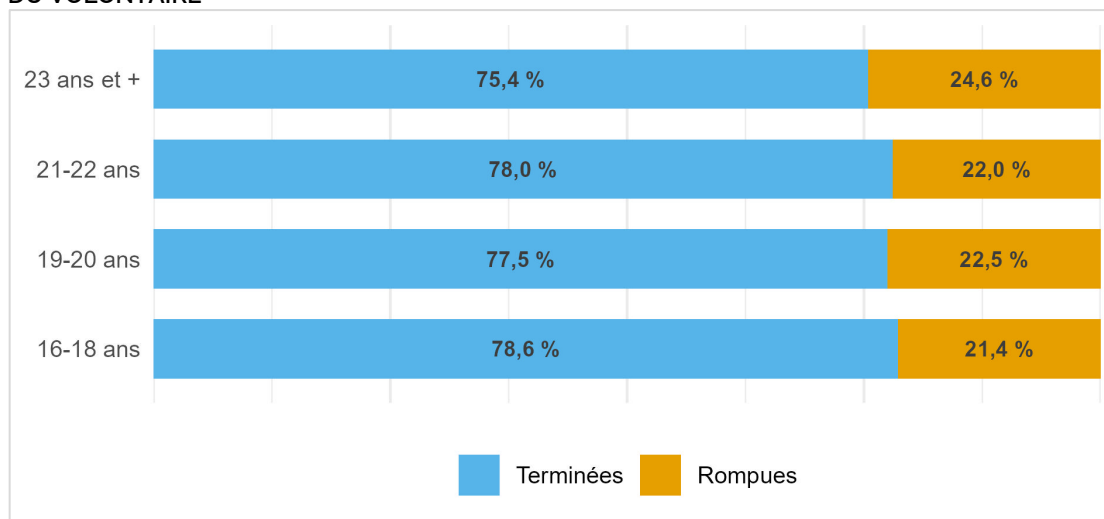
FIGURE 4. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES EN 2022 ET 2023 SELON LE NIVEAU DE DIPLOME



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.

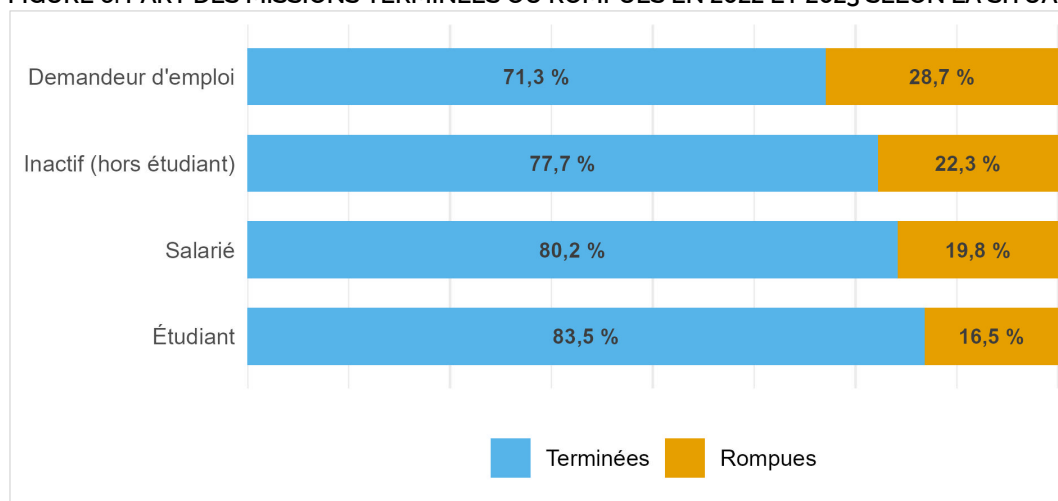
D'une manière générale, les volontaires les plus jeunes ont légèrement moins tendance à rompre leurs missions avant la date de fin initiale. Les ruptures sont un peu plus fréquentes chez les volontaires qui ont 23 ans ou plus à l'entrée en mission. 21,4 % des moins de 19 ans rompent leurs missions, contre 24,6 % des 23 ans ou plus (figure 5).

FIGURE 5. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES EN 2022 ET 2023 SELON L'ÂGE DU VOLONTAIRE



Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.
Lecture : 24,6 % des volontaires de 23 ans ou plus ont rompu leurs missions

Enfin, la situation au moment de l'entrée en mission est également très corrélée avec la rupture de missions, tout en étant aussi fortement liée au niveau de diplôme et à l'âge. Ainsi, les demandeurs d'emploi sont les volontaires les plus concernés par les ruptures de service civique (28,7 %) alors que les étudiants rompent beaucoup moins fréquemment leur mission (16,5 %) [figure 6].

FIGURE 6. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES EN 2022 ET 2023 SELON LA SITUATION PRO.

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

Lecture : 22,3 % des volontaires inactifs (hors étudiants) ont rompu leurs missions.

L'âge, le niveau de diplôme et la situation au moment de l'entrée en mission sont fortement liés au risque de rupture du service civique, mais ces trois dimensions sont très fortement corrélées entre elles. Par exemple, les 18 ans ou moins représentent 55 % des volontaires titulaires du brevet ou sans diplômes, contre 2 % des diplômés du supérieur. À leur entrée en mission, 10 % des 16-18 ans sont salariés contre 35 % des 23 ans ou plus. 60 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont demandeurs d'emploi au moment où ils démarrent leurs missions, contre 26 % des diplômés du supérieur.

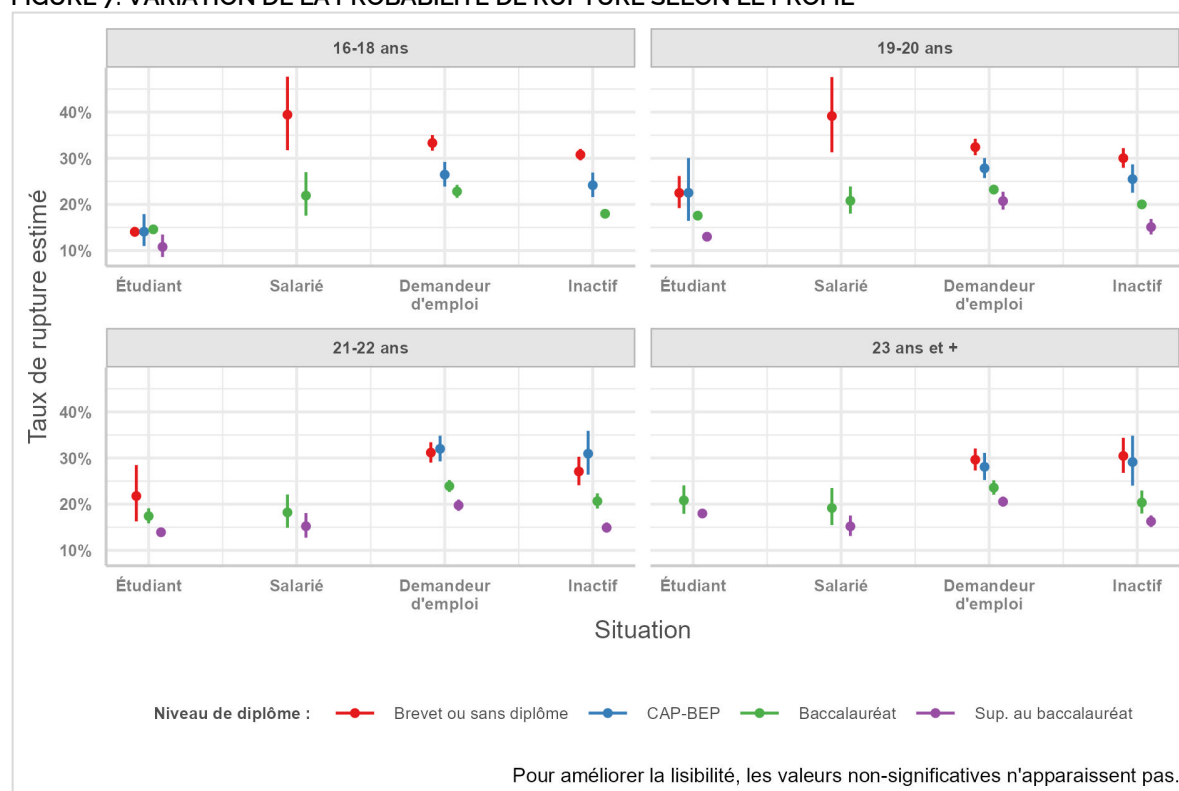
Pour capter les effets propres de chacune de ces variables fortement corrélées, la modélisation de la rupture tient compte des interactions qu'elles entretiennent les unes avec les autres¹⁴.

Cette modélisation précise l'effet de l'âge, qui demeure significatif uniquement pour les lycéens ou étudiants. Les lycéens ou étudiants de 18 ans ou moins sont ainsi moins exposés à la rupture de mission que les lycéens ou étudiants plus âgés. Chez les titulaires du bac, à autres caractéristiques équivalentes, 6 points de pourcentage séparent les étudiants de 18 ans ou moins de ceux qui ont 23 ans ou plus (cet écart est de 7 pts pour les diplômés du supérieur). Dans les autres catégories de volontaires du service civique, l'âge ne semble pas avoir d'effet sur la probabilité de rupture.

L'impact du niveau de diplôme demeure très important : avoir un niveau de diplôme élevé est en général associé à un plus faible risque de rupture de mission, surtout pour les demandeurs d'emploi et les inactifs (hors formation). Chez les 19-20 ans, à autres caractéristiques équivalentes, 12 pts de pourcentages séparent les demandeurs d'emploi diplômés du brevet ou sans diplôme, d'un côté, des demandeurs d'emploi diplômés du supérieur, de l'autre. Un écart encore plus important s'observe chez les inactifs non-étudiants (15 points) [figure 7].

¹⁴ Sur les interactions dans la modélisation, voir notamment Bressoux, 2010.

FIGURE 7. VARIATION DE LA PROBABILITÉ DE RUPTURE SELON LE PROFIL



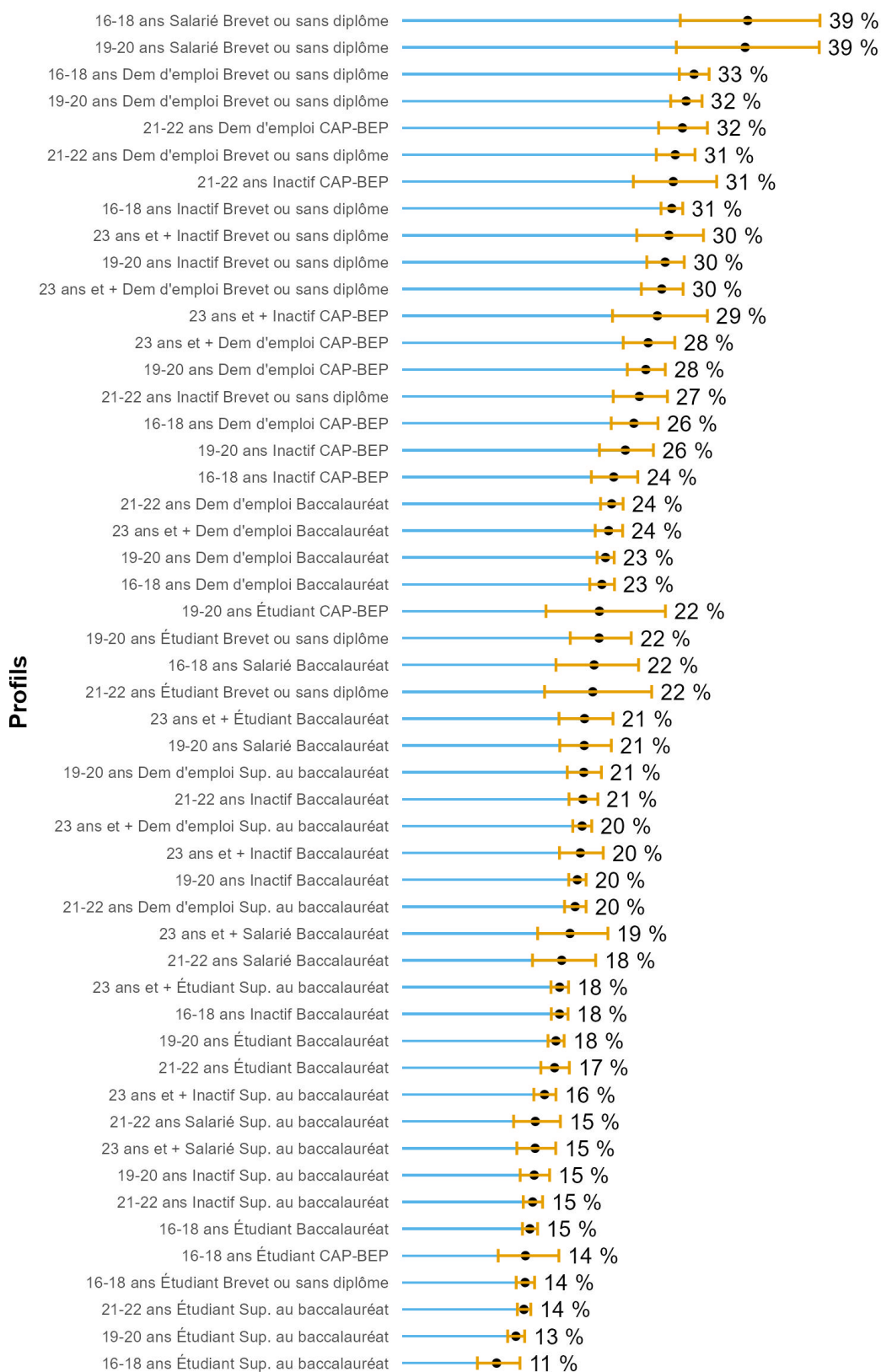
Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : chez les 23 ans et plus, la probabilité de rupture estimée pour les demandeurs d'emploi titulaires du brevet ou sans diplôme est d'environ 30 %. Celle des demandeurs d'emploi de la même catégorie d'âge, titulaires d'un CAP ou d'un BEP, est légèrement plus faible, mais le chevauchement des intervalles de confiances (à 95 %) ne permet pas d'affirmer que l'estimation soit très différente. Par contre, les demandeurs d'emploi de 23 ans et plus titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur ont, pour leur part, significativement moins de risque de voir leur mission s'arrêter avant la date de fin prévisionnelle.

En définitive, les volontaires les moins diplômés ont beaucoup plus de risque de ne pas terminer leur mission que les jeunes étudiants ou diplômés du supérieur, surtout s'ils sont salariés ou demandeurs d'emploi, et âgés de moins de 20 ans. À l'inverse, les étudiants et les diplômés du supérieur ont moins de risque de rompre leur mission (figure 8).

Ces différences de probabilité de rupture selon les profils reflètent bien la diversité des raisons qui peuvent motiver les jeunes à réaliser un service civique comme cela a été évoqué dans la première partie de ce rapport. D'un côté, les jeunes pour qui le service civique est un « petit boulot, faute de mieux » rompent plus souvent leurs missions, potentiellement car une autre opportunité s'est présentée. De l'autre côté, les jeunes poursuivant des études ou diplômés du supérieur, qui réalisent un service civique pour ses aspects citoyens et pour avoir l'impression de réaliser une tâche d'intérêt collectif, ont moins souvent tendance à interrompre leur mission avant la fin prévisionnelle.

FIGURE 8. VARIATION DE LA PROBABILITÉ DE RUPTURE SELON LE PROFIL (2)



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

Lecture : À autres caractéristiques équivalentes, les volontaires de moins de 20 ans, salariés et non-diplômés sont ceux qui ont le plus de risque de rompre leur mission. Leurs probabilités de rupture estimées dépassent 39 % avec des intervalles de confiance (à 95 %) allant de 31 % à 47 % et donc bien supérieurs au taux de rupture moyen (22,5 %).

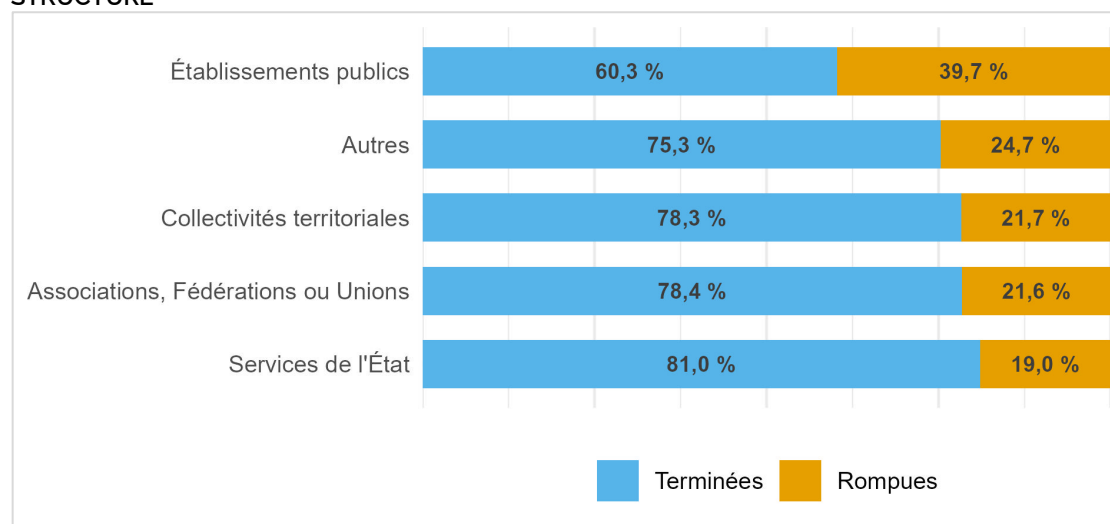
2.2 Les structures et domaines de mission

Outre les profils des volontaires qui, associés à des visions différentes du dispositif, vont augmenter les risques de rupture de mission, on observe également de fortes variations selon le format de la mission, c'est-à-dire la structure dans laquelle elle est accueillie et le domaine dans lequel elle s'inscrit.

Plus de ruptures dans les missions accueillies dans les établissements publics

L'analyse des données ELISA montre que les missions réalisées dans des établissements publics (principalement constitués des agences de France Travail, encore dénommé Pôle emploi sur la période concernée par l'étude, qui représentent les deux tiers des missions des établissements publics) sont ainsi beaucoup plus souvent rompues que les autres (39,7 %) alors que celles réalisées dans un service de l'État (tel que les différents ministères et notamment le ministère de l'éducation nationale qui accueille à lui seul 20 % des volontaires en service civique) semblent être plus souvent menées jusqu'à l'échéance prévue (19 %, voir figure 9). Ces résultats s'expliquent notamment par le fait que les volontaires orientés vers le service civique par les organismes d'accompagnement vers l'emploi, et qui ont des profils parmi les plus à risque de rupture, réalisent davantage leur mission dans les établissements publics (Cellard-Chillès, Francou, 2020).

FIGURE 9. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES EN 2022 ET 2023 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.

Ce constat se vérifie « toutes choses égales par ailleurs » : les missions qui s'exercent dans les services de l'État sont celles qui ont le moins tendance à être rompues. Les missions accueillies dans le monde associatif présentent quant à elles un taux de rupture proche du niveau général, de même que celles qui sont réalisées dans les collectivités territoriales. En revanche, les missions réalisées en établissements publics sont marquées par de très hauts niveaux de fin anticipée (voir annexe 1, p. 67).

Ces écarts témoignent des différentes approches associées au service civique : celui-ci étant plutôt perçu comme un dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi par les établissements publics, ces organismes proposent davantage des missions plus faciles à rompre si les volontaires trouvent un débouché d'insertion. À l'inverse, les missions accueillies dans les structures associatives, plutôt axées sur des tâches d'intérêt collectif ou sur l'expérience de l'engagement à proprement parler, sans chercher directement à créer des liens avec l'emploi, tendent à être moins souvent rompues.

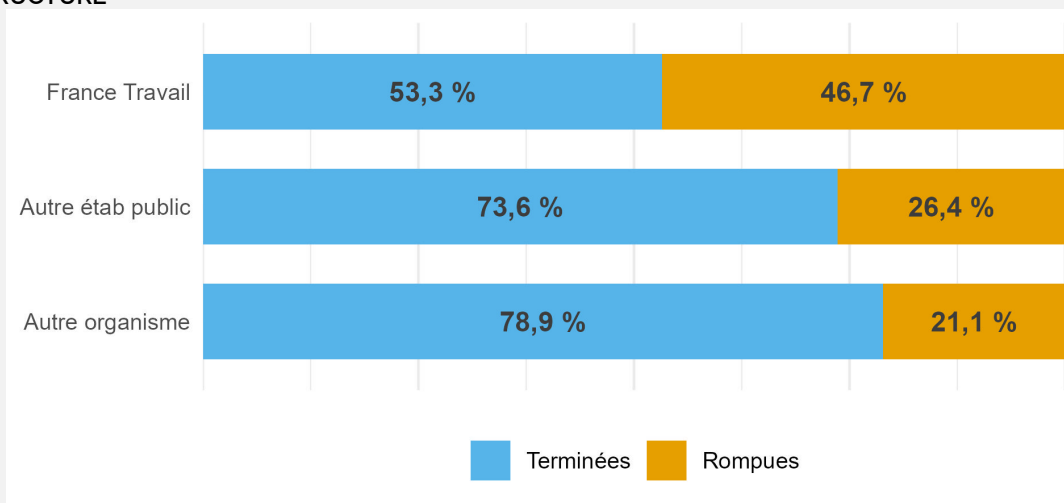
FOCUS SUR LE SERVICE CIVIQUE À FRANCE TRAVAIL

Partenaire historique du service civique depuis 10 ans, France Travail (présenté dans le graphique 10 sous l'appellation Pôle emploi au regard de la période d'analyse) est en volume l'agrément le plus important parmi les établissements publics, et le troisième parmi l'ensemble des agréments délivrés par l'ASC (derrière le ministère de l'Éducation nationale et l'association Unis-cité). Près de 8 000 missions terminées en 2022 et 2023 (7 985) ont ainsi été réalisées à France Travail, soit environ les deux tiers des missions réalisées en établissements publics (7 985 missions sur 12 176).

