



Master 2 Mention santé publique
Parcours « Enfance, jeunesse : politiques
et accompagnements »
Promotion : 2021-2022

Le Service Civique à l'épreuve du fonctionnement associatif des Maisons Familiales Rurales

ALEXANDRA BODIN

20 juin 2022

Sous la direction de Madame

Emmanuelle Maunaye

R e m e r c i e m e n t s

En préambule de ce mémoire, je souhaite adresser mes remerciements les plus sincères aux personnes qui m'ont apporté leur aide et contribué à la réalisation de ce mémoire.

Je tiens à remercier particulièrement Madame Emmanuelle MAUNAYE qui s'est toujours montrée à l'écoute et disponible tout au long de la réalisation de ce mémoire. Merci pour vos conseils, votre soutien et le temps que vous avez pu m'accorder afin de répondre à mes interrogations et me permettre d'enrichir ma réflexion.

Mes remerciements s'adressent également à Madame Nathalie WIART, tutrice d'apprentissage et adjointe de direction à la Fédération Départementale des MFR de Vendée pour son accompagnement, son soutien et sa confiance. Merci de m'avoir permise d'enrichir ma réflexion par le biais de vos remarques constructives et bienveillantes à mon égard.

Je remercie aussi l'ensemble des salariés de la Fédération Départementale des MFR de Vendée, qui ont accepté de répondre à mes questions et prendre le temps nécessaire à la réalisation de ce travail. Merci pour leur ouverture d'esprit, leur collaboration et leur disponibilité.

Je remercie également toutes les personnes qui ont participé à la relecture de ce mémoire et qui m'ont apporté leur soutien tout au long de sa rédaction.

S o m m a i r e

INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1 : LE DEVELOPPEMENT DU SERVICE CIVIQUE AU SEIN D'UN RESEAU ASSOCIATIF SPECIALISE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE	11
I. A L'ORIGINE, UNE INJONCTION DE LA PREFECTURE EN VUE DU DEVELOPPEMENT DU DISPOSITIF	11
A) Un déploiement national et départemental en deçà des objectifs du gouvernement	12
B) Promouvoir l'intérêt des associations et l'intermédiation pour un déploiement efficient du dispositif .	12
C) Un dispositif compatible avec le contexte socio-économique des MFR	15
II. UN DISPOSITIF EN ACCORD AVEC LES VALEURS DES MFR	17
A) Permettre à chaque jeune d'expérimenter dans un environnement bienveillant.....	17
B) L'apprentissage de la citoyenneté : axe prioritaire de la formation en MFR	18
C) Participer à l'émancipation et l'insertion professionnelle des jeunes.....	19
III. LA CONCILIATION DES INTERETS DU VOLONTAIRE, DE L'ASSOCIATION ET DU DISPOSITIF	20
A) Un outil considérable de développement pour les MFR	20
B) Une opportunité pour les jeunes.....	22
C) La présence incontestable du risque de substitution à l'emploi à relativiser	25
CHAPITRE 2 : LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DES MFR DETERMINANT DANS LE DEROULEMENT DES MISSIONS	27
I. LE MODELE MFR, UNE PEDAGOGIE SOUPLE ET MECONNUE	27
A) Une pédagogie qui percute les représentations du monde scolaire.....	28
B) Des modalités d'enseignement propres au mouvement des MFR.....	29
C) Un jeu d'équilibre constant entre les temps d'animation et les temps d'apprentissage.....	31
II. LES ENJEUX D'UNE MISSION DE SERVICE CIVIQUE EN MILIEU SCOLAIRE : LA COMPLEXITE DE LA POSTURE A ADOPTER	32
A) La mobilisation nécessaire de compétences relationnelles dans le cadre d'une mission de volontariat à visée éducative.....	33
B) Faire face aux jeunes : entre autorité éducative et légitimité.....	34
C) Une posture conditionnée par l'accueil et l'intégration de l'équipe éducative	37
III. LE TUTORAT DE SERVICE CIVIQUE : UN INVESTISSEMENT CHRONOPHAGE DIFFICILEMENT HONORE.....	39
A) Une disparité des modes de tutorat.....	40
A) L'adaptabilité, maitre mot d'une mission réussie	43
B) La Fédération, organe garant du tutorat	44

CHAPITRE 3 : UNE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF S'ÉLOIGNANT DES OBJECTIFS INITIAUX DU DISPOSITIF45

I.	UNE EXPERIENCE DIFFERENCIEE IMPACTANT L'ENGAGEMENT DES MFR	45
	A) Une expérience différenciée d'année en année : l'effet yoyo sur les MFR	46
	B) Une multiplication des pré requis exigés impliquant la création d'un profil type de volontaire	48
	C) Une frilosité croissante face à l'éloignement du gagnant/gagnant.....	49
II.	UN DISPOSITIF RECREANT DES INEGALITES SOCIALES ET UN RENFORCEMENT DES PREJUGES	51
	A) Des missions à destination des jeunes universitaires et diplômés	52
	B) Le clivage entre métiers du monitorat et de l'animation renforcé	53
	C) L'enclavement des jeunes ruraux : entre difficulté d'accès et mobilité	54
III.	LA REAFFIRMATION DES IDEAUX DU SERVICE CIVIQUE	56
	A) Les MFR, un environnement opportun pour la mixité sociale.....	56
	B) Rétablir l'égalité des chances dans le dispositif	58
	C) S'appuyer sur la fédération pour un accompagnement qualitatif : les bienfaits de l'intermédiation	60
	CONCLUSION	63

Liste des sigles utilisés

MFR : Maison Familiale Rurale

ESC : Éducation Socio-Culturelle

INTRODUCTION

« Quand on analyse les maux de notre société, les déficits de notre cohésion sociale, la perte de sens, la crainte du déclassement, les difficultés à trouver les raisons de vivre ensemble, le magma des incompréhensions et le brasier des intolérances, on devrait naturellement répondre “service civique” »¹ déclare Martin Hirsch en 2010. Les objectifs du service civique, que sont la mixité sociale, le respect d’autrui, le développement de la citoyenneté et de la solidarité ainsi que la promotion de la confiance semblent s’accorder en tout point avec les valeurs du projet éducatif soutenues depuis de nombreuses années par le mouvement des Maisons Familiales Rurales (MFR). Le projet éducatif de ce mouvement repose également sur la volonté de permettre à chaque jeune de devenir un citoyen en lui proposant un accompagnement bienveillant, favorisant le respect mutuel et l’ouverture au monde et aux autres. Les MFR accordent également un point d’honneur à placer le dialogue, l’écoute et la confiance au sein des relations entre les différents acteurs du réseau. C’est en accord avec les paroles de Martin Hirsch que la Fédération des MFR de Vendée a souhaité s’inscrire, en 2015, dans le dispositif de service civique. La volonté est d’aller plus loin que la formation professionnelle des jeunes en permettant à chacun de devenir citoyen, de s’ouvrir aux autres et favoriser le vivre ensemble par le développement de la solidarité.

