



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-memoires-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

Master
« Conduite de Projets &
Développement des Territoires »

Spécialité « Formation, Animation, Développement Territorial et
Transfrontalier »

Mémoire de fin d'études présenté pour l'obtention du grade de master

**Appropriation du dispositif du Service
Civique : le phénomène de l'intermédiation
dans les associations meurthe-et-mosellanes**

Présenté par

Joachim Gauthier

Tuteur de Stage : Isabelle Ballay, Directrice, Lorraine Mouvement associatif, Nancy

Guidant universitaire : Isabelle Houot, Maître de conférences, Directrice des études
spécialité FAD2T du Master Proj&ter, Université de Lorraine, Nancy

Juin 2016

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier l'ensemble de l'équipe de Lorraine Mouvement associatif pour son accueil chaleureux et son aide tout au long de la mission de stage.

Un grand merci à Isabelle Ballay, directrice de Lorraine Mouvement associatif et tutrice de mon stage, pour ses conseils, son partage d'expériences et sa confiance.

Je tiens à remercier ma compagne de route Céline Marchand, chargé de mission du DLA régional avec qui les échanges ont été riches. Elle a été une vraie source de remise en question sur ma posture professionnelle et sur l'écriture du mémoire.

Je tiens à remercier Anne-Sophie Marchal, chargée de mission animation territoriale, pour sa bienveillance et ses encouragements.

La réalisation de ce mémoire n'aurait pas pris forme sans les conseils de ma guidante : Madame Houot, professeur en sciences de l'éducation et directrice des études du Master Proj&ter spécialité FAD2T. C'est avec sourire et précision qu'elle a répondu à l'ensemble de mes questions.

Ce travail a été nourri par les échanges que j'ai pu avoir avec deux enseignants du Master : Jean-Luc Deshaye, et Nathalie Laveille-Gutnik, maîtres de conférences. Merci à eux.

Je tiens à remercier les personnes interviewées pour leur disponibilité ainsi que l'ensemble des personnes qui m'ont transmis des données.

Merci aux deux petites mains de l'ombre qui m'ont soutenu tout le long de ce mémoire : Marie-Agnès Géhin et Nadège Gaudouin.

Un grand merci aussi à toutes les personnes plus ou moins impliquées dans ce mémoire.

Sommaire

Introduction	1
Cadre réel.....	2
1. Contexte associatif : approche multiscalaire	2
1.1. Les Associations en Europe	2
1.2. La place des associations dans la société française	3
1.3. Les associations en Lorraine.....	4
2. Lorraine Mouvement associatif.....	5
2.1 Présentation de l'association	6
2.2 Objectifs l'association.....	7
2.3 Organisation de l'activité professionnelle.....	7
3. Une mission de Stage centré autour du dispositif du Service Civique.....	10
3.1. Présentation du Service Civique.....	10
3.2 La Mission de Stage	12
Cadre Théorique	14
1. Le Service Civique : un dispositif créé par l'Etat.....	14
1.1 Un dispositif.....	14
1.2 Un dispositif inscrit dans une continuité de politiques jeunesse.....	15
1.3 Un dispositif controversé	16
2. Un dispositif utilisé fortement par les associations	19
2.1 Un monde associatif sujet à des transformations profondes	19
2.2 Le Service Civique un levier pour les associations ?	21
3. Un dispositif investi par les jeunes.....	23
3.1 Un engagement ?	23
3.2 Attentes et conséquences d'un engagement de Service Civique	24
Problématique	27
1. Des situations de vies à la base de notre questionnement.....	27
2. Un enrichissement du cadre théorique.....	28
3. Objet de Recherche	28
4. Hypothèses.....	29

Méthodologie de recherche	30
1. Corpus documentaire.....	31
1.1. Approche comparative des textes officiels	31
1.2 Analyse Statistique	31
2. Corpus de données prélevées par entretiens	32
Corpus Documentaire.....	35
1. Approche Comparative des textes officiels.....	35
2. Analyse Statistique	39
3. Interprétation des données.....	42
Corpus de données prélevées par entretiens.....	44
1. Présentation des données.....	44
1.1. La visée du dispositif	44
1.2. Initiative du projet Service Civique.....	47
1.3. La présentation de la structure	51
1.4. L'accueil du volontaire.....	54
1.5. Un accompagnement avant tout centré sur la relation tuteur/volontaire.....	56
1.6. Des missions et leurs évolutions participant au changement du projet du volontaire ...	60
2. Interprétation des données.....	62
2.1. Des modalités de mise en œuvre hétérogènes selon les structures d'intermédiation	62
2.2. Différentes logiques de perceptions de dispositif selon les structures bénéficiaires.....	63
2.3. Des pratiques d'accueil et d'accompagnement du volontaire variées	64
2.4. Synthèse	65
Conclusion.....	66
1. Retour sur les hypothèses	66
2. Retour sur le cadre théorique	67
Préconisations.....	69
1. Freins et leviers du dispositif identités.....	69
2. Des pistes pour l'action	70
3. Des préconisations situées au sein d'initiatives existantes.....	72
Bibliographie.....	74
Glossaire.....	77
Annexes.....	78

Introduction

Le master Proj&ter se veut à la croisée entre le monde professionnel et la recherche universitaire. C'est au travers d'un stage long (700 heures) que l'étudiant se met en situation professionnelle. Ce stage se veut aussi être un terrain privilégié de recherche. Nous avons alors oscillé de manière permanente entre nos missions professionnelles et notre mémoire. La gymnastique que nécessitent ces deux tâches peut mener à la confusion. Cependant, elles peuvent s'observer de manière complémentaire. En effet, notre pratique professionnelle a été fortement nourrie par notre questionnement de recherche et vice versa.

Le stage se déroule au sein de Lorraine Mouvement associatif (LMA), association qui a pour objet de représenter, défendre les intérêts et accompagner l'ensemble de la vie associative sur le territoire lorrain. Notre mission de stage est articulée autour de deux axes : une réflexion sur les enjeux de l'engagement et des actions accompagnant la montée en puissance du Service Civique, dans un souci de qualité pour les associations et les jeunes.

Le dispositif du Service Civique est un sujet d'actualité qui nous a particulièrement intéressé, puisque nous avons été volontaire en Service Civique il y a cinq ans. Nous avons souhaité travaillé sur l'appropriation de ce dispositif par ses utilisateurs, notamment les associations. Tout utilisateur d'un dispositif le perçoit d'une manière particulière et ainsi le met en œuvre selon sa grille de lecture et la situation dans laquelle il se trouve. Dans un souci de précision, ce sujet vaste s'est recentré sur les structures associatives meurtre-et-mosellanes accueillant un volontaire en Service Civique pour la première fois. L'ensemble des termes annoncés seront repris, définis et inscrits dans une réalité.

Dans un premier temps, nous vous invitons à prendre connaissance du cadre dans lequel s'est effectué ce travail de recherche. Auteurs en sciences sociales et études vont venir dans un second temps enrichir ce sujet. Dans un troisième temps, nous définirons notre étude à travers l'élaboration d'une problématique. Afin de répondre à celle-ci, nous établirons une méthodologie dans un quatrième temps. Dans un cinquième temps, nous réaliserons une présentation et analyse des données récoltées. Enfin nous aborderons des pistes d'actions en vue d'améliorer le dispositif que ce sujet nous a permis d'entrevoir.

Cadre réel

Nous vous invitons à découvrir dans quel environnement ce mémoire est né, s'est développé et ainsi a été un terrain de recherche privilégié. Dans un premier mouvement, nous déterminerons le contexte associatif européen, français et lorrain à travers une approche multiscalaire. Puis nous nous intéresserons à l'association dans laquelle se déroule notre lieu de stage. Enfin, nous porterons de notre regard sur la mission qui nous a été allouée.

1. Contexte associatif : approche multiscalaire

L'approche multiscalaire permet d'étudier un phénomène selon plusieurs échelles spatiales. Dans notre cas, nous nous intéressons à l'association. Nous vous en proposons une définition juridique :

L'article 1 de la loi du 1^{er} Juillet 1901, qui fonde le droit d'association en France, définit comme suit cette nouvelle forme juridique: « L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices ». Chaque association est libre d'organiser son fonctionnement, en définissant elle-même ses propres règles. Ces statuts organisent le groupement de personnes dans un but collectif. Cette définition est encore à l'heure actuelle celle qui structure la politique associative française

1.1. Les Associations en Europe

La forme "association" en France ne connaît pas de strict équivalent dans tous les pays. La Culture anglo-saxonne et irlandaise fonctionne par des "charities" ou des "societies". Dans d'autres pays, il n'existe que des entreprises, dont certaines, de même statut juridique que les autres, prétendent poursuivre des objectifs non lucratifs parallèlement à leur activité économique. Cette pluralité des formes associatives rend difficile une étude à l'échelle continentale. Nous partirons donc ici de la définition d'un « secteur non-lucratif », posée par le programme John Hopkins, lancé par l'Union Européenne pour étudier son secteur associatif (Archambault, 2002 p. 11). Le secteur non-lucratif rassemble toutes les structures étant à la fois: institutionnalisées, privées, indépendantes, non-distributrices d'argent à leurs dirigeants, comportant un certain niveau de participant volontaires, bénévoles et/ou donateurs. Nous

pouvons observer que cette définition exclut certaines formes relevant en droit français du statut associatif, telles que les associations parapubliques.

Les "structures non-lucratives" occupent une place plus ou moins importante dans la société civile selon les pays. Les fréquences extrêmes varient de 20 associations pour mille habitants en Norvège à moins d'une association pour mille habitants au Luxembourg, à Malte, en Lettonie et en Roumanie. On constate une présence associative plus forte en Europe de l'Ouest et en Scandinavie. Les pays du bassin Méditerranéen et de l'Europe de l'Est ayant été retardés dans leur développement associatif par la présence tardive de dictatures.

Le rôle joué par les associations dans la société civile européenne a été longtemps ignoré par l'Union Européenne, et le développement d'une politique associative commune est toujours en cours. Le dialogue s'est intensifié depuis une dizaine d'années. La commission européenne a fondé le CESE (Conseil Economique et Social Européen) et le CDR (Comité des régions) en 2005. Ces organes contribuent à coordonner l'embryon d'une politique associative européenne, qui reste toutefois assez limité. Si la Commission Européenne annonce vouloir développer sa politique associative, les avancées paraissent souvent lentes aux représentants du secteur. Une revendication afin de créer un statut d'association européenne existe depuis vingt ans (Roirant, 2008).

On constate ainsi une variété de modèles de développement du secteur associatif selon les pays, qui varie selon une géographie bien précise (*ibid*). On dénombre ainsi quatre modèles prédominants en Europe: Anglo-saxon (libéral), Rhénan (corporatiste), Scandinave (Socio-démocrate), et Méditerranéen (Emergent). Dans cette répartition selon quatre modèles, la France est généralement considérée comme un pays de synthèse, dont le secteur associatif emprunte à ses différents voisins.

1.2. La place des associations dans la société française

La France a la particularité de disposer d'une vie associative particulièrement diversifiée. Dans tous les secteurs d'activités, on trouve des acteurs associatifs: le sport, la santé, l'action sociale, la culture, l'éducation, etc. Nous allons vous présenter quelques chiffres clés (Malet & Bazin, 2015).

Sur l'ensemble du territoire national, on estime à environ un million le nombre d'associations actives. Le total de leurs budgets annuels s'élève à 70 milliards d'euros. Chaque

année, 70 000 sont nouvellement déclarées en préfecture. On dénombre également 12,5 millions de bénévoles, soit un quart de la population âgée de plus de 16 ans. Le nombre de salariés présents dans le secteur associatif est estimé à 1.9 millions. À titre de comparaison, la quantité de travail produite par des bénévoles est estimée à 950 000 équivalents temps plein. Le poids de l'associatif dans l'économie et notamment dans le marché du travail est donc considérable.

Les associations se regroupent et un certain nombre d'acteurs sont identifiés comme "tête de réseaux", représentant d'un secteur associatif. On peut citer par exemple l'Unaf (Union Nationale des Associations Familiales), créée par l'Etat, qui représente les associations familiales, le CNOSF (Comité national olympique et sportif français), qui représente le mouvement sportif, parmi de nombreuses autres "associations représentatives".

De nombreux acteurs ont pour rôle de créer et d'entretenir ces nombreux liens entre réseaux associatifs et pouvoir publics. Certains de ces acteurs sont eux-mêmes associatifs, et agissent en qualité de représentants de leur secteur, par exemple Le réseau national des maisons des associations (RNMA). D'autres acteurs agissant comme catalyseurs: l'AVISE, annoncé comme le portail du développement de l'économie sociale et solidaire, est une association créé par l'État afin de promouvoir l'économie sociale et solidaire, la DJEPVA (Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative), directement gérée par le ministère, et la DGCS (Direction générale de la cohésion sociale). On trouve également des acteurs ayant un statut de coopérative. C'est le cas par exemple du Crédit Coopératif, banque spécialisée dans le soutien aux associations.

1.3. Les associations en Lorraine

La Lorraine compte environ 34 000 (Malet & Bazin, 2015) associations, qui comptent en moyenne 13 bénévoles chacune. 4700 parmi elles sont employeuses, ce qui représente 66 000 salariés en 2014 soit 14% de l'emploi privé. Les associations constituent notamment la majeure partie de l'économie sociale et solidaire, avec 81% des établissements employeurs et 83.5% des salariés de l'ESS. Le total des salaires versés s'élève à 1.3 milliards d'euros par an.

La nouvelle région : Grand-Est, doit faire fonctionner ensemble des espaces hétérogènes quant à leur vie associative. La part de l'associatif dans l'emploi salarié varie de 9,2% pour l'Alsace à 12,3% pour la Lorraine et 9,6% pour la Champagne-Ardenne, ce qui constitue une différence considérable. Il faut noter que la nouvelle région représente entre 85 000 et 95 000 associations, près de 11 800 associations employeurs, plus de 154 000 salariés, entre 950 000 et 1 million de bénévoles, 10,4 % de l'emploi privé et 3,1 milliards d'euros de masse salariale associative. L'apport du secteur associatif au développement socio-économique de la région est relativement important. Il représente 3,5% du produit intérieur brut de la Région (autant que le secteur du BTP ou de l'agriculture). Au sein du nouveau Conseil Régional la vie associative sera rattachée à l'économie sociale et solidaire, lui-même inscrit dans le pôle développement économique. Cette configuration pourrait engendrer une nouvelle distribution des financements associatifs et donc affecter les emplois et les missions réalisées par les associations.

2. Lorraine Mouvement associatif

Notre stage se déroule au sein de Lorraine Mouvement associatif. C'est la représentation territoriale pour la région Lorraine du Mouvement Associatif national,

Le Mouvement National Associatif est une association nationale ayant pour vocation de représenter ses pairs face aux principaux partenaires publics et privés, soit 600 000 associations. Elle a été fondée en 1992 sous le nom de CPCA (Conférence permanente des coordinations associatives), avant d'adopter son nom actuel en 2014. Le rôle de l'association est défini de la façon suivant: « favoriser le développement d'une force associative utile et créative, dans une période marquée par l'accroissement des inégalités et le désenchantement. Sa vocation est d'être le porte-voix de la dynamique associative ». La force représentative du Mouvement associatif est importante: ses adhérents sont des personnes morales, chacune étant tête de réseau d'un secteur associatif.

Nous vous proposons dans les sous-parties qui suivent une présentation de l'association, de ses objectifs ainsi que de l'organisation de son activité professionnelle.

2.1 Présentation de l'association

Lorraine Mouvement associatif est une association, loi de 1901, née en janvier 2014, de la fusion-création du PLUS (Pôle Lorrain de l'Utilité Sociale), outil structurant de l'Economie Sociale et Solidaire, et de la CPCA Lorraine, organe politique de représentation de la vie associative. Elle siège à la Maison Régionale des Sports de Lorraine à Tomblaine. Elle a pour vocation de développer, structurer, représenter et accompagner la vie associative en Lorraine qu'elle entend réaliser au travers d'une fonction de représentation et de défense des intérêts et une fonction d'accompagnement. Le conseil d'administration regroupe des personnes physiques et morales réparties en trois collèges. Vous retrouverez en Annexe n°1 la composition des 3 collèges.

Les financeurs de LMA sont la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lorraine), le Conseil Régional au travers de la direction de la Vie Associative et la Caisse des Dépôts. La structure obtient également des fonds via des candidatures à appels à projets. Dans ces deux cas, l'association doit entretenir des relations fortes avec les pouvoirs publics. Mais les structures publiques n'ont pas seulement un rôle de financeur par rapport à LMA, elles sont aussi des partenaires pour accompagner des actions.

LMA a un rôle de représentation de politique. En effet, un représentant de LMA siège à la CRESS (Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire) et au CESEL (Conseil Économique, Sociale et Environnemental de Lorraine).

La fusion des régions Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine entraînerait des modifications relativement importantes pour LMA dès 2017. Le financement obtenu par la Région Lorraine risque d'être altéré par le principe d'équité entre les territoires de la nouvelle région. Afin d'anticiper ces changements les 3 représentants du mouvement associatif, CPCA-SARA Alsace Mouvement Associatif, la CPCA Le Mouvement Associatif Champagne Ardenne et LMA, ont décidé que « les 3 Mouvements associatifs se consolident en structure souple et évolutive, sans statut juridique, qui plaide la coordination assurant une bonne lecture régionale, la proximité et en maintenant les spécificités territoriales »: Celle-ci est co-présidée par les trois présidents respectifs.

2.2 Objectifs l'association

L'association a décliné ses quatre objectifs généraux:

- améliorer l'efficacité des coordinations membres par des stratégies ou des plates-formes communes,
- constituer un pôle de ressources et de développement pour consolider les projets et activités d'utilité sociale en Lorraine,
- développer des partenariats avec toutes les organisations qui adhèrent aux mêmes valeurs et poursuivent les mêmes objectifs, notamment sur les terrains de l'économie sociale et des droits de l'homme,
- être un dispositif d'appui et de conseil aux structures qui développent des activités d'utilité sociale dans la consolidation de leur activité et la pérennisation de leurs emplois.

2.3 Organisation de l'activité professionnelle

L'association emploie quatre salariés, pour un total de 3 équivalents temps plein afin de remplir les différentes missions et actions qui ont été énumérées ci-dessus. Les postes de travail sont répartis comme suit¹:

- Une directrice, chargée d'assurer la gestion générale de l'association et de garantir la cohérence des actions (1 ETP).
- Une chargée de mission DLA régional (1 ETP).
- Une chargée de mission animation territoriale, qui intervient principalement sur les activités hors dispositif local d'accompagnement (0,5 ETP).
- Une secrétaire comptable (0,5 ETP).

Un poste supplémentaire sera pourvu d'ici la fin de l'année 2016. Il s'agira d'un poste de chargée de mission groupement associatif de Pays. Par ailleurs chaque salarié dispose d'un bureau personnel avec téléphone et ordinateur fixe.

¹ Ventilation du temps passé par le personnel sur chaque action (2015 et prévision 2016) : rédigé septembre 2015

Le DLA (Dispositif Local Accompagnement) est un dispositif public qui permet aux structures de l'ESS de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois. Les structures sont accompagnées localement grâce à un réseau de 106 DLA départementaux portés. Dans chaque région, une structure assure la fonction de ressource régionale, d'animation, de mise en réseau, d'accompagnement des structures régionales (fédération, tête de réseau associatif...) et de qualification du Dispositif Local d'Accompagnement. En Lorraine, c'est LMA qui porte le DLA régional jusque fin 2016.

Afin d'analyser l'organisation de l'activité au sein de l'association, nous nous référerons ici aux travaux de Mintzberg (1980, p.322-341) sur la sociologie des organisations.

➔ Identification des modes de coordination

Le mode de coordination relève de ce que Mintzberg appelle la supervision directe ; c'est-à-dire d'un « système où un individu (généralement un cadre supérieur) coordonne le travail par des ordres directs et spécifiques donnés aux employés ». Dans cette organisation, la directrice est au sommet, et coordonne de près les actions des salariés. C'est elle qui décide des missions de chacun, des plannings et qui mène des entretiens quand le besoin s'en fait sentir. Elle laisse une autonomie importante aux salariés, ainsi en son absence ses collègues sont en capacité d'organiser leur travail de façon cohérente et autonome. La coordination ne dépend pas exclusivement de la directrice et à ce titre l'association ne correspond pas entièrement un mode de supervision directe. De plus, la petite taille de la structure nécessite que la directrice soit aussi partie intégrante du centre opérationnel. La directrice et les chargées de mission se réunissent régulièrement. L'ordre du jour est fixé par la directrice, mais un temps est accordé aux observations diverses de ses collègues, qui peuvent ainsi pointer les sujets qui leurs paraissent important de mentionner. Il y a deux types de réunions :

- Les réunions de construction de projet induisent des questions de fonds, où la stratégie d'action est concertée entre les salariées.
- Les réunions techniques, qui servent à l'échange d'information afin d'assurer la cohérence de l'équipe.