France Travail propose un unique format de mission centré sur l'inclusion des usagers et la réduction de la fracture numérique. Concrètement, les volontaires accompagnent les demandeurs d'emploi en agence dans leurs démarches *via* internet et les aident à utiliser les outils numériques de recherche d'emploi et de formation.

Plus que les autres établissements publics, France Travail connaît un fort taux de rupture des missions de service civique qui y prennent place : près d'une mission sur deux est stoppée avant la fin prévue contre un peu plus d'un quart (26,4 %) dans les autres établissements publics et 21,1 % dans l'ensemble des autres organismes agréés (figure 10).

FIGURE 10. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES EN 2022 ET 2023 SELON LE TYPE DE STRUCTURE

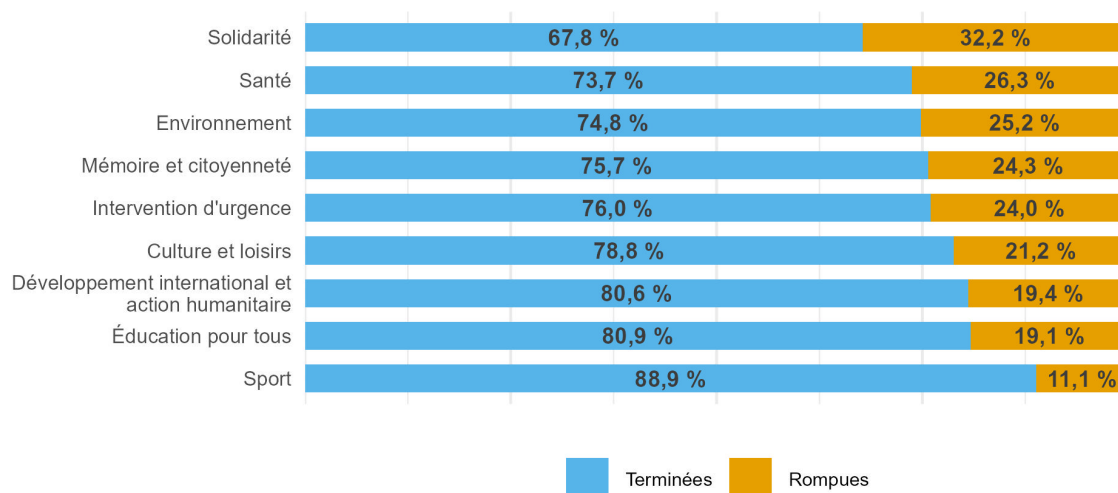


Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.
Lecture : 46,7 % des missions réalisées à France Travail sont rompues.

Moins de ruptures dans le domaine du sport

Les domaines de réalisation du service civique induisent également des écarts importants dans les taux de ruptures de missions. Ainsi, près du tiers des missions réalisées dans le domaine de la « solidarité » ont été rompues (domaine fortement mobilisé dans les établissements publics, auquel sont notamment rattachées les missions effectuées à France Travail), contre environ une sur dix dans le domaine du « sport », où les missions sont très majoritairement effectuées dans les structures associatives (figure 11).

FIGURE 11. TAUX DE RUPTURE DES MISSIONS SELON LE DOMAINE DE RÉALISATION



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

Lecture : 24 % des missions réalisées dans le domaine de l'intervention d'urgence ont été rompues.

Ces écarts sont également visibles à autres caractéristiques du volontaire et de la structure équivalentes. Par rapport au domaine de l'« éducation pour tous » (pris comme référence, car c'est le plus fréquemment choisi¹⁵), les missions dans le domaine de la « solidarité » présentent un risque nettement plus élevé d'être interrompues prématurément, avec une augmentation de 5,7 points de pourcentage en écart net, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette tendance, bien que moins prononcée, s'observe également dans d'autres domaines. Les missions liées à la « mémoire et citoyenneté », à la « santé » et à l'« environnement » affichent un taux de rupture supérieur de 2,5 points de pourcentage en écart net par rapport au domaine de référence (annexe 1, p. 67).

En revanche, le domaine du « sport » se distingue par un taux de rupture significativement inférieur, avec 7,6 points de pourcentage de moins en écart net comparé aux missions d'« éducation pour tous ». Ce très faible taux de ruptures de missions dans le domaine du sport est certainement à mettre en lien avec un mode de « recrutement » qui semble lui être spécifique : en 2019, 68 % des volontaires du domaine sport déclaraient avoir eu une activité bénévole dans le cadre associatif au cours des 12 mois qui ont précédé leur mission (contre 42 % de l'ensemble des volontaires) (Cellard-Chillès, Francou, 2021).

¹⁵ Le domaine de l'éducation pour tous regroupe plus du tiers des missions démarrées en 2022 et 2023 (voir données régulières ELISA, en ligne).

2.3 Les calendriers de ruptures de missions

Les profils et les types de missions sont de forts déterminants de la probabilité de rupture des missions. Outre ces deux dimensions, une troisième doit être explorée : le calendrier de la mission, c'est-à-dire la durée prévisionnelle de celle-ci et le moment où elle démarre.

Une rupture au bout de 4 mois en moyenne

En moyenne, les missions sont rompues au bout de 4 mois, et aux alentours de la moitié de la durée prévue initialement. 17 % ont été rompues avant d'avoir atteint le quart de la durée prévisionnelle, et 28 % dépassent les trois quarts de celle-ci.

Assez logiquement, les missions les plus longues sont celles qui ont le plus de risque d'être rompues. Ainsi, 35,1 % des missions dont la durée initialement prévue est de 12 mois sont interrompues, contre 21,8 % des missions de 6 mois (figure 12), soit un écart d'environ 13 points de pourcentage (à profils et types de mission équivalents, cet écart serait encore plus important – voir annexe 1 p. 67).

L'ENJEU DES 6 MOIS POUR VALIDER LE SERVICE CIVIQUE

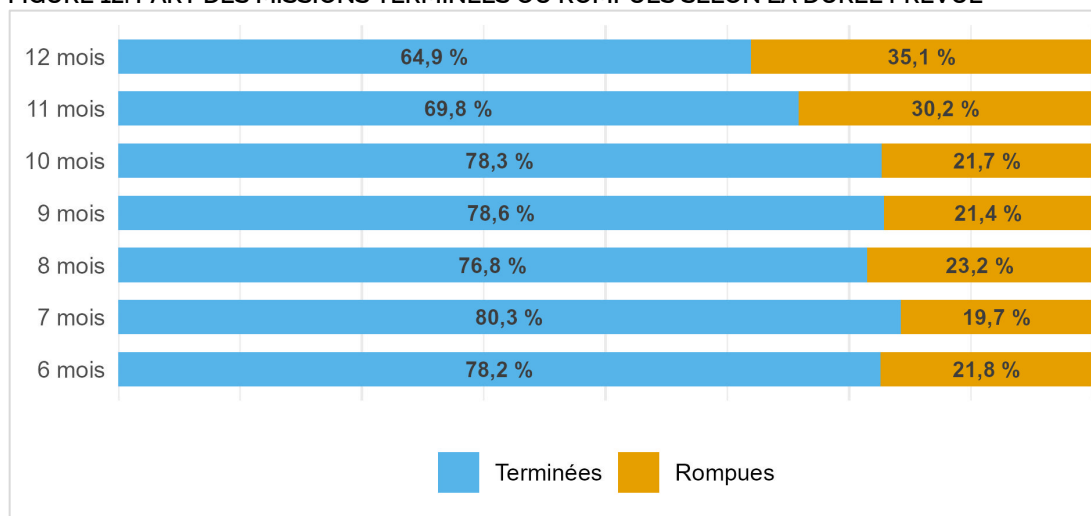
Dans des entretiens, certains volontaires ont spontanément abordé la question de la durée charnière de 6 mois au-delà de laquelle un service civique est considéré comme validé pour le volontaire, ne permettant plus au jeune de démarrer une nouvelle mission en cas de rupture de contrat. Cette forme de moment pivot dans l'expérience du service civique suscite des réactions ambivalentes selon la stratégie mise en place par les volontaires par rapport à leur service civique et le spectre d'une rupture.

- Certains volontaires veulent arrêter avant, pour ne pas valider la mission et avoir l'opportunité d'en faire une autre, qui se passerait potentiellement mieux.

« Ce n'était pas fait exprès, mais quand je me suis rendu compte de la date par rapport à mon contrat et que j'étais sous les 6 mois, j'ai tout fait pour signer la démission vite, pour que le service civique ne compte pas et que je puisse éventuellement en refaire un plus tard. Parce que j'aimais bien le principe, là c'était juste le relationnel qui coïncait, sinon la mission me parlait bien. » (H, 22 ans, inactif, sans diplôme ou infrabac, milieu associatif, rupture de commun accord à 67 % de la durée prévue de la mission)

- Au contraire, d'autres veulent pouvoir revendiquer l'expérience avec l'attestation délivrée automatiquement à 6 mois, bien que n'ayant pas achevé leur mission.

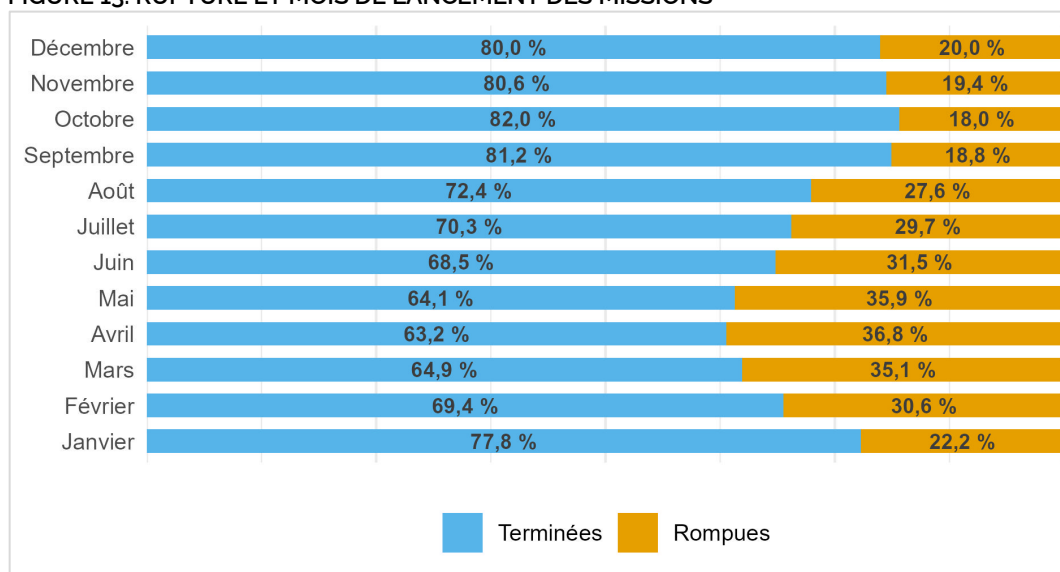
« Mon service civique était déjà validé à partir d'un certain nombre de mois. Vu comme ça se passait, je voulais partir, mais j'ai eu l'impression de devoir aller au bout, de pas avoir déserté. » (F, 22 ans, demandeuse emploi, diplômée du supérieur, milieu associatif, rupture pour embauche en CDD à 93 % de la durée prévue de la mission)

FIGURE 12. PART DES MISSIONS TERMINÉES OU ROMPUES SELON LA DURÉE PRÉVUE

Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.
Lecture : 35,1 % des missions dont la durée prévue était de 12 mois ont été rompues.

Un fort effet du moment où la mission est démarrée

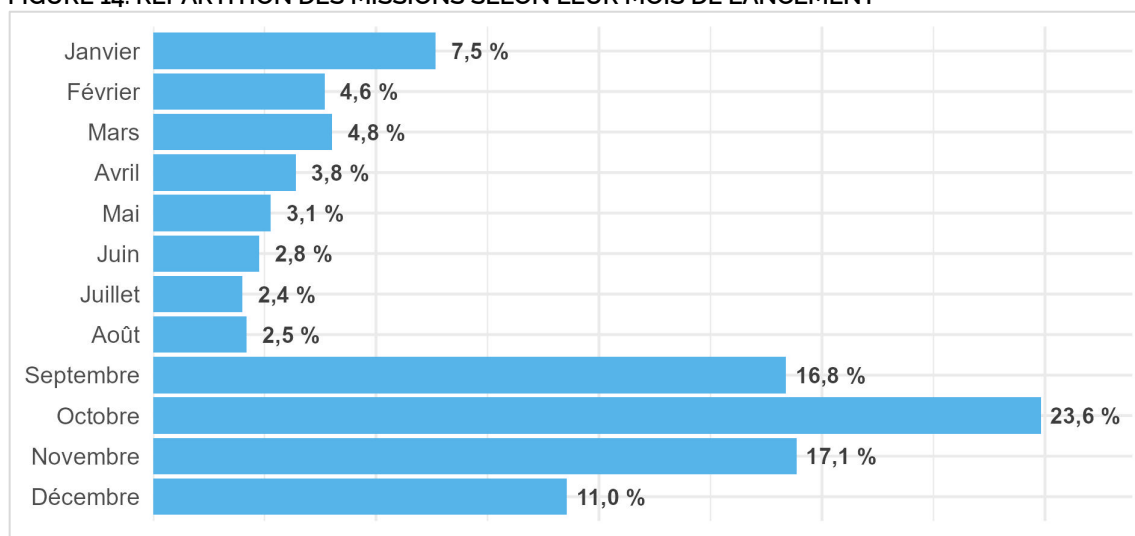
Le moment où est lancée la mission induit un risque plus ou moins élevé de rupture. Démarrer une mission en début d'année civile est ainsi associé à une plus forte probabilité de la rompre. Si 22,2 % des missions démarrées en janvier sont rompues, c'est le cas pour plus de 35 % de celles qui sont lancées en mars, avril ou mai, contre moins de 19 % des démarrages en septembre ou octobre (figure 13). Ces différences s'observent également de manière très significative à autres caractéristiques du volontaire et de la structure équivalentes (annexe 1 p. 67).

FIGURE 13. RUPTURE ET MOIS DE LANCEMENT DES MISSIONS

Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.
Lecture : 22,2 % des missions démarrées en janvier ont été rompues.

Cette tendance est à mettre en lien avec la saisonnalité plus générale desancements de missions : la majeure partie des missions de service civique démarrent en fin d'année. Plus des deux tiers des missions sont lancées entre septembre et décembre, avec un pic en octobre, où près d'une mission sur quatre débute. Cette saisonnalité s'explique par l'adaptation des structures au calendrier scolaire et universitaire, en lien avec l'âge des volontaires, et par la collaboration de nombreuses structures avec l'Éducation nationale. De plus, certaines suspendent leurs activités durant l'été, ce qui entraîne une reprise à la rentrée. Les missions qui démarrent dans les mois où sont lancées le plus de missions ont moins tendance à être rompues (figure 14).

FIGURE 14. RÉPARTITION DES MISSIONS SELON LEUR MOIS DE LANCEMENT



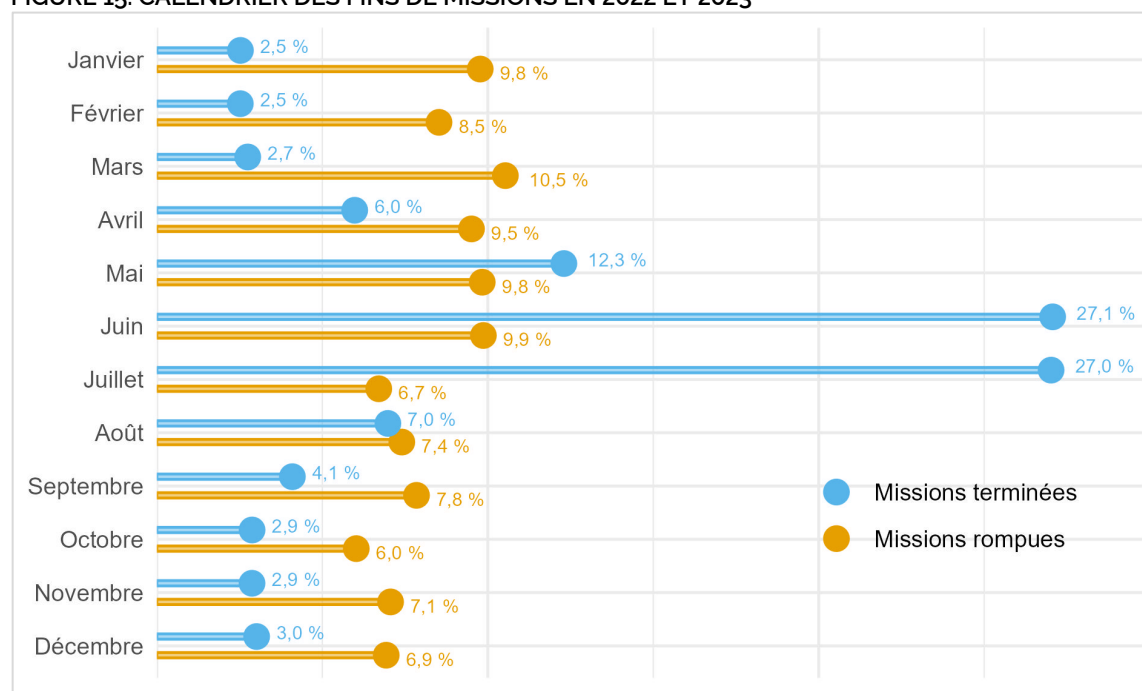
Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : 7,5 % des missions terminées en 2022 et 2023 ont été démarrées en janvier.

À cette saisonnalité desancements de missions répond une certaine saisonnalité des fins de missions : près de la moitié des missions sont clôturées durant les mois de juin ou de juillet.

Cette saisonnalité s'observe surtout pour les missions effectivement terminées, et elle est beaucoup moins forte pour les missions rompues. 54 % des missions terminées à la date prévue atteignent ainsi leur date de fin en juin ou en juillet, mais seulement 17 % des missions rompues. De la même manière, environ 15 % des missions terminées prennent fin entre octobre et mars, contre 48 % des missions rompues.

Les ruptures de missions se répartissent de manière plus homogène tout au long de l'année et suivent moins la saisonnalité de fin de mission observable pour les missions complètement réalisées, même si l'on observe légèrement plus de ruptures de missions entre janvier et juin (58 % ont lieu durant les six premiers mois de l'année) [figure 15].

FIGURE 15. CALENDRIER DES FINS DE MISSIONS EN 2022 ET 2023

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

Lecture : 2,5 % des missions terminées se clôturent en janvier, contre 9,8 % des missions rompues.

En conclusion, cette 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 dans le service civique. Les disparités observées reflètent les différentes perceptions et attentes associées à ce dispositif, tant du côté des jeunes que des structures d'accueil.

D'une part, les jeunes considérant le service civique comme une solution temporaire en l'absence d'autres opportunités sont plus enclins à interrompre leur mission prématurément, à l'inverse des volontaires plus diplômés, motivés par les aspects citoyens et l'impact collectif de leur engagement.

D'autre part, ces écarts mettent en lumière les différentes approches adoptées par les organismes d'accueil. Les établissements publics, qui perçoivent souvent le service civique comme un tremplin vers l'emploi sont plus conciliants et facilitent ainsi les transitions vers d'autres opportunités professionnelles. En revanche, les structures associatives, qui mettent l'accent sur l'intérêt collectif et l'expérience de l'engagement, connaissent des taux de rupture plus faibles.

Enfin, la tendance à une plus grande stabilité des missions débutant lors des périodes de forte affluence, notamment en automne, suggère l'importance de la dynamique de groupe et de l'accompagnement dans la réussite des engagements. Cette observation souligne l'intérêt potentiel d'une approche plus coordonnée dans le lancement des missions pour favoriser la cohésion et le soutien mutuel entre volontaires.