Le mouvement des Maisons Familiales Rurales (MFR) est né en 1937 d’une volonté de permettre à des jeunes de se former à un métier tout en poursuivant un enseignement global. L’objectif initial est d’offrir à des jeunes issus de milieux ruraux une éducation qui leur permet, tant de s’ouvrir au monde et aux autres, que de s’intégrer dans leur territoire afin d’en devenir les acteurs de demain. Aujourd’hui, intégrer une formation en MFR fait l’objet d’un choix pour le jeune et sa famille. C’est alors que ce modèle éducatif repose sur l’engagement du jeune lui-même et sur son investissement personnel dans son parcours. Ce modèle lui permet d’être responsabilisé en tant que sujet. Le jeune s’engage pour lui-même, pour sa réussite mais aussi auprès des adultes qui l’entourent.

Depuis ses origines, ce modèle repose principalement sur la pédagogie de l’alternance afin d’offrir aux jeunes la possibilité de se familiariser avec le monde professionnel, gagner en maturité et se

¹ Hirsch, Martin. « Un souffle nouveau dans le creuset républicain », *Après-demain*, vol. 14,nf, no. 2, 2010, pp. 5-7.

responsabiliser. L'alternance permet de valoriser les savoirs expérientiels de chaque jeune lors des semaines de formation et favorise le partage, l'échange entre apprenants. Cette pédagogie permet également de replacer l'action au cœur du processus de développement personnel. Les jeunes sont alors présents à hauteur d'environ une semaine ou deux par mois en fonction des cursus. Les enseignements oscillent entre enseignements généraux et matières professionnelles. Certaines MFR possèdent également des ateliers pour les formations qui requiert un apprentissage manuel comme la menuiserie, la cuisine et les métiers du bâtiments par exemple.

Par ailleurs, les MFR se sont rapidement différenciées des autres établissements scolaires en plaçant l'internat au cœur de leur pédagogie. En effet, l'internat est un outil pédagogique qui permet aux apprenants et aux adultes d'échanger pendant les veillées, de s'ouvrir aux autres, de partager de multiples valeurs et de permettre aux jeunes de grandir à la fois personnellement mais également sur le plan collectif. La force de ce modèle est de permettre à chaque jeune de réussir individuellement en développant de nombreuses valeurs telle que la solidarité pour lui permettre de s'insérer au sein de la société et d'éviter le repli individualiste². De ce fait, l'hébergement en internat est obligatoire en MFR pour les jeunes en formations jusqu'au baccalauréat.

D'autre part, les MFR accordent une place importante à la famille de chaque jeune accueilli en formation. Ces établissements constitués en association invitent chaque parent à s'investir d'une part au sein du conseil d'administration et d'autre part à pouvoir intervenir auprès des jeunes pour partager un savoir, une expérience, des valeurs et ainsi multiplier les sources d'apprentissage. Il est important de souligner que s'opère un réel échange entre jeune, parents et salariés des MFR dans le dessein d'enrichir la formation proposée. De plus, le fait de mobiliser les familles sur les questions éducatives permet aux parents d'être reconnus dans leur rôle, de s'investir dans l'éducation de leur enfant et favorise le dialogue au sein des familles qui vont pouvoir échanger avec leurs enfants sur des aspects très concrets de la formation.

Aujourd'hui le réseau des MFR est tissé à travers le monde entier et particulièrement en France. Le département de la Vendée est l'un des territoires les plus dotés en termes de représentation du mouvement MFR particulièrement en raison de son ancrage rural. Le mouvement s'est inscrit en Vendée au lendemain de la Seconde guerre mondiale quand a été créée la première MFR près de La Roche sur Yon. Depuis le réseau s'est développé et représente aujourd'hui 26 établissements dont 3 centres de formation professionnelle destinés à la formation pour adultes. Le réseau des MFR de Vendée accueille ainsi, en 2022, 4700 jeunes à partir de 14 ans et plus de 1800 adultes sur des formations à partir de la classe de 4^{ème} jusqu'au bac +5 dans près de 300 métiers. En raison de sa

² Gilbert Métivier, « Réussir autrement, un mouvement dans l'histoire », éditions Siloë, 1999.

taille, le réseau vendéen des MFR bénéficie d'une association supplémentaire : la Fédération départementale. Celle-ci a pour objet de coordonner l'ensemble des MFR du territoire et de les accompagner sur des aspects techniques tels que la gestion des ressources humaines, la gestion comptable, la communication mais aussi sur les thématiques éducatives et la gouvernance de chaque association. La Fédération est également garante du respect des valeurs du mouvement au sein de ces 26 établissements. Elle encourage et accompagne les MFR à développer de nouveaux projets dans le but d'améliorer l'accueil et la formation des jeunes.

C'est dans ce cadre ci, que la Fédération départementale des MFR de Vendée accompagne depuis 2015, les 26 associations du département dans le déploiement du dispositif de service civique.

Après la suspension du service militaire obligatoire en 1997 et les émeutes qui ont bouleversé les banlieues à travers le pays en 2005, le gouvernement s'est interrogé sur la création d'un dispositif permettant de sensibiliser les jeunes aux valeurs républicaines tout en initiant un brassage social important comme pouvait le faire le service militaire selon Luc Ferry et Alain Béreau³. Dans un premier temps, le service civil volontaire sera institué par la loi du 31 mars 2006 afin d'unir les différentes formes de volontariat qui coexistaient jusqu'à présent. Cependant, le dispositif de service civil volontaire ne prendra pas l'ampleur souhaitée car aucun organe de coordination n'a été désigné pour assurer la cohérence et la réalisation de ces volontariats. C'est dans ce contexte qu'en 2010, la loi du 10 mars, adoptée quasi unanimement par le Sénat, instaure le dispositif de service civique. Ce dispositif, encadré par les articles 120-1 et suivants du Code du service national, s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans⁴ et les invite à réaliser une mission de 6 à 12 mois auprès d'une institution publique ou d'une association au service de l'intérêt général. Le gouvernement traduit à travers ce dispositif une volonté de recréer un « creuset républicain »⁵ et de favoriser l'apprentissage de la citoyenneté. Depuis son lancement, le service civique n'a cessé de prendre de l'ampleur. En 2010, le dispositif a permis à moins de 10 000 jeunes de s'engager quand en 2020, l'Agence du Service civique compte 132 000 volontaires. Il est possible d'observer une forte augmentation de l'offre de mission notamment depuis 2015. En effet, suite aux attentats de novembre 2015, le Président de la République « mise sur le développement des missions de service civique pour relancer la cohésion sociale⁶ ».