➔ Identification des formes d'organisation

L'organisation globale de l'activité, selon Mitzberg, suit un modèle adhocratique. Il s'agit d'une «structure fluide où la coordination s'opère par ajustement mutuel au moyen de communication informelle». Elle concerne des activités tournées vers l'innovation avec des personnels hautement qualifiés. Bien que les salariés soient souvent en déplacement, la communication reste importante notamment par téléphone. Les échanges informels sont donc fréquents et constituent une part importante de la communication interne. Autre caractéristique typique d'une structure adhocratique, l'équipe de professionnels dispose d'un haut niveau de formation. Les salariées de l'association ont toutes un niveau de diplôme de BAC+5 minimum, hormis la secrétaire. Par ailleurs, bien que chaque salariée ait des missions qui lui sont propres, la philosophie de la structure est de ne pas sectoriser l'activité. De cette manière, chacune connaît le travail de ses collègues et peut se positionner et conseiller sur ce travail. La notion de travail d'équipe est éminemment présente. Indirectement, cette forme d'indépendance permet aussi une forte autonomie, puisque l'importance du travail collaboratif réduit la pression de la hiérarchie. Un autre indicateur de la dimension partagée du travail est la transparence : toute l'équipe est en copie des mails importants, et l'association organise ses plannings autour d'un agenda informatique partagé. Les bureaux sont toujours ouverts et toutes les personnes sont invitées à aller voir leurs collègues en cas de besoin (Informations, conseils, soucis techniques...). En cas d'absence ou de retard, la personne concernée prévient directement la totalité de l'équipe. Les membres l'équipe discutent beaucoup entre eux des tâches qu'ils doivent réaliser, y compris lors des temps informels. Au cours de ces temps informels, la directrice échange avec les chargées de missions sur d'éventuels problèmes rencontrés ou idées à partager.

L'expérience du métier tient une place importante dans l'activité de l'association. La chargée de mission reliée au DLA est maintenant depuis huit ans dans l'association, et fait figure d'une personne expérimentée.

3. Une mission de Stage centré autour du dispositif du Service Civique

Le Mouvement National Associatif s'est engagé pour le développement du Service Civique suite à l'annonce de l'universalisation de ce dispositif le 1er juin 2015. LMA, dans le cadre de son conventionnement avec le niveau national, a suivi le pas. LMA a décidé d'entamer une réflexion sur ce dispositif et d'envisager des actions à l'échelle de la Lorraine au travers de notre stage.

3.1. Présentation du Service Civique

S'inscrivant dans une continuité historique à la croisée de nombreuses formes d'engagements citoyens que l'on retrouve dans la société française (service volontaire, service à la communauté, service civil des objecteurs de conscience, service national ville, volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, etc.), le Service Civique est un dispositif français créé en mars 2010 par Martin Hirsch. Il a pour objectifs de renforcer la cohésion nationale et de favoriser la mixité sociale. Ce dispositif permet l'engagement volontaire au service de l'intérêt général. Il existe sous deux formes :

- « l'engagement de Service Civique » : d'une durée de six à douze mois destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Les personnes en situation d'handicap y ont accès jusque 30 ans.
- « le volontariat de Service Civique » : d'une durée de six mois à deux ans, il est ouvert à partir de l'âge de 26 ans et sans limite au-delà.

Pour la suite de cet écrit, nous nous intéressons uniquement à l'engagement de Service Civique, où les jeunes réalisant les missions sont appelés des « volontaires en Service Civique ».

Il est sans conditions de diplôme et seuls comptent le savoir-être et la motivation. Les missions proposées ne doivent en aucun cas exclure les jeunes n'ayant pas de diplômes ou de qualifications. Le Service Civique, indemnisé 573 euros net par mois, peut être effectué auprès d'une association, d'une collectivité territoriale (mairies, départements...) ou d'un établissement public (musées, écoles, hôpital public...), en France ou à l'étranger, pour une mission d'au moins 24h par semaine. Les volontaires en Service Civique bénéficient d'une protection sociale intégrale. Il peut être effectué dans 9 grands domaines : Culture et loisirs, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport et développement international et action humanitaire

Un accompagnement pour faciliter le déroulement de la mission est proposé. Il s'agit d'une phase de préparation et d'accompagnement dans la réalisation de la mission, d'une formation civique et citoyenne et d'un appui à la réflexion sur le projet d'avenir.

La structure qui gère ce dispositif est nommée l'Agence du Service Civique. C'est un groupement d'intérêt public créé en 2010 avec pour mission de mettre en place et d'encadrer le Service Civique. Elle a été créée le 12 mai 2010 pour une durée de cinq ans prolongeables. Son conseil d'administration comprend le président de l'Agence, nommé par décret du président de la République et les 4 représentants des membres fondateurs de l'Agence : l'État, ACSé (l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), l'INJEP (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire) et l'association France Volontaires. De plus, on retrouve 3 personnalités qualifiées, désignées par arrêté du ministre chargé de la Jeunesse, « pour leur implication dans le champ du Service Civique et leur compétence reconnue en matière de volontariat ». L'Agence qui encadre le Service Civique n'a pas pour autant autorité sur les structures politiques publiques, de par son statut.

Le 1er juin 2015, le Service Civique est devenu universel, c'est à dire que tout jeune de 16 à 25 ans qui souhaite s'engager pour un Service Civique doit pouvoir le faire. Jusqu'ici, seule une demande sur quatre était honorée. Alors que 35 000 jeunes étaient engagés en Service Civique en 2014, 70 000 en 2015, le président François Hollande a annoncé : « D'ici trois ans, le Service Civique devra accueillir la moitié d'une classe d'âge, soit près de 350 000 jeunes par an au lieu d'à peu près 120 000 cette année ... pour aller étape par étape vers la généralisation effective au-delà de 2020, c'est-à-dire qu'à ce moment-là, toute une génération aura pu faire un Service Civique »². Cette montée en charge doit se faire en lien avec les associations qui constituent un terrain privilégié des jeunes volontaires.

² Discours de François Hollande le 11 janvier 2016 à la Maison de la Radio

3.2 La Mission de Stage

Lorraine Mouvement associatif souhaite participer à une réflexion sur l'enjeu de l'engagement et développer des actions accompagnant la montée en puissance du Service Civique, dans un souci de qualité pour les associations et les jeunes.

Le Mouvement National associatif a fixé les objectifs que pourront suivre les mouvements régionaux³:

- Informer et sensibiliser les coordinations, fédérations et associations en région sur le Service Civique de qualité en association.
- Favoriser les rencontres de jeunes et associations par des forums.
- Faire émerger et mettre en valeur une culture et une parole associative du Service Civique de qualité en association au niveau régional.

Par ailleurs, l'Etat, via un appel à projet a souhaité soutenir des initiatives qui permettaient sur un territoire de tester, en lien avec les délégués territoriaux du Service Civique, de nouvelles méthodes de mise en relation des organismes proposant des missions de Service Civique et des jeunes souhaitant s'engager. La question que sous-tendait l'appel à projet était : « Comment s'assurer que tous les jeunes, qui le souhaitent trouvent, une mission, et d'autre part que toutes les missions offertes soient pourvues ? »⁴. Le Mouvement National associatif, qui avait répondu à cet appel à projet ne l'a pas obtenu.

Le fléchage du Mouvement National associatif ainsi que l'appel à projet a fait émerger un ensemble d'actions au sein de LMA. Notre mission principale était de mener à bien ces différentes actions.

Dans un premier temps, nous avons rencontré individuellement les acteurs associatifs et politiques en Lorraine qui sont fortement engagés sur le développement du dispositif. Le but était de faire émerger d'éventuels freins ou leviers du dispositif. La synthèse de l'ensemble des discours a permis de réaliser un premier tableau sur les forces et faiblesses du

³ Campagne sur le Service Civique « Les jeunes s'engagent, vous aussi engagez votre fédération ». Propositions d'actions en région. Le Mouvement Associatif

⁴ Appel à Projet Service Civique Universel réalisé par l'Agence du Service Civique. 15/12/2015

Service civique en Lorraine (voir Annexe n°2). Suite à cela nous avons organisé une réunion collective avec l'ensemble des personnes rencontrées afin :

- D'échanger sur la synthèse des discours.
- Définir des thématiques prioritaires et d'éventuelles actions qui en découlent.
- Définir du mode d'organisation partenarial entre l'ensemble des acteurs.

Le mode d'organisation décidé était celui de groupe de travail qui a pour vocation d'envisager et de produire des actions sur le service civique en Lorraine en direction des jeunes et de la vie associative. Lorraine Mouvement associatif s'est positionné en tant qu'animateur « régional », au travers de notre poste, de ce groupe de travail mais avec le souci très affirmé de travailler en coopération; sans altérer les initiatives locales déjà en cours.

Au regard des échanges lors de cette réunion, 3 thématiques clés ont été proposées et validées, formant ainsi trois sous-groupes.

- **La formation/l'accompagnement** : afin de mener un travail de réflexion sur les formations tuteurs, les formations civiques et citoyennes ainsi que sur le Service après-vente.
- **La communication/l'information** : afin de mener un travail d'information auprès des structures et des jeunes.
- **L'intermédiation** : afin de mesurer le phénomène de l'intermédiation considéré comme un levier du dispositif

Les 3 sous-groupes se sont réunis courant avril et ont définis des actions prioritaires qui ont commencé depuis mai 2016 (voir Annexe n°3).

Cadre Théorique

Notre mission de stage s'étant portée sur le Service Civique, il nous a semblé intéressant d'étudier ce dispositif. Des ébauches de questions commençaient à prendre forme, cependant l'écriture d'une problématique nous semblait encore bien vaste. C'est pourquoi, nous nous sommes penchés sur des auteurs qui se sont intéressés au Service Civique. Des thèmes clés, comme « dispositif » ou « engagement » seront également éclairés.

1. Le Service Civique : un dispositif créé par l'Etat

1.1 Un dispositif

Le Service Civique est considéré comme un dispositif de politique publique jeunesse. Le terme de dispositif semble avoir de nombreuses définitions : juridique, technologique, militaire... Pour G. Agamben (2006), il n'y a « plus un seul instant de la vie des individus qui ne soit pas modelé, contaminé, ou contrôlé par un dispositif » (p.8). Nous avons retenu une première tentative de définition de Foucault (1977, p.299) :

« Ensemble résolument hétérogène comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives [...]. Le dispositif lui-même, c'est le réseau qu'on établit entre ces éléments, sorte de formation qui, à un moment donné, a eu pour fonction majeure de répondre à l'urgence. Le dispositif a une fonction stratégique dominante. [...] Le dispositif est toujours inscrit dans un jeu de pouvoir, mais toujours lié aussi à une ou à des bornes de savoir, qui en naissent, mais tout autant, le conditionnement. »

Au travers de nos lectures, le dispositif semble avoir une forte connotation technique, en effet il est souvent l'affaire d'experts et de professionnels techniciens qui font fonctionner des ensembles organisés. Chez Foucault et Agamben, cette dimension technique reste connotée négativement, puisque qu'elle est appréhendée comme instrument d'aliénation ou de contrôle social.

D'autres auteurs, ne niant pas cette notion d'instrumentalisation, permettent d'appréhender une autre approche du dispositif. En effet, avec les phénomènes de délégation et de décentralisation par exemple, l'individu obtient « une certaine faculté d'exercer sa propre intelligence ou sa propre moralité » (Fusulier & Lannoy, 1999, p. 187). Peeters et Charlier en 1999 mettent en avant la position intermédiaire du terme dispositif. Il serait un concept de l'entre deux « visant à trouver une position entre, d'une part, une approche totalisante mettant

en avant l'idée d'une structure, d'un ordre homogène, et, d'autre part, une approche rhizomatique, mettant en évidence une fluence généralisée, des ensembles complexes ouverts plus proches de l'indifférencié ou du chaos » (p.15). Le dispositif ne serait pas seulement un cadre rigide mais plutôt une balise, un repère.

De plus, dans un contexte de recherche de plus en plus forte de l'autonomie de la part de l'homme, « les dispositifs peuvent être compris comme des cadres aménagés de façon à soutenir cette fabrique d'individualité » (ibid, p.20). Les dispositifs semblent reposer sur des modèles, des idéaux de société, de ce fait il présente un caractère normatif. Cependant Peeters et Charlier précisent que le caractère normatif n'est pas particulièrement problématique si celui-ci ne tombe pas dans le dogme.

Si nous croisons ces définitions avec le Service Civique, on peut considérer que celui-ci est un « instrument d'action publique conventionnel et incitatif » (Lasoumes & Galès, 2006, p.12) qui organise des rapports sociaux entre l'Etat, via l'Agence du Service Civique et ses destinataires : structures d'accueils et jeunes. Valérie Becquet (2014, p.166), précise que :

« D'un côté, l'Etat cherche à mobiliser les jeunes en leur proposant un cadre d'engagement comportant des contreparties économiques et sociales. [...] De l'autre, il cherche à mobiliser des structures susceptibles de proposer des missions en contrepartie de l'attribution de mois de Service Civique. Mais cette organisation qui découle de la logique incitative n'est pas sans conséquences sur le déroulement du Service Civique et sur l'expérience d'engagement qui en résulte, mais aussi sur les manières dont les jeunes se le réapproprient »

1.2 Un dispositif inscrit dans une continuité de politiques jeunesse

Comme nous l'avons annoncé dans le cadre réel, le Service Civique s'inscrit dans une continuité de dispositif d'Etat en direction des jeunes et pour l'intérêt général. Le Service Civique semble trouver l'une de ses origines dans le service civil des objecteurs de consciences. Florence Ihaddadene (2015) s'interroge sur les éventuels parallèles qu'il peut y avoir entre eux : « S'il existe effectivement un lien historique entre ces deux dispositifs, qu'en est-il de l'héritage concret, idéologique et militant dans le Service Civique ? » (p.109). L'objection de conscience a été reconnue en 1963 en France, après de nombreuses réclamations et est définie comme le refus d'accomplir son service militaire pour raison philosophiques, morales ou religieuses. Contrairement à lui, le Service Civique se voit ouvert aux femmes et se réalise sur une période plus courte (environ 8 mois). Ce temps court ne semble pas de permettre aux jeunes de se créer une identité de volontaires et d'élever une voix pour revendiquer des droits ou des transformations du dispositif. La différence la plus

marquante semble être la dimension contestataire. Être objecteur de conscience signifiait un militantisme s'opposant à certaines directions précises par le gouvernement d'époque, certains parlent de désobéissance civile. Alors que le Service Civique, comme il est présenté, défend les valeurs de la citoyenneté dépolitisée, principalement tournée vers l'insertion sociale de la jeunesse notamment professionnelle.

Le service civil des objecteurs de conscience a pris fin en 1996 en même temps que le service militaire. Il faudra attendre 2005, pour qu'une nouvelle forme de volontariat se développe : service civil volontaire. Les « émeutes de banlieue » (ibid) en novembre 2005 légitiment, pour Jacques Chirac, la création d'un statut pour « canaliser » les jeunes et occuper les moins de 25 ans au chômage. Le service civil volontaire se développe, mais faute de moyens, principalement financier, il stagne.

L'arrivée du Service Civique s'est déroulée sous la Présidence de Nicolas Sarkozy qui souhaitait « Agir pour la Jeunesse »⁵. C'est au final des sommes importantes qui sont allouées au développement du Service Civique, et celles-ci n'ont pas cessées d'augmenter.

Il est important de noter que le Service Civique s'inscrit dans un ensemble de forme de volontariat actuel : Service Volontaire Européen, Sapeurs-Pompiers Volontaires, Le Volontariat de Solidarité Internationale.... Nous avons également pu remarquer, lors de notre entretien exploratoire avec le référent Service Civique de la Meurthe-Et-Moselle, que ce dispositif s'inscrit dans une concurrence avec d'autres dispositifs en direction des jeunes, comme la Garantie jeunes ou les Contrats d'aide à l'emploi ou encore les emplois d'avenir. L'interviewé de notre entretien exploratoire a précisé que l'on se trouve « dans des situations où les dispositifs sont discontinus et se recouvrent parfois » (p. 176), ce qui amène de nombreuses difficultés de compréhensions et d'adaptations pour les personnes qui les mettent en place ainsi que pour les bénéficiaires.

1.3 Un dispositif controversé

Des représentants associatifs ainsi que des chercheurs en sciences sociales se sont vivement exprimés sur le dispositif du Service Civique. Alors que pour certain ce dispositif tente de répondre aux problèmes actuels de notre société et satisfait les volontaires, pour d'autres il est un moyen de dissimuler le chômage des jeunes et de substituer des emplois. Il nous semblait pertinent de confronter ces discours avec celui de l'Etat.

⁵ Discours de Sarkozy N., 29/09/2009 à Avignon

Selon le site de l'Agence, « L'objectif de l'engagement de Service Civique est de proposer à tous jeunes de 16 à 25 ans un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourront gagner en confiance en eux, en compétences, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel ». Il est précisé que le Service Civique doit prendre en compte les besoins et les attentes des jeunes et constituer une étape importante de leur engagement dans la société. La transmission des valeurs républicaines, comme vecteur d'identité nationale semble également être un point important. A travers les discours politiques observés, nous avons remarqué que la cohésion nationale, le renforcement du lien social et de la mixité sociale étaient des objectifs visés et rappelés suite aux attentats parisiens de novembre 2015.

Pour certains auteurs, le Service Civique apparaît comme « un véritable enjeu pour notre société » (Pithon, 2009, p.111). Ce dispositif serait un bien fait pour les jeunes et la nation. Pour Roger Sue (2015) « ce serait une bonne manière de se rassembler à nouveau autour de l'esprit du 11 janvier et de redire l'attachement aux valeurs de la République » (p.9). Selon lui, son développement repose avant tout sur un volontarisme politique et il rappelle tous les enjeux d'un véritable Service Civique Universel : liberté d'engagement, égalité à l'accès et fraternité, rebondissant ainsi sur les valeurs de la république.

Si nous nous intéressons aux études statistiques réalisées sur le Service Civique auprès de jeunes âgés de 16 à 25 ans, nous pouvons observer plusieurs points positifs. Le Service Civique semble bénéficier d'une image positive (Guisse & Hoibian, 2015): « six personnes sur dix citent comme premiers avantages : des effets positifs en termes d'insertion et d'épanouissement personnel pour le volontaire, et un tiers valorisent avant tout son utilité pour la société et pour les structures accueillantes » (p.7). De plus, « 93% jeunes volontaires sondés le recommanderaient »⁶. Les inconvénients que l'on retrouve sont le manque d'accessibilité, une rémunération insuffisante et un manque de reconnaissance par la société, par le monde professionnel et par le système éducatif.

Au début de l'annonce du Service Civique, la Confédération Nationale des Foyers Ruraux se questionne sur ce dispositif. Après réflexion, la structure nationale décide d'être agrémentée et d'accueillir des jeunes en missions. Ils se veulent « garde-fou » de ce dispositif et alerter les éventuels problèmes qu'il peut présenter. Au sein de la confédération, pour certains « il s'agit d'un outil démagogique mis en place pour faire baisser le chômage ; pour

⁶ 93% des 16/25 ans Raccommode le Service Civique (2016) Sondages Mediapost et IFOP

les autres, cette mesure est une opportunité pour transmettre les valeurs citoyennes et permettre l'initiative des jeunes au sein de nos associations» (Auriault, 2011, p.99). En effet un jeune qui réalise un Service Civique, étant auparavant au chômage, est inscrit alors dans la catégorie 4, « personnes sans emploi non immédiatement disponibles »⁷ et donc ne compte pas dans les chiffres du chômage.

Certaines fédérations associatives dénoncent la politique jeunesse de F. Hollande, car 65% du budget alloué à la Jeunesse et à la Vie Associative est en direction du Service Civique, perçu alors comme la quasi « unique politique jeunesse » (Vachée, Dansac & Gontier 2014, p.9). Nous pouvons retrouver dans la presse l'expression de certains syndicats qui s'opposent au dispositif de l'engagement de Service Civique, tout en reconnaissant ses objectifs. A travers leurs écrits, nous remarquons qu'ils redoutent que les missions soient, d'une part, utilisées par les structures d'accueils à la place des embauches traditionnelles et, d'autre part, qu'elles constituent un réservoir d'emplois peu rémunérateurs pour des personnes en situation précaire. Selon eux si le développement des missions de Service Civique atteint ces objectifs, il ne devra pas être considéré comme un succès du dispositif de l'engagement de Service Civique, mais comme un échec de la politique de l'emploi des jeunes.