Partie 3. Les motifs d'interruption, reflets de la diversité des expériences du service civique

Selon l'enquête par questionnaire que l'Agence du service civique réalise un mois après la fin de la mission, les volontaires qui ont rompu leur mission ont logiquement des niveaux de satisfaction beaucoup plus faibles vis-à-vis de leur service civique (56 % : 31 % très satisfaits + 25 % satisfaits) que les volontaires dont les missions ont été terminées (92 % : 62 % très satisfaits + 30 % satisfaits, voir la figure 22, annexe 2, p. 70). Ils sont notamment moins satisfaits de l'accompagnement de leur tuteur : 54 % s'en disent satisfaits (32 % très satisfaits + 22 % satisfaits) contre 83 % des volontaires qui ont terminé leur mission (53 % très satisfaits + 30 % satisfaits).

Pour qualifier le contenu de leur mission, les volontaires dont les missions ont été rompues mobilisent beaucoup plus souvent l'idée selon laquelle « l'organisme ne savait pas quoi [leur] donner à faire » (15 %, contre 3 %). Ils disent également avoir eu assez peu d'autonomie durant leurs missions : 41 % déclarent n'avoir pu prendre d'initiatives que rarement ou jamais (27 % rarement + 14 % jamais), contre 16 % des volontaires dont la mission a été terminée (13 % rarement + 3 % jamais). S'ils pouvaient modifier le service civique, les volontaires dont les missions ont été rompues souhaiteraient que les structures et les tuteurs soient mieux formés (47 % contre 28 % parmi ceux dont les missions ont été menées à leur terme), et que les missions soient plus courtes (16 % contre 7 %). En revanche, ils souhaitent moins souvent que les autres pouvoir réaliser plusieurs missions de service civique (49 % contre 66 %, figure 26, annexe 2, p. 73). Pour autant, ces résultats globaux cachent de fortes disparités en fonction des causes ayant conduit à la rupture.

Parmi celles-ci, les ruptures liées au projet professionnel du volontaire (c'est-à-dire qui interviennent suite à une insertion en emploi ou une reprise d'étude) constituent une façon très particulière de clore la mission. Elles concernent plus souvent les volontaires les plus diplômés qui, tout en étant satisfaits de leur mission, rompent leur service civique pour accéder à une situation perçue comme préférable. De même, certaines missions doivent se terminer de manière anticipée sans que la cause de la rupture soit imputable au volontaire ou à la structure à proprement parler.

La mauvaise adéquation entre les attentes des volontaires et la réalité de la mission ou de son mode de réalisation peut conduire à des ruptures de service civique particulièrement compliquées. Les activités confiées et la qualité de l'encadrement sont particulièrement déterminantes de ce point de vue. Une mission perçue comme inintéressante ou éloignée des aspirations initiales, tout comme un tutorat insuffisant, peut conduire à une remise en question de l'engagement et ces écarts sont souvent à l'origine de départs prématurés.

Les ruptures renseignées comme procédant d'un « commun accord entre les parties » dans ELISA masquent très fréquemment une insatisfaction profonde de la part des volontaires ou des organismes. Pour les volontaires, la décision de partir résulte souvent d'un élément déclencheur venant aggraver une situation déjà dégradée. Du côté des organismes d'accueil, la rupture peut être motivée par une

incompatibilité entre le profil du volontaire et les attentes de la mission. Ces situations s'apparentent à des formes de démissions assorties d'un préavis d'un mois.

Dans certains cas plus extrêmes, des fautes graves ou des abandons de poste témoignent d'une inadéquation manifeste et parfois conflictuelle entre le volontaire et la structure qui porte le service civique. Il s'agit alors de ruptures immédiates, sans préavis, qui mettent bien souvent en lumière des problèmes dans la préparation et l'accompagnement des missions.

3.1 Les ruptures « impératives » liées aux aléas de la vie

Au-delà des motifs de rupture déclarés, l'analyse des entretiens qualitatifs réalisés laisse tout d'abord apparaître que quelques ruptures surviennent de manière imprévue en lien avec des événements de vie personnels et indépendamment du goût pour la mission ou des conditions de réalisation. Ces ruptures sont par nature imprévisibles et très difficilement évitables.

Les entretiens réalisés avec les volontaires révèlent que ces ruptures de missions de service civique, bien qu'elles s'imposent aux deux parties, peuvent être classées sous différents motifs administratifs tels que « commun accord », « abandon » ou « embauche » lors de la saisie sous ELISA.

C'est le cas de raisons de santé ou de logement qui pèsent sur la capacité à réaliser la mission correctement :

« J'ai dû arrêter à cause de mes soucis de santé, on a vu ça avec ma référente : je n'arrivais pas à continuer. Elle a compris ma situation. Il n'y avait pas trop de solutions, à part me soigner, elle ne pouvait rien faire. On a eu une bonne fin il n'y a pas eu souci. » (H, 25 ans, demandeur emploi, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 87 % de la durée initiale de la mission)

« Je n'ai pas du tout trouvé de logement sur Lyon, je venais du Nord. Les difficultés que j'ai rencontrées et tout ce qui s'est ajouté s'expliquent par ça, je squattais à gauche à droite, je n'avais aucune stabilité. J'ai vécu en suspendant ma vie personnelle aussi sur la durée de contrat donc difficile de s'investir. J'ai fait plus au moins un abandon de poste, j'ai arrêté d'y aller pendant deux semaines, donc c'est là qu'on s'est mis d'accord sur la fin du contrat. L'organisme a été compréhensif, ils ont essayé d'arrondir les angles, mais ils ne pouvaient pas me garder ils avaient besoin de quelqu'un qui puisse répondre à leur public. » (F, 19 ans, étudiante, bachelière, milieu associatif, rupture pour abandon de poste à 50 % de la durée initiale de la mission)

Cela inclut également des événements de vie imprévus, tels que des déménagements qu'ils soient personnels ou liés aux circonstances affectant des proches :

« Ma coloc m'a annoncé qu'elle déménageait, ça m'a donné envie de bouger aussi. J'ai lancé une recherche d'emploi vers la ville où je voulais partir et quand j'ai trouvé j'ai déménagé et fait ma lettre de démission du service civique. » (F, 20 ans, demandeuse d'emploi, diplômée du supérieur, secteur public, rupture pour embauche en CDD à 85 % de la durée initiale de la mission)

Alors que le dispositif de service civique n'inclut pas aujourd'hui d'aides spécifiques au logement ou à la mobilité (au-delà d'initiatives qui peuvent être mises en place par certains organismes agréés), ces témoignages liés au lieu d'habitation rappellent l'importance de la localisation de la mission pour les volontaires, un élément ressortant comme leur second critère de choix après le domaine de mission (Francou, 2021).

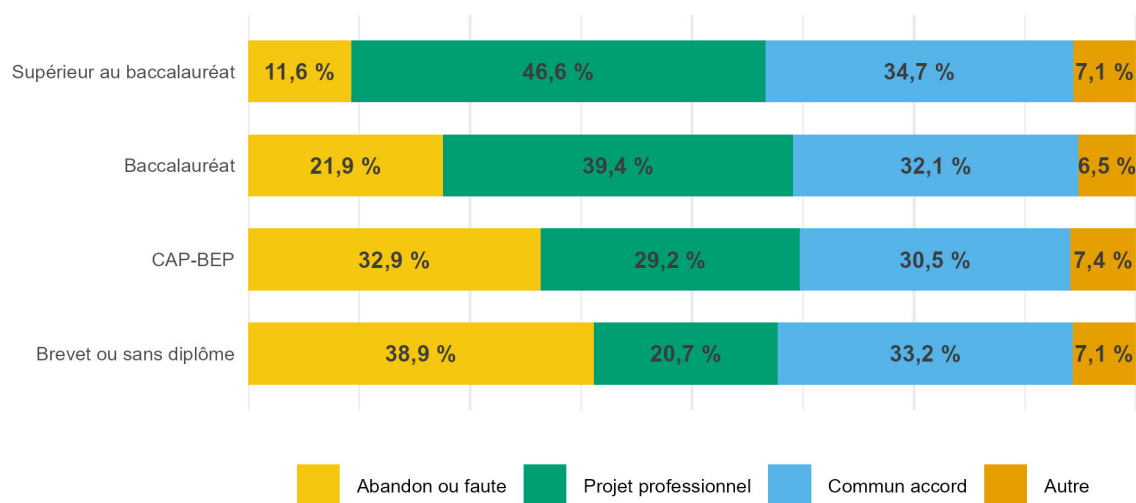
3.2 Les ruptures pour reprise d'études ou projet professionnel

Ces ruptures pour reprise d'études ou projet professionnel constituent la catégorie la plus fréquente quand on agrège les ruptures pour reprise d'études (11,7 %), les ruptures pour embauche en CDD de moins de 6 mois (6,4 %) et les ruptures pour embauche en CDD de plus de 6 mois ou CDI (17,9 %).

Un motif de rupture qui concerne plus souvent les plus diplômés et les étudiants

Parmi les éléments les plus saillants pour qualifier les profils des volontaires et les missions pouvant conduire à ces ruptures, on note que ces dernières sont plus fréquentes chez les volontaires les plus âgés et les plus diplômés. Près de la moitié (46,6 %) des missions rompues par les volontaires titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont motivées par une reprise d'études ou une embauche, contre un sur cinq (20,7 %) pour les volontaires sans diplôme ou titulaires du brevet (figure 16).

FIGURE 16. MOTIF DE RUPTURE SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME



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

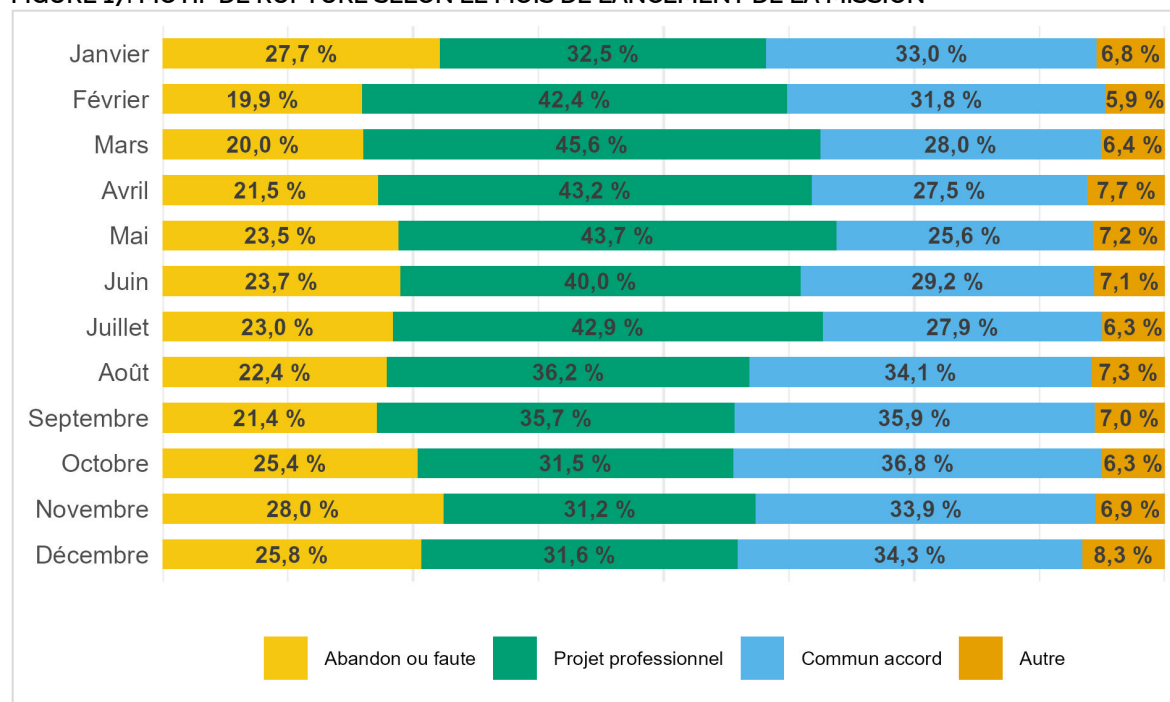
Lecture : 11,6 % des volontaires diplômés de l'enseignement supérieur dont la mission est rompue sont renseignés dans ELISA sous les motifs renvoyant à un abandon ou une faute.

Quoique de façon moins marquée, ce type de rupture s'avère également un peu plus fréquent chez les demandeurs d'emplois (40 %) et les salariés (38 %) que chez les étudiants (36 %) et surtout les inactifs (hors étudiants) [30 %]. S'agissant du type d'organisme agréé, ce motif de rupture se rencontre davantage dans le secteur public (40 % pour les services de l'État et les collectivités territoriales – avec le cas particulier des établissements publics, dont France Travail, à 54 %) que dans le secteur associatif (31 %).

En termes de calendrier, ce type de rupture concerne plus fréquemment les contrats rompus à une date proche de la fin de mission. Ce motif représente ainsi 47 % parmi les contrats rompus dans la phase

terminale de la mission (dernier quart) et seulement 22 % des cas de ruptures intervenant dans la phase initiale de la mission (dans le premier quart de la durée théorique du contrat). Par ailleurs, alors que les missions commencées en début d'année (les plus en décalage avec l'année scolaire) sont celles qui ont le plus de risque d'être rompues, ce constat se double d'une fréquence plus élevée des ruptures pour projet professionnel ou reprise d'études (notamment pour les missions commençant entre février et juillet) [figure 17].

FIGURE 17. MOTIF DE RUPTURE SELON LE MOIS DE LANCEMENT DE LA MISSION



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

Lecture : 27,7 % des missions rompues en janvier sont renseignées dans ELISA sous les motifs renvoyant à des abandons ou des fautes.

Les femmes volontaires sont également légèrement plus souvent concernées que les hommes par les ruptures pour projet professionnel : 37 % contre 34 %.

S'agissant des perceptions des volontaires à l'égard de leur mission, l'enquête « un mois » de l'ASC permet de constater que les missions qui donnent lieu à des ruptures pour projet professionnel sont celles qui recueillent de la part des volontaires les niveaux de satisfaction les plus forts (82 % : 52 % très satisfaits + 30 % satisfaits), soit un niveau se rapprochant de ceux observés s'agissant des missions terminées (92 %). Il s'agit également des missions rompues dans lesquelles les volontaires disent avoir le mieux vécu l'aspect relationnel et avoir eu le plus d'autonomie. Trois quarts déclarent ainsi avoir été satisfaits de la relation avec leur tuteur tout comme d'avoir pu prendre des initiatives souvent au cours de leur mission, contre respectivement 54 % et 59 % en moyenne pour l'ensemble des volontaires ayant rompu leur mission (79 % et 81 % pour l'ensemble des volontaires).

Les volontaires mécontents ayant rompu pour reprise d'études ou projets professionnels mobilisent en revanche plus souvent le motif d'une indemnisation trop faible (35 % contre 21 % de l'ensemble des volontaires ayant rompu leur mission et 23 % pour l'ensemble des volontaires). Dès lors, s'ils pouvaient modifier le service civique, les volontaires concernés par ce type de rupture souhaitent plus souvent que

la moyenne une augmentation de l'indemnité (72 % contre 62 % pour l'ensemble des volontaires) et une offre comprenant des missions plus courtes (14 % contre 8 %) [figure 26, annexe 2, p. 73].

Pour le volontaire, l'opportunité d'une occupation plus stable et porteuse

Les entretiens réalisés auprès des volontaires montrent que les ruptures pour embauche concernent surtout des volontaires demandeurs d'emploi qui réalisent le service civique comme une expérience par défaut ou comme une phase transitoire.

Ainsi, il s'agit notamment de personnes qui cherchaient un emploi à la sortie de leurs études, mais qui n'ont pas réussi à s'insérer dans le secteur correspondant à leur spécialité. Ce sont souvent des jeunes un peu plus âgés et plus diplômés que les autres volontaires et qui candidatent au service civique faute de mieux, dans l'espoir de gagner en expérience et de devenir plus concurrentiels sur le marché de l'emploi. Ils peuvent être fondamentalement intéressés par la thématique de la mission ou l'organisme d'accueil, et dès lors être relativement bien investis sur le terrain. Cependant, leur fidélité à la mission s'arrête lorsqu'une opportunité d'emploi se présente. Ces volontaires ne comptent pas renoncer à la possibilité d'une position plus stable et plus rémunératrice, d'autant que c'était ce qu'ils cherchaient à l'origine.

« Je m'ennuyais dans la mission, il y avait deux stagiaires en plus et c'était bientôt l'été, donc au niveau occupation, c'était au plus bas. De mon côté, j'avais besoin de temps pour mes propres projets. Je venais de gagner un concours avec une agence, et j'avais un vernissage et je devais préparer une affiche, et je terminais une résidence avec un musée et un workshop. » (F, 22 ans, demandeuse d'emploi, diplômée du supérieur, milieu associatif, rupture pour embauche en CDD à 93 % de la durée de mission prévue)

« J'ai trouvé un bon poste, stable, bon salaire et super intéressant pour mon profil. Ma tutrice a très bien pris la chose, « commun accord » sans problème. La seule chose c'était que la passation du projet se passe bien. Et au vu de l'offre que j'ai eue, je regrette pas du tout d'avoir arrêté pour passer sur ce CDD, plus de stabilité, sécurité financière, se former plus. J'aurais sûrement continué le service civique plutôt qu'un job alimentaire en revanche. » (H, 24 ans, demandeur emploi, diplômé du supérieur, milieu associatif, rupture pour embauche en CDD à 57 % de la durée de mission prévue)

À l'analyse des entretiens, un autre profil se dessine : celui de personnes cherchant une activité rémunératrice de manière urgente, mais qui n'ont pas pu décrocher d'emploi au moment où elles en avaient besoin. Ces personnes sont en général moins diplômées et dans une situation de précarité économique. Le volontariat en service civique leur est souvent suggéré dans le cadre d'un accompagnement à l'insertion par une mission locale ou France Travail. Les difficultés qu'ils rencontrent en termes d'insertion professionnelle les poussent alors à postuler au service civique malgré la faible rémunération, et sans être nécessairement intéressés par la thématique de la mission. Leur priorité est d'avoir une occupation et un revenu et, dès qu'un contrat plus substantiel est accessible, ils basculent sans hésiter vers le mieux-disant.

« Je n'étais pas dans l'idée de finir le service civique dès le début, si une opportunité se présentait, je savais que je prendrais le salariat. » (H, 23 ans, demandeur emploi, diplômé du supérieur, secteur public, rupture pour embauche en CDD à 13 % de la durée de mission prévue)

Notons enfin que ces ruptures pour embauche ou reprise d'études ne signifient pas systématiquement que l'expérience de service civique a été complètement positive. Si les volontaires rencontrés qui ont

mis fin à leur mission de manière précoce sont en grande majorité satisfaits de leur expérience (voire pour certains considèrent que le service civique a contribué à les faire avancer), certains peuvent cependant partager des critiques à propos de l'encadrement ou du contenu de la mission.

Pour les organismes d'accueil, des ruptures prévisibles et plus ou moins soutenues

Les ruptures relatives aux projets professionnels sont souvent anticipées par les structures

D'après plusieurs organismes d'accueil rencontrés lors des focus groups, qu'ils relèvent du secteur public ou du monde associatif, les ruptures motivées par un projet personnel ou une reprise d'études sont récurrentes. Elles apparaissent même, dans certains cas, comme le principal motif des départs.

« Le motif de rupture, chez nous c'est surtout des reprises d'études. » (Organisme secteur associatif)

« On a très peu de ruptures à motif négatif, abandon de poste ou quoi. Concernant notre dernier agrément renouvelé en 2023, on a eu un abandon de poste sur neuf ruptures, le reste c'était des reprises d'études / travail. »

(Organisme secteur public)

D'expérience, ils décrivent deux types de profils à risque de fin anticipée du contrat, dès le recrutement. Ces profils recoupent celui qui se dégage des entretiens individuels avec les volontaires ainsi que de l'analyse quantitative : d'une part, les plus diplômés dans l'attente d'un contrat de travail dans leur branche et qui ont en général bien ciblé la mission à laquelle ils postulent ; d'autre part, des profils ne justifiant pas d'expériences professionnelles ou alors peu nombreuses et à la recherche d'un contrat facile à décrocher (repérés parce qu'ils postulent à plusieurs missions proposées par un même organisme d'accueil).

« On a eu beaucoup de cas post covid, notamment dans le domaine de l'environnement, avec des gens très capés qui venaient parce qu'ils ne trouvaient pas de job. Ils nous ont quittés dès qu'ils l'ont trouvé. » (Organisme secteur associatif)

« Pour ceux qui partent pour travailler, il y a ceux qui ont un certain bagage. Après, il y a ceux qui n'ont pas un bagage élevé, mais qui ont besoin de confirmer leur projet pro. » (Organisme secteur public)

Les reprises d'études ou les embauches qui occasionnent la fin anticipée d'une mission sont ensuite diversement appréciées par les organismes d'accueil, dont la réaction peut être comprise à travers les différentes manières de concevoir ce que représente le service civique (voir *infra* 1.2).