³ Béreau, Alain, et Luc Ferry. « Un service civil obligatoire ? Possibilités et questions », *Le Débat*, vol. 141, no. 4, 2006, pp. 161-178.

⁴ et jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

⁵ Béreau, Alain, et Luc Ferry. « Un service civil obligatoire ? Possibilités et questions », *Le Débat*, vol. 141, no. 4, 2006, pp. 161-178.

⁶ FRANCOU Q., 2021, Évaluation du service civique. Résultats de l'enquête sur les parcours et missions des volontaires, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude

Le service civique tel qu'il a été pensé en 2010, se veut être un outil de mixité sociale « en termes de niveaux de formation, de genre, d'âge, de milieu social, d'origines culturelles et de lieux de vie »⁷. En effet, la loi du 10 mars n'entend pas poser de conditions d'accès à ce dispositif hormis l'âge. Afin de garantir l'égal accès au dispositif, le gouvernement crée l'Agence du service civique qui aura pour mission de veiller au respect des objectifs initiaux de cette politique publique. Le service civique a pour mission principale de permettre aux jeunes de prendre confiance en eux, d'acquérir une nouvelle expérience dans un environnement bienveillant et de prendre le temps de réfléchir à leur avenir en tant que « citoyen et professionnel »^{ibid}.

C'est de cette manière que le dispositif a été présenté aux directeurs et directrices des MFR de Vendée en 2015. Aider un jeune, un futur professionnel à trouver sa place au sein de la société est une mission dans laquelle se retrouvent amplement les différentes MFR du réseau Vendéen. A la suite d'une présentation du dispositif par la Préfecture, la demande d'agrément est lancée par la Fédération départementale afin d'envisager le déploiement du dispositif au sein des MFR par le biais de l'intermédiation. L'intermédiation a été pensée par les politiques pour faciliter le déploiement du dispositif en permettant à une structure de porter l'agrément et d'en faire bénéficier l'ensemble de ses associations affiliées. Le premier agrément est obtenu en septembre 2015. La première année, 18 volontaires vont être accueillis au sein de 17 MFR. La construction des missions a été encadrée par l'Agence du service civique avec qui ont été définis les titres des missions qui pouvaient être proposées aux jeunes. Les missions réalisées par les volontaires en MFR entrent dans les thématiques de l'éducation pour tous, la culture et les loisirs, l'environnement et le développement de la mobilité internationale. En pratique les jeunes réalisent des missions de soutien scolaire, d'animation sur les temps de veillées ou de développement de la mobilité européenne des jeunes en formation. L'agrément impose également à la Fédération qu'une moyenne de 8 mois soit respectée pour la durée des contrats afin que les missions ne recouvrent pas l'intégralité de l'année scolaire et ne se substitue pas à un emploi à temps complet. En ce qui concerne le volume horaire des missions, il est établi par la MFR qui accueille le jeune et correspond en moyenne à 30h par semaine. Depuis 2015, l'agrément a été renouvelé trois fois et le réseau des MFR a été inspecté une fois par l'Agence du service civique. Cette année, le réseau a accueilli son 100^{ème} volontaire. Ainsi, consciente de l'ampleur qu'a pris le dispositif au sein du réseau, la Fédération a souhaité faire le bilan de ces sept années d'engagement au sein du service civique.

⁷ Site de l'Agence du service civique, service-civique.gouv.fr

La Fédération m'a alors confié la réalisation d'une étude sur l'impact du service civique sur la structure associative et sur les volontaires accueillis depuis 7 ans. L'objectif pour la Fédération était de s'interroger sur la mise en place du dispositif et sur les axes d'amélioration à identifier pour atteindre les objectifs initiaux du service civique. Cette étude m'a permis de réaliser des entretiens semi-directifs avec 40 anciens volontaires, les 13 volontaires actuels, 9 directeurs et directrices de MFR ainsi que 5 tuteurs et tutrices afin de recueillir leur expérience personnelle du dispositif. Également, mon positionnement au sein de l'équipe de la Fédération m'a permis d'avoir accès à de multiples réunions de direction et des échanges informels entre les acteurs principaux du service civique. Ainsi j'ai pu réaliser d'un côté, plusieurs temps d'observations mais également quelques temps d'observations participantes lorsque j'ai dû animer les temps de regroupements des volontaires du réseau. En effet, j'ai eu pour mission de coordonner le dispositif auprès de la directrice adjointe. Cela m'a permis d'animer des temps de formation, de construire des échanges privilégiés avec les volontaires actuels, réaliser les bilans de fin de mission avec le volontaire et son tuteur. Tous ces éléments m'ont apporté une vision très globale du dispositif au sein du réseau des MFR de Vendée. De plus, la Fédération m'a rendu accessible l'ensemble des écrits relatifs à la mise en place du dispositif et aux bilans annuels réalisés par les différentes MFR engagées dans le service civique. Néanmoins, une partie de cette étude présente des limites car l'accès aux anciens volontaires n'a pas été aisée. La majorité des témoignages recueillis proviennent de jeune pour qui l'expérience a été favorable. J'ai très rarement pu entrer en contact ou avoir de retour des jeunes pour qui l'expérience n'a pas été positive. Ces jeunes, lorsque j'ai été en contact ne souhaitaient pas s'investir dans cette étude et étaient « *passé à autre chose ou n'avaient pas envie de revenir sur cette expérience* »⁸. Cependant, ma posture d'étudiante m'a permis d'entrer relativement facilement en contact avec l'ensemble des interlocuteurs du dispositif notamment auprès des acteurs des MFR qui ne voyaient pas en moi une fonction de contrôle mais bien de recueil de leur parole en vue d'une amélioration des conditions de mise en place du dispositif.

La politique du service civique dissimule derrière ses objectifs initiaux, une volonté du gouvernement de réduire le chômage des jeunes et améliorer leur employabilité. En ce sens, il est possible d'observer que l'offre de missions de service civique est davantage déployée dans les régions et département fortement concernés par le chômage des jeunes⁹. En 2015, en Vendée, le taux de chômage est en légère augmentation mais concerne en majorité les jeunes âgés de 15 à 24 ans¹⁰.

⁸ Extrait d'échange téléphonique avec d'anciens volontaires.

⁹ Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MÉOS-ASC.