Florence Ihaddadene (2015, p.108) reconnaît « l'effet d'aubaine » (p.113) qui existe pour une structure de remplacer des emplois « stables » par des missions courtes, nécessitant un faible coup. Selon elle, « Empêcher le discours sur le travail des volontaires, c'est aussi leur nier un statut de travailleur (et avec lui, des droits), c'est encore les considérer comme des pré-salariés, sans réel statut » (ibid). L'état affirme pourtant que le Service Civique n'est pas là pour remplacer des emplois ou bien des stages dans le cadre d'un cursus scolaire. Le travail effectué par les jeunes en mission ne doit pas s'apparenter un emploi. Notons que d'un point de vu sémantique, le Service Civique a son propre vocabulaire afin de se détacher de l'emploi. Par exemple, nous ne parlons pas de fiche de poste mais de fiche de missions, pas de rémunération et de salaire mais d'indemnisation.

Francis Lebon et Maud Simonet (2012) soulignent « qu'à côté des étudiants, plutôt issus de milieux favorisés, qui choisissent le Service Civique comme un petit « job d'été » peu rémunéré mais engagé, nombre de jeunes en voie de professionnalisation dans le secteur

⁷ Site gouvernemental du Service Civique : Situation des anciens chômeurs vis-à-vis de Pôle Emploi, visité le 27/03/2016

mais aussi de professionnels en exercice y ont recours pour se former, tenter de construire ou de compléter leurs carrières, ou bien encore de lutter contre la précarité » (p.16). Ces chercheurs reprennent la notion de « réservoir d'emplois » et se demandent si, dans un contexte de chômage de plus en plus important, l'indemnisation de volontariat n'alimente pas une armée de réserve engagée et bon marché ? En effet, on peut présupposer qu'un volontaire indemnisé 573 euros, aura tendance à accepter un métier par la suite faiblement rémunéré. L'insertion professionnelle des jeunes semblent « alors dépendre aujourd'hui de leur capacité à s'engager, à travailler en échange d'une faible rémunération au nom d'une cause, au service de la société » (Ihaddadene, 2015, p.115).

Enfin, au travers de notre entretien exploratoire, nous avons découvert que le Service Civique pose une difficulté conceptuelle : « qui est le bénéficiaire de l'action ? » (l.161/172). La première réponse logique semble être le volontaire. Cependant au travers des actions que le jeune développe, le public cible apparaît également comme bénéficiaire du dispositif. Une troisième réponse semble envisageable : la structure elle-même. En effet, on peut présupposer que les structures trouvent également un intérêt, un bénéfice à accueillir un volontaire.

2. Un dispositif utilisé fortement par les associations

En Février 2015, 84% des services civiques volontaires étaient accueillis dans les associations. Cette donnée est à nuancer car de nombreuses missions sont dorénavant possibles dans les structures publiques, puisque l'Etat a imposé des quotas d'accueils dans les structures publiques dépendant des ministères, ce phénomène est appelé : « les grands programmes ». Cependant les associations restent des actrices incontournables du Service Civique. Nous allons nous intéresser dans cette partie aux transformations du monde associatif et à la manière dont celles-ci influencent la mise en place du dispositif.

2.1 Un monde associatif sujet à des transformations profondes

Depuis les années 80, nous pouvons observer d'importants changements de la vie associative : ce secteur semble de plus en plus se professionnaliser, les financements publics baissent ainsi que de nouvelles formes d'associations et de gouvernances sont identifiés. Les volontaires en Services Civiques semblent alors arrivés dans un contexte particulier, voir même complexe. Nous allons cette partie, revenir sur ces différents points.

Les associations connaîtraient un phénomène de professionnalisation marqué. Ce phénomène s'observe à travers un nombre croissant de salariés, une rationalisation des conditions d'exercice de la pratique bénévole, ou encore un lien de plus en plus attesté entre l'engagement associatif et l'activité professionnelle. En effet, le salariat dans les associations a fortement augmenté et a ainsi pris une place importante dans le monde du travail. « 1,8 million de personnes exercent une activité salariée dans les associations » (Tchernonog, 2012, p.12).

Si la professionnalisation peut s'observer à travers les salariés, elle peut l'être également à travers les bénévoles. Il convient bien sûr de différencier les dirigeants (personnes exerçant des responsabilités), les participants réguliers et occasionnels. L'activité de bénévolat associatif semble nécessiter de plus en plus de compétences (organisationnelles, relationnelles, juridiques, administratives...) On peut remarquer « une part croissante de diplômés de l'enseignement supérieur, alors que les moins diplômés apparaissent littéralement évincés de la sphère de l'engagement » (Bernardeau-Moreau & Hély, 2007, p.15). Ainsi la figure actuelle du bénévole se serait profondément transformée : « le temps semble loin où la seule bonne volonté pouvait être invoquée comme une justification de l'engagement » (ibid).

Viviane Tchernonog s'est intéressée au financement du secteur associatif. Elle témoigne d'abord d'une baisse des subventions de l'état et du développement de l'appel d'offres/projets qui pourraient s'observer comme un « formatage par l'état » de l'action des associations. En 2007, 49 % du financement des associations était privé contre 51% de financement public. À travers la réduction de l'impôt sur le revenu au titre de dons, les emplois subventionnés et les contrats de Service Civique qui viennent en soutien aux associations, M. Hély y voit plutôt un « réengagement différencié ». Le Service Civique serait perçu, ici, comme une aide indirecte de l'Etat. La baisse de subventions en provenance des collectivités territoriales, depuis peu, bouleverse également les finances des associations. Les mouvements associatifs parlent de désengagement de l'état. « Les perspectives en matière de financement des associations paraissent assez sombres » (Tchernonog, 2012, p.18). Les solutions qui s'ouvrent alors aux associations sont d'obtenir des financements auprès des entreprises, via des dons et des mécénats ou alors de mettre en place ou d'augmenter des recettes d'activités privées.

Pour Matthieu Hély (2012), il faut différencier deux types d'associations, les « traditionnelles » (loi de 1901) administrées uniquement par des bénévoles et les « entreprises associatives » qui sont chargées de mettre en œuvre des politiques publiques. Ainsi, nous pouvons observer un basculement des emplois publics vers des emplois associatifs, ce qui entraîne « une métamorphose des organisations » (p.35) associatives. Selon l'auteur il y a un rapprochement de plus en plus fort entre les structures associatives et les structures d'entreprises plus classiques.

L'association est un lieu où bénévoles (actifs et occasionnels) et salariés travaillent ensemble. « Dans les associations de petite ou moyenne taille, les professionnels sont plutôt polyvalents alors que la spécialisation des tâches se trouve davantage dans les grandes associations. La polyvalence complexifie l'organisation de la ressource humaine » (Vachée, Dancas & Gontier , 2014, p.6). Selon Maud Simonet (2007), la présence de bénévoles et de salariés au sein d'une même structure peut produire des ambiguïtés qui peuvent être source d'une « ambivalence du travail bénévole ». Cela pose la question de l'organisation des tâches et des rôles, de la visibilité des missions et de la légitimité du travail réalisé par chacun. « La gestion des ressources humaines ne peut donc pas être pensée comme dans d'autres types d'organisations dépourvus de cette ressource spécifique bénévole» (Vachée, Dancas & Gontier , 2014, p.5).

Le croisement de ces statuts entraîne une organisation managériale particulière qui semble être d'autant plus compliqué à gérer avec l'arrivée de volontaires en Services Civiques.

2.2 Le Service Civique un levier pour les associations ?

Avant même que le dispositif soit mis en place, certains auteurs y voyaient déjà de nombreux intérêts que pouvaient saisir les associations. Ainsi le Service Civique semblait être un levier pour « réintroduire dans nos sociétés individualistes et mercantiles la notion du don et de la gratuité », « permettre à des individus, par la participation à un projet commun, de mesurer la richesse du groupe et vivre des expériences de démocratie » (Pithon, 2009, p.110). Mais qu'en est-il des raisons qui poussent les associations à utiliser ce dispositif ? Valérie Becquet (2011, p.146) en identifie 4 principales. Nous allons les présenter et les croiser avec les écrits de Vachée and all (2014).

Satisfaire un besoin de renforcer ses ressources humaines :

Le recours à un Service Civique peut exprimer un manque de force vive (bénévoles) ou de moyens financiers pour employer de nouvelles personnes. « Le Service Civique présente alors un effet d'opportunité pour obtenir de la main d'œuvre à moindre coût ». Cette phrase semble d'autant plus vraie par le fait que le volontariat de Service Civique, ouvert au plus de 25 ans mais à charge de l'organisme, ne se développe pas. « La question des moyens est donc fondamentalement au cœur de l'utilisation du dispositif. »

Recruter un Service Civique Volontaire pour se développer :

Le volontaire peut être accueilli pour expérimenter de nouveaux projets en lien avec l'association, « avec parfois à la clé la création d'un emploi si ce nouveau projet permet d'obtenir de nouveaux financements ». Dans ce type mission, le jeune a généralement une autonomie et une prise d'initiatives. Même si le Service Civique se dit ouvert à tous, on observe que ce genre de mission est principalement réservé aux jeunes diplômés.

Recruter un Service Civique pour faciliter la « vie associative » :

Le jeune se voit animateur de la vie de l'association et notamment des bénévoles. Par exemple, un volontaire pourrait avoir comme mission l'organisation d'une distribution alimentaire où il serait chargé d'animer les bénévoles. Il peut également faire le lien entre le travail salarié et bénévole. Des missions qui sont souvent difficiles à mettre en place de la part des jeunes si un cadre important n'a pas été défini dès le début.

Contribuer au rayonnement de l'association :

Par ce titre, nous entendons des missions en lien avec la communication interne et externe de l'association. Le jeune peut alors créer un site web ou réaliser des reportages afin de valoriser l'association, ses projets et ses actions associatives. Ces missions ont généralement de fortes attentes de la part de la gouvernance associative et du tuteur, bien que le Service Civique se veuille sans attente en direction du jeune, sans objectif à atteindre. Ces types de missions peuvent également pousser un déchargeement des salariés et des bénévoles sur leur actions de communication. Le jeune porte alors des responsabilités importantes, contraire, encore une fois, à la visée du dispositif. Cela s'observe notamment si un vide se créé dans le fonctionnement pour l'association après le départ du jeune.

La Confédération Nationale « les Foyers Ruraux », qui a expérimenté le dispositif, émettait l'idée suivante : « le Service Civique devrait agir positivement sur le renouvellement associatif, mais également sur la place accordée aux 18-25 ans dans nos associations » (Auriault, 2011, p.102). L'arrivée d'une nouvelle personne au sein d'une structure amène un regard neuf avec parfois des remarques ou des pistes d'améliorations. L'éventuelle remise en question proposée par le jeune auprès de la structure peut être particulièrement difficile à être acceptée. Certains volontaires sont parfois plus qualifiés que les salariés et plus disponibles que les bénévoles mais sont a priori temporaires dans l'association et généralement plus jeunes. La confrontation salariés/volontaires et bénévoles/volontaires peut être alors source de tensions.

Par ailleurs, encadrer un volontaire, au-delà de la dimension administrative que nécessite l'accueil d'un Service Civique, peut être très coûteuse en temps et donc en moyen humain. Cette affirmation semble d'autant plus vraie dans les associations où les ressources humaines se font rares.

3. Un dispositif investi par les jeunes

Comme précisé plus haut, le Service Civique est un dispositif public orienté vers la jeunesse, notamment des jeunes âgés de 16 à 25 ans, voir 30 ans pour ceux en situation de handicap. Mais qu'en est-il de cette jeunesse qui « s'engage » en réalisant des missions d'intérêt général. Peut-on parler d'engagement quand l'argent est inscrit au cœur du dispositif ?

3.1 Un engagement ?

Selon Thévenot (2006) la notion d'engagement dépasse le simple fait d'agir, c'est à dire de mettre en mouvement son corps ou son esprit. L'engagement trouve son essence dans le jugement. « S'engager signifie que quelqu'un qui agit tient un jugement de son action » (p.92).

Un autre auteur, nous semble intéressant à mettre en avant dans cette question de l'engagement. Kaddouri M (2011, p. 73/74) a défini 3 usages d'engagement :

-« l'engagement comme valeur » : cas où s'expriment la conscience et le libre choix d'une personne pour se mobiliser pour la défense d'une cause et des valeurs qui la sous-tendent.

-« l'engagement comme contrainte » : obligation que constitue le fait de s'engager, de respecter son gage.

-« l'engagement comme amorçage » : s'inscrire dans une démarche sans objectif particulier, l'engagement se construit chemin faisant.

« Ces trois formes d'engagements ne s'excluent pas et peuvent s'exprimer dans le même espace » (ibid, p.74).

Selon le Site de l'agence, le Service Civique serait « un engagement volontaire au service de l'intérêt général », « de la collectivité » et serait même « une étape importante de votre (le jeune) engagement dans la société ». Le Service Civique serait alors un engagement comme valeur d'après les définitions de Kaddouri. Ihaddadene F (2015) nuance ces propos, en précisant que le Service Civique semble s'adresser « moins à des individus déjà militants engagés et prompts à faire leurs revendications qu'à une génération en demande d'insertion professionnelle, que l'on invite à exprimer sa citoyenneté » (p.111). L'engagement militant peut être défini ainsi : « toute forme de participation durable à une action collective visant la défense ou la promotion d'une cause » (Sawicki & Siméant, 2009, p. 97) Lors d'une étude auprès des représentations jeunes volontaires Bacou (2014) démontre qu'à la question, « est-ce que le Service Civique est un acte d'engagement militant, idéologique ?» (p.45) aucune réponse unanime peut être prononcée.

Les jeunes semblent utiliser le Service Civique selon une « double conception de l'engagement : un engagement en valeur, centré sur l'action pour autrui [...] et un engagement en finalité, centré sur l'action pour soi, à travers les rétributions qui peuvent en résulter» (2014, p. 168).

3.2 Attentes et conséquences d'un engagement de Service Civique

Le nombre de jeunes qui se souhaitent réaliser un Service Civique ne cesse de croître. On peut se demander alors quelles sont leurs attentes vis-à-vis de ce dispositif et quelles sont les conséquences pour les jeunes l'ayant réalisé ? Voilà de quoi cette dernière partie va traiter au travers de tendances observées par certains chercheurs. Tout jeune et tout parcours de vie étant différent, les éléments apportés s'inscrivent dans un cadre de généralisation de situations.

J-M Pithon (2009) annonce, selon lui, l'intérêt du Service Civique pour les jeunes. Celui-ci pourrait être un espace de « mieux vivre ensemble », « d'épanouissement » et il pourrait également « faciliter l'insertion professionnelle par la validation des acquis de l'expérience » (p.110). Selon l'étude de V. Becquet (2014) qui porte uniquement sur les jeunes volontaires d'Unis Cité, près de la moitié des volontaires affirment réaliser un Service Civique « pour agir pour les autres » et « travailler en équipe » (p. 153). Quand on s'intéresse aux attentes des jeunes au travers de leur volontariat, on note de manière prononcée, la volonté de développer de nouvelles compétences, de gagner en maturité, prendre du recul, de s'ouvrir aux autres et avoir une expérience de terrain.

Nous pouvons observer que le Service Civique a permis « une ouverture à d'autres secteurs que ceux habituellement investis par les jeunes » (Becquet, 2008, p.63) cependant il semble difficile d'affirmer que le Service Civique « aide à l'autonomie des jeunes » (Bacou, 2014, p.44) notamment à travers la dimension du logement. Au travers d'une étude réalisée par Vachée (& all, 2014), il semblerait que le Service Civique diminuerait la probabilité que les jeunes s'engagent bénévolement par la suite. On peut se demander quelle place est laissée aux jeunes dans les associations ? Est-ce que le temps de mission est suffisamment long afin que le volontaire se sente pleinement investi dans l'association ? Est-ce-que la rémunération délivrée transforme la motivation avant tout vers une logique financière qui plus est dans une situation compliquée du marché de l'emploi pour les jeunes (E exploratoire, p.115/118).

D'après Vachée (and all, 2015, p.16) plus de la moitié des volontaires espèrent trouver un emploi dans une association. Le Service Civique serait alors observé comme un point de départ pour trouver un emploi et pour certains entamer une carrière professionnelle. Plus de la moitié des volontaires voient en leur mission, un travail assimilable « à des activités d'un salarié » (*ibid*) et insistent par la suite sur « l'expérience professionnelle que leur apporte ce Service Civique [...] ainsi qu'un réseau de contacts professionnels » (Ihaddadene, 2015, p.113). La loi a appuyé cette idée en ajoutant les compétences acquises grâce au Service Civique à la liste des « mentions qui devront figurer dans le passeport orientation et formation (article L. 6315-2) » (Bacou, 2014, p. 47)

Il est important de rappeler que l’indemnité du Service Civique (environ 570 euros) se situe bien en dessous du seuil de pauvreté en France. La difficulté de s’insérer sur le marché du travail semble expliquer que le Service Civique se fait parfois à défaut de ne pas trouver un emploi et peut répondre à une quête de sens. La précarité ou l’instabilité leur font moins peur et leur rapport au « transitoire » est plus serein (Méda and Vendramin, 2013). Vaché (& all, 2014) précise que les jeunes ne remettent que très peu en cause le dispositif du Service Civique, acceptent ainsi des situations précaires. « Les marges du travail paraissent alors davantage choisies que subies par des jeunes qui participent de ce fait à la promotion d’un dispositif dont on pourrait pourtant penser qui les précarisent » (p.18).

Problématique

1. Des situations de vies à la base de notre questionnement

Le terrain de stage, la mission mais également nos expériences ont orienté notre questionnement. Ainsi celui-ci a fortement évolué tout au long du stage et au fil de l'écriture de ce mémoire. Avec le travail réalisé par Lorraine Mouvement associatif auprès des associations et la volonté de participer au développement d'un Service Civique de qualité, il nous a semblé pertinent de nous interroger sur la plus-value Service Civique au sein des associations. De plus, l'appel à projet de l'Etat a nourri notre réflexion, celui-ci souhaitait tester de nouvelles méthodes de mise en relation des organismes proposant des missions de Service Civique et des jeunes souhaitant s'engager.

Par ailleurs, nous avons réalisé un Service Civique en 2010 dans une association sportive avec une mission axée sur l'intégration sociale des jeunes issus des quartiers sensibles de l'agglomération nancéienne. Nous avons connu, sans nous en rendre compte à l'époque, de nombreuses dérives du dispositif qui sont aujourd'hui pointées : remplacement d'un emploi, lien de subordination et non accompagnement au projet d'avenir. Ces affirmations peuvent paraître fortes mais elles n'ont pas pour but de tomber dans l'accusation mais bien au contraire de montrer, par l'exemple vécu, les difficultés que peuvent connaître des petites structures associatives ou nouvelles dans le dispositif du Service Civique.

Les groupes de travaux « Service Civique » que nous organisons dans le cadre de notre stage avec les responsables politiques du Service Civique, les têtes de réseaux associatives et les volontaires ambassadeurs du Service Civique ont amenés de nombreuses réflexions et pistes d'actions, notamment sur l'intermédiation. Les organismes sans but lucratif agréés par l'Agence du Service Civique au titre de l'engagement de Service Civique ont la possibilité de mettre à disposition leurs volontaires auprès d'autres personnes morales tierces non-agrées remplissant les conditions d'agrément. L'intermédiation ouvre ainsi la possibilité à des organismes d'accueillir plus facilement des volontaires.

2. Un enrichissement du cadre théorique

Le travail réalisé au sein de LMA a permis l'esquisse d'une problématique mais celle-ci s'est vue finalisée grâce aux écrits des différents chercheurs en sciences sociales.

Le Service Civique est un dispositif de politique publique ayant comme visée l'engagement des jeunes. L'interface entre les volontaires et l'agence du Service Civique sont, les associations, dans notre cas. Comme vu précédemment, ces structures connaissent depuis 1980 des changements importants et utilisent, développent et transforment le Service Civique.