Pour les structures associatives : des ruptures de mission le plus souvent considérées comme un échec

D'après les entretiens, plus les encadrants de la mission interprètent le service civique comme un engagement de la jeunesse au service d'une cause ou d'un organisme (comme c'est plus souvent le cas dans le monde associatif), plus ils vont avoir tendance à considérer que les ruptures, même pour motif d'embauche ou de reprise d'études, représentent une sorte d'échec. Pour eux, le volontaire n'est certes pas un bénévole, mais doit s'inscrire dans une logique similaire : avoir à cœur le sujet, participer pleinement, être fiable, ne pas mettre en danger la mission et respecter sa parole. Ainsi, le volontaire

étant conscient de la durée annoncée de la mission, il doit s'organiser pour être disponible tout du long et un départ prématuré (surtout de façon précoce dans la mission) peut apparaître au mieux comme un manque de motivation et au pire comme une réaction égoïste.

Afin de s'épargner un surnombre de ruptures de ce type, certains organismes disent devenir plus vigilants dans le recrutement et prendre en compte les déclarations ouvertes ou les indices suggérant que la personne qui postule pourrait avoir d'autres projets, de manière à prioriser d'autres profils. Ce type d'interprétation n'est pas majoritaire dans l'ensemble des organismes, mais néanmoins plus répandu dans ceux du secteur associatif.

« On considère que le service civique est une étape de vie pleine et entière dans laquelle le jeune doit s'engager. On privilégie les jeunes qui s'engagent sur le long terme même si pour certains on découvre la sortie après. On a un débat interne sur la rupture pour signature de CDD/CDI : est-ce qu'on peut considérer ça comme "sortie positive" ? En l'envisageant seulement comme une occupation temporaire, est-ce qu'on ne passe pas à côté de l'essence même du service civique ? Ça veut pas dire qu'on ne peut pas préparer l'après, mais justement, l'après. Dans un monde idéal rompre son contrat pour étude ou contrat ça devrait rester une exception. (Organisme secteur associatif)

Parmi les volontaires rencontrés qui ont rompu leur mission suite à une embauche, certains rapportent que l'annonce de leur volonté de stopper le service civique a été mal reçue par leur tuteur ou par l'équipe d'accueil, notamment à cause de cette perception du service civique comme un engagement, ce qui a occasionné une rupture conflictuelle.

« On m'avait proposé un CDI étudiant dans l'Intermarché où je travaillais déjà de temps en temps. Donc j'ai dit à l'encadrant que je voulais arrêter pour ça. Elle l'a mal pris et elle m'a dit en gros que je n'avais pas le droit de quitter un service civique, que je m'engageais pour une durée de 9 mois, que j'étais très au courant au moment de m'engager ce que ça impliquait. Elle a dit aussi que si je partais, ils allaient écrire dans mon dossier que je n'étais pas fiable et que plus tard je ne pourrai pas travailler dans la fonction publique. »
(H, 19 ans, demandeur emploi, bachelier, milieu associatif, rupture pour embauche et CDD à 68 % de la durée initiale de la mission)

Pour les structures du service public : une embauche perçue le plus souvent comme un motif légitime de fin anticipée de mission

Les entretiens montrent également que plus les encadrants de la mission considèrent que le service civique est un dispositif transitoire au service des jeunes (ce qui est plus souvent le cas auprès des organismes du secteur public), plus ils considèrent que les ruptures pour reprise de projet éducatif ou personnel sont une réussite, même si cela met fin prématurément à la mission. En ce sens, l'engagement se trouve presque plus du côté de l'organisme d'accueil qui s'organise pour offrir des activités temporaires aux jeunes et les accompagner.

Les organismes d'accueil rencontrés qui ont cette vision du service civique concèdent souvent que la disponibilité du volontaire sur toute la durée de la mission n'est pas un critère de recrutement et qu'il est très satisfaisant d'avoir participé à l'élaboration d'une vocation menant à une reprise d'études ou à la construction d'une expérience professionnelle permettant l'insertion du volontaire dans le monde du travail. Cette perception semble majoritaire parmi les organismes de service public qui ont été consultés *via* les focus groups.

« Le service civique est super parce que pendant un temps, c'est une solution transitoire qu'on est bien contents de pouvoir proposer et qui, peu importe le temps qu'il y passera, permettra d'être un tremplin. On

ne peut que se réjouir de ces parcours. Mais, le temps que durera l'engagement, c'est gagnant-gagnant. »
(Organisme secteur public)

« On est très contents quand on peut dire qu'une personne est retournée à l'emploi ou reprise d'études. Pour nous, s'il y a un motif légitime, on ne considère même pas ça comme une rupture, même s'il faut l'enregistrer comme telle administrativement. En tout cas, dans nos statistiques, on ne les comptabilise pas comme ça. »
(Organisme secteur public)

Les entretiens avec les volontaires et les organismes d'accueil montrent également qu'au-delà de tolérer voire de se réjouir des ruptures motivées par des embauches ou des retours en études, certains organismes d'accueil peuvent même en être à l'origine, soit en embauchant en interne, soit en suggérant des formations :

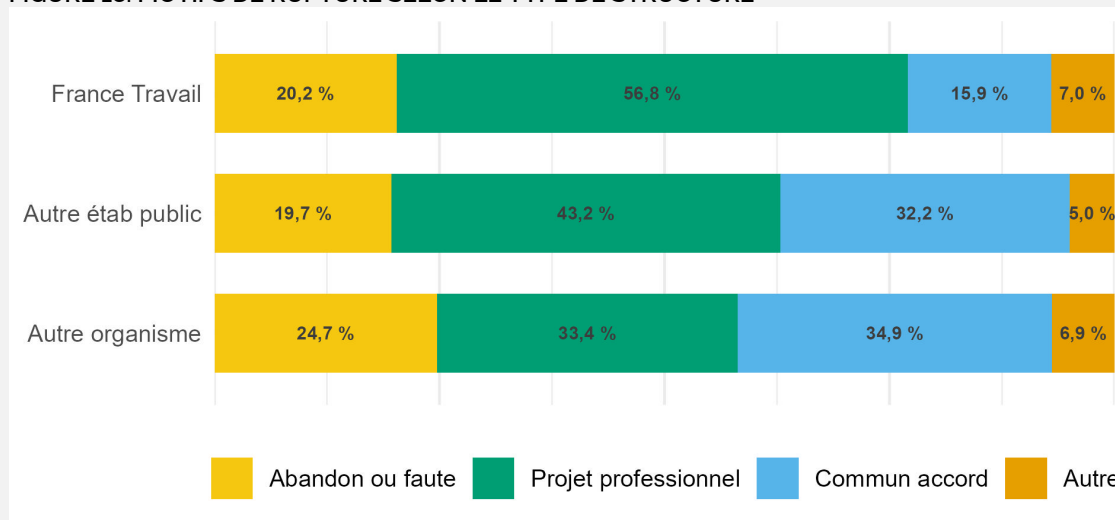
« On a aussi des jeunes qui vont arrêter leur mission plus tôt pour prendre un CDD chez nous parce qu'il se font repérer. » (Organisme secteur public)

« Ils m'ont proposé une pré formation et j'ai dû arrêter le service civique. C'était positif, c'était pour faire plus. »
(H, 17 ans, demandeur emploi, sans diplôme ou infrabac, milieu associatif, rupture pour reprise d'études à 94 % de la durée initiale de la mission)

FOCUS SUR LES MOTIFS DE RUPTURE DE MISSION À FRANCE TRAVAIL

Près d'une mission réalisée à France Travail sur deux est stoppée avant la fin prévue, et plus de la moitié de ces ruptures sont liées au projet professionnel du volontaire (principalement à une embauche : 40 %). Le taux de ruptures causées par un abandon ou une faute et le taux de ruptures d'un commun accord sont plus faibles à France Travail (figure 18).

FIGURE 18. MOTIFS DE RUPTURE 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 : 20,2 % des missions rompues à France Travail sont renseignées dans ELISA comme des abandons ou fautes.

Si de prime abord ces résultats incitent à la prudence en termes d'analyse, chaque organisme pouvant appliquer une grille de lecture propre à la nomenclature proposée, notamment à propos du « commun accord », le récit des volontaires ayant rompu leur contrat chez France Travail se détache nettement des autres expériences recueillies.

D'après les entretiens réalisés, les volontaires réalisant leur mission à France Travail semblent ainsi présenter des caractéristiques assez particulières : plus souvent demandeurs d'emploi (selon les informations fournies par ELISA, les demandeurs d'emploi ou inactifs représentaient, en 2023, 97 % des missions réalisées à France Travail), ils sont arrivés en service civique sur suggestion de leur conseiller pour réaliser une mission dans l'agence même où ils sont suivis. La mission démarre donc en conscience de toutes les parties que le volontaire sera là seulement aussi longtemps qu'il ne trouvera pas mieux et les conseillers aident d'ailleurs, en parallèle de la mission, à sa recherche d'emploi.

« Dès le début je me suis dit que je pouvais arrêter avant la fin si je trouvais un job. Ils étaient au courant. Et ça ne les embêtait pas, ils ne m'ont rien dit, pas de tension ou de problème. Et comme j'avais un préavis d'un mois, ça leur laissait le temps de me trouver un remplaçant au cas où. Ma conseillère était au courant depuis le début de mes intentions. » (F, 20 ans, demandeuse emploi, > bac, secteur public, embauche CDD, 85 % de réalisation)

« Il y avait plusieurs réunions d'information organisées par France Travail. Des entreprises partenaires venaient, et une conseillère avec qui je m'entendais bien, elle m'a dit de venir à une réunion d'information parce que comme sur mon CV y avait vente, j'ai dit oui. J'ai fait la réunion, j'étais le seul jeune dans la salle. J'ai fait l'entretien, ils m'ont retenu et je suis parti chez eux en CDD d'insertion. »

(H, 23 ans, demandeur emploi, diplômé du supérieur, secteur public, rupture pour embauche en CDD à 13 % de la durée initiale de la mission)

3.3 Les activités à réaliser durant la mission et le mode d'encadrement : deux facteurs déterminants pour les ruptures de missions

Pour expliquer les ruptures qui surviennent suite à une faute ou un problème au cours de la mission, il faut revenir aux éléments évoqués par les volontaires pour qualifier les difficultés qu'ils ont rencontrées. Lors des entretiens réalisés avec les volontaires, il apparaît qu'un seul facteur peut parfois suffire à déclencher la rupture, mais souvent deux dimensions entrent en ligne de compte et font système : les activités à réaliser et le mode d'encadrement de la mission.

Sur le contenu de la mission, des déceptions de différentes natures

De nombreux volontaires témoignent d'un décalage entre les missions annoncées et les tâches réellement effectuées, générant déceptions et frustrations. Plusieurs problématiques récurrentes se dégagent de leurs retours.

Pour certains volontaires, les activités confiées s'éloignent considérablement des promesses faites lors du recrutement. Les missions initialement décrites comme enrichissantes, axées sur des compétences spécifiques ou humaines, se transforment en tâches jugées dévalorisantes ou éloignées de leurs attentes.

« Sur l'annonce, c'était une mission de com et d'informatique. Dans la réalité, c'était autre chose : nettoyer la table, photocopier, monter des meubles, effectuer des travaux de jardinage pénibles. Les tâches les plus ingrates qu'on aurait dû confier à un ouvrier extérieur. On me donnait des ordres comme un esclave. »
(H, 21 ans, étudiant, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 31 % de la durée initiale de la mission)

Un autre point récurrent concerne le manque d'autonomie dans les missions. Certains volontaires ont eu le sentiment d'être enfermés dans un cadre rigide, ne pouvant ni proposer ni prendre d'initiatives. Cette situation, souvent vécue comme frustrante, n'avait, de leur point de vue, pas été clairement explicitée lors du recrutement.

« Moi, on m'avait vendu un peu le service civique comme si on devait pouvoir nous-mêmes proposer, inventer des activités pour les résidents. En entendant les autres services civiques pendant les formations qu'on a eues, c'était un peu ça aussi. Mais moi je devais plus faire ce que mon tuteur me disait de faire, j'étais très peu libre. Je me suis fait disputer à la moindre initiative que je prenais en fait. Il faudrait mieux expliquer les principes de la mission dans laquelle on s'engage au début parce que, finalement, c'est un peu flou, parce que moi, finalement, je n'ai apparemment pas compris que je devais faire absolument tout ce que mon tuteur me disait. »
(F, 20 ans, inactive, bachelière, milieu associatif, rupture pour abandon de poste à 14 % de la durée initiale de la mission)

Certains volontaires expriment également leur ennui face à un manque d'activités ou à des tâches non adaptées à leurs compétences et à leur emploi du temps. Ce sous-emploi peut générer un sentiment d'inutilité ou de manque de respect.

« On n'a pas eu assez de missions, pas de confiance pour être en autonomie, on avait pas mal de temps où ça ne servait à rien d'être ici, y a des moments où on se retrouvait seules. »
(F, 22 ans, demandeuse emploi, diplômée du supérieur, milieu associatif, rupture pour embauche en CDD à 93 % de la durée initiale de la mission)

« On me faisait commencer à 15 h quand y avait pas les enfants qui étaient là, donc les missions, quand je commençais à 15 h, ben y en avait pas vraiment. C'est un truc que je reproche un peu, en fait, tu ne peux pas faire venir un service civique pour qu'il ne reste rien à faire. »

(H, 17 ans, demandeur emploi, sans diplôme ou infrabac, milieu associatif, rupture pour reprise d'études à 94 % de la durée initiale de la mission)

À l'inverse, d'autres témoignages font état d'une surcharge de travail, de responsabilités excessives ou du sentiment d'être exploité. Certains volontaires estiment que les structures utilisent le service civique comme moyen pour disposer d'une main-d'œuvre à moindre coût.

« Je pensais être là pour aider et pas pour faire du salariat. Comme une expérience de bénévolat. Ma tutrice en voulait toujours plus. J'ai compris qu'elle voulait des choses pas dignes d'un service civique. » (H, 21 ans, étudiant, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 31 % de la durée initiale de la mission)

« En pratique je faisais de la surveillance en étude, j'étais comme un AED [assistant d'éducation], sans le salaire, donc ça n'était pas du tout mes attentes. » (F, 22 ans, étudiante, diplômée du supérieur, secteur public, rupture de commun accord à 78 % de la durée initiale de la mission)

Ces écarts entre les attentes des volontaires et la réalité des missions peuvent conduire à des situations problématiques menant elles-mêmes à des ruptures de missions.

La qualité du tutorat, un déterminant pour la réussite des missions

En dehors des tâches confiées, la qualité des relations entre volontaires et encadrants s'avère être un autre facteur déterminant dans la potentielle rupture de mission du service civique. Ce constat, mis en avant grâce aux entretiens qualitatifs, corrobore ainsi pleinement les autres études menées sur le sujet et le rôle clé qu'occupe la relation de tutorat en matière de vécu de la mission par les volontaires (Francou, 2021). D'ailleurs, il semblerait que les écarts entre les attentes et les tâches réellement effectuées durant la mission ne justifient presque jamais à eux seuls la rupture. Elle trouve le plus souvent son origine dans une dégradation de la relation et de la communication avec le tuteur, ce dernier jouant fréquemment le double rôle d'encadrant de la mission et de point de contact pour le service civique.

À l'inverse, les volontaires rencontrés qui ont vécu des expériences positives les attribuent souvent à un tutorat bienveillant, constructif et à des relations harmonieuses avec l'équipe. Ces relations ne se limitent pas à un encadrement technique, mais incluent un accompagnement global, aidant les jeunes à valoriser leurs compétences et à réfléchir à leurs projets futurs.

« C'est plutôt une bonne expérience que j'en tire parce que ça m'a beaucoup plu ce que j'ai fait et surtout c'était une équipe qui était là vraiment bien derrière moi, parce que moi je n'avais pas beaucoup confiance en moi et c'est une équipe qui m'a bien reboostée quand même. Ma tutrice attitrée c'était la directrice et c'est vrai que le reste de l'équipe était vraiment bien là, présente pour moi aussi. Elle était très patiente. »

(F, 19 ans, demandeuse emploi, sans diplôme ou infrabac, secteur public, rupture pour reprise d'études à 95 % de la durée initiale de la mission)

« Ce qui pourrait faire que ça se passe mal, ça serait l'absence d'accompagnement, le tuteur il est fondamental, indispensable. Parce que c'est une période de flou, de transition où on a plein de questions, et le tuteur il permet aussi qu'on réfléchisse avec lui à l'après, les compétences développées, comment les valoriser, pour quel genre de projet on a une vocation. Le tuteur il fait la passation, la passerelle. »

(H, 24 ans, demandeur emploi, diplômé du supérieur, milieu associatif, rupture pour embauche en CDD à 57 % de la durée initiale de la mission)

Cependant, de nombreux cas de rupture ensuite déclarés comme procédant d'un « commun accord » ou d'un « abandon » font état de leur mauvaise expérience du service civique due en partie ou intégralement à des problèmes relationnels et de communication avec le tuteur ou l'équipe d'accueil. Ces difficultés sont exclusivement attribuées aux tuteurs ou aux équipes, les volontaires rencontrés n'estimant partager aucune responsabilité.

Dans les situations les plus tendues, le tutorat est jugé autoritaire, irrespectueux, voire abusif. Ces comportements peuvent être perçus comme des formes de harcèlement moral ou sexuel par les volontaires, soulevant chez eux des interrogations sur le choix des encadrants. Au-delà des compétences d'encadrement, ce sont des reproches plus profonds vis-à-vis des qualités humaines qui émergent et poussent certains volontaires à s'interroger sur la raison pour laquelle la personne en question a été choisie comme tuteur.

« Le plus complexe, c'était la relation avec le tuteur qui nous a embauchés. Il y a des problèmes relationnels qu'il avait autour de lui et donc avec nous aussi, il y avait pas mal de conflits. Ça s'est installé progressivement, au début, il fournissait des efforts. » (F, 22 ans, demandeur emploi, > bac, milieu associatif, embauche CDD, 93 % de réalisation)

« Après le problème, c'était surtout le tuteur/coordonateur. Le premier qu'on a eu était super, parfois on avait des désaccords parce que je prenais les devants, des initiatives et parfois il me le reprochait gentiment. Mais il a dû partir pour raison familiale et la nouvelle responsable, ça n'allait pas. Elle a toujours eu l'impression que je voulais commander et que je ne la respectais pas en tant que hiérarchie. Elle n'avait pas le même sens de l'autonomie et de la prise de responsabilité, comme c'était promis sur le contrat » (H, 22 ans, inactif, sans diplôme ou infra-bac, milieu associatif, rupture de commun accord à 67 % de la durée initiale de la mission)

Dans d'autres cas, le tutorat s'avère absent ou insuffisamment investi, laissant les volontaires livrés à eux-mêmes face à leurs responsabilités et causant un déficit de repères et de soutien. Cette absence est particulièrement mal vécue, que ce soit lors de l'accueil initial dans la structure ou dans le suivi régulier de la mission. Dans ces cas-là, les volontaires vont sentir un manque de considération et/ou du stress d'avoir à assumer seul, pouvant donner l'envie de se retirer.

« Je n'ai pas eu trop d'accueil, sauf le premier jour. Pendant les entretiens, avant la mission, j'ai vu le proviseur et son adjointe, mais quand j'ai commencé j'ai été balancée à la vie scolaire, et ils m'ont juste dit de voir comment faisaient les autres. Ma tutrice, je ne la voyais jamais, je ne m'attendais pas à ça. Je l'ai vue une fois en janvier, elle avait l'air bien, et puis après elle n'était plus disponible. » (F, 22 ans, étudiante, diplômée du supérieur, secteur public, rupture de commun accord à 78 % de la durée initiale de la mission)

Enfin, le tuteur joue également un rôle clé dans la gestion de l'intégration du volontaire au sein de l'équipe (salariés, autres volontaires, etc.). Dans certains cas, l'ambiance conflictuelle est exacerbée par le manque d'intervention du tuteur, plongeant le volontaire dans une situation d'isolement, ou bien ce dernier va avoir tendance à se mettre en retrait pour se protéger.

« L'ambiance. Beaucoup de commérages et de cassages de sucre dans mon dos. J'étais en poste une semaine sur deux et, à chaque fois, ils en profitaient pour parler, et quand je revenais, ça ne se passait toujours pas bien sans que je comprenne pourquoi, et ils me refilaient toujours ce qu'ils ne voulaient pas faire ou n'avaient pas le temps de faire. Avec mes collègues, ça ne se passait pas très bien, et mes supérieurs (CPE, proviseur adjointe) n'ont pas aidé. Ça manquait de professionnalisme. » (F, 22 ans, étudiante, diplômée du supérieur, secteur public, rupture de commun accord à 78 % de la durée initiale de la mission)

La qualité du tutorat et des relations avec l'équipe qui accueille le volontaire joue donc un rôle important dans le risque de rupture de la mission. L'absence de soutien, les tensions relationnelles ou le

désinvestissement des encadrants sont déterminants de ce point de vue. Ne relevant pas uniquement de qualités humaines, ces compétences sont à développer dans le cadre de formations afin que les tuteurs disposent de compétences techniques et relationnelles nécessaires au suivi de la mission, mais aussi de connaissances sur les spécificités liées à l'accompagnement de jeunes dont les situations personnelles peuvent être très compliquées par ailleurs (Bernard *et al.*, 2022).

COMMENT DEVIENT-ON TUTEUR DE SERVICE CIVIQUE ?