¹⁰ Source : Insee, RP2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

Cette hausse peut justifier la volonté du département de mobiliser davantage son tissu associatif afin de déployer le service civique sur le territoire. D'autre part, le contexte dans lequel intervient la loi du 10 mars 2010 témoigne de la volonté d'intégrer les jeunes dans un dispositif afin de limiter les risques d'émeutes ou de débordements dans les quartiers populaires. De fait, la politique d'engagement promue par le gouvernement se couvre d'un flou et d'une ambiguïté laissant la porte ouverte à de multiples interprétations. Les associations des différentes MFR, vont alors selon leurs sensibilités envisager le dispositif soit sous l'angle de l'engagement soit sous celui de la lutte contre le chômage des jeunes, ce qui impliquera une disparité de la finalité des missions proposées. Également, cette ambiguïté contribue à creuser un fossé entre les attentes des associations et celles du jeune volontaire. Dans ce contexte-ci, il convient alors de s'interroger sur la manière dont les associations et les jeunes vont se saisir de ce dispositif.

De plus, il convient de se questionner sur la manière dont le service civique souhaitant favoriser la mixité sociale et l'égal accès de l'ensemble des jeunes au service civique, contribue à recréer des inégalités sociales dès lors qu'il est confronté aux contraintes et particularités du monde associatif et plus particulièrement au fonctionnement des MFR ?

Pour commencer, il convient d'exposer la manière dont le dispositif de service civique a pris place dans l'environnement des MFR. Le mouvement des MFR est un réseau d'associations spécialisées dans l'accompagnement de la jeunesse, il est alors intéressant de comprendre quels enjeux revêt pour ce type de structure l'engagement dans un tel dispositif de promotion de l'insertion socio-professionnelle des jeunes. Par la suite, il conviendra d'observer la mise en œuvre du service civique face aux contraintes et particularité du monde associatif et plus particulièrement face au fonctionnement des MFR. Enfin, il ressort de l'analyse qui a été produite que le dispositif du service civique, confronté aux particularités du monde associatif, laisse supposer une tendance à s'éloigner des idéaux promus par l'agence du service civique. En ce sens, il est primordial de pouvoir identifier les dérives qui peuvent émaner de l'application d'une telle politique afin d'en diminuer le risque.

CHAPITRE 1 : LE DEVELOPPEMENT DU SERVICE CIVIQUE AU SEIN D'UN RESEAU ASSOCIATIF SPECIALISE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE LA JEUNESSE

Le dispositif de service civique est présenté aux MFR en 2014 lors d'une réunion des directeurs et directrices du réseau vendéen. C'est le gouvernement, par le biais de la Préfecture qui tentera de convaincre les MFR de déployer le dispositif au sein de leur propre réseau (I). Pour autant, si cela résulte dans un premier temps d'un souhait affirmé de la Préfecture de développer le dispositif, le service civique prendra tout son sens dans l'esprit et le projet éducatif des MFR (II). Par la suite, une fois l'agrément obtenu, il est important de mettre en lumière l'ambivalence qui se construit entre les attentes des associations et les attentes des jeunes volontaires afin de permettre à chacun de trouver du sens dans le déploiement de ce nouveau dispositif (III).

I. A l'origine, une injonction de la Préfecture en vue du développement du dispositif

La Préfecture, alors en charge du dispositif sur le territoire vendéen, a pour mission de déployer le service civique. Elle voit dans les MFR un moyen d'instituer ce dispositif sur l'ensemble du territoire et accroître un maillage permettant au service civique de gagner en visibilité. La présentation qui sera faite aux MFR témoigne avant tout d'une injonction du gouvernement en réponse aux faibles taux d'engagement enregistrés jusqu'alors (A). La promotion qui sera faite lors de la première rencontre entre la Préfecture, plus particulièrement le service de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale, et les différentes associations mettra surtout en avant l'intérêt que les MFR auraient à s'impliquer dans le dispositif et d'autant plus en développant l'intermédiation par le biais de la Fédération des MFR (B). Par ailleurs, le dispositif semble de prime abord être tout à fait compatible avec le contexte socio-économique des MFR de Vendée (C).

A) Un déploiement national et départemental en deçà des objectifs du gouvernement

« Pour être crédible, l'initiative doit toucher un nombre significatif de jeunes »¹¹ annonce Luc Ferry dans son rapport au Président de la République en 2008. En ce sens, il entend parvenir à toucher 10% de la population des 16-25 ans dans les cinq premières années de déploiement du service civique. Cette volonté est partagée par l'ex-haut-commissaire à la jeunesse, Martin Hirsch, et les sénateurs à l'origine de ce projet de loi qui eux-mêmes souhaitent atteindre 75 000 volontaires en 2015.¹²

Pour autant, en 2015, le dispositif peine à prendre l'ampleur attendue à son lancement. L'Agence du Service Civique recense moins de 40 000 volontaires. Si les régions de l'Île de France et des Hauts de France représentent une grande majorité des missions de service civique, la région Pays de la Loire concentre seulement 5000 missions depuis 2011 et s'associe aux régions où le dispositif est le moins développé. De fait, le département de la Vendée bien que doté d'un tissu associatif très important, ne recense que 341 volontaires. Ainsi, le département devient l'un des territoires où la promotion du service civique va s'accroître afin de participer à la réalisation des objectifs initiaux du gouvernement. L'objectif du département est clairement énoncé : doubler le nombre de volontaire en 2015.

Par ailleurs, en 2015, 84% des volontaires sont accueillis au sein des associations. C'est pourquoi, la Préfecture a vu en la Fédération des MFR et en ses 27 associations affiliées un réseau privilégié, déjà spécialisé dans l'accompagnement des jeunes, pour favoriser le déploiement à plus grande ampleur sur le territoire.

B) Promouvoir l'intérêt des associations et l'intermédiation pour un déploiement efficace du dispositif

Fin 2014, le dispositif du service civique est présenté à l'ensemble des associations du réseau des MFR par les agents de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de la Préfecture de Vendée. Cette présentation prendra la forme d'un argumentaire mettant en avant les différents avantages que représente le dispositif pour les associations. La Préfecture entend mettre l'accent sur les possibilités de développement de l'association que pourrait apporter le volontaire à chaque association et sur le fait que l'accueil de volontaire permettrait de valoriser l'association. Également, la présentation place l'association dans une position de "consommatrices". On se base sur le besoin que peut émettre l'association et on y associe l'idée que ce besoin pourraient être comblé par

¹¹ Ferry, L, septembre 2008, Pour un service civique, Paris, Odile Jacob.