S'inscrivant dans la démarche de Peters et Charlier, ce mémoire perçoit le dispositif comme un concept intermédiaire. Le Service Civique nous apparaît comme un dispositif régi par l'agence du Service Civique (structure) et où différentes manières de l'utiliser coexistent (rhizomatiques). Avec l'intermédiation, un nouveau phénomène est à prendre compte, celui de la démultiplication du dispositif. L'intermédiation peut être observée comme un dispositif dans un dispositif. Les acteurs principaux de l'intermédiation sont les structures associatives porteuses de l'agrément, les structures bénéficiaires et les jeunes volontaires. De nouveau, puisque chaque jeune et chaque structure associative sont différents, de multitudes manières de percevoir le dispositif et de le mettre en œuvre doivent coexister. Le tout forme un phénomène complexe,

3. Objet de Recherche

Nous souhaitons réinterroger la visée du dispositif d'après les représentations des associations qui bénéficient de volontaires de Service Civique par l'intermédiation. La manière dont est perçue la visée du Service Civique fait, pour nous, directement écho à la manière dont il est envisagé dans sa pratique. Nous nous intéressons alors aux représentations du dispositif et à celles de sa mise en œuvre.

4. Hypothèses

Une fois la problématique établie plusieurs pistes de réponses nous semblent intéressantes à envisager.

- Le fait de bénéficier de l'appui d'une structure, dans le cadre de l'intermédiation, permet aux associations de les soulager. L'intermédiation serait alors facilitateur d'une démarche de qualité d'accueil et d'accompagnement du volontaire.
- L'intermédiation peut apparaître comme un facilitateur pour les structures qui en bénéficient. Cependant ce mode de fonctionnement comporte le risque d'atténuer la réflexion que réalise une structure dans sa démarche d'agrément pour accueillir et accompagner un volontaire dans de bonnes conditions. Cette hypothèse sous-entend d'éventuelles dérives qu'inciterait (involontairement) la démultiplication du dispositif du Service Civique.

Au-delà de valider ou d'invalider ces hypothèses, celles-ci vont nous servir d'éclairage, de boussole.

Méthodologie de recherche

Afin de répondre à la problématique posée, nous avons établi une méthodologie, permettant a priori, de formuler une réponse optimale.

Le dispositif étudié est le Service Civique à travers le phénomène de l'intermédiation. Plusieurs questions nous sont apparues : Comment l'agence du Service Civique structure l'intermédiation ? Comment ce phénomène fonctionne ? Combien de volontaires en bénéficient ? Le besoin de prendre du recul sur le dispositif était alors nécessaire. Avant de nous intéresser aux représentations des acteurs de l'intermédiation, nous allons chercher à comprendre dans quel environnement ils évoluent.

Bien que notre problématique ne soit pas centrée sur une dimension géographique particulière, nous devons décider d'un terrain d'étude délimité spatialement. L'agence du Service Civique organise le dispositif selon 3 lectures géographiques : nationale, régionale et départementale. Notre lieu de stage étant à Nancy, nous avons alors décidé de travailler à l'échelle de la Meurthe-et-Moselle. De plus, au cours de nos actions réalisées au sein de Lorraine mouvement associatif, nous avons découvert que ce département était l'un des territoires les plus dotés en volontaires.

Afin de mieux cerner le phénomène de l'intermédiation et répondre à notre problématique, nous avons fait le choix d'établir une méthodologie mixte. Elle se compose :

- D'une approche comparative des textes officiels structurant l'intermédiation. Ils nous permettront de comprendre comment l'intermédiation est régie.
- d'une analyse statistique de données afin de mesurer quantitativement le phénomène de l'intermédiation
- d'entretiens semi-directifs, afin de capter les représentations des acteurs du dispositif et la manière dont il est mis en œuvre par les associations qui bénéficient de volontaires via l'intermédiation.

Nous avons ainsi formé deux corpus d'étude :

- Un corpus documentaire
- Un corpus de données issus d'entretiens

1. Corpus documentaire

Cette partie se compose de deux études portant uniquement sur des documents. Nous allons présenter dans une première partie une approche comparative des textes traitant de l'intermédiation, puis dans un second temps une étude statistique cherchant à mettre en avant les chiffres clés de ce phénomène.

1.1. Approche comparative des textes officiels

Les documents qui seront traités dans cette sous-partie proviennent du site de l'agence du Service Civique. Nous avons ainsi recherché l'ensemble des textes où le terme intermédiation était inscrit. Certains écrits faisaient référence à des guides ou à des textes. Nous les avons également pris en compte.

Afin de traiter ces documents nous avons fait une analyse thématique. Les différents thèmes qui en découlent seront alors exposés.

La liste des différents documents utilisés se trouve en Annexe n°4.

1.2 Analyse Statistique

Il s'agit dans cette partie de tirer un tableau statistique général du Service Civique en Meurthe-et-Moselle. Nous nous recentrerons ensuite sur le phénomène de l'intermédiation au sein des associations. Les données principales qui nous intéressent sont : le nombre de volontaires mis à disposition depuis le début du dispositif (2010), le nombre de structures agréées et le nombre de structures bénéficiaires de l'Intermédiation.

Les données brutes sont relativement accessibles puisqu'elles sont toutes sur un même serveur intranet : ELISA. Ce serveur permet d'inscrire son organisme, les nombres et l'identité des volontaires (âge, sexe, niveau-étude, situation socioprofessionnelle...) ainsi que les structures tierces non agréées via l'Intermédiation. Pour obtenir ces données, il faut avoir un compte d'administrateur du serveur. Ainsi une demande de données a été réalisée auprès

du référent Service Civique en Meurthe-et-Moselle. Un Tableur rassemblant ces données brutes nous a été fourni. Celui n'est pas présent dans ce mémoire, puisque les données sont protégées. Nous vous présenterons les résultats qui découlent de notre exploration.

2. Corpus de données prélevées par entretiens

La nature plutôt ouverte des entretiens semi-directifs devrait nous permettre de recueillir assez de contenu afin de capter les représentations du dispositif et sa mise en œuvre au travers de l'accueil et de l'accompagnement qui est proposé au volontaire. Les représentations ne sont pas étudiées en tant que telles, ce sont des indicateurs. Nous nous intéresserons aux variations de ces représentations.

L'enregistrement et la retranscription de tous les entretiens nous permettront par la suite de les analyser. La méthode d'analyse qui nous est proposée dans le cadre de ce master et que nous allons réaliser est la suivante : Analyse de contenu ancré par saturation.

➔ Public cible

Nous allons interviewer les personnes qui mettent en œuvre le Service Civique au sein des associations bénéficiaires de l'intermédiation : ce sont les tuteurs.

Il nous a semblé pertinent d'aller interviewer les tuteurs qui ont accueillis ou qui accueillent pour la première fois un volontaire. Nous pouvons présupposer qu'ils auront peu d'expérience du dispositif. Nous espérons ainsi obtenir les réponses les plus spontanées possibles.

Nous avons fait le choix de nous tourner vers des associations différentes en espérant observer la plus grande diversité. Nous avons d'abord cherché à rencontrer des structures bénéficiaires de l'intermédiation via des structures différentes. Puis, nous avons cherché à voir des associations de secteurs différents.

Depuis le dossier brut de données que nous fournit l'agent de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Meurthe-et-Moselle, nous avons sélectionné les 5 associations suivantes :

- ❖ SLUC Section Tennis Chavigny, association sportive qui bénéficie de l'agrément du Départemental Olympique et Sportif de Meurthe-et-Moselle.

- ❖ Association Vandopérienne pour l'Egalité des Chances (AVEC) association d'éducation populaire qui bénéficie de l'agrément des Francas de Meurthe-Et-Moselle.
- ❖ Association Realise (sauvegarde de l'enfant-de l'adolescent-de l'adulte), association sanitaire et sociale bénéficiant de l'agrément de La Ligue de l'Enseignement Meurthe-et-Moselle.
- ❖ Œuvres Sociales et Entraide Protestante, association cultuelle qui bénéficie de l'agrément d'Union Visa Année Diagonale

Comité Olympique et Sportif de Volley-ball de Villers-lès-Nancy qui bénéficie de l'agrément de Profession Sport Loisir

→ La construction d'une grille d'entretien

Deux thématiques principales, en lien avec notre problématique, ont été identifiées : la visée du dispositif et sa mise en œuvre. L'entretien doit permettre d'aborder au travers de différentes questions ces thématiques. La raison pour laquelle, l'association passe par l'intermédiation, devrait nous permettre de saisir comment elle perçoit le dispositif. Afin d'enrichir cela, nous interrogerons également la structure sur l'intérêt du Service Civique ainsi que ces apports.

Nous presupposons que le rôle de la structure agréée joue un rôle important dans l'appropriation dispositif. L'aide apportée par celle-ci auprès de la structure bénéficiaire devrait nous donner des éléments de réponses.

Nous avons fait le choix d'observer la mise en œuvre du dispositif à travers deux phénomènes : l'accueil et l'accompagnement Ainsi, nous interrogerons le tuteur sur ces deux phénomènes.

L'entretien semi directif, doit être ouvert et permettre de rebondir sur les réponses de l'interviewé en lien avec notre sujet. Vous trouverez la grille d'entretien en Annexe n°5.

En début d'entretien, nous prendrons le temps de vérifier si c'est bien le premier volontaire que la structure accueille.

➔ Les limites de notre méthode qualitative

Nous avons fait le choix d'avoir une problématique qui nous semble la plus resserrée possible, par rapport au vaste thème qu'offre le Service Civique. C'est à travers une population ciblée que nous souhaitons réinterroger la visée et l'appropriation par l'usage du dispositif. Bien que l'échantillon étudié représente plus de la moitié de la population correspondant aux caractéristiques (accueillir pour la première fois un Service Civique via l'Intermédiation en Meurthe-Et-Moselle), le nombre d'interviewés risque d'être faible afin d'en tirer une analyse suffisamment significative.

Suite à la rédaction de notre méthodologie, nous pouvons passer à sa réalisation.

Corpus Documentaire

La première partie de notre analyse consiste à l'étude d'un corpus documentaire. Les deux premières parties de ce corpus documentaire permettront de présenter les données recueillies. Celles-ci sont issues des documents de l'agence du Service Civique et de l'intranet : ELISA. Lors d'une troisième partie nous réaliserons une interprétation de ces données.

1. Approche Comparative des textes officiels

Nous allons revenir ici sur la notion d'intermédiation à travers l'ensemble des textes trouvés sur le site de l'Agence du Service Civique. Quatre thématiques ont été identifiées :

- les agréments des structures réalisant l'intermédiation,
- les conditions d'agrément,
- la convention de mise à disposition,
- l'organisation administrative et pédagogique de l'intermédiation.

➔ Les agréments des structures réalisant l'intermédiation

Les structures qui réalisent l'intermédiation doivent être agréées. Le passage suivant le justifie :

« Les organismes sans but lucratif agréés par l'Agence du Service Civique au titre de l'engagement de Service Civique ont la possibilité de mettre à disposition leurs volontaires auprès d'autres personnes morales tierces non-agrées remplissant les conditions d'agrément »⁸.

Pour rappel : sont éligibles à l'agrément d'engagement de Service Civique les organismes sans but lucratif ou les personnes morales de droit public de droit français. Différents types d'agréments permettent d'accueillir un volontaire en Service Civique :

- **Agrément propre** : l'association dépose elle-même son dossier au titre de l'engagement de Service Civique.

⁸ Guide des organismes d'accueil (2015) Agence du Service Civique, Accueillir un volontaire en Service Civique, de la demande d'agrément à l'engagement du jeune

- **Agrément collectif** : Les unions ou fédérations d'associations ont la possibilité de former une demande d'agrément collective et ainsi d'en bénéficier.

Différents échelons d'agréments existent également :

- **Agrément national** : lorsque l'association est une union ou une fédération d'organismes qui justifie de disposer d'activités dans au moins deux régions différentes ou exerce une activité à vocation nationale.
- **Agrément local** (régional ou départemental) : lorsque l'association effectue des activités uniquement à l'échelle régionale ou départementale ou lorsque les volontaires ne sont accueillis que dans une seule région/département.

L'intermédiation n'est pas un agrément. Il est un mode de fonctionnement possible pour obtenir un volontaire sans avoir un agrément (propre ou collectif). Les associations agréées peuvent avoir l'autorisation de mettre à disposition des volontaires auprès d'un organisme tiers. Cette mise à disposition se formalise par la signature d'une convention.

Ce qui rend la lecture de l'intermédiation plus complexe, c'est l'enchevêtrement des agréments. Pour illustrer nos propos, nous vous proposons un schéma :



Explication du schéma : La ligue de l'enseignement a déposé un agrément national collectif à son titre et aux titres de l'ensemble des fédérations qui la composent. La ligue de l'enseignement⁵⁴ par cet agrément met à disposition un volontaire auprès de Kaléidoscope.

➔ Conditions d'agrément

Nous vous proposons une synthèse des conditions d'agrément que doivent remplir les personnes morales qui bénéficient de l'intermédiation.

- Les missions proposées doivent répondre aux principes d'intérêt général, de non-substitution à l'emploi et d'accessibilité à tous les jeunes, quel que soit leur profil.
- L'organisme demandant l'agrément de Service Civique doit justifier d'au moins un an d'existence à la date de la demande. Des dérogations pourront cependant être accordées, au cas par cas par l'Agence du Service Civique.
- L'organisme demandant l'agrément de Service Civique doit disposer d'une organisation et des moyens compatibles avec l'accueil et l'accompagnement du volontaire qu'il envisage d'accueillir ou de mettre à disposition.

Au travers des documents, l'agence du Service Civique recommande fortement aux demandeurs d'agrément de prendre le temps de concevoir leur projet d'accueil, de lire le référentiel des missions de Service Civique afin d'appréhender les principes du Service Civique et les conditions dans lesquelles doit s'effectuer l'accueil et l'accompagnement des volontaires.

➔ Convention de Mise à Disposition

Seules les associations peuvent réaliser l'intermédiation à l'heure actuelle. Cependant l'article 11⁹ du chapitre 1^{er} Citoyenneté et émancipation des jeunes du Projet de loi Egalité et citoyenneté datant du 24 février 2016 prévoit de permettre aux personnes morales de droit public bénéficiaires d'un agrément de Service Civique de mettre des volontaires à disposition d'autres personnes morales de droit public tierces non agréées. Le phénomène devrait alors s'étendre.

L'intermédiation peut être réalisée uniquement si cela est prévu à l'avance. En effet, lors de la demande d'agrément ou renouvellement, le nombre de volontaires qui va être mis en

⁹ Projet de loi Egalité et citoyenneté, 24 février 2016, Titre 1er Citoyenneté et Emancipation des jeunes ; Chapitre 1^{er} Encourage l'Engagement de tous les citoyens pour faire vivre la fraternité, Article 11

intermédiation doit être précisé, mais il n'est pas nécessaire d'indiquer les structures bénéficiaires. Mais l'agrément peut être modifié par voie d'avenant pour rajouter de nouveaux contenus de mission ou pour augmenter/diminuer les autorisations de recrutement.

L'intermédiation s'officialise à travers la rédaction et la signature d'une convention tripartite de mise à disposition d'un volontaire entre :

- la personne morale agréée,
- la personne morale non agréée,
- le volontaire.

La convention stipule la date et la durée de la mise à disposition ainsi que les missions que le volontaire devra réaliser. La personne morale est responsable de la mission du volontaire.

« la mission du volontaire est organisée sous la responsabilité opérationnelle de la personne morale agréée selon les termes du contrat de Service Civique »¹⁰.

➔ Organisation administrative et pédagogique de l'Intermédiation

L'agence du Service Civique annonce que l'intermédiation s'inscrit dans une démarche de simplification pour les structures non agréées au travers notamment du fait qu'elles ne réalisent pas le dossier d'agrément. Mais l'agence précise :

« cela peut engendrer des coûts supplémentaires et implique un moindre portage stratégique et une moindre appropriation par les équipes du projet »¹¹

Ce moindre portage stratégique ainsi que cette appropriation par les équipes semblent perçus comme des risques. Afin de remédier à ces risques l'agence précise que les deux personnes morales (réalisant l'intermédiation et bénéficiaire) sont convenues de s'organiser : quant au tutorat du volontaire, la préparation à la réalisation de sa mission et son accompagnement dans sa réflexion sur son projet d'avenir. Tout cela doit être précisé dans la convention. Aucune organisation n'est clairement identifiée, cependant l'organisme agréé s'engage notamment à :

¹⁰ Modèle de convention de mise à disposition d'un volontaire

¹¹ Guide Pratique pour le développement du Service Civique, a destination des associations et établissement du secteur culturel » Mai 2015, Agence du Service Civique p.13

- informer les organismes tiers non agréés sur le Service Civique,
- définir une organisation interne pertinente pour la mise en place et le suivi des missions de Service Civique.

Pour appuyer les organismes agréés dans cette étape, l'Agence du Service Civique met à disposition une offre de formation destinée principalement aux gestionnaires de l'agrément. Cependant cette formation semble s'être organisée uniquement à Paris.

L'agence met en avant deux interrogations auxquels la structure agréée doit répondre :

- Quelles modalités d'animation et de suivi seront mises en œuvre, au sein de l'ensemble des organismes bénéficiant de l'agrément, pour veiller au respect de l'agrément et des principes du Service Civique ?
- Quel soutien comptez-vous apporter, en qualité d'organisme agréé, aux organismes bénéficiaires de l'agrément ?

2. Analyse Statistique

Cette partie a pour vocation de tirer un tableau général du Service Civique sur le territoire d'étude afin de mesurer le poids de l'intermédiation dans le dispositif. L'ensemble des chiffres présentés dans cette sous-partie, date de novembre 2015.

➔ Le Service Civique en Meurthe-et-Moselle

Rétrospectivement en Lorraine depuis la mise en place en septembre 2010 du Service Civique, ce sont au total 3907 jeunes qui sont entrés dans le dispositif. La Meurthe-et-Moselle accueille à elle seule près de la moitié des volontaires (48%), soit 1885 jeunes, suivie par la Moselle (27%), les Vosges (16%) et la Meuse (9%). La Meurthe-et-Moselle, au travers d'un travail collaboratif entre le Conseil Départemental et la Direction Départementale de la Cohésion Sociale, s'est fortement engagée à développer le dispositif sur le territoire.

Pour la répartition des différents agréments, nous pouvons retenir que 134 structures ont un agrément local, elles ont accueilli 968 volontaires depuis 2010, soit un peu moins de 7 volontaires par structures. On compte 85 structures avec un agrément national, pour un total

de 917 volontaires accueillis, soit un peu plus de 11 volontaires par structures. Si nous l'exprimons, en pourcentage : 51,4 % des volontaires en Meurthe-et-Moselle sont dans des structures sous agrément local alors 48,6% sont sous agrément national.

Avant d'entrer en mission, 22,8% des jeunes ont un niveau scolaire infra-bac, 37,6% ont un niveau bac et 39,6% ont un niveau bac + 2 voire plus. Nous remarquons que les jeunes avec un bagage scolaire plus important sont plus susceptibles de réaliser un Service Civique. Cette tendance peut s'expliquer par deux raisons : plus de jeunes diplômés candidatent à un Service Civique ou alors ils sont plus facilement sélectionnés. Pour répondre à cette question il faudrait obtenir le profil des jeunes qui s'inscrivent sur le site de l'agence dans l'optique de réaliser une mission.

Plus de 46 % des volontaires ont un statut de demandeur d'emploi, 16% sont inactifs (hors étudiant) et seuls 4% sont salariés à l'entrée du dispositif. Ce chiffre, nous semble s'inscrire dans les difficultés des jeunes à s'insérer sur le marché du travail. Ce dispositif s'inscrit-il réellement dans un choix de parcours ou à défaut de ne pas trouver un emploi ? Près de 1/3 des volontaires sont étudiants à l'entrée du dispositif. Le cumul de deux activités (volontaire et étudiant) semble alors fortement présent.

Les attentes des volontaires ne semblent pas toujours correspondre à la réalité vécue. En effet nous comptons 450 ruptures de contrats d'engagements de Service Civique anticipés, soit 12% des missions n'allant pas jusqu'à terme. Les raisons sont diverses : le volontaire a trouvé un emploi, a souhaité reprendre ces études, la mission qu'il a réalisé ne lui correspondait pas...