Les organismes interrogés lors des focus groups reconnaissent unanimement l'importance du rôle de tuteur dans la réussite des missions de service civique. Cependant, les modalités de sélection, de formation et d'investissement des tuteurs varient considérablement selon les organismes et les contextes, influençant directement la qualité de l'accompagnement proposé aux volontaires. Quatre formes de sélection semblent se dégager au regard des discussions émanant des focus groups.

- Le tutorat concernant des missions ponctuelles et spécifiques (réalisées par un seul volontaire), dont la mise en place est décidée par la direction dans les structures publiques, est généralement délégué à des personnes ayant des expériences préalables d'encadrement sous d'autres formes (cadres militaires, maîtres de stage, par exemple) ou de l'accompagnement social ou pédagogique (éducateurs, formateurs, assistants sociaux, etc.). S'ils possèdent les compétences, leur implication peut être limitée par un manque de temps ou une absence d'enthousiasme lorsque le tutorat leur est imposé.

« Nous, ils sont désignés. C'est généralement des cadres de l'armée, les mecs, ils prennent la mission à cœur. On a cette fibre d'être les grands frères des jeunes, ce qui fait que la mission est très souvent acceptée par les cadres. » (Organisme secteur public)

- Dans les organismes du secteur public qui accueillent plusieurs missions, potentiellement dans différents services, ce sont les porteurs de projet qui deviennent tuteurs. Bien qu'ils soient familiers des thèmes de la mission et impliqués dans son suivi, ils manquent parfois de temps et de compétences spécifiques en encadrement. Ils prennent souvent la mission très à cœur, la suivent de près et sont très impliqués dans le recrutement du volontaire.

« C'est la direction qui a amené le projet, mais après, tout ce qui est recrutement, c'est le tuteur qui est impliqué dans le recrutement. Pour moi, le service civique, c'est une rencontre entre un jeune, un tuteur et un projet. » (Organisme secteur public)

- Dans les associations, le tutorat repose souvent sur le volontariat. Cela peut induire une certaine motivation et disponibilité, mais ne garantit pas les compétences adaptées. Le tutorat est surtout perçu comme une charge supplémentaire pour des salariés ou des bénévoles déjà investis dans d'autres activités.

« Concernant le tutorat, je me suis choisie, parce que comme la plupart des autres bénévoles pour ce rôle dans l'association, je suis retraitée et j'ai du temps, parce que ça demande de la présence physique, mais aussi de la paperasse. J'ai commencé pendant le Covid et j'estimais être armée en tant qu'ancienne prof et cheffe d'entreprise. » (Organisme secteur associatif)

- Enfin, certaines grandes associations qui accueillent beaucoup de volontaires en service civique ont professionnalisé le tutorat, en créant des postes dédiés. Cela garantit en principe une disponibilité totale, des compétences spécifiques et une véritable appétence

pour le rôle. Dans ce cas, le tutorat n'est pas une tâche additionnelle, mais constitue l'activité principale du tuteur.

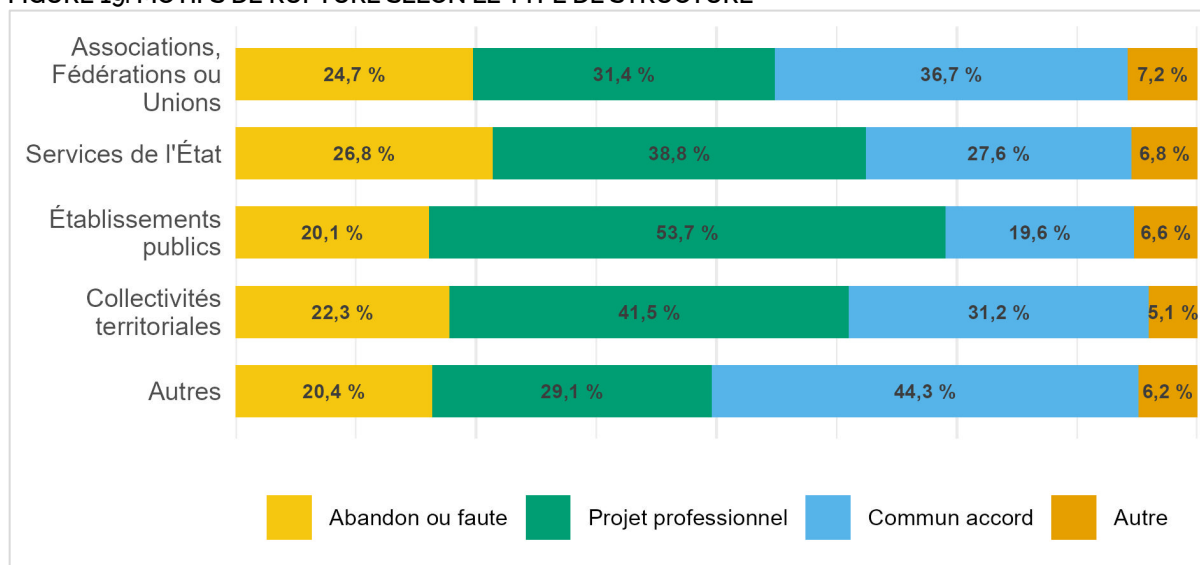
« Nous c'est particulier parce qu'on a professionnalisé le tuteur. Dix-huit collaborateurs sont tuteurs, c'est leur rôle à plein temps de déployer la mobilisation des volontaires dans les collèges. » (Organisme secteur associatif)

En dehors des structures où le tutorat est professionnalisé, ce rôle représente toujours une charge de travail qui vient s'ajouter à une activité principale. Il en résulte des formes d'accompagnement plutôt informelles, qui ne se concrétisent pas forcément par des bilans en face à face, ou des points réguliers (Talleu, 2019). Les organismes mentionnent de nombreuses difficultés pour motiver les potentiels tuteurs, car ce statut n'est bien souvent associé à aucune forme de reconnaissance ou de rétribution. De plus, faire l'expérience de missions qui se sont mal passées et/ou terminées prématurément ne donne pas envie de renouveler l'encadrement d'un service civique.

Dans ce contexte, la formation au tutorat (aujourd'hui obligatoire pour les tuteurs de volontaires en service civique) peut être jugée utile et appréciée par ceux qui débutent dans le tutorat et l'accompagnement en général, pour se familiariser avec ce rôle et les spécificités qu'implique le contrat de service civique. Néanmoins, dans les organismes qui accueillent depuis longtemps, les tuteurs réguliers ont du mal à voir l'intérêt de se (re)former. De même, dans le cas des nouveaux tuteurs qui ont de par leur métier la fibre de l'accompagnement, la formation est jugée moins utile et plus contraignante, car ils pensent être directement aptes et aimeraient gagner du temps.

3.4 La rupture d'un « commun accord » : une expérience négative d'au moins une des deux parties

La rupture d'un « commun accord » représente 33 % des missions rompues. Cette catégorie très englobante est difficile à interpréter à l'aune de données quantitatives, car peu marquée par les critères d'âge, de niveau de diplôme, ou de situation pré contrat. Les « communs accords » se démarquent seulement légèrement en étant un peu plus fréquents dans le secteur associatif (36,7 %) que dans le secteur public (31,2 % pour les collectivités territoriales, 27,6 % pour les services de l'État et seulement 19,6 % dans les établissements publics, figure 19). Ce motif ressort également davantage dans les missions prévues initialement sur une durée longue de 11 ou 12 mois (respectivement 44 % et 47 %) ainsi que dans les missions réalisées à l'international (59 %).

FIGURE 19. MOTIFS DE RUPTURE 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 : 24,7 % des missions rompues dans les associations, fédérations ou unions sont renseignées dans ELISA sous les motifs renvoyant à des abandons ou fautes.

Les résultats de l'enquête menée par l'Agence du service civique un mois après la fin des missions permettent de mieux cerner la perception des volontaires à l'égard de leur mission. Les ruptures d'un commun accord sont ainsi marquées par des taux de satisfaction plus faibles que la moyenne des ruptures (44 % : 20 % très satisfaits + 24 % satisfaits), soit un niveau nettement plus proche de ceux ayant connu une rupture pour faute ou problème (24 %) que de ceux ayant connu une rupture liée à un projet professionnel ou une reprise d'études (82 %).

La satisfaction à l'égard de l'accompagnement par le tuteur est également plus faible que pour la moyenne des missions rompues (47 % contre 57 %). Si, comme pour l'ensemble des volontaires la dimension de l'accompagnement ressort comme la première cause d'insatisfaction parmi les mécontents, les volontaires en rupture d'un commun accord citent davantage que la moyenne être insatisfaits de leur mission parce qu'ils n'avaient pas l'impression d'être utiles et que les tâches qui leur étaient confiées n'étaient pas intéressantes. Ils mettent également davantage en avant le fait que « l'organisme ne savait pas quoi [leur] donner à faire » (18 % contre 15 % des autres volontaires qui ont rompu, et 3 % pour l'ensemble des missions terminées) [figure 23, annexe 2, p. 71].

Au regard de ces perceptions, les volontaires dont les missions ont été rompues d'un « commun accord » souhaitent plus souvent modifier le service civique en formant mieux les structures et les tuteurs (58 % contre 31 % pour l'ensemble des volontaires). Ils sont aussi ceux qui souhaitent le plus souvent proposer des missions plus courtes (19 % contre 8 % pour l'ensemble des volontaires) [figure 26, annexe 2, p. 70].

L'analyse des entretiens qualitatifs confirme le plus souvent l'idée d'une expérience négative, très souvent ressentie par les jeunes alors que les organismes imputent davantage ces ruptures à un manque de motivation de certains volontaires ou à une forme d'incompréhension dans la relation entre le volontaire et les accompagnants au sein de la structure.

Pour les volontaires, un élément déclencheur qui survient dans un contexte d'expérience négative déjà mal supportée

De nombreux volontaires rencontrés lors des entretiens ayant eu une rupture qualifiée de « commun accord » expriment des critiques fortes sur leur expérience, vécue comme négative (déceptions sur le fond de la mission ou dans l'encadrement avec le tuteur ou l'équipe élargie), tout en considérant avoir pris sur eux pendant plusieurs mois dans l'espoir que cela s'améliore.

La décision de la rupture intervient souvent après un élément déclencheur ou dans une situation devenue insoutenable. Les volontaires concernés considèrent généralement cette rupture comme une forme de démission de leur part face à une situation néfaste, indépendamment de la manière dont elle est codée administrativement (plusieurs volontaires découvrent la mention « commun accord » au moment des entretiens et ne savent pas pourquoi ce motif a été utilisé).

Les récits de ruptures renseignés en « commun accord » renvoient de manière récurrente à l'absence de tentative de médiation, ou à un échec de celle-ci pour résoudre les difficultés rencontrées par les volontaires au cours de leur mission. Certains volontaires reprochent à leur tuteur de ne pas avoir pris leur défense face à des conflits internes, d'autres n'ont pas trouvé d'autre personne à qui s'adresser en cas de conflit avec leur tuteur.

« J'ai vite vu que ça ne collait pas, mais je n'osais pas en parler. J'y suis allée seulement au bout de 2-3 mois, pour comprendre. Le proviseur ne semblait pas au courant, et la tutrice a étouffé le truc en disant que c'était temporaire et que ça irait mieux. » (F, 22 ans, étudiante, diplômée du supérieur, secteur public, rupture de commun accord à 78 % de la durée initiale de la mission)

« Je regrette de ne pas avoir été écouté et aidé. J'ai envoyé des mails à la gestionnaire du contrat et je n'ai pas eu une seule réponse, elle m'a fait signer le contrat au début et c'est tout. » (H, 21 ans, étudiant, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 31 % de la durée initiale de la mission)

La priorité de la plupart des volontaires rencontrés est de s'extraire de la mauvaise situation et de ne pas regarder en arrière, ce qui les conduit à être peu regardants sur la manière dont la rupture est administrativement enregistrée ou dont ils sont accompagnés vers la sortie. Toutefois, le codage en rupture de « commun accord » peut être vécu comme une forme d'injustice quand la faute était, selon les volontaires rencontrés, manifestement du côté de l'organisme d'accueil.

« Ça a beaucoup arrangé l'entreprise que ce soit un commun accord et de se disculper. Mais on ne m'a pas donné de choix... Moi j'aurais voulu surtout remonter les faits à mon organisme, qu'on entende bien que ce que j'ai vécu et que ça ne soit pas vécu par d'autres, c'était horrible. » (H, 21 ans, étudiant, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 31 % de la durée initiale de la mission)

Les ruptures en service civique sous le motif du « commun accord » cachent souvent des situations conflictuelles où les volontaires se sentent peu soutenus et désireux de quitter rapidement leur mission. L'absence de médiation, le manque de reconnaissance et la gestion administrative opaque des fins de contrat sont des points récurrents soulevés par les volontaires rencontrés.

Pour les organismes d'accueil, des volontaires inadaptés à la mission qu'il faut réorienter

Bien que la rupture de contrat sous le motif d'un « commun accord » soit la plus couramment enregistrée, les organismes d'accueil interrogés confirment qu'elle reflète une diversité de situations. Contrairement aux volontaires, qui attribuent souvent la rupture à des manquements de l'organisme d'accueil, ces derniers estiment qu'elle découle majoritairement d'une inadéquation entre le volontaire et la mission.

Les volontaires démotivés par leurs missions : véritables ruptures d'un « commun accord » ?

D'après les organismes d'accueil, certaines ruptures de « commun accord » interviennent à l'initiative des volontaires eux-mêmes, qui ne se retrouvent plus dans la mission. Dans ces cas de figure, les structures d'accueil acceptent sans difficulté la décision, partageant le constat d'une baisse de motivation.

« On considère que le jeune ne remplit plus sa mission correctement malgré avertissement et contrat d'objectifs (sans faute grave pour autant), donc on se met d'accord avec le jeune. Le plus souvent, c'est plutôt à l'initiative du jeune qui ne se sent plus en accord avec la mission, qui n'a plus envie de s'engager. »
(Organisme secteur associatif)

« Pour notre part, le « commun accord » est un sentiment partagé entre les deux et un soulagement partagé par les deux. Le volontaire a conscience que ça ne l'intéresse plus vraiment et, le mieux, c'est de mettre fin à cette situation, dès l'instant où la personne vient, mais qu'elle ne s'y retrouve pas. » (Organisme secteur public)

Il arrive aussi que l'initiative vienne des encadrants qui repèrent une baisse de motivation et considèrent rendre service au jeune en lui offrant une porte de sortie. Ils constatent simplement qu'il n'est intéressant pour aucune des parties de poursuivre la collaboration et qu'il vaut mieux que les routes se séparent.

« Cette convergence, à un moment, elle n'a plus lieu. On essaie souvent de faire bifurquer la mission sur autre chose. Mais, sur le terrain, c'est pas si évident que ça. À ce moment-là, il vaut mieux faire un « commun accord » pour permettre au jeune de trouver une belle mission de service civique ailleurs, pour que tout le monde soit satisfait. » (Organisme secteur associatif)

« Le but, c'est de pas attendre que ça soit pire pour un jeune qui était motivé au début, mais qui finalement est en train de s'essouffler, et aussi par conséquent le tuteur qui s'essouffle. Pour le tuteur qui est à l'origine de la mission et qui a à cœur de la pousser de voir un jeune qui est moins motivé, ce n'est pas agréable. » (Organisme secteur public)

Les volontaires en difficulté sur les « savoir-être » : un motif de rupture récurrent

Une autre forme de rupture d'un « commun accord » mise en avant par les organismes d'accueil concerne des comportements jugés inadaptés de la part du volontaire, pouvant perturber le bon déroulement de la mission et/ou générer des tensions avec le tuteur. Ces ruptures sont alors sollicitées par l'encadrant et elles sont notifiées d'un « commun accord » de manière à réserver les motifs de faute/abandon à des comportements plus extrêmes. Les encadrants signalent, dans ce cadre, des difficultés récurrentes comme le manque de ponctualité, de respect envers les collègues, de communication avec le tuteur ou encore un investissement insuffisant.

« Par exemple les téléphones portables, s'enfermer dans les bureaux, le manque de posture, de discrétion professionnelle parce qu'ils sont amenés à entendre des choses aussi. On leur rappelle les droits et les devoirs des agents et fonctionnaires qui s'appliquent aussi à eux. On a eu pas mal de ruptures à cause de ça ; sans parler du manque d'investissement, ils ne se réveillent pas, non-respect des horaires. » (Organisme secteur public)

« On parle d'une phase parfois d'éducation : on prévient du retard, on justifie ses absences, on salue en arrivant. » (Organisme secteur public)

« Beaucoup de volontaires s'attardent sur l'aspect pécuniaire quand ils postulent et au final ils se rendent compte qu'il y a un engagement à avoir en contrepartie, justifier ses absences par exemple. » (Organisme secteur associatif)

La propension des organismes à être tolérants avec ces comportements est variable. Certains semblent couper court rapidement, d'autres considèrent que cela fait partie de leur engagement dans le service civique que d'aider ces jeunes à évoluer pour faciliter leur insertion professionnelle ultérieure. Plusieurs mentionnent ainsi être plus tolérants qu'ils ne le seraient avec un salarié : ils leur laissent plusieurs chances et font selon eux de la médiation avant d'en venir à la rupture si rien n'évolue. Dans certains cas, le recadrage (par le tuteur et/ou le RH) aboutit et la rupture n'a pas lieu.

« Lorsque les jeunes plantent les formations obligatoires. Au bout de deux fois, on considère que ça nous fait perdre trop de temps et que le jeune montre un engagement faible. Donc, pour nous, ça peut justifier une rupture de contrat. Imposer deux jours de formation à un volontaire ne nous semble pas beaucoup, on se rend compte que, pour le jeune, ça représente quelque chose. » (Organisme secteur associatif)

« Lorsqu'on constate divers manquements, on lui file des objectifs à atteindre, on cherche à lui montrer comment s'améliorer. Si au bout de deux, trois semaines, aucun effort n'a été fait, on va rompre le contrat. » (Organisme secteur associatif)

« Alors, il y a eu une tendance de nos tuteurs à vouloir un peu trop immédiatement rompre quand ils trouvent que ça ne va pas. Nous (RH), on leur a demandé d'être un peu plus dans la patience avec ce public en particulier et de faire un minimum de rappels. Si au bout d'un temps, le jeune ne fait pas les efforts attendus, on envisage une rupture. On leur demande une certaine patience qu'on n'aurait pas avec un salarié pour apporter une pierre à l'édifice de leur éducation. Mais, notre gentillesse a quand même des limites. » (Organisme secteur public)

Les ruptures de contrat en service civique sous le motif d'un « commun accord » apparaissent donc comme une solution privilégiée par les organismes d'accueil pour gérer des situations où le volontariat ne se déroule pas de manière optimale, sans pour autant justifier une rupture pour faute ou abandon. Si, officiellement, elles sont souvent perçues comme une décision partagée, l'initiative en revient le plus souvent à la structure d'accueil.

En effet, les encadrants identifient généralement une inadéquation du volontaire avec la mission, que ce soit en raison d'une baisse de motivation ou d'un comportement jugé inadapté. Pour les volontaires eux-mêmes, la rupture est parfois ressentie comme une nécessité face à une mission dans laquelle ils ne se retrouvent plus, où ils peuvent même ressentir des tensions ou de la violence.

Ces ruptures concernent des situations problématiques, mais qui ne sont pas perçues comme urgentes. Par conséquent, elles s'accompagnent généralement d'un préavis d'environ un mois, le temps de permettre au volontaire d'anticiper son départ et, lorsque c'est possible, d'être redirigé vers une autre

mission plus adaptée. Ce délai permet aussi d'éviter une rupture brutale, laissant une chance au volontaire de rectifier sa posture ou de clarifier son engagement avant une décision définitive.

3.5 Les ruptures pour abandon et faute : des ruptures marquées par un fort mécontentement

Les ruptures pour abandon ou faute représentent un peu moins d'un quart de l'ensemble des ruptures (24,1 %). Parmi elles, les cas d'« abandon de poste » sont largement majoritaires (19,4 %), les fautes graves, plus ponctuelles (3,7 %) et les non-prises de poste par le volontaire, très rares (1,1 %). La répartition semble relativement similaire que les organismes d'accueil soient associatifs ou du secteur public.

L'analyse quantitative des données d'ELISA aboutit à des tendances assez significatives pour les cas de ruptures pour faute ou abandon. Le faible niveau de diplôme accroît ainsi très fortement la probabilité de rompre la mission pour un de ces motifs. Parmi les volontaires sans diplômes, la part des ruptures pour abandon ou faute s'élève ainsi à 39 % alors qu'il n'est que de 12 % parmi les volontaires dont le niveau de diplôme est supérieur au baccalauréat. Le fait d'être très jeune, un homme, inactif ou encore issu d'un QPV sont également associés à des taux de rupture de missions pour cause d'abandon ou de faute élevés (Mongy, Léger, 2021). Les volontaires femmes sont moins sujettes aux ruptures liées à des abandons ou des fautes (22 % contre 28 %).