¹² Schweyer, Clémence. « Le service civique volontaire », Journal du droit des jeunes, vol. 294, no. 4, 2010, pp. 29-33.

l'accueil d'un jeune en service civique. Par exemple, lors de la présentation du dispositif, il a été exprimé le fait que le service civique représente une opportunité pour les associations qui souhaitent expérimenter un nouveau projet mais qui n'ont en général pas le temps pour le faire car les équipes sont sous tensions. C'est dans le besoin d'un complément d'activité que se trouve l'apport du volontaire.

De plus, le dispositif est présenté tel une « main tendue » à un jeune et comme un moyen de lutter contre le décrochage scolaire. Ces paroles font très clairement écho au projet éducatif des différentes MFR. Ainsi, la Préfecture joue de sa force de persuasion pour convaincre les directeurs et directrices présents de s'investir dans le dispositif tout en poursuivant l'action qu'ils mènent déjà au quotidien. L'objectif de cette présentation était également que les associations y voient principalement un gain et ne soient pas effrayées par la difficulté de mise en place d'un nouveau dispositif, d'un nouveau type de contrat qui pourrait prendre du temps et de l'énergie à des associations qui révèlent des tensions en termes de ressources humaines. En ce sens, le Département utilise la promotion de l'intermédiation pour présenter le dispositif sous son meilleur angle : les avantages sans les inconvénients. L'intermédiation permet à une structure de bénéficier de l'accueil d'un volontaire sans avoir à réaliser les démarches de demande d'agrément, d'organisation de formations, etc.

L'article L. 120-32 du Code du service national définit et encadre le principe de l'intermédiation. Il s'agit de « la possibilité, pour un organisme agréé au titre du Service Civique, de mettre à disposition des volontaires auprès d'un organisme tiers non agréé. L'organisme agréé, devenant lors de cette mise à disposition, un organisme intermédiaire entre l'État et l'organisme accueillant le ou les volontaires. » L'intermédiation est identifiée par l'Agence du Service Civique comme un « levier de déploiement qualitatif du service civique »¹³. En effet, l'intermédiation allège considérablement les démarches administratives pour les associations qui souhaitent accueillir un jeune en service civique. Ces démarches sont relativement chronophages et souvent le premier frein au déploiement du dispositif dans des structures en tensions.

La Fédération des MFR de Vendée optera pour ce format-ci et prendra en charge la demande d'agrément et les démarches administratives qui permettront l'accueil de volontaires au sein des MFR. Au-delà des démarches purement administratives l'association agréée a pour mission d'accompagner les associations accueillantes dans la construction et le déroulement de la mission et de s'assurer que chaque volontaire bénéficiera des formations obligatoires.

¹³ Charte de l'intermédiation, 29 septembre 2020.

L'Agence du Service Civique précise que l'intermédiation s'inscrit dans une démarche de simplification pour les structures. Ces dernières ne réalisent pas par exemple le dossier d'agrément et n'ont pas à se soucier des modalités administratives qui suivront l'accueil du volontaire. Mais l'agence ajoute que « cela peut engendrer des coûts supplémentaires et implique un moindre portage stratégique et une moindre appropriation par les équipes du projet »¹⁴. En effet, les équipes ne réalisant pas la demande d'agrément, ne réalisent pas non plus la réflexion s'agissant de justifier la pertinence, la valeur ajoutée des MFR dans le dispositif et la manière dont ce dispositif s'intègre au projet de l'association. A ce risque s'ajoute qui ressort régulièrement des témoignages des directeurs de MFR qui ont fait le choix d'accueillir les volontaires. Un directeur confie en ce sens : « *alors déjà au démarrage ça a été porté par la Fédération donc quand y'a quelque chose comme ça, à partir du moment où on y voit un intérêt c'est assez facilitant pour nous car c'est pas nous qui portons le dossier c'est la Fédération donc sur le côté purement administratif pour nous c'est quand même assez allégé donc c'est facile à mettre en place.* ». Les équipes se placent alors dans une démarche de mise en place rapide et occultent la phase de réflexion sur les objectifs poursuivis par l'inscription dans un tel dispositif.

Si l'intermédiation permet sans nul doute de démultiplier le dispositif, elle laisse apparaître l'émergence de nouvelles difficultés ou dérives. En effet, ce mode de fonctionnement implique une multiplication des acteurs entre l'association porteuse de l'agrément, la structure accueillante et le jeune volontaire et de fait une multiplication d'attentes et d'interprétations du dispositif. Si l'intermédiation simplifie les démarches pour la structure accueillante, elle peut en outre complexifier le dispositif et le rendre moins lisible pour le jeune. Également, cette formule « 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. »¹⁵ En effet, il est possible d'observer, lorsque les MFR sont interrogées sur leurs motivations à accueillir un volontaire, que la justification de leur engagement dans le dispositif n'est pas ou peu personnalisée. Très généralement, les motivations des MFR sont illustrées soit par l'usage des termes utilisés par l'Agence du Service Civique elle-même tel que « *accompagner un jeune dans son projet professionnel* », soit par l'exposition d'un besoin à combler de type « *renforcer l'équipe d'animation tout en accompagnant un jeune volontaire dans la construction de son parcours professionnel.* » Ainsi, peu nombreuses sont les MFR qui s'interrogent profondément sur le sens de leur engagement dans le dispositif. Pour le réseau des MFR de Vendée, c'est la Fédération qui élabore et met à jour

¹⁴ Guide Pratique pour le développement du Service Civique, à destination des associations et établissement du secteur culturel » Mai 2015, Agence du Service Civique p.13

¹⁵ Joachim Gauthier. Appropriation du dispositif du Service Civique : le phénomène de l'intermédiation dans les associations Meurthe-et-mosellanes. Sociologie. 2016.

une réflexion sur les enjeux d'un tel engagement et les bénéfices que celui-ci apportera aux MFR et aux volontaires accueillis dans le cadre de la demande d'Agrément réalisée tous les 3 ans¹⁶.

Cependant, la promotion de l'intermédiation est sûrement la formule qui a su convaincre les différentes MFR de s'engager durablement dans ce dispositif en raison de leur contexte socio-économique.