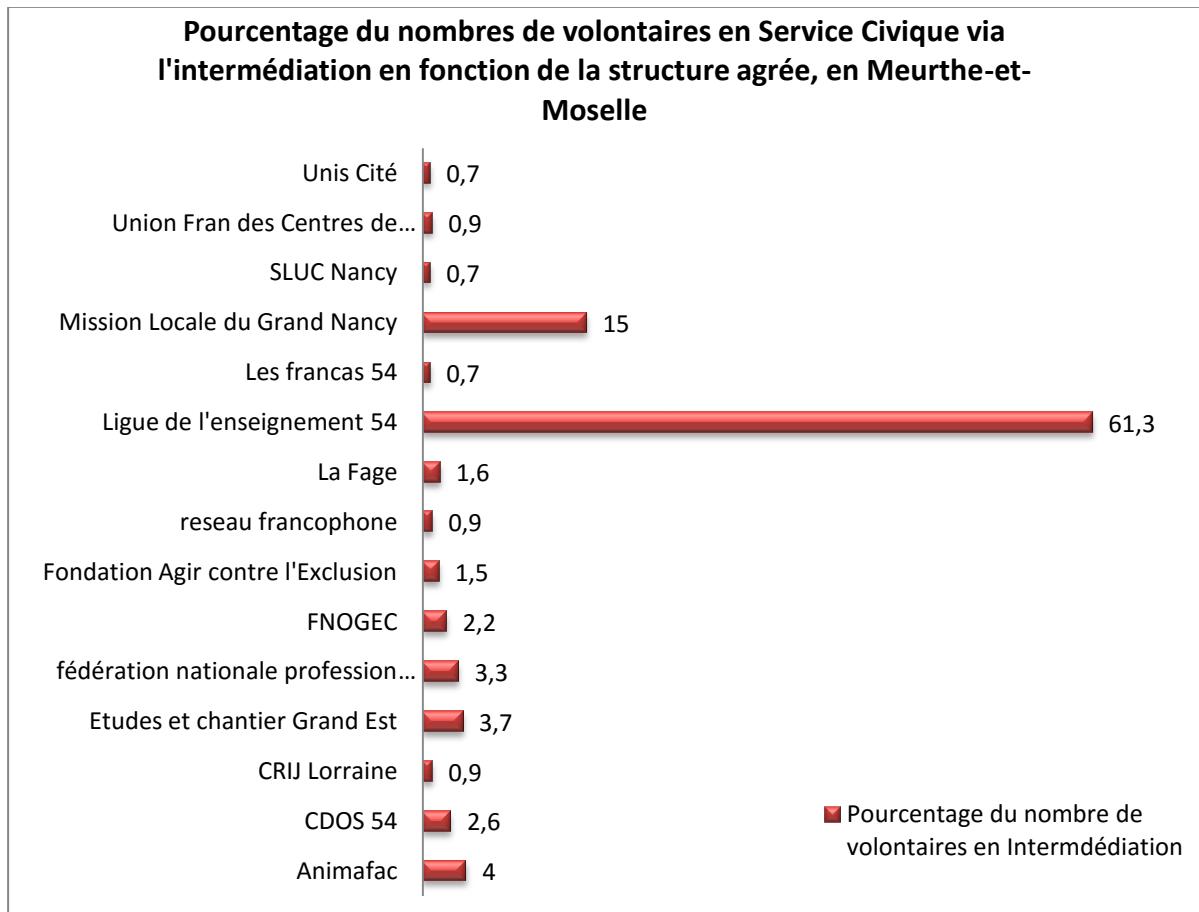
➔ L'intermédiation en Meurthe-et-Moselle

D'après le Tableau de données brutes, que nous a fourni la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Meurthe et Moselle, nous observons plusieurs statistiques intéressantes.

Ce sont au total 27 structures qui réalisent l'intermédiation en Meurthe-et-Moselle. Elles ont toutes un agrément national sauf pour le Comité Départemental Olympique et Sportif qui profite lui d'un agrément local (départemental).

463 jeunes ont réalisé un Service Civique via l'intermédiation depuis la création du dispositif (2010), soit 24,6 % des volontaires.

127 structures non agréées ont bénéficié de l'intermédiation, dont 103 associations, principalement à caractère culturel et d'éducation populaire et 24 structures publiques : des communes, des communautés de communes et des structures de santé publique. Le graphique ci-dessous représente le nombre de volontaires mis à disposition en fonction des structures agréées (nombres exprimés en pourcentage).



Pour des raisons de visibilité, les structures qui ont mis à disposition uniquement 1 volontaire ont été écartées : Jeunesse Aubouesienne, Groupe SOS Solidarités, Famille rurale 54, FDMJC 54, Fédération française de rugby, Mas la Fontaine, Missions Locale du Lunéillois, UNIOPSS, Union Visa Année Diagonale et Volontariat Ecologique Franco-allemand.

Nous pouvons observer que la ligue de l'enseignement 54 représente à elle toute seule 61 % des volontaires mis à disposition sur le département soit 278. Pour précision, 53 structures associatives bénéficient de l'intermédiation de la Ligue de l'enseignement 54. Cette logique semble s'inscrire dans une volonté politique fédérale forte. Hormis la mission locale du Grand Nancy (68 volontaires mis à disposition, soit 15%), les autres structures semblent

développer l’intermédiation de manière relative. De plus, certaines structures comme Animafac ou Etudes et Chantier Grand Est mettent à disposition des jeunes toujours auprès des 2 ou 3 mêmes structures.

Le nombre de structures qui accueillent pour la première fois un volontaire en Service Civique via l’intermédiation en Meurthe-et-Moselle sont au nombre de 8. Le fait de réaliser des entretiens auprès de 5 structures différentes couvre alors plus de la moitié du nombre total d’entretiens possibles.

3. Interprétation des données

Suite à la présentation de ces différentes données, plusieurs points d’analyses peuvent être mis en avant.

- En permettant aux structures publiques agréées de réaliser prochainement l’intermédiation, l’agence semble percevoir en ce phénomène un levier de développement du dispositif. Cette information corrobore avec la volonté affirmée de F. Hollande (voir cadre réel) de faire monter en charge le dispositif (350 000 jeunes par an d’ici 2017). Cependant nous observons que le dispositif ne se développe pas de la même manière sur l’ensemble du territoire français, au regard du nombre de volontaires par département.
- Le dispositif se veut plutôt souple. En effet, il précise que l’intermédiation doit être prévue à l’avance, mais des modifications sont possibles par voie d’avenants. Ce point semble s’inscrire dans une logique développement du dispositif, afin que le plus grand nombre de jeunes puissent réaliser un Service Civique.
- L’intermédiation semble être utilisée principalement par un type d’acteur : ceux avec un agrément national alors que tous les agréments permettent de réaliser de l’intermédiation. Cette appropriation par certaines structures est d’autant plus forte (Ligue de l’enseignement dans notre cas).
- Les structures réalisant l’intermédiation et les structures bénéficiaires se trouvent en situation d’autonomie quand à l’organisation et la mise du place du volontaire. Très peu de recommandations sont formulées par l’agence. Ainsi des biais semblent pouvoir s’installer.

- Le Service Civique ne semble pas combler l'ensemble des jeunes, puisque plus d'un jeune sur dix abandonnent au cours de mission.

Ces différents points d'analyses nous ont permis d'identifier certaines fragilités du dispositif. Afin d'observer plus finement le phénomène de l'intermédiation, nous allons interroger le réel à travers des entretiens semi-directifs.

Corpus de données prélevées par entretiens

1. Présentation des données

Nous avons rencontré 5 tuteurs de proximité qui accompagnent ou qui ont accompagné un ou deux volontaires en Service Civique via l'intermédiation au sein d'associations Meurthe-et-Mosellanes. Une personne interviewé n'était pas tuteur mais réalisait ce rôle en l'absence du tuteur officiel tout au long de la réalisation de la mission du volontaire.

Nous avons fait le choix de nous tourner vers 5 associations différentes en fonction de leur date d'entrée dans le dispositif, le secteur associatif dans lequel elles interviennent et les structures agréées par lesquelles elles passent afin d'avoir une vision, supposée, la plus large possible.

Cette partie a pour vocation de présenter les données des différents entretiens semi-directifs réalisés. La retranscription des entretiens, nous a permis d'étudier propos par propos les réponses obtenues. Notre regard est porté sur les variations de discours. Nous avons organisé la présentation des données selon des thèmes. Vous trouverez en Annexe n°6 un exemple de catégorisation des données prélevées par entretien. Grâce à cette méthode, nous avons identifié 6 thèmes :

1.1. La visée du dispositif

La question posée sur l'intérêt du dispositif a permis d'obtenir des réponses variées. La notion des valeurs des volontaires et des apports du dispositif sont les sous-thèmes présentés dans cette partie.

➔ Les valeurs des volontaires

Pour 2 personnes, cette question faisait directement écho aux valeurs des volontaires. La générosité et la citoyenneté semblerait être deux valeurs propres aux jeunes qui réalisent un Service Civique.

« le Service Civique m'apparaît de prime à bord, comme l'expression d'une forme de générosité que les jeunes, en l'occurrence, voudraient donner pour une période de leur vie » (Entretien 3, 1.126/128)
« Je le vois plutôt comme un acte citoyen. » (E5, 1.59)

L'ensemble des tuteurs apparaît satisfait du dispositif, notamment au regard de leurs expériences avec le ou les volontaires qu'ils accueillent. Nous avons pu repérer 3 cibles différentes auprès desquelles le Service Civique serait un apport, un avantage : pour le volontaire, pour l'association et pour les bénéficiaires de l'association.

➔ Un apport pour le volontaire

Certains voient en ce dispositif un moyen d'ouverture pour le jeune au travers de la réalisation de nouvelles activités, de la découverte d'un nouveau public et d'un nouveau lieu. Des interviewés se sont eux recentrés sur l'apport professionnel que serait l'engagement du Service Civique. Celui-ci serait alors considéré comme une première expérience professionnelle qui permettrait l'enrichissement d'un curriculum vitae. Ce temps de volontariat permettrait également de développer l'autonomie et la maturité du jeune à travers la prise de responsabilité. La dimension plaisir a également été citée.

« de découvrir tout d'abord qu'est-ce que la distribution alimentaire [...] Et donc de découvrir le public, de pouvoir parler avec les personnes qui viennent chercher de la nourriture » (E3, 1.11/12)
« ce sont des projets formateurs et pour les jeunes qui cherchent un chemin professionnel...heu apprendre, développer certaines compétences c'est important de pouvoir bénéficier de ces types de projets » (E2, 1. 5/7)
« un plus aussi dans le CV » (E.5, 1.63)

Un cas, un peu différent est à noter, puisque un volontaire réalise dans sa mission certaines tâches qu'il avait déjà faites auparavant. Sa tutrice observe alors le Service Civique comme un moyen de renforcer ses acquis.

« Je pense que ça fait un tremplin aussi mais bon lui c'est pas pareil, tout cela il l'avait déjà fait donc je pense que c'est une manière de consolider tout cela pour lui » (E. 1, 1.116/117)

➔ Un apport pour l'association

Les discours entendus permettent de préciser que les apports ne s'arrêtent pas au volontaire, il serait plus juste de parler d'apports mutuels. En effet, le Service Civique serait également source d'avantage pour l'association, c'est-à-dire pour les bénévoles et les salariés qui la compose.

« quelque chose de valorisant pour l'équipe qui travaille avec lui et pour lui-même » (E.2, 1.99/100)

Nous observons deux types d'apports en direction de l'association :

- Premièrement le volontaire en réalisant sa mission répondrait à des besoins de l'association. Il simplifierait le travail réalisé par les bénévoles et les salariés ou permettrait le développement de nouvelles actions inscrites dans un projet de développement : par exemple augmenter le nombre de licencié.

« refaire découvrir le club » (E1, 1.88)

« que les 2 volontaires puissent faire ce que l'on avait prévu. C'est-à-dire développer notre structure » (E4, 1.69)

« il soulage les éducateurs au niveau de la scolarité » (E5, 1.90)

- Secondelement, le volontaire par son regard neuf et ses actions aux côtés des forces vives associatives apporterait son enrichissement personnel. Le volontaire apporte à l'association avant tout par sa présence et sa personnalité.

« à qui les bénévoles sont très heureux de pouvoir partager » (E.3, l.161)
« il perçoit des choses que nous on perçoit plus, avec son regard extérieur » (E.5, l120/121)

➔ Un apport pour les bénéficiaires de l'association

Deux types d'apports nous ont été rapportés en direction des bénéficiaires de l'association : un soutien et une ouverture à de nouvelles activités.

« c'est des enfants qui n'avaient pas pas du tout accès au tennis, qui n'y ont jamais joué, donc ils découvrent vraiment grâce à Romain et qui adorent » (E1, l.101/102)
« Rendre visite à quelques personnes âgées, de façon à ce qu'elles puissent trouver quelqu'un » (E3, l.15)

La satisfaction des publics à être au contact du ou des volontaires a été également précisé par deux tuteurs.

« de super échos des parents » (E.1, l.103)
« ils viennent parce que cette personne elle est là » (E.2, l.107/108)

1.2. Initiative du projet Service Civique

Cette partie présente les différents parcours des tuteurs quant à la découverte du dispositif, le choix d'avoir un pris ou plusieurs volontaires via l'intermédiation et les questions qu'ils se sont posées.

➔ La découverte du dispositif

Chaque personne interviewée a connu le dispositif du Service Civique de manière différente, trois cas de figures sont à noter :

- soit par une personne interne à l'association (bénévole ou chef de service),

- soit par la rencontre de volontaires en mission dans une autre association,
- soit par un responsable du développement l'intermédiation au sein de la structure agréée.

Ce dernier cas a entraîné des conséquences particulières sur la volonté d'avoir recours à des volontaires, à la limite du cadre légale du Service Civique.

« *Parce que c'est en discutant avec le responsable de Profession Sport Loisir, là. Il nous a proposé la possibilité de prendre des Services Civiques* » (E.3, 1.28/29)

« *C'était une belle alternative le Service Civique pour nous, ça nous revenait par trop cher par rapport à un CDD* » (E3, 1.246/247)

➔ Raisons d'accueillir un volontaire

Les différentes raisons qui ont poussé les structures à accueillir des volontaires sont aux nombres de trois :

- la volonté de développer l'association
- le souci de faire profiter le développement associatif à jeune,
- les deux à la fois.

« *Et nous avions envie aussi de développer un petit peu [...] car c'est une grosse affaire* » (E3, L.4/5)

« *L'association se développe à une vitesse importante [...] C'était important de faire bénéficier de ces projets des jeunes et de les accompagner* » (E2, 1.2/3)

➔ Raison d'être passé par l'intermédiation

L'idée selon laquelle, l'intermédiation serait source de simplification pour les structures qui en bénéficient est affirmée, cependant on retrouve un besoin pour deux des tuteurs de passer par des structures qui correspondent à leurs valeurs associatives, généralement auprès desquelles ils sont déjà adhérents.

« là nous a vraiment été apporté sur un plateau » (E.1, 1.93/94)
« Et puis comme c'était la première fois, j'avais besoin d'être accompagné, parce c'est pas évident » (E5, 1. 51)
« on est dans cet état d'esprit, c'est fédération d'éducation populaire et notre association aussi. Ils sont également sur le travail avec les jeunes et l'éducation avec jeunes. Et on membre des Francas. » (E.2, 37/38)

Un cas particulier est à prendre en compte, en effet, une association est passée par l'intermédiation puisqu'elle s'est vue refuser l'agrément par les Services de l'état : la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de la Meurthe-et-Moselle.

➔ Accueillir un volontaire : un souhait avant tout des tuteurs

Les personnes qui ont souhaité accueillir un volontaire en Service Civique sont généralement les tuteurs, sauf dans un cas où le projet était insufflé par la direction de l'association. Pour 3 de ces personnes, la notion d'accompagnement ou de tutorat rejoignent le travail effectué dans le cadre de leurs fonctions : enseignant, pasteur et maître d'apprentissage d'éducateur spécialisé. Un autre tuteur est responsable technique sportif.

« je prends des stagiaires éduc, je suis maître d'apprentissage » (E5, 1.20)

➔ S'informer sur le dispositif

Après la découverte du dispositif, les tuteurs mais également certains présidents de ces associations se sont informés sur son fonctionnement. Les sources d'informations principales sont les structures agréées. Notons que l'une d'entre elle a fait parallèlement des recherches sur le site de l'Agence du Service Civique.

« Ca, nous on a regardé sur Internet » (E4, 1.55)

➔ Un questionnement sur le cadre légal

Pour beaucoup des tuteurs, la découverte du dispositif a été source de questions et qui pour certaines d'entre elles restent encore d'actualité. Elles se centrent notamment sur la limite entre le salariat, le volontariat et le bénévolat. Les interviewés s'interrogent sur le cadre légal du dispositif. Ils souhaitent savoir ce qui est possible ou non de réaliser comme tâches lorsqu'on est volontaire.

« *on ne connaissait rien, en fait, comment faire, comment procéder* » (E1, l.118)

« *Est-ce qu'on a le droit de demander au Service Civique de les faire ?* » (E1, l.54/55)

« *Comment faire pour que le Service Civique ne soit pas considéré comme un emploi déguisé, qu'on ne paye pas ou peu* » (E3, l. 131/132)

Certains interviewés émettent des réponses face à ce questionnement et cherchent à démontrer par des cas concrets que le volontaire qui est présent au sein de l'association s'inscrit dans une mission de volontariat et de non substitution à l'emploi.

« *Alors que lui, il gère pas les conflits, il gère pas vous voyez...dans sa mission y a certain enfant, on lui dit pas leurs histoires* » (E5, l. 304/306)

Néanmoins, les limites sont parfois floues entre ces statuts.

« *un bénévole on peut pas lui reprocher d'être pas assez disponible... En Service Civique, il y a quand même un respect car il touche un salaire* » (E.2, l.180)

➔ Un vocabulaire lié à l'emploi

Si nous reprenons cette dernière citation, nous pouvons observer la présence du mot salaire associé à vocabulaire du monde du travail. Cette personne ainsi que deux autres ont plusieurs fois utilisées ce type de vocabulaire.

« son autre association employait des Services Civiques » (E1, 1.34)

1.3. La présentation de la structure

Cette partie présente les principales étapes par lesquelles les associations sont passées afin de se préparer à l'accueil et à l'accompagnement d'un volontaire.

➔ Personne(s) mobilisée(s)

La construction du projet d'accueillir un volontaire en Service Civique a mobilisé dans la plus part des cas le conseil d'administration de l'association, avec principalement un noyau dur de 1 à 3 personnes qui se sont penchés sur les questions techniques : écriture de la mission, planning horaire, accueil et accompagnement. Dans quatre des cas les bénévoles et/ou salariés ont été informé ou sollicité.

« le président et moi-même avons pensé la chose et nous avons vérifié auprès des bénévoles » (E3, 1.218/219)

➔ Temps mobilisé

Sur le temps nécessaire à cette construction de projet, c'est-à-dire de l'idée initiale au premier jour de mission du volontaire, on observe d'importantes différences. Pour trois associations, le ou les volontaires sont arrivés au bout d'un mois alors que pour les deux autres ce temps était de 8 à 12 mois. Cette temporalité plus grande peut s'expliquer par une volonté d'aller se former (formation tuteur) ou par des difficultés rencontrées qui ont ralenti la procédure (refus des services de l'Etat, changement de direction). La nécessité plus ou moins urgente d'obtenir un volontaire a également pesé dans le temps de préparation. En effet, certains tuteurs étaient pressés d'accueillir un volontaire puisque celui-ci répondait à un besoin pressant de l'association.

« C'est allé assez vite, car plus tard on commence plus tard..heu... c'est néfaste aussi pour le club donc on a commencé vite » (E4, 1.158/159)

➔ Définition de la mission

La réflexion de l'association était avant tout centrée sur la définition des tâches qui peuvent être inscrit dans la cadre d'une mission de volontariat. Ce sous-thème est en lien avec les questionnements de l'association (voir ci-dessus). La mission étant validée par la structure réalisant l'intermédiation et par les services de l'état, la dimension légale apparaît logiquement primordiale pour les personnes interviewées.

« on a réfléchi tous ensemble aux missions qui pouvaient lui être proposées » (E1, 1.124/125)
« Quelles sont les tâches qui peuvent être confié à jeune en Service Civique dans le respect à jeune du Service Civique dans le respect des règles du jeu » (E3, 1.202/203)

➔ Une aide de la part de la structure agréée

C'est notamment lors de cette phase de réflexion que la structure agréée (réalisant l'intermédiation) est perçue comme une aide. Trois des tuteurs affirment avoir reçus une aide pour l'écriture de la mission avec satisfaction. La structure qui s'est vue refuser l'agrément ne semble pas avoir réclamé le soutien de la structure agréée. Enfin, le dernier tuteur ne mesure pas l'aide de la structure agréée, puisque c'était son chef service qui faisait l'interface entre le tuteur et la structure agréée.