S'agissant des représentations associées au service civique, visibles grâce à l'enquête post-mission menée par l'Agence du service civique, ces volontaires déclarent plus souvent que la mission a été « un moyen de gagner de l'argent à défaut d'en avoir trouvé un par ailleurs » (27 % de citations contre 18 % pour les volontaires dont les missions sont terminées), cet item arrivant en seconde position auprès de ces volontaires derrière le fait d'acquérir une expérience professionnelle (figure 27, annexe 2, p. 74).

Globalement, les volontaires concernés par ce type de rupture portent un regard très négatif sur leur expérience en service civique. Le taux de satisfaction à l'égard de la mission est ainsi particulièrement faible (24 % contre 56 % en moyenne pour les missions rompues tous motifs confondus et 92 % pour les missions terminées) tout comme celui lié à l'accompagnement du tuteur (23 % de satisfaits contre 54 % pour les missions rompues tous motifs confondus et 83 % pour les missions terminées). En particulier, ces volontaires mobilisent beaucoup ce facteur du lien avec le tuteur pour expliquer leur mécontentement global à l'égard de leur mission (48 % de citations contre 38 % pour les ruptures tous motifs confondus et 39 % pour les missions terminées) (figure 23, annexe 2, p. 71).

Sur le fond, ces volontaires sont également plus nombreux à estimer que « l'organisme ne savait pas quoi [leur] donner à faire » pendant la mission (24 % contre 15 % de l'ensemble des missions rompues, et 3 % pour les missions terminées) et ces missions sont associées à une très faible impression d'autonomie : 41 % déclarent avoir pu prendre des initiatives « souvent » au cours de leur mission, contre 59 % en moyenne pour les missions rompues et 81 % pour l'ensemble des missions (figure 25, annexe 2, p. 72).

Dans ce contexte, et encore davantage dans le cas de missions rompues d'un « commun accord », ces volontaires avancent beaucoup plus fortement l'idée de mieux former les structures et les tuteurs à l'accueil de volontaires en service civique (61 % évoquent prioritairement ce souhait parmi les différentes pistes d'évolution du service civique contre 47 % pour les missions rompues tous motifs confondus et 28 % pour les missions terminées). Par contre, ils sont ceux qui souhaitent le moins souvent pouvoir faire

plusieurs missions de service civique (44 % contre 63 % pour l'ensemble des volontaires) [figure 26, annexe 2, p. 73].

Pour les volontaires : des abandons-démotions

Les récits des volontaires font ressortir des causes fondamentalement similaires entre les ruptures classées en « abandons » et celles en « commun accord ». Dans les deux cas, on retrouve notamment une relation dysfonctionnelle entre le volontaire et le tuteur qui ne s'améliore pas (de par la faute du tuteur selon le volontaire).¹⁶

La fragilité psychologique de certains volontaires semble jouer un rôle particulier dans les cas d'abandon. Contrairement aux situations de rupture d'un « commun accord », dans lesquelles les volontaires disent avoir ouvertement demandé à quitter leur mission, les abandons sont souvent le résultat d'un mal-être croissant. Dans ces cas-là, les volontaires évoquent fréquemment des arrêts maladie prolongés, jusqu'à devenir une forme d'abandon non formalisé.

« On m'a convoquée et le tuteur a dit : "Vous n'avez pas à refuser mes ordres comme ça, quand je vous dis de faire quelque chose vous le faites moi aussi je suis fatigué." J'avais été en arrêt pendant une semaine à cause d'une extrême fatigue psychologique, en fait, et quand il a réutilisé cette phrase, ça m'a beaucoup blessée et du coup n'y suis pas retournée. » (F, 20 ans, inactive, bac, milieu associatif, abandon, 14 % de réalisation)

« Je suis restée 6 mois, je me suis mise en arrêt parce que je pouvais plus du tout y aller, en fait ça m'angoissait le contact avec les élèves comme j'étais très peu encadrée. L'équipe était à l'écoute, mais ils pouvaient pas me changer de poste. Et ça s'est fini comme ça. » (F, 17 ans, étudiante, < bac, secteur public, abandon, 71 % de réalisation)

Tout comme certains volontaires ont pu être frustrés de devoir se contenter d'une rupture d'un « commun accord » alors qu'ils auraient aimé laisser transparaître la responsabilité de l'organisme d'accueil, on trouve parmi les cas de « faute » ou « abandon » rencontrés, plusieurs volontaires qui ne considèrent pas avoir fauté ni abandonné.

Certains regrettent ainsi un usage abusif de « l'abandon » dans le cadre d'une mauvaise relation antérieure avec l'équipe encadrante. Ils disent plutôt avoir été dans une démarche de démission active, ou bien dans un moment de communication difficile avec le tuteur, mais sans volonté de quitter :

« J'ai essayé de parler à ma tutrice des problèmes d'organisation, mais il ne s'est rien passé, et je n'ai pas voulu lui parler du harcèlement, parce que les bénévoles dans l'asso, c'est comme une grande famille, ils se connaissent tous et, du coup, je n'avais pas trop confiance, j'avais peur d'en parler de me faire virer. Un jour, un événement personnel m'a secouée et j'ai dû prendre quelques jours d'arrêt. L'info a mal été transmise, peut-être volontairement, vu les relations défectueuses avec nos encadrants. C'est passé pour un abandon de poste et, trois jours après, j'ai reçu une lettre de licenciement en recommandé. » (F, 21 ans, étudiante, < bac, milieu associatif, abandon, 68 % de réalisation)

« En septembre, y a une garde qui m'est sortie de la tête, je ne me suis pas présentée. On ne m'a jamais appelée le jour de la garde pour me dire « tu es où, etc. machin » ... J'ai reçu un mail trois jours après venant de ma tutrice qui me dit que je manquais d'assiduité, que c'était vraiment inadmissible, que j'avais pas prévenu, que j'étais pas investie... un mail vraiment inadmissible, en fait, où elle me demandait si c'était un abandon de poste. J'ai répondu que je démissionnais et que le contrat s'arrêterait là et qu'il prenait fin à dater

¹⁶ Le terrain qualitatif n'a pas permis de s'entretenir avec des cas de faute admise et revendiquée par des volontaires. Il n'est pas possible de fournir d'analyse à ce sujet.

de ce mail. Parce que ce reproche après coup, alors qu'on ne m'a pas prévenue le jour J et que sur place rien n'allait, c'est pas possible. Ils m'ont demandé de signer pour le litige que j'ai dû modifier parce que y avait écrit "fin de contrat pour abandon de poste". Alors que ce n'était absolument pas ça. Donc, moi, je l'ai corrigé et j'ai signé la version corrigée. Je n'ai jamais été recontactée. » (F, 21 ans, inactive, bac, milieu associatif, abandon, 46 % de réalisation)

Par ailleurs, les deux jeunes rencontrés dont le service civique a été rompu pour « faute », n'ont pas l'impression d'avoir eu de comportements déplacés constitutifs d'une faute, mais plutôt des « moments de faiblesse » (pouvant être causés par des difficultés personnelles ou par l'ambiance sur le terrain de la mission) dans lesquels ils n'ont pas été soutenus, voire qui auraient servi d'opportunité à l'organisme d'accueil pour se débarrasser d'eux. S'ils remettent en cause leur expérience, ils ne sont pas aussi critiques sur le dispositif du service civique, dont ils conservent une bonne image (cf. encadré *infra*).

LES VOLONTAIRES GARDENT UNE BONNE IMAGE DU DISPOSITIF MALGRÉ LEUR EXPÉRIENCE COMPLIQUÉE

Au-delà de l'expérience négative qu'a pu représenter la mission pour les volontaires l'ayant rompue à la suite d'une situation problématique, l'image en elle-même du dispositif semble en partie préservée. Parmi les volontaires rencontrés ayant eu des ruptures classées en « commun accord » (qu'elles soient subies ou choisies), en « abandon » ou en « faute », nombreux sont ainsi ceux qui continuent de voir d'un bon œil le service civique malgré tout et qui attribuent leur mauvaise expérience à une forme de malchance sans remettre en cause le dispositif en lui-même.

« Sur l'expérience du service civique en général, je pense pas que ça soit une mauvaise chose parce que j'ai un très bon ami qui lui aussi est dans l'associatif qui bosse beaucoup avec des services civiques et qui est une personne très bien, qui cherche aussi à former des jeunes qui n'ont pas forcément le bagage culturel, intellectuel, ou académique. » (F, 25 ans, demandeuse d'emploi, diplômée du supérieur, milieu associatif, rupture de commun accord à 11 % de la durée initiale de la mission)

« Je n'ai pas eu de chance, je suis tombée sur un endroit qui ne motivait pas, je suis sûre que ça peut bien se passer ailleurs. » (F, 22 ans, étudiante, diplômée du supérieur, secteur public, rupture de commun accord à 78 % de la durée initiale de la mission)

Malgré une expérience beaucoup plus souvent décevante, les volontaires ayant rompu d'un « commun accord » ou par abandon et faute grave déclarent malgré tout tirer du positif de leur période en service civique. Les entretiens permettent de voir que la mission, quoiqu'écourtée, permet souvent de mettre un pied dans le monde professionnel : observer les fonctionnements, développer des compétences transversales, acquérir des connaissances dans le domaine dans lequel s'inscrivait la mission. Le service civique offre également des possibilités de rencontres, de développement du sentiment de grandir et de mieux se connaître, qui favorisent une forme de confiance en soi.

« Ça m'a permis de pouvoir gérer un projet en équipe, monter les projets, recherches de volontaires, de lieux, d'activités, relation avec les partenaires, gestion de projet. Et le travail d'équipe. » (H, 25 ans, demandeur d'emploi, bachelier, milieu associatif, rupture de commun accord à 87 % de la durée initiale de la mission)

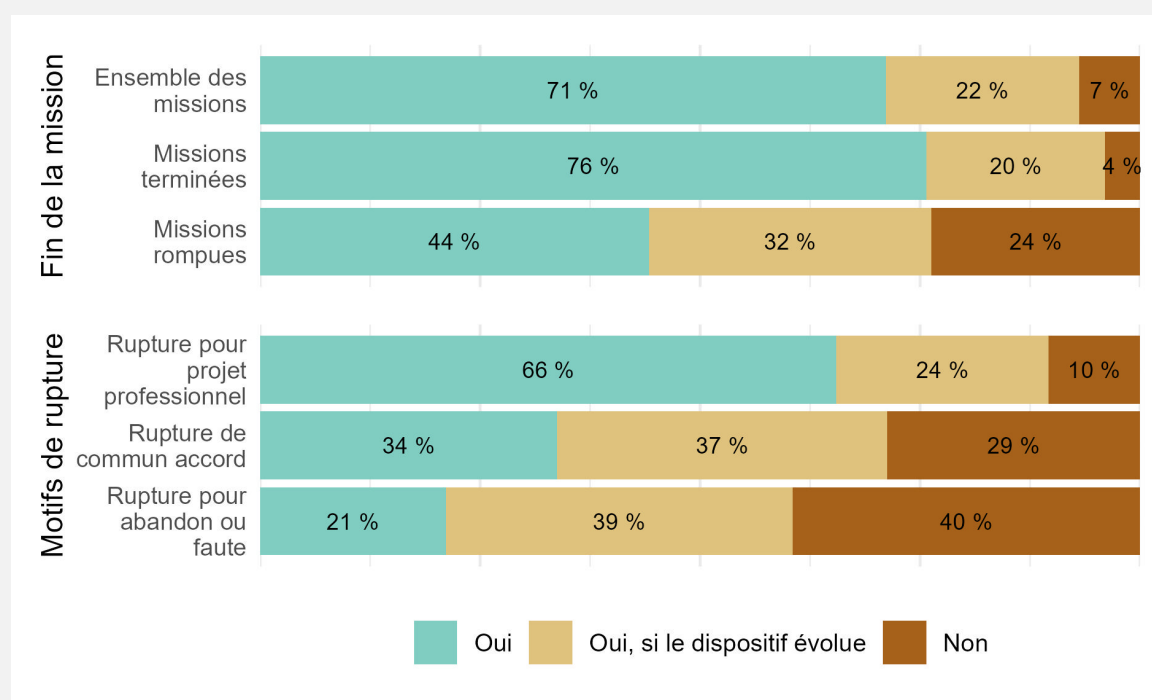
« On apprend des choses, des organismes qui existent que moi j'ai découvert, c'est important que les jeunes apprennent leur existence. Ça aide aussi pour le CV, les entretiens d'avoir cette expérience. » (F, 22 ans, demandeuse d'emploi, sans diplôme ou infra bac, milieu associatif, rupture de commun accord à 84 % de la durée initiale de la mission)

« On apprend plein de choses. On est là pendant 6 ou 12 mois et on rencontre des gens, on fait des rencontres, on garde contact forcément avec des gens, etc. » (H, 20 ans, demandeur d'emploi, sans diplôme ou infra-bac, secteur public, rupture pour faute grave à 78 % de la durée initiale de la mission)

Selon l'enquête menée par l'ASC un mois après les missions, un peu plus des trois quarts des volontaires ayant rompu leur mission restent ainsi prêts à recommander le service civique (76 % : 44 % se disant prêts à le faire tel quel et 32 % sous réserve que le dispositif évolue). Cette propension à pouvoir recommander le dispositif s'avère également majoritaire auprès des volontaires ayant rompu d'un « commun accord » ou de façon ouvertement négative (faute et abandon) (respectivement 71 % et 60 %), ces volontaires conditionnant toutefois davantage leur jugement à une évolution du dispositif (respectivement 37 % et 39 %). Bien qu'une part non négligeable des volontaires pour qui le service civique a été une expérience compliquée soit prête à recommander le dispositif à un proche, ces taux restent très inférieurs à ceux des autres volontaires : 96 % de celles et ceux qui ont terminé leur mission recommanderaient le service civique (figure 20).

FIGURE 20. NIVEAUX DE RECOMMANDATION DU DISPOSITIF

Après cette expérience, recommanderiez-vous à un ou une ami-e de s'engager dans le cadre d'une mission de service civique ?



Source : Enquête un mois après la mission, ASC. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2023

Lecture : 71 % des volontaires déclarent recommander à leurs proches de s'engager dans une mission de service civique.

Pour les organismes d'accueil : notifier des cas graves par abandon ou faute

Pour les organismes d'accueil rencontrés, les cas de faute ou d'abandon semblent peu fréquents en comparaison des ruptures pour reprise de projet ou d'un commun accord. Elles semblent concerner des

cas extrêmes de démotivation ou de manque de savoir-être par rapport à ce qu'ils classent dans la catégorie du « commun accord ».

L'abandon : un constat de manquements répétés ou d'un désengagement total

L'abandon est généralement utilisé pour acter un comportement jugé inacceptable, que ce soit un manquement ponctuel particulièrement grave ou l'accumulation de nombreux écarts répétés. La frontière entre une rupture par « commun accord » et un « abandon » reste cependant subjective et varie selon les organismes. Les abandons concernent souvent des volontaires qui ne respectent plus leurs engagements en termes de présence, d'activité ou d'horaire, malgré des rappels à l'ordre. Cela inclut des retards incessants, des absences non justifiées, ou encore une attitude totalement désinvestie selon les organismes. Certains jeunes cessent de venir sans prévenir ou considèrent qu'ils peuvent partir du jour au lendemain sans formalité.

« On a "abandon" quand les absences sont trop répétées et injustifiées. » (Organisme secteur public)

« J'ai eu une rupture abandon après qu'un jeune m'ait dit : "Demain je suis plus là parce que la mission locale m'a dit que je pouvais arrêter quand je veux." Ah, oui, mais on ne fait pas les choses n'importe comment quand même, il ne faut pas les encourager. » (Organisme secteur associatif)

« Tout ce qui est non-respect des horaires, absence injustifiée, on indique que c'est abandon. C'est pour une personne qui ne respecte plus du tout son planning, ça veut dire que la mission n'est plus du tout respectée. » (Organisme secteur public)

« Certains abandons sont soudains, difficiles à éviter et impossibles à détecter avant. » (Organisme secteur associatif)

La faute : des comportements graves remettant en cause l'intégrité de la mission

D'après les organismes rencontrés, les ruptures pour faute restent exceptionnelles et concernent des comportements jugés irrémédiables, compromettant soit la sécurité de l'organisme, soit la fiabilité du volontaire. Ces situations impliquent souvent des infractions graves aux règles ou des atteintes à l'image de la structure.

« C'est un volontaire qui a fait circuler les doc de l'asso pour dire qu'il était en contrat CDI alors que non. Du coup on a dû faire de la médiation avec l'asso, qui avait porté plainte à l'encontre du volontaire. On a dû le virer pour faute grave. » (Organisme secteur associatif)

« Rupture souvent dans le cadre d'animation territoriale. Liée au comportement des volontaires qui vont passer leur temps à fumer et téléphoner devant l'accueil aussi en propageant des fausses rumeurs aux parents. » (Organisme secteur associatif)

« Pour une mission, on demandait les extraits de casier. Il s'avère qu'un jeune avait un casier n2 et ne nous en a pas parlé et, au final, on n'avait pas réalisé qu'il avait interdiction de se retrouver auprès des jeunes enfants. » (Organisme secteur associatif)

Un frein à la qualification en « faute » réside dans la nécessité d'apporter des preuves formelles. Il arrive qu'un comportement méritant une rupture pour faute soit finalement requalifié en « commun accord », faute d'éléments tangibles à présenter. Certaines structures admettent ne pas toujours compiler les preuves à temps, notamment lorsque les tuteurs tardent à signaler les problèmes.

« En général, on fait surtout des ruptures en "commun accord", parce que la faute grave il y a un rapport à faire. Et malheureusement, sur certains cas, on (RH) est prévenu trop tard par les tuteurs, on s'aperçoit de l'ampleur trop tard et il n'y a pas de trace écrite et on ne peut pas juste se baser sur la parole du tuteur. »
(Organisme secteur public)

Les ruptures pour faute ou abandon restent donc marginales, mais elles sont le reflet des situations les plus critiques, nécessitant une prise de décision rapide et parfois complexe pour les organismes d'accueil.

LES DIFFICULTÉS INDUITES PAR LES RUPTURES DE MISSIONS POUR LES ORGANISMES D'ACCUEIL

À la lumière du discours porté par les organismes d'accueil, le départ prématuré d'un volontaire, que la rupture soit positive ou négative, entraîne *de facto* une mise en pause de la mission le temps de trouver un remplaçant. La capacité à rebondir suite à cet événement demeure toutefois variable et il s'avère plus facile de relancer un recrutement rapidement lorsque l'organisme a suffisamment de ressources RH pour absorber ce qui est perçu comme de la lourdeur administrative, lorsque la mission est bien identifiée et qu'il n'est pas nécessaire de refaire la fiche de poste. Relancer la mission est également plus aisé lorsqu'il y a suffisamment d'autres volontaires potentiels pour l'occuper, une condition qui dépend notamment de la nature et de la localisation de la mission, certaines attirant plus facilement des candidats que d'autres.

« Quand on a rupture anticipée c'est assez lourd et c'est une charge opérationnelle pour les fonctions RH. » (Organisme secteur public)

« Le dispositif en lui-même je le trouve particulièrement lourd dans la mise en place et le suivi comparé à d'autres. D'un côté, ça doit être un tremplin et on doit avoir une certaine souplesse pour les jeunes, mais, de l'autre, le dispositif n'est pas souple pour nous. Nous, on doit faire en sorte que tout soit calé. Les gens sur le terrain n'ont pas que ça. » (Organisme secteur public)

« Après, il y a des réalités territoriales qui sont très différentes, si on est dans le Cantal ou à Mayotte, ce n'est pas toujours une évidence de retrouver un jeune, mais globalement on y parvient. »
(Organisme secteur public)

En dehors du processus de recrutement, devoir remplacer un volontaire peut entraîner des difficultés pour retrouver et reformer un tuteur (notamment en cas de démotivation du tuteur précédent) ou encore pour pallier le manque de volontaires sur le terrain quand certaines activités reposent essentiellement sur eux. Ces discours révèlent ainsi la place centrale qu'a pris le service civique pour assurer le continuum des activités de certaines organisations.