C) Un dispositif compatible avec le contexte socio-économique des MFR

Depuis les débuts du mouvement MFR, les différentes associations veillent avec rigueur à l'équilibre budgétaire. Les MFR sont en effet soumis à la fluctuation des financements et des effectifs. C'est pourquoi les MFR ont du mal à se projeter et à prévoir de nouveaux investissements notamment en termes de ressources humaines. Il faut savoir que contrairement aux autres établissements scolaires, les MFR rémunèrent directement leurs moniteurs et monitrices¹⁷. La masse salariale représente pour chaque MFR environ 60% de leur budget. En 2014, les MFR connaissent un contexte économique difficile dû à une baisse des effectifs et des financements. Par conséquent, le dispositif du service civique est une opportunité intéressante pour les directeurs et directrices d'établissements dont l'un témoigne : « *Faut pas se leurrer, le coût est moindre et largement que prendre quelqu'un en CDD.* »

Le service civique s'adapte très bien au fonctionnement des MFR lorsque le contexte économique est tendu mais également lorsque les établissements connaissent une croissance sans précédent mettant en tension les équipes. En effet, ces dernières années, les financements exceptionnels du gouvernement concernant le développement de l'apprentissage ont permis aux MFR de voir leurs effectifs augmenter de manière considérable, soit plus de 550 élèves. En contrepartie, le développement de l'apprentissage et les différentes réformes qui ont été mises en place ont augmenté la charge de travail administratif relative aux contrats. Les MFR ont alors dû nécessairement investir dans les ressources humaines, ce qui représente plus de 80 salariés supplémentaires sur le réseau vendéen.

Finalement, le service civique correspond bien au contexte socio-économique des MFR quel qu'il soit et permet de faire tampon entre les différentes fluctuations. Les risques d'investissements sont alors modérés et le jeune volontaire apporte une réelle plus-value à l'établissement. Un directeur exprime l'ambivalence des motivations d'engagement dans un tel dispositif. Selon lui, le service civique s'adapte plutôt bien au contexte, soit la MFR s'engage pour réguler les tensions en termes de

¹⁶ Cf annexe N°1

¹⁷ Nom donné aux enseignants en MFR

ressources humaines, soit elle s'engage pour le jeune. En ce sens, un directeur confie qu'en fonction du contexte de la MFR, le dispositif ne prend pas le même sens : « *Dans l'ancienne MFR où j'étais directeur, je voyais le service civique à la fois dans l'intérêt du service civique c'est-à-dire pour accueillir, accompagner un jeune vers son avenir enfin selon les besoins du service civique en question et à la fois pour servir la MFR, pour aider la maison qui était à flux tendu tant sur les aspects financiers, que des ressources humaines. Ici c'est pas du tout le même contexte, ici l'accueil d'un service civique c'est avant tout pour servir les intérêts du service civique. C'est accompagner, accueillir un jeune vers son projet même si ça vient aider l'équipe et ça apporte un service supplémentaire aux jeunes en formation.* » Malgré une forte croissance des effectifs salariés, les volontaires en service civique ont également contribué à rééquilibrer les équipes dans le contexte sanitaire de la Covid qui a beaucoup impacté l'équilibre des équipes éducatives. Il est cependant important de noter que les services civiques qui ont le plus accompagné les équipes pendant la pandémie avaient été recrutés en amont de celle-ci. La pandémie n'est donc pas la raison pour laquelle les volontaires sont recrutés même si cela représente un plus dans les équipes non négligeables depuis deux ans.

Il apparaît également de manière assez significative que les MFR qui se sont engagées dans le dispositif sont majoritairement les associations qui connaissent une forte instabilité budgétaire. Elles trouvent dans le service civique un moyen de combler des manques et favoriser leur développement sans prendre les risques relatifs à une embauche en contrat salarié.

Au-delà des aspects financiers, le service civique a été perçu par certains directeurs comme la suite logique de dispositif d'insertion des jeunes comme les contrats aidés par exemple. Il leur a paru alors naturel de s'investir dans ce nouveau dispositif qui entendait favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes : « *En fait on a eu l'habitude d'accueillir d'autres jeunes comme ça, un peu en accompagnement avec d'autres type de contrat à la base, des CAE passerelles, depuis au moins dix ans on accompagne des gens comme ça, en reconversion, et du coup le service civique c'est juste qu'on a basculé de dispositif mais toujours dans la même idée. C'était déjà ça les premiers contrats. En fait ça a été vécu surtout comme une poursuite des contrats aidés, ou des accompagnements vers l'emploi nous on l'a un peu pris comme les contrats qui se poursuivaient mais sur une logique administrative un peu différente.* ». Cependant, il paraît important d'identifier le risque que certaines MFR poursuivent cette logique des contrats aidés qui est pourtant relativement différentes du service civique dans ses modalités de rémunération ou de statut par exemple. Il ne s'agit pas d'envisager le volontaire sous le statut de salarié comme c'était le cas dans le cadre des contrats aidés. De plus, le service civique présente des avantages conséquents pour l'employeur car il représente un moindre coût en comparaison aux contrats aidés de type Parcours Emploi Compétences. Ces contrats sont toujours accessibles aux jeunes de moins de 26 ans. Les MFR qui

pratiquaient ce type d'accompagnement peuvent aujourd'hui encore s'investir dans ce dispositif mais ont pour autant préféré le dispositif de service civique. Ce changement de dispositif crée donc un nouveau point de vigilance Il est primordial que les MFR se détachent de leurs expériences antérieures et cernent les nouveaux enjeux et objectifs que soutient le service civique.

L'aspect économique du dispositif n'est pas négligeable mais ne représente pas l'unique raison pour laquelle les MFR ont choisi de s'investir dans le déploiement du service civique.

II. Un dispositif en accord avec les valeurs des MFR

Au-delà des aspects financiers, le dispositif du service civique s'accorde en majorité avec les valeurs du mouvement MFR. L'ensemble des établissements défendent au travers de leur projet éducatif le développement du vivre ensemble notamment en favorisant les temps d'apprentissage collectif pour les jeunes en formation. Martin Hirsch a également mis en avant cette volonté de transmettre le goût du collectif dans ses écrits de présentation du service civique : « Nous ferons tous les efforts pour que le service civique leur soit accessible et devienne pour eux une opportunité de renouer avec [...] le goût du projet collectif. »¹⁸.

Au-delà de s'accorder sur l'importance du collectif, le dispositif et les MFR mettent un point d'honneur à garantir l'égal accès de tous les jeunes sans conditions préalable afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles expériences (a). Par ailleurs, l'apprentissage de la citoyenneté (b) est un axe défendu par le mouvement des MFR tout comme l'insertion socio-professionnelle des jeunes (c) qui est placée comme préoccupation principale du réseau.