« il y a un échange constructif même si on a pas eu beaucoup besoin de leur aide pour le montage de la mission du jeune en Service Civique » (E2, 1.77/78)
« Pour l'instant à mon niveau à moi, non » (E5, 1.36/37)

Dans deux cas, les interviewés ont également précisé une aide pédagogique quant au rôle du tuteur.

« expliquer le rôle du tuteur oui, un peu en quoi ça consistait, comment il fallait suivre et tout ça... » (E4, 1.51/52)

→ La sélection du volontaire

L'ensemble des personnes interviewées se sont exprimées sur la sélection du volontaire. Les personnes sélectionnées ainsi que les critères de sélection sont les points principaux qui apparaissent.

Pour 3 structures, les jeunes étaient déjà connus dont deux provenaient de l'association elle-même. Cette raison d'avoir pris des jeunes connus trouvent deux origines bien distinctes :

- valoriser l'engagement d'un jeune bénévole de l'association au travers d'un Service Civique,

« on s'est appuyé sur les jeunes qui s'investissent déjà dans notre association et qui était déjà adhérent...alors c'est ça il faut rendre l'appareil » (E.2, 1.69/71)

- croiser les besoins de l'association avec le fait que les jeunes n'avaient pas de projet précis pour les prochains mois : ni étude, ni emploi.

De plus, la connaissance du volontaire avant sa mission rassure les tuteurs quand aux capacités du jeune à s'investir dans sa mission.

« C'était deux jeunes qui venaient du club [...] Comme ça on était sur de leurs qualités, sûr de leur compétence, de leur volonté aussi » (E4, 1.45/4)

Dans un cas, le candidat était sélectionné par la structure agréée puis présenté à l'association bénéficiaire, l'interviewé parle de pré-recrutement. L'association décide ensuite si le jeune correspond ou non.

« Oui parce que « VISA » a déjà fait un travail de pré-recrutement » (E3, 1.37)

Enfin la dernière structure a mis en place un mode de recrutement propre à la structure agréée : un recrutement collectif. L'ensemble des jeunes qui sont intéressés par l'offre de mission sont invités à une réunion collective où sont présentées l'association et la mission. Les jeunes confirment ensuite leur candidature en déposant un curriculum vitae puis la structure fait son choix.

Le critère de sélection que met en avant l'agence du Service Civique est la motivation des candidats, même si celle-ci est présente dans l'ensemble des discours, nous retrouvons également des critères tels que : être force de propositions, l'autonomie, avoir un niveau d'étude supérieur.

« il voulait pour les premiers services civiques avoir des jeunes avec un bagage scolaire assez important » (E.5, 1.315/316)

La sélection du volontaire a été réalisée par les tuteurs ainsi que dans 4 cas par les présidents et dans 3 cas par d'autres membres du conseil d'administration de l'association.

1.4. L'accueil du volontaire

Cette partie présente les différentes représentations quant à l'accueil du volontaire : la préparation de la mission avec le volontaire, les premiers jours et son intégration à l'association.

➔ Des temps dédiés à la préparation du volontaire

Bien que les volontaires aient été rencontrés lors de la sélection, certains ont été invités par les associations à découvrir leurs futurs lieux et/ou missions. Des temps d'immersions ont alors été réalisés pour 2 volontaires. Deux autres tuteurs ont opté pour des entretiens afin de préparer les volontaires à la réalisation de leurs tâches et de répondre aux interrogations des jeunes.

« je l'ai rencontré à plusieurs reprises, pour lui présenter les projets de manière professionnelle, sur il va travailler avec moi et ses missions dans chaque projet » (E2, 1.171/172)

➔ Les premiers jours de missions

L'ensemble des tuteurs était présent lors du premier jour mais nous pouvons remarquer des déroulés de journées différents, deux options principales ont été retenus : une mise en action directe ou alors un temps dédié à l'observation parfois participante.

Trois associations ont fait le choix de mettre le volontaire en situation d'observation sur le travail qu'il devra effectuer et parfois en co-animation avec le tuteur ou un bénévole de l'association. Dans les autres cas, les volontaires réalisaient directement des tâches inscrites dans le cadre de leurs missions (ex : encadrer une séance de tennis). Ce choix de mise en action directe est expliqué par le fait que les jeunes avaient des déjà connaissances quant aux actions menées.

« son contrat commençait le 1er avril mais il est venu que le 4, le 4 il avait une intervention » (E1, 1.189/190)

➔ Intégration du volontaire

Nous avons retrouvé dans l'ensemble des discours la notion de l'intégration du volontaire aux membres et salariés de l'association mais avec des modes d'organisations différents. Deux structures ont présenté le dispositif Service Civique aux équipes et trois ont précisés qu'un volontaire allait intégrer l'association.

« on les a présenté mais avant on est allé sur chaque équipe en disant voilà on a Service Civique qui va arriver » (E5, 1. 164/165)

Le fait que deux associations connaissaient déjà les volontaires a simplifié les démarches et n'a pas forcément nécessité de réflexion en interne.

« ce qui a facilité les choses un peu petit son intégration dans l'équipe c'est que c'est un jeune du quartier et tout le monde le connaît » (E2, 1.168/169)

Une fois le volontaire en mission, certains tuteurs ont favorisé des temps de rencontres identifiés. Dans un cas, la date du début de la mission a été réfléchie avant afin que le jeune puisse rencontrer le plus d'adhérents possibles.

« On a démarré son contrat pour que cela soit sur les vacances de Pâques, pour qu'il ait plus de monde euh dans le club » (E, 1.147)

Pour un tuteur, il est important de penser à la place laissée au volontaire au sein de la structure afin que celui-ci se sente bien. De plus, il a fait le choix auprès des bénéficiaires de l'association de ne pas présenter le volontaire par son statut mais de le considérer comme un bénévole.

« elle est considéré comme une bénévole parmi d'autre » (E3, 1.171/172)

1.5. Un accompagnement avant tout centré sur la relation tuteur/volontaire

L'accompagnement réalisé par le tuteur semble être un élément incontournable dans le développement de la mission et du volontaire. Dans l'ensemble des situations décrites, la relation tuteur/volontaire fait référence à plusieurs points clés.

➔ Encadrement du volontaire

Dans l'ensemble des discours, l'accompagnement du volontaire est réalisé par le tuteur, nous pouvons noter tout de même quelques différences. Dans une association deux tuteurs sont mis en place. Chacun se charge de l'accompagnement du volontaire sur une partie de ses missions.

« je suis référent de tout ce qui concerne les enfants de l'école de tennis, les TAP, la mairie de Chavigny. Le 2ème référent il va être plus tout ce qui est vraiment travaux sur le club » (E1, 1.309/311)

Dans deux associations, les volontaires sont fortement aux contacts des bénévoles ou des salariés. Ils réalisent alors l'encadrement sur ces temps là.

Les tuteurs se veulent présent auprès des volontaires, certains ont anticipé cette fonction en organisant leur emploi du temps. Nous pouvons remarquer une présence forte notamment en début de mission.

« c'était les 3 mois où ils étaient avec moi » (E4, 1.217)
« je me suis dégagé des heures » (E5, 1. 239)

➔ **Le volontaire : une personne avant d'être un statut**

Le terme de volontaire, bien que très présent au début des discours, disparaît au fur et à mesure pour laisser place au prénom du jeune. Le volontaire ne semble plus renvoyer à un statut mais à une personne.

Deux tuteurs semblent aller plus loin dans le discours puisqu'à plusieurs reprises c'est le terme d'humain qui apparaît. Le jeune n'est pas volontaire mais humain.

« pas être éduc, même pas psy, en tant qu'être humain » (E.5, 1.121)

➔ **Une relation Tuteur/Volontaire basée sur l'échange**

L'ensemble des tuteurs précise qu'ils échangent régulièrement avec les volontaires. Ces temps se veulent des moments d'écoutes des besoins et des ressentis du volontaires. Ces échanges apparaissent pour deux tuteurs comme des moyens de régulations sur l'accompagnement proposé. Le tuteur peut alors adapter sa manière de faire en fonction des retours qu'il obtient.

« c'est vraiment dans l'échange avec lui, je pense que c'est le meilleur outil » (E1, l. 246/247)
« s'il se sent en capacité de mener ce travail ou non » (E.2, l.172/173)

Un tuteur semble se concentrer plus particulièrement sur le bon déroulé des actions, à savoir si le public bénéficiaire des actions est satisfait.

« bah savoir si l'intervention était bonne, est ce que tu vas revenir ? Ceux qui ont profité de l'activité ont été content » (E. 4, l. 155/156)

➔ Des régulations identifiés : les bilans

Chaque tuteur réalise des bilans. Ces temps qui sont fortement conseillés par l'agence du Service Civique, varient en nombre et en temps en fonction de chaque tuteur. En effet, certains volontaires ont des bilans toutes les deux semaines, d'autres 1 fois par mois et pour certains 3 fois au cours de leurs missions. Pour 4 cas, des administrateurs (président et trésorier) ou des salariés sont présents lors de bilans. 4 objectifs semblent être rattachés à ces temps :

- faire exprimer le volontaire sur ses missions : points forts, points faibles, besoins,

« ce qui était réussi, bon les échecs [...]et puis les besoins en matériel qu'ils avaient besoin aussi » (E4, l.66/367)
« on fait le point ensemble sur le travail qui a été fait, comment il l'a mené, ce qu'il manque...etc » (E2, l. 147/148)

- vérifier si les tâches réalisées correspondent bien à la mission d'origine,

« le but c'est de vérifier, comment je dirais, qu'il y a toujours bien adéquation entre le projet initial et la mission réalisée » (E3, l. 365/366)

- conseiller et orienter le volontaire face à des difficultés qu'ils rencontrent ou qu'il peut rencontrer (anticipation sur de nouvelles tâches),

« *on essaye en même temps de l'aiguiller* » (E.1, 231)

- organiser le planning horaires jusqu'au prochain bilan.

« *on voit ce qu'elle va faire la semaine prochaine qui vient donc l'aspect temporelle* » (E3, 1.388)

➔ Des principes relationnels à la base d'une mission de qualité et d'un épanouissement du volontaire

Chaque tuteur a énoncé des principes relationnels entre eux et le volontaire. Ces principes sembleraient être, selon eux, des clés pour une mission de Service Civique réussie. Ils participent au fait que le jeune se sente à l'aise dans ces actions et valorisé. Ces principes sont :

- la Confiance (pour 3 tuteurs),

« *je pense qu'il a besoin de sentir qu'on lui fait confiance aussi* » (E1, 1.294/295)

Cette confiance que le tuteur peut avoir en direction du volontaire ne fait pas toujours l'unanimité au sein des associations :

« *le vice-président ben il y a des choses qu'il lui confierait pas d'emblée alors que moi je pense qu'il attend que ça* » (E1, 1.285/286)

- le Respect (pour 2 tuteurs)

« je ne travaille pas dans un état d'esprit où je suis le père et lui c'est un enfant, ce n'est pas autoritaire »
(E2, l.2010/211)

- l'Autonomie (pour 3 tuteurs).

« ils sont autonomes quoi. Ils se gèrent bien tous seuls quoi. Et puis ils étaient contents de qu'ils ont fait »
(E4, l.132/193)

1.6. Des missions et leurs évolutions participant au changement du projet d'avenir du volontaire

➔ Des missions qui ont évolué

Pour la plus part des volontaires, les tâches réalisait s'inscrivent bien dans le cadre de leurs missions. Cependant, celles-ci ont évolué en fonction de modifications proposées par les tuteurs, par les volontaires ou suite à des événements imprévus.

Le choix d'une structure était de prendre deux volontaires en Service Civique afin de couvrir quatre groupes de bénéficiaires. Chaque volontaire était alors au contact de deux groupes. Peu de temps après le début du contrat, l'un des volontaires a abandonné sa mission. Le tuteur a décidé alors de faire évoluer la mission du volontaire restant sur l'ensemble de sur l'ensemble des groupes des bénéficiaires.

« Stéphane s'est retrouvé tout seul, mais du coup il est allé sur chaque équipe » (E5, l.184/185)

Enfin, une dernière situation est à retenir. Un tuteur souhaitait qu'au cours de la mission, le volontaire puisse changer de structure d'accueil afin que la mission soit la plus enrichissante possible. Avec l'accord du volontaire, celui-ci a alors été mis à disposition dans une structure qui travaille avec d'autres publics mais partageant le même objet associatif. Le phénomène de l'intermédiation pouvant alors se démultiplier.

« On a fait évoluer sa mission pour lui permettre de connaître une autre structure qui est proche de celle l'OSEP, qui est en fait le Buisson Ardent » (E3, l.329/330)

Un tuteur avait précisé au volontaire que pour sa mission, il devra être présent toutes les après-midi au sein de l'association. Mais peu de temps après la signature du contrat d'engagement, le volontaire a démarré un emploi. Puisque l'entièreté de ses missions ne pouvait plus être réalisée, le volontaire a obtenu de nouvelles tâches, parfois se situant en dehors du cadre de sa mission originale. Cependant cette modification est perçue comme un frein pour le tuteur.

« La principale difficulté pour l'instant c'est comment gérer le fait qu'il ait 2 employeurs » (E1, l.355/356)

➔ Un projet d'avenir trouvé en cours de mission

L'expérience du Service Civique semble être vectrice de modification sur les projets que souhaitent réaliser les volontaires après leur mission. En effet trois structures se sont exprimées sur le projet d'avenir du volontaire en lien avec la mission réalisée. Notons que les volontaires n'en sont pas tous au même stade d'avancement dans leur mission : certains ont déjà fini, d'autres sont à la fin de leur contrat alors que pour une structure le volontaire vient de commencer. Deux discours différents sont mis avant :

- l'expérience du Service Civique permet de confirmer un choix professionnel,
- l'expérience du Service Civique permet d'élargir le champ des possibilités par rapport à une orientation scolaire, professionnelle et d'idéal de vie.

« Il s'est découvert une nouvelle orientation, c'est rentrer dans l'animation » (E2, l. 231/232)

« Il a d'autres projets quoi, il a envie de travailler dans l'éducation maintenant » (E4, l.95)

2. Interprétation des données

Au travers de ce corpus, plusieurs points d'analyse ont été identifiés. Ceux-ci sont directement en lien avec la problématique posée. Celle-ci s'intéresse à la visée du dispositif du Service Civique et à la manière dont il est envisagé dans sa pratique par les associations qui bénéficient de volontaires par le phénomène de l'intermédiation.

2.1. Des modalités de mise en œuvre hétérogènes selon les structures d'intermédiation

Les associations qui réalisent l'intermédiation ont des modes de fonctionnement différents auprès des structures bénéficiaires. Nous en avons identifié trois :

➤ Une aide centrée sur l'information

Les structures qui appartiennent à cette catégorie interviennent principalement au début, c'est-à-dire à partir du moment où l'association bénéficiaire a décidé d'accueillir un volontaire jusqu'à que celui-ci commence sa mission. La structure agréée délivre alors un ensemble d'information sur le cadre légal du Service Civique : encadrement du volontaire, indemnisation, durée de la mission, organisation de temps bilan entre le tuteur et le volontaire, sélection du volontaire... L'information sur le fait que la mission ne doit pas se substituer à un emploi ne semble pas être constamment délivrée.

➤ Une aide à la construction des missions

Les structures qui appartiennent à cette catégorie interviennent également au début. Elles réalisent une aide à la construction de la mission du volontaire. Par un système d'aller/retour entre les structures, la fiche mission du futur volontaire se voit précisée puis validé par la structure agréée. Le but est d'accompagner la structure dans la rédaction de la mission, afin que celle-ci corresponde aux attentes de l'agence du Service Civique tout en laissant une autonomie à la structure bénéficiaire dans les tâches qu'elle souhaite faire réaliser.

➤ Un appui sur l'accompagnement tout au long du volontariat

Les structures qui appartiennent à cette catégorie interviennent tout au long du volontariat. Les structures agréées se veulent être un appui d'accompagnement pour la structure agréée. Différents thèmes sont abordés et discutés : le rôle du tuteur, l'évolution de

la mission, le projet d'avenir du volontaire, le rôle des formations des obligatoires... Des outils de suivis sont mis en place comme par exemple des questionnaires envoyé auprès du volontaire et du tuteur. Le volontaire peut être rencontré lors de la mission afin de vérifier le bon déroulement de sa mission.

2.2. Différentes logiques de perceptions de dispositif selon les structures bénéficiaires

Chaque structure qui bénéficie d'un volontaire via l'intermédiation semble avoir recours au dispositif pour différentes raisons. Nous avons identifié trois logiques différentes:

➤ Une logique opportuniste

Le Service Civique apparaît ici comme un effet d'aubaine, un moyen de subvenir à des besoins identifiés sans avoir des conséquences financières lourdes sur la structure. La réponse à ces besoins est au centre de la réflexion de la structure bénéficiaire. Le volontaire peut, au travers de sa mission, effectuer des tâches proches d'un salarié. Notons que le début de la mission n'est pas forcément une mise en action directe du volontaire. Le volontaire peut être en situation d'observation de la future tâche qu'il devra réaliser. Le jeune sera ainsi le plus opérationnel possible.

➤ Une logique bienveillante

Le Service Civique apparaît comme un moyen d'accompagner un jeune sur un temps défini. Le volontaire ne répond pas à un besoin direct mais il va enrichir les actions de l'association. Favoriser l'engagement du volontaire apparaît comme une caractéristique importante dans cette logique. La dimension de l'intérêt général se retrouve généralement très présente dans la réflexion de la structure. Le dispositif peut renvoyer à des valeurs comme par exemple : la générosité ou la citoyenneté.

➤ Une logique intermédiaire

Au croisement des deux premières logiques, une troisième prend forme. Dans une partie de ces actions, le volontaire peut répondre à des besoins de l'association. Cependant le tuteur veille à ce que sa mission favorise son engagement et d'avoir pour objectif l'intérêt général. Le service civique apparaît comme un plus pour l'association ainsi que pour le volontaire.

2.3. Des pratiques d'accueil et d'accompagnement du volontaire variées

Les tuteurs ainsi que les membres associatifs (élus, bénévoles et salariés) développent des pratiques d'accueil et d'accompagnement qui varient d'une association bénéficiaire à une autre. Nous avons identifié trois types de pratiques différentes :

➤ Centrée sur la réussite de la mission du volontaire

Les structures qui correspondent à cette pratique ont des critères de réussite des missions. Cependant ils ne sont pas toujours clairement identifiés et exprimés aux volontaires. Le volontaire peut ainsi se retrouver en situation d'échec. Les personnes présentées aux volontaires auront un lien direct avec la réalisation de sa mission. Celle-ci peut évoluer en fonction des choix des de l'association et des propositions du volontaire qui s'inscrivent dans une meilleure optimisation des actions.

➤ Centrée sur le bien-être du volontaire et son épanouissement

Les associations bénéficiaires qui correspondent à cette pratique vont notamment se focaliser sur l'intégration du volontaire. La structure ainsi que les membres qui la constituent vont être présenté aux volontaires afin que celui soit reconnu. Le tuteur est également attentif au développement du volontaire et peut le questionner sur ses ressentis. Des échanges avec le volontaire se font de manière régulière et peuvent parfois dépasser le cadre de la mission. Le tuteur est centré sur l'épanouissement du volontaire ainsi que sur la plus-value de son engagement dans ses projets d'avenir.

➤ Croisement des deux pratiques

Une troisième forme de pratique a été identifiée, celle-ci intègre des éléments des deux points précédents. La réussite de la mission ainsi que l'épanouissement du volontaire sont considérés plus au moins au même niveau par le tuteur. Ainsi, dans la cadre d'une animation réalisée par le volontaire auprès d'un public, seront pris en compte le ressenti du jeune comme la satisfaction des bénéficiaires de l'action. Le tuteur se veut généralement présent, il conseille le volontaire dans les tâches qu'il réalise et l'accompagne dans son projet d'avenir.

2.4. Synthèse

Au travers des points d'analyses présentés ci-dessous, nous avons réalisé une typologie. Ces points peuvent s'apprécier séparément. Cependant des liens semblent exister entre les modalités de mise en œuvre des structures d'intermédiation et les logiques de percevoir le dispositif ainsi qu'avec la mise en pratique des associations bénéficiaires.

Une association bénéficiaire qui va observer le dispositif comme une solution à des besoins identifiés semble plus facilement sujet à être centrée sur la réussite de la mission. De plus, si la structure agréée ne fait qu'informer l'association sur le fonctionnement du dispositif, celle-ci risque moins de s'interroger sur la visée du Service Civique et donc sa mise en pratique.