« On a créé certains besoins sur le terrain auprès d'usagers. En gros, si les services civiques n'étaient plus là, certains services ne seraient plus assurés, donc quand il y en a un qui part, ça crée un manque temporaire. » (Organisme secteur public)

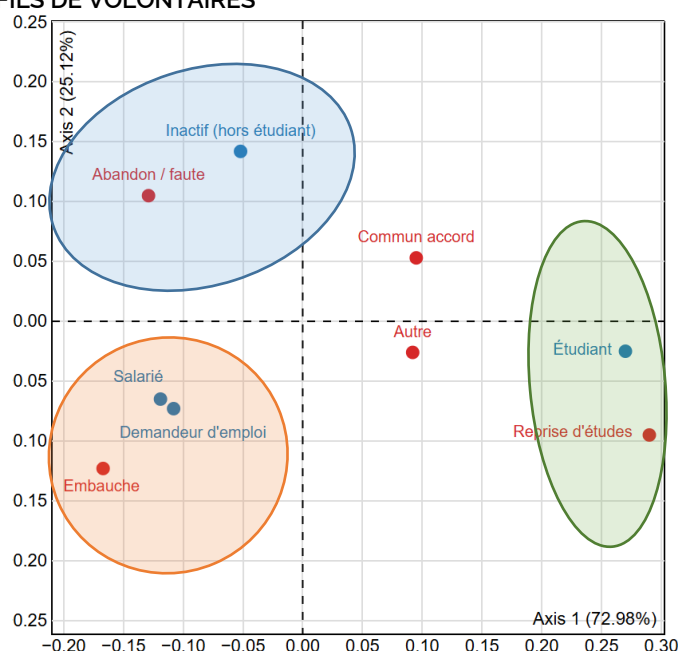
« On a une mission qui est essentielle. Quand il y a une rupture, il y a un peu d'affolement à retrouver un jeune pour prendre le relais. Par principe, il ne faut pas que la mission soit indispensable au fonctionnement de l'organisme, mais dans les faits elle est essentielle. » (Organisme secteur public)

Conclusion : la tripartition des ruptures de mission

Ces dernières années, la répartition des volontaires en service civique tend à s'équilibrer entre étudiants (33 %), demandeurs d'emploi (35 %) et les jeunes sans activité professionnelle et non inscrits à France Travail (modalité "inactifs hors étudiants", 29 %) – les salariés étant pour leur part très minoritaires et représentant 4 % des missions (Venet, 2024a). Cependant, certains profils se démarquent parmi les ruptures : les demandeurs d'emploi sont les plus concernés (ils représentent à eux seuls 44 % des ruptures), suivis des inactifs hors étudiants (28 %) tandis que les étudiants sont relativement moins représentés (24 %).

De plus, les motifs de rupture varient selon les profils : les étudiants 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 (figure 21), que l'enquête qualitative a permis d'éclairer plus finement.

FIGURE 21. 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 étudiants sont beaucoup 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 souvent le service civique comme une solution provisoire, en l'absence d'alternatives, le temps de trouver un travail plus durable.

Les jeunes sans activité professionnelle et non inscrits à France Travail 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 le service civique en souhaitant réaliser des missions d'intérêt général, ce public est souvent orienté vers le service civique par des structures d'aide à l'insertion professionnelle (missions locales ou France Travail), utilisant ce dispositif comme un moyen de développer l'employabilité des jeunes (lhaddadene, 2022), 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 départements (Venet, 2024b)).

Les organismes perçoivent ces volontaires comme un public pouvant rencontrer des difficultés en termes de « savoir-être » et de motivation pouvant très souvent 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. Ce constat souligne l'importance de la formation et de la professionnalisation des tuteurs (de manière à garantir une disponibilité de leur part, et une capacité à maintenir des postures professionnelles), notamment s'ils doivent intervenir auprès de jeunes peu diplômés et éloignés de l'emploi.

Enfin, l'analyse quantitative peine à identifier des critères précis permettant d'expliquer les ruptures notifiées « d'un commun accord ». Cette catégorie, particulièrement large, apparaît souvent comme un motif générique regroupant des situations variées. L'enquête qualitative apporte toutefois des éléments de compréhension sur les réalités qu'elle recouvre et les profils concernés. Dans certains cas minoritaires, la rupture est à l'initiative du volontaire, bien que la mission se déroule sans incident. Elle résulte alors de contraintes personnelles – santé, déménagement, difficultés de logement – rendant la poursuite de l'engagement impossible. D'autres situations, également peu fréquentes, relèvent de reprises de projet professionnel ou de formation, parfois accompagnées de tensions avec l'organisme d'accueil, sans être formellement qualifiées de ruptures conflictuelles.

Cependant, une part importante des ruptures enregistrées sous le motif « d'un commun accord » traduit une expérience négative pour au moins l'une des parties, avec des interprétations divergentes. Les volontaires y voient souvent une démission justifiée par un encadrement insuffisant, des tensions avec le tuteur ou un écart entre la mission attendue et la réalité du terrain, tant en termes d'activités que de charge de travail. De leur côté, les organismes d'accueil considèrent plutôt ces départs comme le reflet d'un manque de motivation ou de difficultés comportementales, sans toutefois les estimer suffisamment

graves pour justifier une rupture pour faute ou abandon. Certains cas, bien que proches de cette dernière catégorie, sont ainsi enregistrés comme des ruptures « d'un commun accord » faute de preuves ou du temps nécessaire pour entamer la procédure spécifique. Cette qualification implique néanmoins un préavis d'un mois, contrairement aux ruptures pour faute ou abandon, qui prennent effet immédiatement.

Références bibliographiques

Agence du Service civique, 2023, *Rapport d'activité 2023*.

Becquet V., 2016, « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », *Informations sociales*, n° 195, p. 95-104

Bernard, P-Y., Houdeville G., Jacob C., Suaud C., 2022, « Faire face aux décrocheurs scolaires en service civique. Le mandat bousculé de professionnels de l'accompagnement », *Agora débats/jeunesses*, n° 92, p. 9-23.

Bressoux P., 2010, *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales*, Paris, De Boeck,

Cellard-Chillès A., Francou C., 2020, « Quelles sont les missions de service civique qui favorisent l'engagement bénévole ? », *INJEP Analyses & synthèses*, n°39

COJ, 2024, *75 préconisations pour faire évoluer le service civique*, Commission de l'éducation populaire du COJ.

Couronné, J., Dupuy, C., Sarfati, F., Simha, J., 2020, « S'engager pour trouver un emploi ? Une logique utilitariste de l'engagement étudiant », *INJEP Analyses & synthèses*, n°34

Fauchon, A., 2024, « Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? », *DARES Analyses*, n°63

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

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

Giret J-F., El Hadj Saïd K., Morlaix S., 2024, « Le service civique comme outil de professionnalisation ? Une typologie des usages du service civique par les jeunes volontaires », *Agora débats/jeunesses*, n° 96, p. 7-26

Houdeville G., Suaud C., 2019, *Des décrocheurs scolaires en service civique : des passagers clandestins ?*, Lormont, Le Bord de l'eau.

Ihaddadene F., 2022, « Le service civique au service de l'"employabilité" des jeunes ? », *Salariat*, n°1, p. 195-207.

INJEP, « Données régulières ELISA », en ligne.

IPSOS, 2024, « Enquête d'image du service civique auprès des recruteurs ».

Maillard D., Robert A., 2023, « Jeunes en service civique : des parcours comme les autres ? », *CEREQ Bref*, n° 441

Mongy D., Léger A., 2021, « Les volontaires en service civique issus des QPV en 2020 », Fiches thématiques, Observatoire national de la politique de la ville, Rapport 2021.

Ploux-Chillès A., Camus M., 2017, « Le Service civique au défi de son expansion », *INJEP Analyses & synthèses*, n°7.

Talleu C., avec la collaboration de Leroux C., 2019, *Le service civique dans les associations, Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne*, INJEP Notes & rapports.

Venet T., 2024a, « Les chiffres du service civique en 2023 », INJEP Fiches repères.

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

Annexes

I - Résultats détaillés de la régression logistique

RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE DE LA PROBABILITÉ DE RUPTURE
DES ÉCARTS BRUTS ET MARGINAUX

Variabiles	Modalités	Fréquence (%)	Écarts bruts (pp)	Écarts nets (pp)	Signif.
Sexe	Femme	23,6	Réf.	Réf.	Réf.
	Homme	20,7	-2,9	-2,4	***
Résidence en QPV	Hors QPV	21,3	Réf.	Réf.	Réf.
	QPV	26,9	5,6	1,8	***
Type de commune de résidence	Communes densément peuplées	23,4	Réf.	Réf.	Réf.
	Communes de densité intermédiaire	22,8	-0,6	-1	***
	Communes rurales	21,1	-2,3	-1,5	***
Type d'organisme d'accueil	Associations, Fédérations ou Unions	21,6	Réf.	Réf.	Réf.
	Service de l'État	19	-2,6	-1,8	***
	Établissements publics	39,7	18,1	7,7	***
	Collectivités territoriales	21,7	0,1	-1,1	**
	Autres	24,7	3,1	3,8	***
Domaine de réalisation	Éducation pour tous	19,1	Réf.	Réf.	Réf.
	Culture et loisirs	21,2	2,1	-1,4	***
	Développement international et action humanitaire	19,4	0,3	-1,5	
	Environnement	25,2	6,1	2,6	***
	Intervention d'urgence	24	4,9	-1,3	
	Mémoire et citoyenneté	24,3	5,2	2,4	***
	Santé	26,3	7,2	2,4	***
	Solidarité	32,2	13,1	5,7	***
	Sport	11,1	-8	-7,6	***
Durée hebdomadaire	24 h ou moins	22,4	Réf.	Réf.	Réf.
	Entre 25 et 29 h	25,6	3,2	1,8	***
	Entre 30 et 34 h	19,2	-3,2	-0,6	
	35 h et +	24,7	2,3	-0,1	
Durée prévue	6 mois	21,8	Réf.	Réf.	Réf.
	7 mois	19,7	-2,1	1,5	***
	8 mois	23,2	1,4	4,3	***
	9 mois	21,4	-0,4	6,5	***
	10 mois	21,7	-0,1	7,1	***
	11 mois	30,2	8,4	15	***
	12 mois	35,1	13,3	17,7	***

Mois de lancement	Janvier	22,2	Réf.	Réf.	Réf.
	Février	30,6	8,4	5,9	***
	Mars	35,1	12,9	10,2	***
	Avril	36,8	14,6	10,4	***
	Mai	35,9	13,7	7,4	***
	Juin	31,5	9,3	4,1	***
	Juillet	29,7	7,5	2	**
	Août	27,6	5,4	0,6	
	Septembre	18,8	-3,4	-5,2	***
	Octobre	18	-4,2	-5,9	***
	Novembre	19,4	-2,8	-4,2	***
	Décembre	20	-2,2	-2,3	***
Mission à l'étranger	France	22,4	Réf.	Réf.	Réf.
	International	27,5	5,1	-0,5	
Type de commune où est réalisée la mission	Communes densément peuplées	23,4	Réf.	Réf.	Réf.
	Communes de densité intermédiaire	22,4	-1	-0,7	*
	Communes rurales	20,8	-2,6	-1,4	***

Les signes ***, ** et * indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

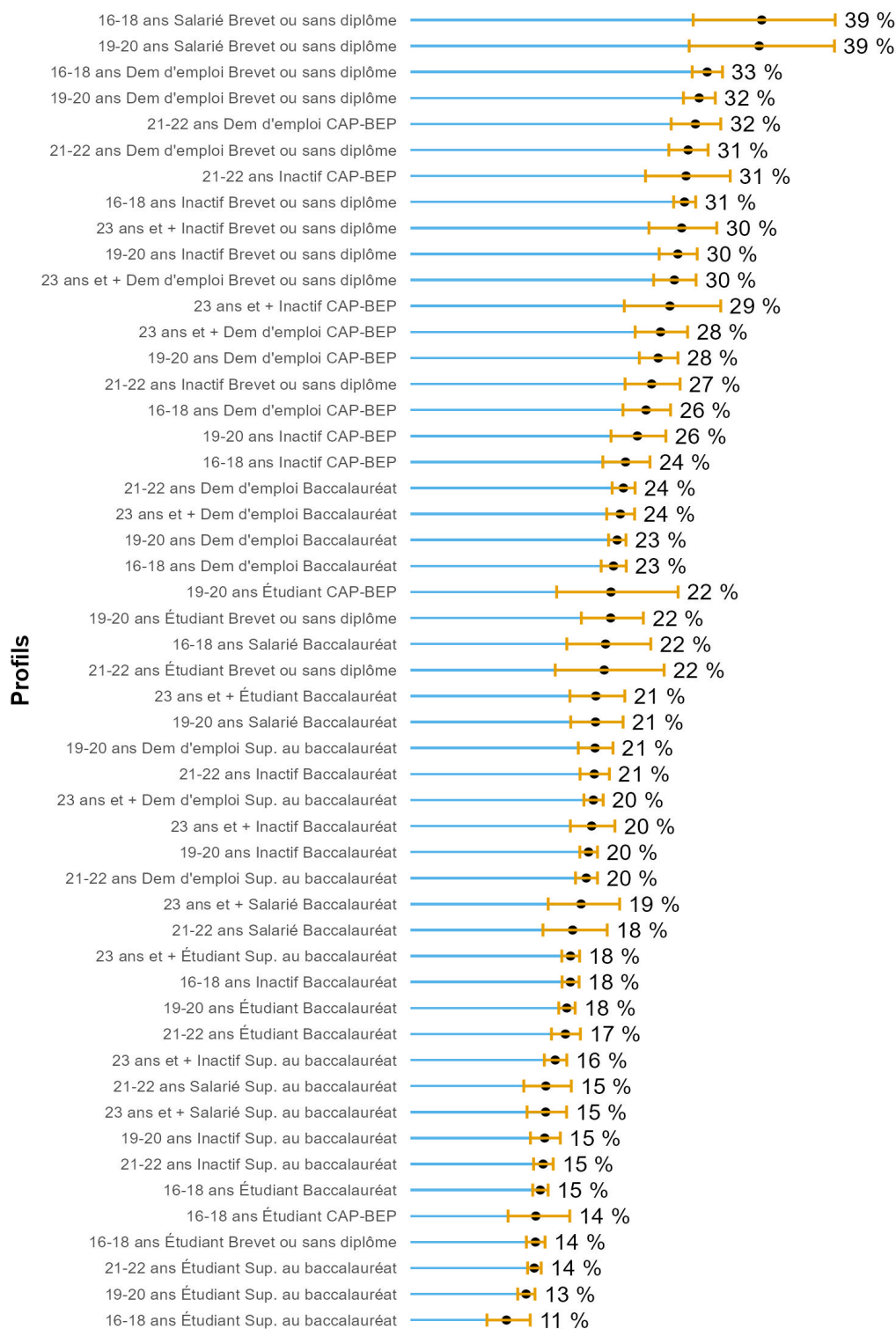
Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES.

Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : 23,6 % des volontaires femmes rompent leurs missions, contre 20,7 % de leurs homologues masculins (colonne « Fréquence »), soit un écart de près de 3 points de pourcentage (colonne « Écarts bruts »). Si l'ensemble des volontaires et des missions partageaient les mêmes caractéristiques (hormis le sexe), cet écart serait de 2 points et demi (colonne « Écarts nets ». Cet écart est très significatif (colonne « Signif. »)

RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE DE LA PROBABILITÉ DE RUPTURE PRÉDICTIONS DE LA PROBABILITÉ DE RUPTURE DE MISSION SELON LES PROFILS

(interaction entre l'âge, la situation et niveau de diplôme à l'entrée en mission)



Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES.

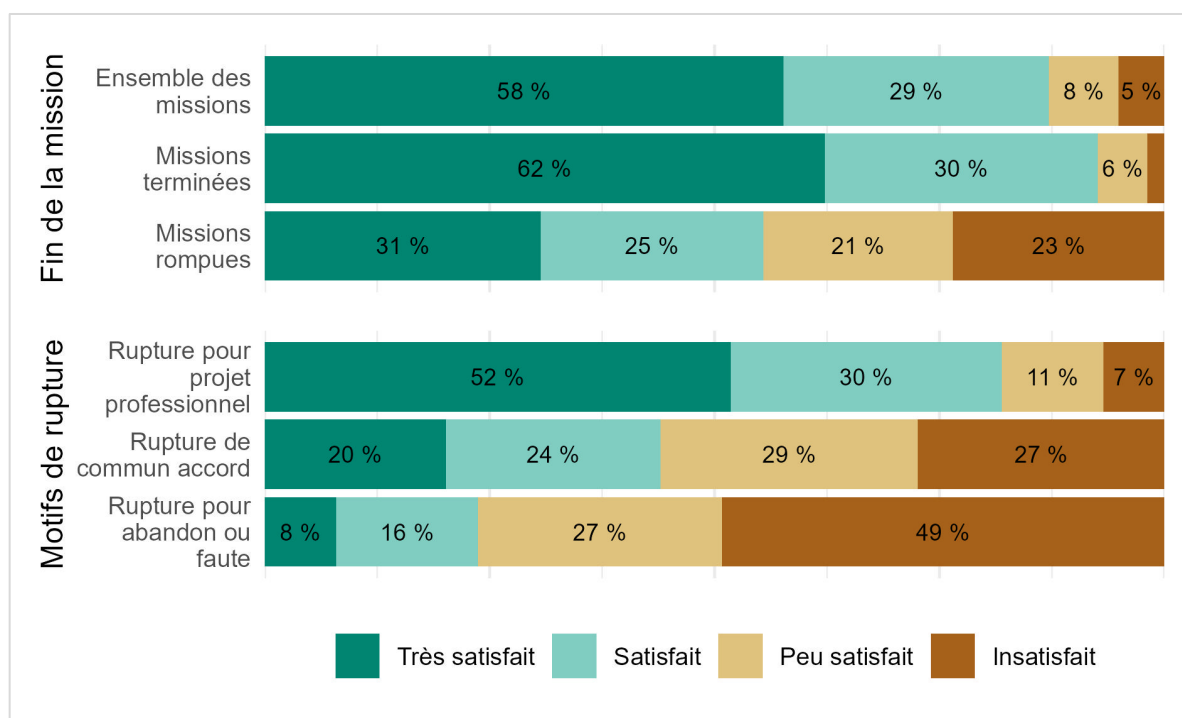
Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2022 et 2023.

Lecture : à autres caractéristiques équivalentes, les volontaires de moins de 20 ans, salariés et non diplômés, sont ceux qui ont le plus de risque de rompre leur mission. Leurs probabilités de rupture estimées dépassent 39 % avec des intervalles de confiance (à 95 %) allant de 31 % à 47 %, et donc bien supérieurs au taux de rupture moyen (22,5 %).

II - Résultats de l'enquête « 1 mois » de l'ASC

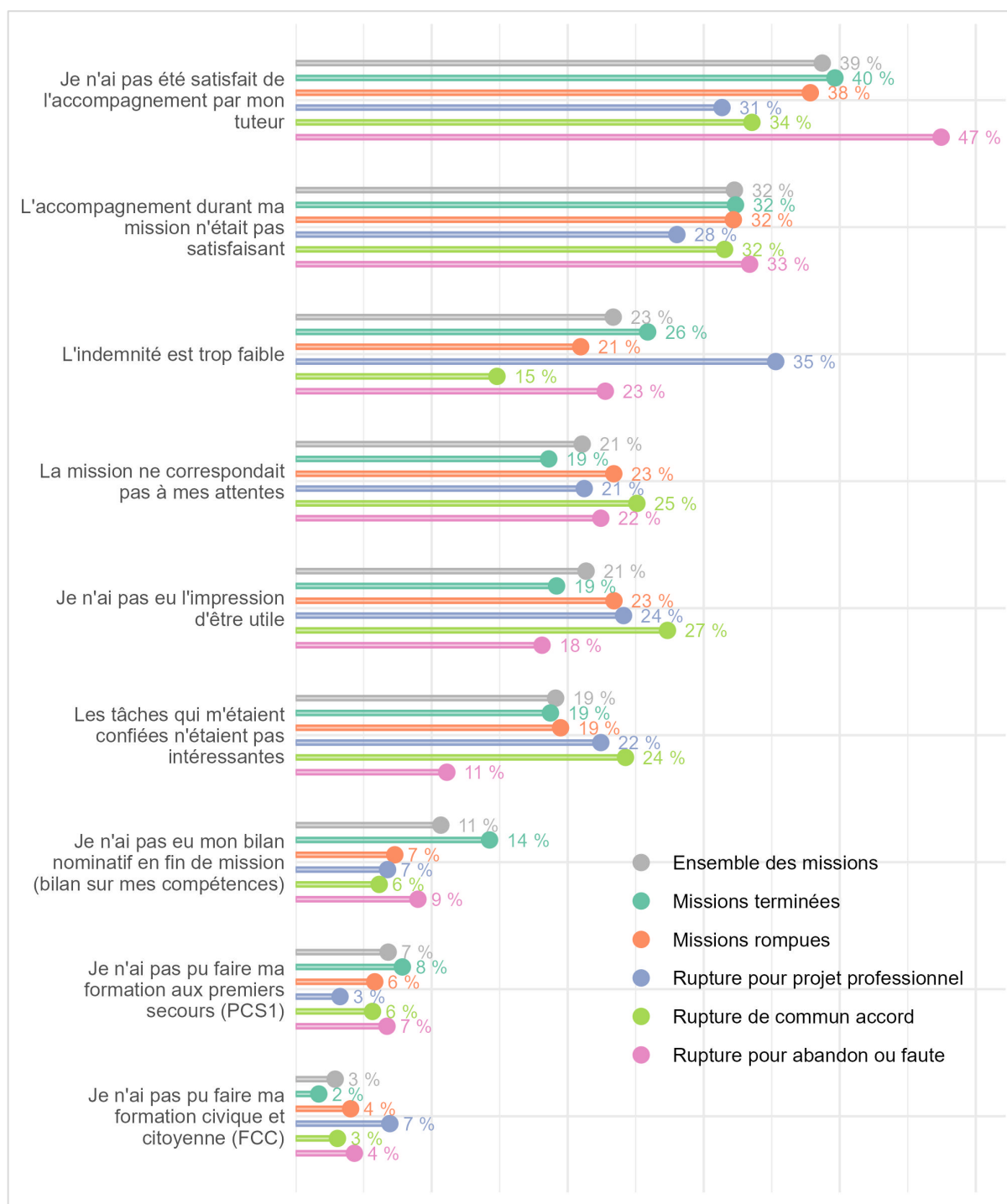
FIGURE 22. NIVEAUX DE SATISFACTION VIS-À-VIS DE LA MISSION

Etes-vous satisfait(e) de votre mission de service civique ?