A) Permettre à chaque jeune d'expérimenter dans un environnement bienveillant

Le cadre des MFR et la pédagogie soutenue par ses différents acteurs placent l'épanouissement de chaque jeune au cœur des pratiques. La notion de confiance permet aux MFR d'accueillir et d'accompagner chaque jeune qui souhaite s'investir dans un parcours de formation qu'importe sa situation ou ses résultats scolaires antérieurs. De ce fait, il en est de même avec l'accueil de volontaires. Cet accompagnement reposant sur la confiance est issu des principes de l'enseignement agricole qui invite les professionnels à voir en chaque jeune un potentiel certain : « nous sommes convaincus que chaque individu porte en lui les germes de sa propre réussite et qu'en lui faisant confiance, en le valorisant, en l'encourageant dans sa progression, nous pouvons l'amener à

¹⁸ Hirsch, Martin. « Un souffle nouveau dans le creuset républicain », *Après-demain*, vol. 14, nf, no. 2, 2010, pp. 5-7.

exprimer le meilleur de lui-même »¹⁹. Défendant ces principes, l'accueil de volontaire s'inscrit très logiquement dans le projet des MFR qui souhaite permettre à chaque jeune d'apprendre en expérimentant et permet également à chaque jeune de faire des erreurs dans un cadre sécurisant et bienveillant. Le droit à l'erreur et l'apprentissage expérientiel appartient autant aux valeurs du service civique qu'aux valeurs soutenues par la loi du 2 août 1918 instituant les principes de l'enseignement agricole. « La stratégie pédagogique décrite dans cette circulaire est construite autour de diverses pédagogies dont la pédagogie de l'erreur « les insuccès de quelques-uns profiteront à tous »²⁰. De plus, la diversité des profils ayant accès au service civique permet aux MFR d'accueillir un œil extérieur permettant d'interroger ou remettre en question certaines de leurs pratiques. Par ailleurs, l'expérience d'engagement dont font preuve les volontaires est un bel exemple de citoyenneté que les MFR souhaitent transmettre aux jeunes qu'elles accompagnent dans le cadre de leur formation.

B) L'apprentissage de la citoyenneté : axe prioritaire de la formation en MFR

L'apprentissage de la citoyenneté est un des axes primordiaux du projet éducatif des MFR. Cet apprentissage s'articule autour de plusieurs actions permettant aux jeunes en formation de devenir autonomes, de s'insérer au sein de la société et d'en devenir des acteurs à part entière. Il s'agit également de responsabiliser chaque jeune en lui confiant par exemple la réalisation de l'entretien des parties communes de la maison, de sa chambre, etc. L'union nationale des MFR confirme la place prédominante de l'apprentissage de la citoyenneté et la responsabilisation des jeunes dans les programmes de formation en MFR : « Véritable levier de notre action éducative et de nos formations, la vie en collectivité favorise l'entraide, la cohésion et la solidarité. Elle aide également les jeunes à devenir autonomes en leur permettant d'intégrer les notions de respect et les règles permettant de bien vivre en société. Cette expérience les amène à devenir des individus citoyens et responsables. »

Le service civique est un exemple concret d'acte citoyen permettant aux jeunes de comprendre les enjeux d'intérêt général et de solidarité. C'est pourquoi l'investissement des MFR dans ce dispositif est naturel et permet de poursuivre cet apprentissage auprès des jeunes en dehors des parcours de formation. Les MFR souhaitent donner accès à chaque jeune pour qu'ils puissent vivre l'expérience

¹⁹ Site de l'union nationale des MFR, www.mfr.fr.

²⁰ Poupelin, Jean-Gabriel. « Chapitre 11. La pédagogie dans l'enseignement agricole après la loi du 2 août 1918 », Edgar Leblanc éd., *Pour une histoire de l'enseignement agricole. La loi du 2 août 1918 et ses évolutions*. Éducagri éditions, 2021, pp. 91-95.

du collectif, de vie commune, pour inciter chaque volontaire à partager des valeurs, des projets avec le collectif pré établi dans chaque maison et ainsi se confronter à un autre modèle et favoriser l'ouverture aux autres.

C) Participer à l'émancipation et l'insertion professionnelle des jeunes

La pédagogie de l'alternance promue par le mouvement des MFR invite chaque jeune à se confronter au monde professionnel. Peu importe le corps de métier, les MFR œuvrent chaque jour pour permettre aux jeunes de s'épanouir dans son environnement professionnel et devenir un véritable acteur du secteur professionnel qu'il aura choisi. Pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, les MFR sont convaincues que le meilleur moyen est de leur permettre d'expérimenter, de s'essayer concrètement à certaines tâches pour qu'ils soient en mesure de définir ce qui les anime. La pluridisciplinarité des équipes permet aux jeunes volontaires accueillis de découvrir plusieurs sphères professionnelles. Les équipes sont très généralement composée par des professionnels aux parcours multiples qui ont intégré les MFR à la suite d'une reconversion professionnelle. De fait, leur manière d'enseigner est parfois marqué par les compétences et sensibilités qu'ils ont pu développer dans leurs expériences précédentes. Du fait de la méconnaissance de ce métier, il est plutôt rare, que les moniteurs et monitrices soient intègrent les MFR dans le cadre d'une première expérience professionnelles. Ainsi, enrichi de leurs parcours antérieurs, les différents salariés des MFR sont soucieux de pouvoir répondre aux interrogations des services civiques et leur permettre de mûrir leur propre projet tout au long de leur mission. L'objectif du service civique en MFR c'est « *qu'il puisse [le volontaire] faire une pause, mûrir son projet, découvrir un univers et répondre à des questions qu'il se pose.* »²¹

Pour la Fédération, le service civique doit « favoriser l'ouverture d'esprit et le développement des compétences professionnelles et relationnelles »²². Le fait de pouvoir proposer un cadre sécurisant, tout en ayant la flexibilité permettant aux jeunes d'aller expérimenter la sphère qui lui correspond le mieux répond tout à fait aux objectifs initiaux du dispositif de service civique. L'ensemble des acteurs du dispositif témoigne réellement de cette volonté d'accompagner le jeune dans son projet d'orientation : « *L'idée c'est de leur permettre d'aller dans leur projet garder contact avec des jeunes, avec la société, ne pas rester à rien faire après un échec en fac par exemple. On les fait grandir tout doucement. Ils font une pause et on leur laisse le temps de réfléchir à ce qu'ils ont envie de faire après. On fait un travail d'orientation avec eux on leur propose plusieurs activités et on leur permet de nous dire ça ça me plait, ça ça me plait pas et concrétiser ou avancer un peu plus dans leur projet*

²¹ Extrait d'entretien avec un directeur

²² Cf Annexe N°1

d'orientation. », « Nous ici en MFR on est là pour accompagner les jeunes et les faire grandir ; ce dispositif est vraiment mis en place pour aider des jeunes en panne, les aider à rebondir ou trouver leur voie. »

De par les valeurs que le dispositif du service civique véhicule, il remporte totalement l'adhésion de l'ensemble des MFR qui en amont de la création du dispositif travaillait déjà à favoriser l'autonomie, la responsabilisation et l'insertion des jeunes par le biais des formations proposées. Pour autant, si les valeurs du mouvement MFR semblent facilement s'accorder avec celles du service civique, il reste important que chaque acteur du dispositif partage une compréhension du dispositif et des attentes communes afin de faciliter sa mise en œuvre.