A l'inverse, une association bénéficiaire qui perçoit le dispositif comme un moyen d'accompagner un jeune engagé à travers une mission d'intérêt général apparaît comme plus à même d'être centrée sur l'épanouissement du volontaire. Par ailleurs, un accompagnement tout au long du volontariat peut servir de garde-fou quant au bon déroulement de la mission par exemple.

Il est important de nuancer ces propos. En effet même si des liens peuvent exister entre ces différents points d'analyses, il est important de préciser qu'à une logique de percevoir le dispositif ne correspond pas automatiquement une manière de le mettre en œuvre. Chaque structure fonctionne selon des codes qui lui sont propres. Il en est de même pour chaque individu qui la compose. Par exemple, une structure qui utilise le Service Civique comme moyen de répondre à un besoin peut tout à fait être sensible à l'épanouissement du volontaire. De plus, au sein d'une même association, tuteur et bénévoles au contact du volontaire peuvent s'inscrire dans des pratiques d'accompagnement différentes. Ainsi l'accompagnement proposé au volontaire sera d'autant complexe à définir.

Conclusion

Afin de conclure ce mémoire, nous souhaitons dans un premier temps revenir sur les hypothèses formulées lors de la problématique. Puis dans un second temps nous mettrons en perspective les résultats obtenus avec les théories des auteurs du cadre théorique.

1. Retour sur les hypothèses

Afin de revenir sur les différentes hypothèses envisagées, nous allons les présenter puis les comparer aux résultats obtenus.

Hypothèse 1 : Le fait de bénéficier de l'appui d'une structure, dans le cadre de l'intermédiation, permet aux associations de les soulager. L'intermédiation serait alors facilitateur d'une démarche de qualité d'accueil et d'accompagnement du volontaire.

Hypothèse 2 : L'intermédiation peut apparaître comme un facilitateur pour les structures qui en bénéficient. Cependant, ce mode de fonctionnement comporte le risque d'atténuer la réflexion que réalise une structure dans sa démarche d'agrément pour accueillir et accompagner un volontaire dans de bonnes conditions. Cette hypothèse sous-entend d'éventuelles dérives qu'inciterait (involontairement) la démultiplication du dispositif du Service Civique.

Les structures bénéficiaires perçoivent bien l'intermédiation comme une aide, un appui afin d'accueillir un volontaire. Cependant, comme nous l'avons observé, l'aide fournie par les structures agréées existe sous des formes multiples. Si l'intermédiation permet bien aux structures bénéficiaires de se décharger des contraintes administratives du Service Civique, elle n'assure pas la mise en œuvre automatique du dispositif comme il est défini par l'agence. L'intermédiation ne semble pas être automatiquement une source de garantie d'une démarche de qualité d'accueil et d'accompagnement. La typologie réalisée permet de préciser que dans la diversité des structures agréées et bénéficiaires, certaines pratiques peuvent s'inscrire dans cette démarche de qualité.

2. Retour sur le cadre théorique

A travers le travail de recherche réalisé, plusieurs notions du cadre théorique sont revenues. Nous souhaitons ici revenir sur ces notions et les enrichir par ce travail.

L’engagement, que nous avions abordé lors du cadre théorique sous l’angle des jeunes qui réalisent un Service Civique, est une notion qui nous paraît transférable aux associations qui accueillent le volontaire. Bien que notre recherche n’ait pas traité directement de la notion d’engagement, nous pouvons mettre en avant le fait que les associations, au travers de leur tuteur, portent un jugement sur le choix d’avoir eu recours au Service Civique. D’après la définition de Thévenot (2006) : « S’engager signifie que quelqu’un qui agit tient un jugement de son action ». Ainsi les tuteurs nous apparaissent comme des individualités qui s’engagent dans le dispositif. Les usages d’engagement que définit Kaddouri (valeur, contrainte et amorçage) nous apparaissent également présents dans les démarches des tuteurs.

Les hypothèses que nous avons formulées, nous apparaissent maintenant comme fonctionnelles. Elles nous ont permis de réaliser une typologie des structures bénéficiaires et ainsi de comprendre ce phénomène. Nous pouvons remarquer qu’entre les intentions de l’agence du Service Civique et la mise en œuvre du dispositif des écarts peuvent s’installer. Le dispositif du Service Civique n’apparaît alors pas uniquement comme un cadre rigide mais également comme un lieu d’expression individuelle. . Le dispositif du Service Civique apparaît alors comme un concept l’entre deux, rejoignant ainsi la théorie développée par Peeters et Charlier (1999). L’agence du Service Civique organise le dispositif (structure) mais il est perçu et utilisé de manière multiple par les associations (rhizomatiques). Cette multiplicité inscrit alors le dispositif dans une évolution perpétuelle.

Au travers de ce mémoire, nous avons réalisé un focus sur les structures bénéficiaires. Nous nous sommes ainsi intéressés à l’un des échelons du dispositif. Il nous semblerait alors intéressant de réaliser un focus sur les volontaires. Nous pourrions ainsi imaginer la question suivante : « Comment les volontaires perçoivent et utilisent le dispositif Service Civique ? ». Les réponses obtenues permettront, à priori, de réaliser une nouvelle typologie. Le croisement des deux typologies permettra de prendre un recul plus important sur le dispositif.

Mais au-delà du cas particulier des associations et des volontaires du Service civique et de leur manière de s’emparer du dispositif, nous pouvons interroger la notion même

dispositif au filtre de ces utilisateurs. Le modèle théorique élaboré lors de ce mémoire pourrait alors être appliqué à d'autres dispositifs relativement proches. Nous pouvons donner l'exemple du Dispositif Local d'Accompagnement qui s'inscrit également dans des formes de coopérations entre membres de l'économie sociale et solidaire.

Préconisations

En s'appuyant sur les résultats de notre recherche, cette dernière partie a pour objectif de proposer des pistes d'amélioration du dispositif. Nous avons remarqué qu'entre les intentions de l'agence du Service Civique et la mise en œuvre du dispositif, des écarts peuvent s'installer. Ces écarts forment ainsi des éléments privilégiés de réflexion pour formuler des préconisations pour l'action, des outils pour aller de l'avant.

Cette dernière partie du mémoire est composée, dans un premier temps, d'une présentation des différents freins ou leviers du dispositif que nous avons identifié. Dans un second temps, nous proposerons des préconisations ou des pistes pour l'action. Enfin, via un travail de benchmarking, qui consiste à étudier et à analyser les autres initiatives d'améliorations du dispositif, nous situerons nos propositions.

1. Freins et leviers du dispositif identifiés

Le travail documentaire ainsi que les entretiens ont permis d'entrevoir un ensemble de freins ou de leviers du dispositif. Nous vous en proposons un résumé à travers différents points :

- Le projet d'accueillir un volontaire repose généralement sur un nombre réduit de personnes, voire parfois sur une seule personne qui deviendra vraisemblablement le tuteur. Le projet « Service Civique » émane alors d'avantage d'une individualité que d'une volonté collective.
- La réflexion des membres de l'association avant d'accueillir un volontaire, semble avant tout centrée sur la définition de la mission. Ces missions qui permettent de répondre à des besoins importants de l'association risquent de transformer le volontariat en emploi déguisé. La phase d'élaboration et d'écriture de la mission nous apparaît alors comme une des clés pouvant participer à la qualité d'un volontariat.
- Le phénomène de l'intermédiation ajoute une troisième personne dans le processus du Service Civique : la structure agréée qui met à disposition le volontaire. C'est au travers de son appui que l'association peut bénéficier d'un volontaire. L'articulation entre les deux structures semble parfois être définie partiellement. Certaines

associations bénéficiaires d’intermédiation peuvent se retrouver en situation de forte autonomie et reconnaissent des difficultés à mesurer l’ensemble des composantes d’un engagement de Service Civique. Ce flou dans lequel les tuteurs peuvent se trouver nous semble un frein au développement de la mission et à l’épanouissement du volontaire.

- Nous avons remarqué qu’il est difficile pour les responsables de la sélection du volontaire de se détacher du cadre professionnel. En effet, ils semblent sélectionner le volontaire selon une approche par compétences plus ou moins établies. Ce fait semble être un frein à l’accessibilité de tous les jeunes au dispositif. Les personnes considérées moins compétentes auront plus de mal à réaliser un volontariat.
- L’interconnaissance du volontaire et des membres de l’association semble être un levier du dispositif. La reconnaissance du volontaire par les dirigeants bénévoles, les salariés et les adhérents de l’association semble favoriser son intégration, participer à son développement personnel et aider à la bonne réalisation de sa mission.

Ces différents leviers ou freins nous permettent d’entrevoir des pistes d’actions en vue d’améliorer le dispositif.

2. Des pistes pour l'action

Le rôle des structures agréées réalisant l’intermédiation nous apparaît comme est une des clés permettant d’envisager un ensemble d’actions. Notre mémoire s’est focalisé sur les associations qui bénéficient de l’intermédiation. C’est à travers leur regard que nous avons observé différents modes d’accompagnement des structures agréées.

Un travail préliminaire nous semble important d’être réalisé : faire un état des lieux de ces différents modes d’accompagnement, en interrogeant les structures agréées réalisant l’intermédiation en Meurthe-et-Moselle. La mise en place d’un questionnaire nous semble la forme la plus adapté en vue du nombre de structures (27). Plusieurs thématiques clés devront être déclinées sous forme de question :

- l’écriture de la mission
- la sélection du volontaire
- l’intégration du volontaire dans la structure
- la formation du tuteur et du volontaire

- le projet d'avenir du volontaire.

Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres thématiques peuvent être ajoutées. Ce travail doit permettre d'envisager des actions auprès des structures agréées et bénéficiaires. Bien que ce travail ne soit pas réalisé, nous souhaitons vous présenter les actions qui nous semblent, à priori, prioritaires :

- Mettre commun ces différents modes d'accompagnement afin d'enrichir les pratiques de chaque structures agréées. Nous avons envisagé la réalisation d'une plateforme informatique comme moyen de mise en commun. Cette plateforme serait sous forme collaborative.
- Renforcer l'information délivrée aux associations bénéficiaires notamment sur les thématiques citées ci-dessus. La multiplicité des canaux d'informations semble être importante afin de permettre à chaque association et à chaque tuteur d'avoir accès à ces données. (exemple d'outil : intranet compilant un ensemble de documents explicatifs, guide, vidéos, rencontres physiques)
- Réaliser une ou plusieurs journées rencontres jeunes afin d'interroger leur vécu en tant que volontaires. Nous proposons la mise en place d'ateliers thématiques (accueil et accompagnement) afin que les volontaires présentent selon eux les points faibles et les forts de leurs missions vécues au sein de leur association.
- Mettre en place une ou plusieurs journées rencontres tuteurs. Ces journées auraient pour vocation d'échanger sur les pratiques mises en place et sur les difficultés rencontrées par chacun. S'interroger sur sa pratique permet de prendre de conscience d'éventuelles forces ou faiblesses, d'identifier les points sur lesquels il serait intéressant de travailler. Les thématiques citées ci-dessus peuvent être une base de travail lors de ces rencontres mais elles peuvent être complétées par les échanges des rencontres volontaires citées précédemment. La mise en perspective du vécu des volontaires avec les pratiques des tuteurs nous semble riche de réflexions et d'enseignements. Ces échanges devront se faire en petit groupe afin de favoriser la prise de parole de chacun. De plus, cette action permettrait de venir compléter les formations tuteurs actuellement mises en place par la Ligue de l'Enseignement et Unis Cité.

3. Des préconisations situées au sein d'initiatives existantes

Lors du stage que nous avons réalisé au sein de Lorraine Mouvement associatif, nous avons effectué un travail de benchmarking. Nous avons contacté plusieurs structures associatives identifiées comme innovantes dans le Service Civique et notamment dans les actions participant à l'intermédiation. L'enjeu de cette dernière sous-partie est de situer nos propositions parmi les initiatives que nous avons sélectionnées.

Le Comité du Service Civique associatif, qui a pour vocation de contribuer à la construction d'une culture partagée du dispositif, met en place un ensemble de guides pratiques à destination des associations accueillant un volontaire. Ils sont sources d'informations et de questionnements sur les pratiques à envisager. Nous encourageons vivement la diffusion de ces guides. Ils pourront, par exemple, venir agrémenter la plateforme collaborative imaginée et être délivrés par les structures agréés auprès des associations bénéficiaires.

Dans certains départements (37 et 41), les Ligues de l'Enseignement mettent en place des formations civiques et citoyennes sur les droits, devoirs et avantages du Service Civique auprès des volontaires bénéficiaires de leur intermédiation. Ces formations se déroulent dès le début des missions des volontaires afin que ceux-ci puissent s'approprier le dispositif. Cette démarche permet de compléter les actions que nous proposons. Bien que toutes situations des volontaires soient différentes, il nous semble important qu'ils puissent savoir si leurs missions s'inscrivent bien dans la logique d'engagement de Service Civique.

Enfin, nous souhaitons revenir sur une action particulière réalisée par le Centre Régional d'Information Jeunesse du Limousin : «Imagine et réalise une mission de Service Civique ». Le processus de sélection du volontaire est inversé. Dans la plupart des cas, une structure propose une mission de Service Civique. Un jeune qui réalisera cette mission est sélectionné par la structure. Le CRIJ Limousin accompagne des jeunes souhaitant réaliser un Service Civique à écrire leurs propres missions, notamment ceux susceptibles d'être en difficulté pour réaliser un volontariat. La mission écrite par le jeune est en suite diffusée aux réseaux du CRIJ. Si une structure est intéressée, elle peut rencontrer le jeune en question afin de peaufiner la mission ensemble. Cette méthode semble intéressante afin de se détacher du cadre professionnel qu'il peut exister lors d'une sélection. Puisque la structure n'élabore pas directement la mission, nous pouvons supposer qu'elle ne mettra pas en place des critères de

sélection se rattachant à des compétences. De plus, via cette méthode, le CRIJ reste en contact avec le volontaire. Celui-ci peut le contacter en cas de difficultés.

L'émergence de préconisations ne reste qu'une étape dans leurs réalisations. Elles doivent participer avant tout à la réflexion des acteurs du Service Civique souhaitant travailler sur son amélioration.

Bibliographie

Article

Archambault, E. (2002), Le Travail bénévole en France et en Europe, *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 4, p 11-36

Auriault, A. (2011) Le Service Civique, une fabrique à initiatives ?, *Revue Pour* n°211, *GREP*, p. 99-104

Bacou, M. (2014) Le volontariat dans l'animation. Vers une déprofessionnalisation au nom de l'engagement ?, *Agora débats/jeunesses* n° 67, p. 37-51

Becquet, V. (2014). Faire un Service Civique à Unis-Cité : les multiples facettes d'un engagement, *Jeunesses engagées*, coll. *GERME*, Paris, p.145-168

Becquet, V. (2011). L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le Service Civique ?, *Cahiers de l'action* n°34. Paris,

Becquet V. (2008) Le service civil : un espace de socialisation politique ? L'exemple d'unis cité, *Agora débats/jeunesse*, n°47, p.58-69

Bernardeau-Moreau, D. & Hély, M. (2007) Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002 , *Sociologies pratiques* n° 15, p. 9-23

Fusulier, B. & Lannoy, P. (1999) Comment « aménager par le management » ?, *Le Dispositif, Entre usage et concept*, Hermès n° 25, *Cognition, Communication, Politique*, CNRS Éditions, p. 181-187

Guisse, N. & Hoibian, S. (2015) Etude : Des jeunes investis dans la vie de la cité, *Crédoc département « conditions de vie et aspirations »*.

Hély, M. (2012) Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ?, *Informations sociales* 2012 n° 172, p. 34-42

Ihaddadene, F. (2015) De l'instruction militaire à l'éducation populaire, que reste-t-il de l'objection de conscience dans le Service Civique ?, *Mouvements* 2015/I (n° 81), p. 107-115

Kaddouri M. (2011) Motifs identitaires des formes d'engagement en formation » Savoirs, n°25, p.69-86

Malet, J. & Bazin, C. (2015) Les associations face à la conjecture. *Rechercher & Solidarité.* 9^{ème} édition

Méda, D. & Vendramin, P. (2010). Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? *SociologieS, Théories et recherches*

Mintzberg, H. (1980) Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design, *Management Science*, Vol. 26, No. 3, pp. 322-341

Pithon, J-M. (2009) Le Service Civique, un gadget ou un enjeu de société ?, *Vie sociale* n° 4, p. 107-111.

Roirant, J-M. (2008) Pour un statut de l'association européenne, *Communication du Conseil économique et social, La tribune fonda* 19, p.1-39

Sawicki F. & Siméant J. (2009) Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. *Sociologie du travail* 51 p.97

Sue R. (2015) Les responsables associatifs face au Service Civique, *Recherches & Solidarités, édition de Février*

Tchernonog, V. (2012) Le secteur associatif et son financement, *Informations sociales* n° 172, p. 11-18.

Vachée, C. Dansac, C. & Gontier, P. (2014). Le Service Civique volontaire: un cadeau empoisonné pour les associations?, *Journées Internationales de Sociologie du Travail. Lille, France.*

Ouvrage

Agamben, G. (2006) Qu'est-ce qu'un dispositif ? *Rivage poche/petite Bibliothèque*. (Traduction Martin Rueff, 2007)

Thevenot, L. (2006) L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement, *La Decouverte, coll. textes a l'appui /politique et sociétés*

Foucault, M. (1977) Dits et écrits, *tome III, Collection Quarto, Gallimard*

Lascoumes, P. & Le Galès, P. (2005) Gouverner par les instruments, *Académie, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.)*

Simonet M. (2007) Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?, *Paris : La dispute, coll. « Travail et salariat »*

Site Internet

Droit d'association, L'article 1 de la loi du 1^{er} Juillet 1901 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do>, consulté le 23/11/2015

Mouvement Associatif : <http://lemouvementassociatif.org/> consulté le 23/11/2015

Site web de Lorraine Mouvement associatif : www.lorrainemouvementassociatif.fr, consulté le 17/02/2015

Article de Presse Vie Publique : www.vie-publique.fr/dossier/service-civique, visité le 27/03/2016

Glossaire

ACSé : l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

AVISE : Agence d'ingénierie et de services pour entreprendre autrement

CDR : Comité des régions

C.E : Commission Européenne

CESE : Conseil Economique et Social Européen

CESEL : Conseil Économique, Sociale et Environnemental de Lorraine

CNOSF : Comité national olympique et sportif français

CPCA : Conférence permanente des coordinations associatives

CRESS : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire

CRIJ : Centre Régional d'Information Jeunesse

DDCS 54 : Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Meurthe-et-Moselle

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lorraine

DLA : Dispositif Local Accompagnement

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, du Sport et de la Cohésion Sociale

DGCS : Direction générale de la cohésion sociale

DJEPVA : Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

ESS : Economie Sociale et Solidaire

INJEP : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

LMA : Lorraine Mouvement associatif

PLUS : Pôle Lorrain de l'Utilité Sociale

RNMA : Le Réseau National des Maisons des Associations

UNAF : Union Nationale des Associations Familiales

Annexes

Annexe 1 : Composition du conseil d'administration de LMA

Annexe 2 : Forces et faiblesses du Service Civique en Lorraine identifiées

Annexe 3 : Compte rendus des Réunions des sous-groupes

Annexe 4 : Liste des documents utilisés dans le cadre de l'approche comparative de texte

Annexe 5 : Grille d'entretien semi-directif

Annexe 6 : Exemple de catégorisation de données prélevées par entretien.

Annexe 1 : Composition du Conseil d'Administration de LMA

COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

L'association regroupe des personnes physiques et morales réparties en trois collèges.

Le premier collège est composé de douze personnes, représentant les structures des différentes coordinations membres du Mouvement associatif National, représentées en Lorraine. Le second collège est constitué de deux personnes, représentant les coordinations associatives régionales, non membres d'une coordination adhérente au Mouvement associatif National, à condition qu'elles soient indépendantes des pouvoirs publics. Enfin, le troisième collège est composé de trois personnes qualifiées, tant par leur expérience que par leur engagement dans le milieu associatif, désignées par le Conseil d'Administration et par Conseil Économique, Social et Environnemental de Lorraine.