Source : enquête un mois après la mission, ASC. Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2023.

Lecture : 58 % des volontaires de 2023 déclarent être très satisfaits de leur mission.

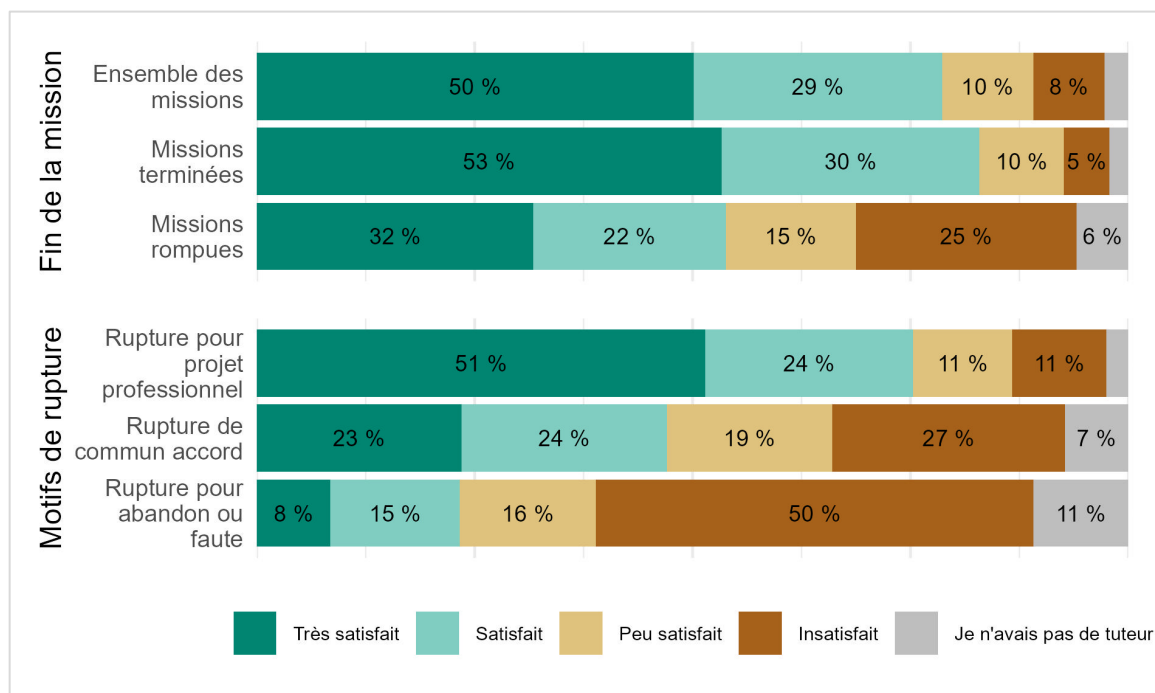
FIGURE 23. MOTIFS MOBILISÉS POUR JUSTIFIER L'INSATISFACTION VIS-À-VIS DE LA MISSION*Pour quelle(s) raison(s) n'êtes-vous pas satisfait(e) ?*

Source : enquête un mois après la mission, ASC. Champ : volontaires déclarant être « peu satisfaits » ou « insatisfaits » de la mission réalisée en 2023.

Lecture : 39 % des volontaires attribuent leur insatisfaction à l'accompagnement par le tuteur.

FIGURE 24. NIVEAUX DE SATISFACTION VIS-À-VIS DU TUTORAT PENDANT LA MISSION

Etes-vous satisfait(e) de l'accompagnement de votre tuteur durant la mission ?



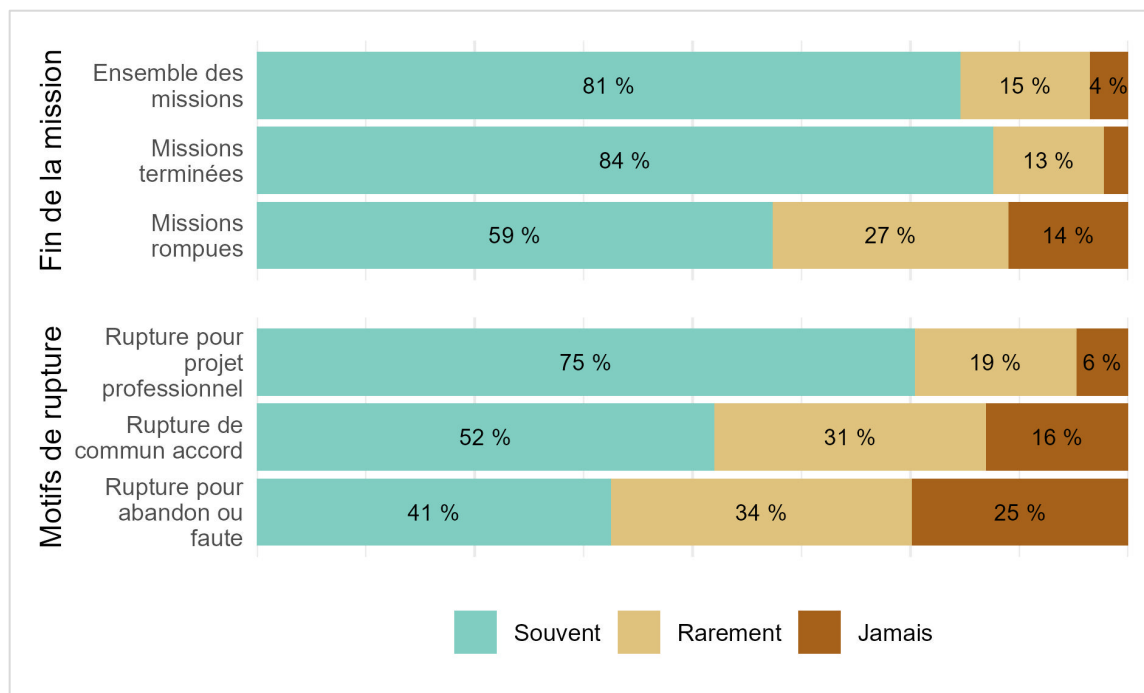
Source : enquête un mois après la mission, ASC.

Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2023.

Lecture : 50 % des volontaires déclarent être très satisfaits de l'accompagnement par leur tuteur.

FIGURE 25. NIVEAUX DE PRISE D'INITIATIVES DURANT LA MISSION

L'organisme vous a-t-il laissé prendre des initiatives au cours de votre mission ?

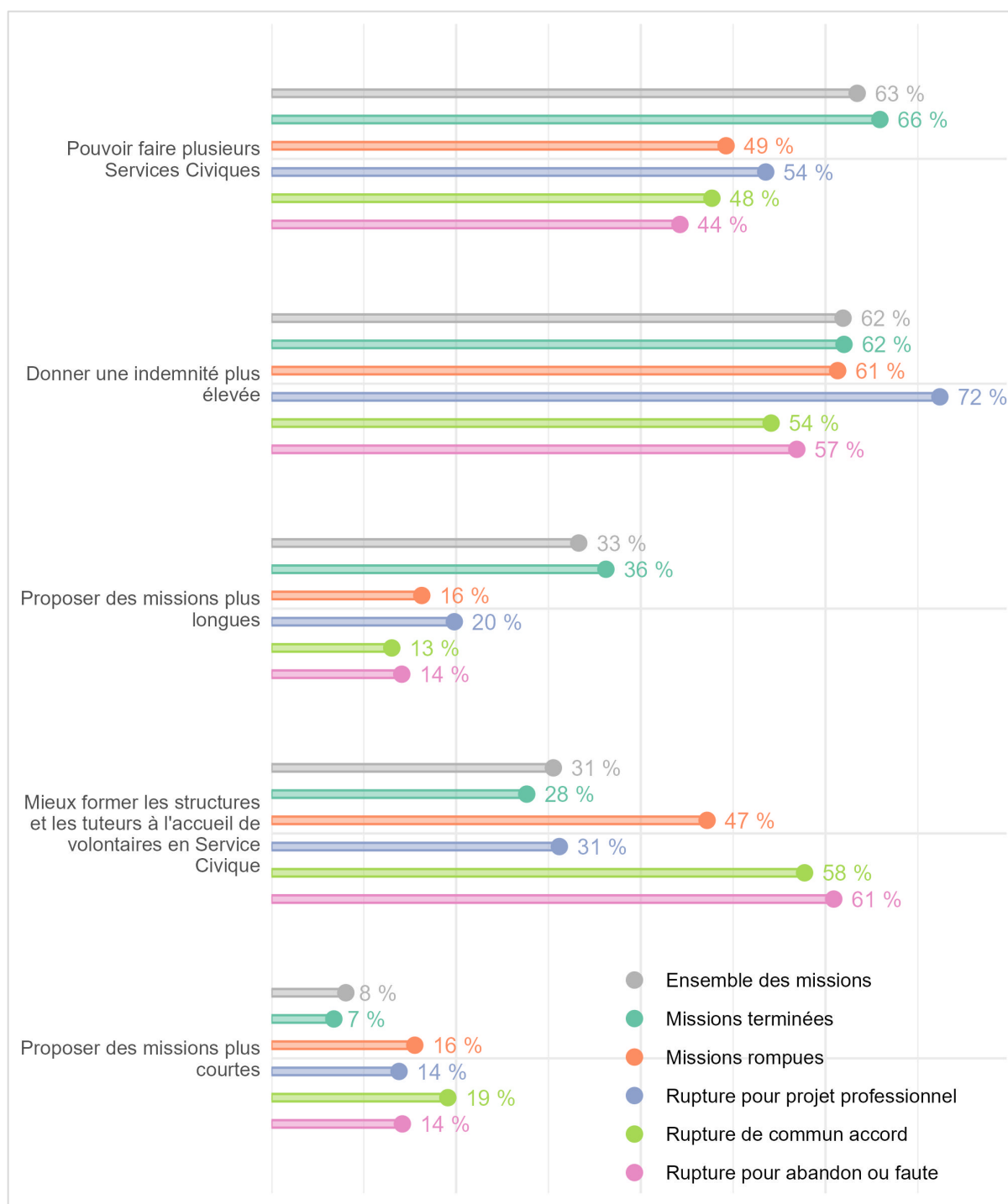


Source : enquête un mois après la mission, ASC.

Champ : Volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2023

Lecture : 81 % des volontaires déclarent que l'organisme les a souvent laissés prendre des initiatives.

FIGURE 26. SOUHAITS DE MODIFICATION DU SERVICE CIVIQUE

Quelle(s) modification(s) souhaiteriez-vous vous apporter au service civique ?

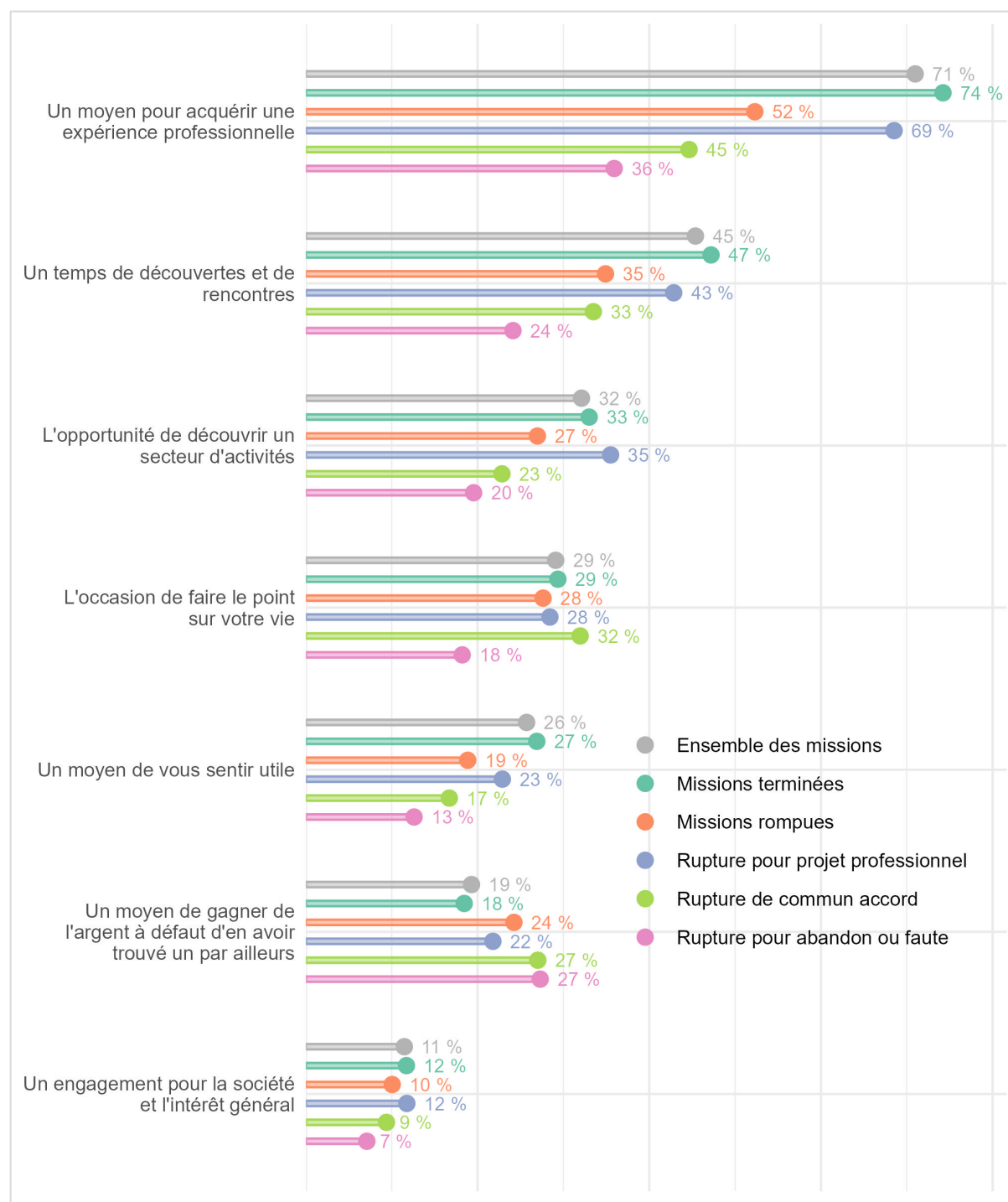
Source : enquête un mois après la mission, ASC.

Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2023.

Lecture : 63 % des volontaires souhaiteraient qu'il soit possible de réaliser plusieurs missions de service civique.

FIGURE 27. REPRÉSENTATIONS DU DISPOSITIF PAR LES VOLONTAIRES

Pour vous, le service civique a été ...



Source : enquête un mois après la mission, ASC.

Champ : volontaires ayant terminé une mission de service civique en 2023.

Lecture : 71 % des volontaires voient le service civique comme un moyen d'acquérir une expérience professionnelle.

III. Listes des participants « volontaires »

	Sexe	Âge à l'entrée en mission	Diplôme	Statut au début de service civique	Proportion de la mission effectuée	Domaine de mission	Recodage type organisme via l'info fichier	Motif rupture
1	F	22 ans	Supérieur au bac	Étudiant	78%	03 - Éducation pour tous	Service de l'État	06 - Commun accord entre les parties
2	F	22 ans	Supérieur au bac	Inactif (hors étudiant)	93%	04 - Culture et loisirs	Associations, Fédérations ou Unions	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI
3	F	23 ans	Supérieur au bac	Inactif (hors étudiant)	62%	04 - Culture et loisirs	Associations, Fédérations ou Unions	06 - Commun accord entre les parties
4	F	22 ans	Inférieur au Bac	Demandeur d'emploi	84%	02 - Santé	Associations, Fédérations ou Unions	06 - Commun accord entre les parties
5	H	21 ans	Bac	Étudiant	31%	01 - Solidarité	Associations, Fédérations ou Unions	06 - Commun accord entre les parties
6	H	21 ans	Supérieur au bac	Étudiant	77%	04 - Culture et loisirs	Associations, Fédérations ou Unions	01 - Abandon de poste
7	H	21 ans	Supérieur au bac	Demandeur d'emploi	49%	01 - Solidarité	Établissements publics	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI
8	H	23 ans	Supérieur au bac	Demandeur d'emploi	13%	01 - Solidarité	Établissements publics	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI
9	H	22 ans	Inférieur au Bac	Inactif (hors étudiant)	67%	02 - Santé	Associations, Fédérations ou Unions	06 - Commun accord entre les parties
10	H	23 ans	Bac	Inactif (hors étudiant)	85%	03 - Éducation pour tous	Service de l'État	06 - Commun accord entre les parties
11	H	25 ans	Bac	Demandeur d'emploi	87%	01 - Solidarité	Associations, Fédérations ou Unions	06 - Commun accord entre les parties
12	H	24 ans	Supérieur au bac	Inactif (hors étudiant)	57%	04 - Culture et loisirs	Associations, Fédérations ou Unions	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI
13	F	21 ans	Inférieur au Bac	Étudiant	68%	09 - Intervention d'urgence	Associations, Fédérations ou Unions	01 - Abandon de poste
14	F	20 ans	Supérieur au bac	Demandeur d'emploi	85%	01 - Solidarité	Établissements publics	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI

15	F	19 ans	Bac	Étudiant	50%	03 - Éducation pour tous	TOUS A LA MUSIQUE	01 - Abandon de poste
16	F	25 ans	Supérieur au bac	Demandeur d'emploi	11%	01 - Solidarité	Associations, Fédérations ou Unions	06 - Commun accord entre les parties
17	H	17 ans	Inférieur au Bac	Demandeur d'emploi	94%	04 - Culture et loisirs	Associations, Fédérations ou Unions	09 - Reprise d'études
18	H	20 ans	Inférieur au Bac	Demandeur d'emploi	78%	03 - Éducation pour tous	Service de l'État	02 - Faute grave d'une des parties
19	F	19 ans	Bac	Inactif (hors étudiant)	14%	03 - Éducation pour tous	Service de l'État	02 - Faute grave d'une des parties
20	F	20 ans	Bac	Inactif (hors étudiant)	14%	01 - Solidarité	Associations, Fédérations ou Unions	01 - Abandon de poste
21	F	21 ans	Bac	Inactif (hors étudiant)	46%	09 - Intervention d'urgence	Associations, Fédérations ou Unions	01 - Abandon de poste
22	F	19 ans	Bac	Demandeur d'emploi	77%	03 - Éducation pour tous	Service de l'État	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI
23	F	19 ans	Inférieur au Bac	Demandeur d'emploi	95%	03 - Éducation pour tous	Service de l'État	09 - Reprise d'études
24	F	17 ans	Inférieur au Bac	Étudiant	71%	03 - Éducation pour tous	Collectivités territoriales	01 - Abandon de poste
25	H	20 ans	Inférieur au Bac	Demandeur d'emploi	18%	01 - Solidarité	Service de l'État	06 - Commun accord entre les parties
26	F	18 ans	Bac	Inactif (hors étudiant)	36%	02 - Santé	Établissements publics	01 - Abandon de poste
27	H	19 ans	Bac	Demandeur d'emploi	68%	01 - Solidarité	Associations, Fédérations ou Unions	04 - Embauche en CDD d'au moins 6 mois ou CDI
28	F	17 ans	Inférieur au Bac	Salarié	16%	01 - Solidarité	Associations, Fédérations ou Unions	01 - Abandon de poste

IV. Listes des participants « organismes d'accueil »

Groupe	Niveau d'agrément	Région	Type de structure	Contrats validés 2023	Nombre de contrats rompus 2023 (au 4 juin)
Secteur public	National	National	Établissement public local à caractère industriel ou commercial	18	5
Secteur public	Local	Grand Est	Commune et commune nouvelle	18	10
Secteur public	Local	Occitanie	Commune et commune nouvelle	18	6
Secteur public	Local	Normandie	Département	35	15
Secteur public	Local	Occitanie	Département	33	10
Secteur public	Local	Nouvelle-Aquitaine	Département	25	5
Secteur public	National	National	Établissement public national à caractère administratif	4051	1722
Secteur public	National	National	Service central d'un ministère	112	38
Secteur public	Local	Nouvelle-Aquitaine	Commune et commune nouvelle	15	6
Milieu associatif	National	National	Association déclarée	8999	2183
Milieu associatif	National	National	Association déclarée	160	49
Milieu associatif	National	National	Mutuelle	36	16
Milieu associatif	Local	Hauts-de-France	Association déclarée	51	8
Milieu associatif	Local	Île-de-France	Association déclarée	41	8
Milieu associatif	National	National	Association déclarée	361	93
Milieu associatif	Local	Île-de-France	Association déclarée	13	8
Milieu associatif	Local	Île-de-France	Association déclarée	158	19

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