Les membres du premier collège sont :

Les coordinations membres du Mouvement associatif National, représentées en Lorraine :

- > **CADECS** Coordination des Associations de Développement Economique et Culturel et Social
- > **CRAJEP** Comité Régional des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire
- > **URCIDIFF** ou **CLEF** Union Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles ou Coordination Française pour le Lobby Européen des Femmes
- > **CROSL** Comité Régional Olympique et Sportif de Lorraine
- > **COFAC** Coordination des Fédérations et Associations de Culture et de Communication
- > **CTRC** Centre Technique Régional de la Consommation
- > **LOR'SUD** Coordination lorraine des acteurs de la solidarité internationale
- > **JPA** Jeunesse au Plein Air
- > **URFOLOR** Union Régionale des Fédérations des Œuvres Laïques de Lorraine
- > **URAF** Union Régionale des Associations Familiales
- > **UNAT** Union Nationale des Associations du Tourisme en Lorraine
- > **URIOPSS** Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux

Les membres du second collège sont :

Les coordinations associatives régionales, non membres d'une coordination adhérente au Mouvement Associatif National, à condition qu'elles soient indépendantes des pouvoirs publics

- > **GRAINE** Lorraine Groupe Régional d'Animation et d'Initiation à la Nature et à l'Environnement
- > **MIRABEL-LNE** Mouvement Inter-Associatif pour les Besoins de l'Environnement en Lorraine – Lorraine Nature Environnement

Les membres du troisième collège sont

Les personnes qualifiées 1 désignée par le CESEL et 2 par le Conseil d'Administration



Annexe 2 : Forces et faiblesses du Service Civique en Lorraine identifiées

	Jeunes	Structures
	<ul style="list-style-type: none"> Information pas SMS (DDCSPP et Ligue 88) Information sur les réseaux Sociaux (CRIJ) Plusieurs actions en direction des jeunes décrocheurs scolaires (P. réussite) IDEE CAP et le relais territorial du Service civique engagé par le CD 54 Des formations civiques et citoyennes qui permettent de croiser l'élaboration des compétences et les valeurs de l'engagement (Culture et Liberté) Parfois co-animées avec des ambassadeurs (Ligue 54) Présence d'anciens volontaires lors de rencontres : forums, formation (DDCSPP 55) Organisation d'un forum de l'engagement (DDCSPP 88) Organisation de réunions d'informations : « café/projet » (DDCS57) et de forums (Ligue 88) 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions d'informations auprès des collectivités (DDCS) et des membres associatifs des réseaux (URIOPSS, CDOS, Ligues...) Elaboration d'un outil de valorisation des compétences (DDCS 57) Travail sur l'après service civique (Ligue 54) via les ambassadeurs Expérimentation : travail avec un groupe de jeunes non retenus sur des missions afin de travailler sur leurs profils et les types de missions souhaitées (Ligue 54) Dispositif qui permet d'accueillir rapidement des jeunes (via l'agrément ou l'intermédiation)
	<ul style="list-style-type: none"> Comment croiser l'augmentation du nombre avec la qualité des missions ? Les différentes motivations (expérience professionnelle, argent, cadre, besoin de se sentir utile...) qui amènent un jeune à réaliser un service civique n'entraînent-elles pas des réalisations de missions diverses ? Quelles pistes d'actions pour dépasser les difficultés d'accessibilité physique des missions ? (proposition avec les Foyers de Jeunes Travailleurs) Comment prendre conscience des compétences acquises, transférables et les valoriser ? La fin d'une mission, moment propice pour la communication et la valorisation du dispositif Comment accompagner les problématiques des jeunes (projet personnel, difficulté de la mission...) lors des formations civiques et citoyennes ? 	<ul style="list-style-type: none"> Comment accompagner les volontaires dans le secteur public (g. programmes) ? Représentation du service civique par les structures : emploi ? action annexe ? bénévolat ? Comment donner une place au volontaire dans la structure avec une utilité pour la structure, le jeune et le public cible ? Concurrence des dispositifs (garantie jeune, cap emploi...) Collectivité : zone d'accueil de volontaires au service du territoire ? Comment valoriser l'action du tutorat ? Comment rendre attractive les formations tuteurs ? Des missions ouvertes à tous sont-elles vraiment envisageables ? La phase de sélection semble crucial : comment passer de: « Qui correspond le plus à la mission » à « A qui cette mission apportera le plus » ? Comment observer la courte période d'obtention d'un agrément ou d'une intermédiation ? Quelle place est réservée aux jeunes dans les structures associatives ?



- Jeunes porteurs d'un handicap, très peu présents dans les discours et dans les offres
- Difficulté de mobilité dans les zones rurales
- Nombre réduit de structures agréées dans les zones rurales et avec parfois 1 ou 2 volontaires
- Jeunes provenant des QPV, faiblement représentés dans le dispositif, très peu sortent du quartier
- Formation civique et citoyenne, uniquement à Verdun, Bar-le-Duc et Epinal pour le 55 et le 88
- Un site Internet qui permet la multiple candidature, d'où les multiples échecs
- Méconnaissance du dispositif (droits, devoirs, avantages), même en cours de mission

- Peu de collectivités investies
- Difficulté pour les petites structures d'accueillir (association de quartier, club..) s'explique par un manque de connaissance du dispositif et de moyens
- Certaines missions de service civique sont mises en place pour pallier à des emplois
- Le Service civique est faiblement présent en milieu rural
- Peu de fédérations ou têtes de réseaux associatifs se sont engagés
- Peu de tuteurs sont présents aux formations, notamment les structures publiques
- La période de volontariat (trop courte) peut être un frein.
- Fiche mission : une réalité théorique parfois éloignée de la pratique
- L'écriture de la mission devient parfois un jeu de vocabulaire afin que la mission soit acceptée

Réalise le 02/03/2016

Annexe 3 : Compte rendu des Réunions des sous-groupes



Compte Rendu – Réunion des Sous-Groupes Service Civique en Lorraine 25 et 26 /04/2016 – Maison Régionale des Sports - Tomblaine

Eléments suite à la 1^{ère} réunion du 4 mars 2016:

Suite à la sollicitation du CRAJEP auprès de son réseau, l'UFCV Est et les Francas 54 ont rejoints le groupe de travail.

Suite aux propositions de la réunion du 4 mars, AMILOR et le Carrefour des Pays Lorrains ont été contacté. AMILOR a souhaité se joindre à la démarche. Le Carrefour des Pays lorrains, n'ayant pas travaillé sur ce sujet, souhaite reste informé et reste ouvert à des actions d'informations auprès de ses membres.

Un travail de prospectives et de synthèses des discours a été effectué par Joachim Gauthier afin de préparer les travaux des Sous-Groupes.

Rappel des ordres du jour :

Concevoir des actions afin de promouvoir un Service Civique de qualité en Lorraine en direction des Jeunes et de la Vie Associative, notamment au regard de 3 thématiques qui ont formés 3 Sous-Groupes de travail :

- **Formation**
- **Communication**
- **Intermédiation**

Lorraine mouvement associatif a animé ces réunions et s'est voulu être force de propositions d'actions afin de proposer une base de travail à ces groupes.

Vous retrouverez ci-dessous, les comptes rendus des différents sous-groupes au travers notamment d'une synthèse des échanges ainsi que les actions qui ont été retenues.

Compte Rendu : Sous-groupe de travail Intermédiation

Synthèses des échanges :

Un groupe réduit qui n'a pas empêché de vifs échanges portant sur l'intermédiation. Deux types d'acteurs sont à identifier sous cette notion : les associations qui portent un agrément d'intermédiation et les structures qui en bénéficient. Si l'agrément d'intermédiation est annoncé comme un levier de développement du Service Civique, plusieurs questions en découlent :

- Pourquoi les structures associatives accèdent à cet agrément ? S'inscrit-t-il dans une philosophie de développement ?
- Quels accompagnements sont proposés aux structures bénéficiant de l'intermédiation ? Comment-est-il mis en pratique ?
- Y-a-t-il un échange entre réseaux ? Sinon comment les sensibiliser ?
- Pourquoi des associations ont-elles recours à l'intermédiation plutôt que déposer un agrément propre ? Quelles conséquences sur l'accueil du volontaire ?

Ce sous-groupe a fait ressentir la nécessité de prendre du recul sur l'intermédiation et ainsi identifier les pluralités des actions qui vont en ce sens. Un travail de réflexion est envisagé.

Le besoin de travailler sur un discours inter-associatif vis-à-vis du Service Civique a été également formulé.

Actions Retenues : Processus et Méthodologie

1) Travail de caractérisation

- Dénombrer le nombre de structures portant un agrément d'intermédiation en Lorraine
- Effectuer une typologie des différentes raisons qui poussent les structures à réaliser de l'intermédiation.

Une **approche quantitative** va être mise en place via un questionnaire distribué aux différentes associations réalisant l'intermédiation.

- Effectuer une typologie des différentes pratiques de l'intermédiation

Une **approche qualitative** va être mise en place avec des entretiens semi-directifs auprès de quelques structures identifiées bénéficiaires de volontaires via l'agrément d'intermédiation.

Suite à ce travail plusieurs actions sont à imaginer, représentées ici sous forme de questions :

2) Quelles missions à développer et comment détecter des organismes d'accueil ?

3) Quelle articulation avec les autres modes d'agrément ?

4) Quelles opportunités à appuyer dans la mise en place d'agrément d'Intermédiation ?

Compte Rendu : Sous-groupe de travail Formation

Synthèses des échanges :

Le groupe a fortement échangé sur la visée du dispositif, en reprenant notamment les valeurs que souhaite insuffler le Service Civique aux volontaires.

Préalablement à des actions qui porteraient sur l'accompagnement et/ou sur la formation, il semble essentiel de travailler sur une définition commune et partagée de ce que doit être le Service Civique pour la vie associative. De cette définition arrêtée, un travail plus opérationnel pourra être établi.

Un travail de sensibilisation en direction des dirigeants associatifs semble être préconisé par le groupe. Cette idée a fait l'objet d'échanges également au sein du groupe Communication dès lors que le travail préalable aura abouti.

La gouvernance associative au travers de son Bureau ou de son Conseil d'Administration apparaît comme le lieu privilégié de discussions sur l'accueil et l'accompagnement des volontaires. Il semble essentiel que le souhait d'accueillir un volontaire s'inscrive dans le cadre du projet associatif.

Réaliser un Service Civique dans une association doit permettre au volontaire de trouver un espace d'engagement pour la vie associative.

Une réflexion a été entamée sur le rôle du tuteur, qui de son statut se différencie du formateur. Mais quelle doit être sa posture et dans quel cadre d'exercice s'inscrit-il ? La réponse à ces deux questions doit permettre l'élaboration d'outils pédagogique ou méthodologiques. Ainsi un travail de réflexion sur les pratiques mises en place par les tuteurs quant à l'accueil et au suivi du volontaire peut permettre de donner des éléments de réponses.

Après avoir considéré le projet associatif, les dirigeants bénévoles et les tuteurs, un autre espace de réflexion semble pertinent d'être investi : celui des volontaires. Puisque ceux-ci sont source d'informations par leurs vécus sur le dispositif et sur les pratiques qui sont mises en place par les tuteurs.

Actions Retenues : Méthodologie et Processus

L'action menant l'élaboration d'une définition commune et partagée de ce que doit être le Service Civique pour la vie associative s'inscrit dans le travail du Sous-groupe Communication

- Mettre en place des temps d'échanges de pratiques entre les tuteurs de l'ensemble de la vie associative sur le rôle du tuteur à travers l'accueil et l'accompagnement du volontaire.
 - ➔ Nous envisageons l'organisation d'une journée-rencontre Tuteurs
- Faire rassembler les volontaires de l'ensemble de la vie associative afin de mettre en place des ateliers de réflexion sur l'accueil et l'accompagnement que proposent leurs structures.

- ➔ Nous envisageons l'organisation d'une journée-rencontre Volontaires du Service Civique
- Partager les outils méthodologiques et pédagogiques réalisés par les acteurs associatifs du Service Civique : Fédération associative, Coordination de Réseau...
- Et adapter ces outils en fonction des réalités associatives : besoins/moyens/projets et statuts des tuteurs (bénévoles, salariés)

Compte Rendu : Sous-groupe de travail Communication

Synthèses des échanges :

Après un rapide retour sur les différents moyens de communication observés dans le cadre du Service Civique en Lorraine, un tour de table a été engagé afin d'échanger sur les pratiques des structures présentes. La multiplicité des canaux d'informations semble pertinente avec des approches par mail, des réunions d'informations, un forum, la valorisation des missions des volontaires par un outil de communication...

Néanmoins une démarche en amont semble primordiale : formaliser une parole associative sur le Service Civique. Un ensemble d'actions de communication peut-être imaginé, comme par exemple la sollicitation des dirigeants bénévoles associatifs sur le Service Civique, mais la question est : Quel discours à transmettre ? Ceci sous-tend l'idée que la vie associative doit s'exprimer, au travers de ses représentants, sur les valeurs, l'apport (jeune, structure et public) et la visée du dispositif.

C'est à travers cette première action que le travail du groupe sur le Service Civique en Lorraine pourra prendre sens et légitimité. Un travail rédactionnel partagé est alors envisagé dans lequel des termes comme « engagement », « motivation », « compétences non formelles » pourront être définis.

Actions Retenues : Processus et Méthodologie

- Elaborer une définition commune et partagée de ce que doit être le Service Civique pour la vie associative. Réalisation d'un document formulant la parole associative.

Un travail qui sera réalisé avec/par les représentants des coordinations associatives en lien avec leurs têtes de réseaux. Puis validé par l'ensemble du Groupe de Travail du Service Civique en Lorraine

- Envisager par la suite d'en faire outil de communication pour le secteur associatif
- Identifier un potentiel d'actions possibles sur le Service Civique en termes de communication/information

Annexe 4 : Liste des documents utilisés dans le cadre de l'approche comparative de texte

L'ensemble des documents se trouvent sur le site web de l'Agence du Service Civique :

- Guide Pratique pour le développement du Service Civique, *à destinations des associations et établissements du secteur culturel*
- Dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique, *Notice d'Accompagnement*
- Dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique, *Fiche « Informations générales »*
- Comment Concrétiser votre projet d'accueil ?
- Concevoir un projet d'accueil
- Dossier de demande d'agrément au titre de l'engagement de Service Civique, *Fiche « missions »*
- Modèle de convention de mise à disposition d'un volontaire

Annexe 5 : Grille d'entretien semi-directif

Entretien n°	Bénéficiaire Intermédiation	Date
--------------	-----------------------------	------

La démarche :

Travail de réflexion sur les structures qui bénéficient de l'intermédiation

Questions préliminaires :

Identité de la Structure (nom, lieu) :

Premier Volontaire en Service Civique accueilli :

Trois questions clés seront abordées :

- Pourquoi l'association a-t-elle décidé de prendre un volontaire en Service Civique ?
- Pourquoi l'avoir pris via l'intermédiation ?
- Quelle aide de la part de la structure agréée vous a été apportée ?
-

➤ **Visée du Dispositif :**

- Selon vous, quels sont les intérêts du dispositif du Service Civique ?
- Qu'apporte le dispositif du Service Civique ? (jeunes, structures, public)

➤ **Mise en Œuvre :**

- Quelle réflexion a été mise en œuvre en interne (sans la structure agréée) pour l'accueil du volontaire ?
- Quelle réflexion a été mise en œuvre en interne (sans la structure agréée) pour l'accompagnement du volontaire ?
- Combien de personnes ont été mobilisées pour cette réflexion ?
- Quel temps a été nécessaire ?
- Quel accueil a été mis place pour le volontaire ?
- Quel accueil accompagnement du volontaire pendant sa mission mettez-vous en place ?

Annexe 6 : Exemple de catégorisation de données prélevées par entretien.

Thème 3 : La préparation de la structure

	Personne mobilisée	Temps mobilisé	Définition de la mission	Une aide de la part de la structure agréée				La sélection du volontaire	
E1 : Tutrice CHAVIGNY TENNIS	je dirais environ 15 personnes [...] membre plus CA	donc 3 semaines, 1 mois peut être	on a réfléchi tous ensemble aux missions qui pouvaient lui être proposées	ca a été surtout au début , parce que du coup depuis le 1er avril on a pris forcément contact avec eux	tous les renseignements concernant le service civique, euh, ce qu'on pouvait proposer à ce jeune là , les missions qu'on va pouvoir lui proposer voilà tous ces renseignements là, euh des questions vraiment rémunération,	nous ont dit qu'il fallait des référents, après ils nous avaient parlé d'entretiens réguliers avec eux	c'est un jeune c'est le fils de notre brevet d'état	je dirai pour trouver quelqu'un de dynamique	
Réf.	173/176	180	124/125	40/41	42/44	65/66	24/25	84	
E2 : Tuteur AVEC	8 personnes	Ca a pris au peu près 8 mois...	J'ai préparé sa mission, défini sa mission	, il y a un échange constructif même si on a pas eu beaucoup besoin de leur aide pour le montage de la mission du jeune Service Civique			on s'est appuyé sur les jeunes qui s'investissent déjà dans notre association et qui était déjà adhérent... alors c'est ça il faut rendre la pareille.	envie de s'investir sur un projet, de travailler, de comprendre comment ça se passe,	
Réf.	153	163	117	77/78			69/71	94/95	
E3 : Tuteur OSEC	le président et moi-même avons pensé la chose et nous avons vérifié auprès des bénévoles	je dirai quand même un ou deux mois.	Quelles sont les tâches qui peuvent être confié à un jeune du service civique dans le respect des règles du jeu	C'est la réflexion sur les missions	elle nous adressé une première personne	ils ont aidé à la construction et à la relecture de la mission	au cours du service civique ils nous questionnent régulièrement	Oui parce que « VISA » a déjà fait un travail de pré-recrutement	elle nous a donné le nom d'une autre personne
Réf.	218/219	230/231	202/203	206	45	68/69	96	37	47

Thème 3 : La préparation de la structure

	Personne mobilisée	Temps mobilisé	Définition de la mission	Une aide de la part de la structure agréée			La sélection du volontaire	
E4 : Tuteur COS Villers lès Nancy Volley-Ball	Conseil d'administration ... on n'a pas réfléchi qu'à 2... Ça fait 8 personnes	C'est allé assez vite, car plus tard on commence plus tard..heu... c'est néfaste aussi pour le club donc on a commencé vite	Déjà, on s'est dit à quel coût ça a allait nous revenir	qu'on a mis en place le dossier	enfin à développer la mission	expliquer le rôle du tuteur oui, expliquer un peu en quoi ça consistait, comment il fallait les suivre et tout ça ...Et après on est aussi resté autonome	C'était deux jeunes qui venaient du club [...] Comme ça on était sur de leurs qualités, sûr de leur compétence, de leur volonté aussi.	
Réf.	134	158/159	114	63/37	40/41	51/52	45/48	47/48
E5 : Tutrice REALISE	dans l'organisation on était 2, 3	Ca a mis presque 1 an	déjà on s'est interrogé sur la mission	Pour l'instant, à mon niveau à moi, non...	la ligue de l'enseignement ils nous envoie des mails pour des formations, des trucs comme ça mais sinon j'ai pas de lien directe avec lui quoi		j'ai fait le recrutement avec la Ligue de l'enseignement et on a reçu une vingtaine de Service Civiques	il voulait pour les premiers services civiques avoir des jeunes avec un bagage scolaire assez important.
Réf.	209	214	151	36/37	43/44		36/37	315/316



MEMOIRE DE FIN D'ETUDE DE MASTER



Appropriation du dispositif du Service Civique : le phénomène de l'intermédiation dans les associations meurthe-et-mosellanes.

Joachim Gauthier

UNIVERSITE DE LORRAINE

Juin 2016

MOTS CLES : Service Civique - Intermédiation – Visée et mise en œuvre du Dispositif
- Association

RESUME :

Ce mémoire s'intéresse au dispositif du Service Civique à travers le phénomène de l'intermédiation en Meurthe-et-Moselle. Des structures agréées par l'agence du Service Civique mettent à disposition des volontaires au sein d'associations. Ces associations s'approprient le dispositif de manière diverses. Des écarts entre les intentions du dispositif et la réalité du terrain ont été identifiés.

Ce travail de recherche a alors permis d'établir une typologie des différentes manières de perçoivent et de mettre en œuvre le Service Civique selon ces utilisateurs.

Appropriation of the Civilian Service Scheme: the phenomenon of the intermediation in associations in Meurthe-et-Moselle, France.

KEY WORDS: Civilian Service - intermediation- Aim and implementation of the device
- Association

ABSTRACT:

This Master's thesis focuses on the French the Civilian Service Scheme through the phenomenon of the intermediation in Meurthe-et-Moselle. Structures certified by the Civilian Service Agency provide volunteers to associations. Those associations implement the Service variously and in their own way. Differences between the scheme's intentions and the reality on the ground have been identified.

So this research work allows to establish a typology of the numerus ways of perceiving and implementing the Civilian Service according to its users.