III. La conciliation des intérêts du volontaire, de l'association et du dispositif

Dès ses origines, l'Agence du Service Civique énonce que « Le Service Civique est une rencontre entre la volonté d'engagement d'un jeune, et un projet d'intérêt général proposé par un organisme d'accueil. Cette expérience unique est fondée sur la réciprocité et l'échange ». Ainsi, il est primordial que chaque acteur puisse échanger librement avec l'ensemble des parties pour élaborer un sens commun à cette action et en retire tous les bénéfices qu'il est venu chercher en s'engageant à travers le service civique. De nombreuses études, portées notamment par l'INJEP²³, ont permis d'identifier le service civique comme un outil considérable pour le développement des associations. Ces attentes sont fortement partagées par les différentes MFR engagées dans un dispositif qui doit répondre au principe du « gagnant/gagnant » (A). D'autre part, les motivations des jeunes volontaires ainsi que leurs attentes ne semblent pas toujours entrer en corrélation avec celles des associations ou celles du dispositif dans lequel ils s'engagent (B). Par conséquent, la mise en pratique du dispositif peut engendrer quelques dérives qui permettent de satisfaire l'ensemble des parties que la Fédération tente de modérer pour éviter un éloignement trop conséquent des principes initiaux d'une telle mission (C).

A) Un outil considérable de développement pour les MFR

Plusieurs études ont permis d'identifier les raisons pour lesquelles les associations s'engageaient dans le dispositif du service civique. Valérie Becquet identifie 4 raisons principales à cet

²³ Talleu C., avec la collaboration de Leroux C., 2019, Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

investissement : « satisfaire un besoin de renforcer ses ressources humaines, recruter un Service Civique Volontaire pour se développer, recruter un Service Civique pour faciliter la vie associative, contribuer au rayonnement de l'association ». En MFR ce sont principalement les deux premières raisons qui motivent les associations à s'impliquer dans ce dispositif. Pour autant, de plus en plus de missions tendent à permettre un rayonnement de l'association par le biais de mission de communication, d'utilisation des réseaux sociaux.

Mais généralement, les MFR confrontées à un surplus d'activité, à une baisse d'effectif ou à un besoin de développer une nouvelle activité, un nouveau service pour améliorer le quotidien des jeunes en formation, voient dans le service civique une opportunité d'apporter le regard d'un jeune sur leur fonctionnement, *« une plus-value au service des jeunes et de l'établissement. Du fait de leur âge ils apportent [les volontaires] quelque chose à nos jeunes qu'on n'a pas. Par exemple sur les réseaux sociaux nous on n'a pas ces compétences. »* Les MFR sont très souvent demandeuses de nouveaux projets, de nouvelles animations sur les temps de veillées pour apporter aux jeunes en formation de nouvelles activités, une ouverture à d'autres sujets selon des outils différents imaginés par les volontaires avec leur point de vue de jeune. L'apport d'un regard neuf et extérieur sur les pratiques associatives est un argument régulièrement mis en avant par l'Agence du Service Civique pour inciter les associations à s'engager dans le dispositif²⁴. Cécile Talleu, présente d'ailleurs, ce regard neuf des jeunes comme une opportunité pour les associations de pouvoir innover ou expérimenter de nouveaux projets²⁵.

Le service civique est l'occasion également de renforcer l'accompagnement de certains élèves : *« aussi pour amener un service supplémentaire à nos élèves, nos apprentis. Je prends l'exemple du service civique précédent, l'idée c'était d'avoir une personne disponible pour travailler sur du soutien scolaire, de l'aide au devoir. »*. Ces besoins dont témoignent les associations se retrouvent dans les titres de missions qui ont été construites en accord avec l'Agence du Service Civique et sur lesquelles les maisons s'appuient chaque année pour élaborer la fiche mission du volontaire.

Pour d'autres associations, la fiche mission est un prétexte et la véritable mission se construit en accord avec le projet du jeune, ses sensibilités et ses envies : *« l'attente c'est qu'ils nous apportent une vraie valeur ajoutée mais cette attente est mesurée, on s'adapte au profil du jeune volontaire »*. Dans ce cas de figure, il s'agit de la mission du volontaire et elle doit lui être utile avant tout à lui-même. Elle lui appartient et peut prendre différente orientation tant que ses ambitions sont en accord avec le projet éducatif et pédagogique de l'institution. La Fédération précise à ce titre que

²⁴ Site internet Agence du Service civique, www.service-civique.gouv.fr

²⁵ Talleu C., avec la collaboration de Leroux C., 2019, Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

« les MFR de par leur projet éducatif favorise l'esprit d'initiative des jeunes »²⁶. Le service civique intervient généralement en supplément de l'activité des salariés et permet d'apporter une dynamique jeune et nouvelle, un œil critique sur le fonctionnement et de fait participe à l'amélioration de l'accompagnement proposé en MFR.

B) Une opportunité pour les jeunes

La politique du service civique promu par le gouvernement en 2010 se veut avant tout être une opportunité pour les jeunes. Comme a pu le montrer Valérie Becquet dans ces travaux²⁷, le service civique revêt plusieurs sens pour les jeunes en fonction de leurs origines sociales, leurs niveaux d'études ou leurs vécus. Elle identifie au total 6 logiques d'actions avec, en 2015, une prépondérance de la logique de formation et de parcours plutôt liée aux objectifs d'insertion professionnelle quand en 2010, la logique la plus représentée était la logique altruiste. L'opportunité que représente cette expérience d'engagement pour les jeunes peut également différée en fonction du sens qu'ils accordent à la notion d'engagement. Selon une étude menée en 2002 par la SOFRES sur le rapport des jeunes à l'engagement, les jeunes associent, dans un premier temps, la notion d'engagement aux choix importants auxquels ils sont confrontés tels que l'orientation professionnelle, l'insertion par l'emploi, le mariage. Pris sous cet angle, « s'engager, c'est précisément devenir adulte »²⁸ pour Bernard Roudet. Cette conception est présente chez une grande majorité de volontaire puisque 53 % des jeunes en Service Civique sont motivés par l'expérience professionnelle²⁹. Ces données sont amplement appuyées par les travaux de Valérie Becquet qui indique que 43 à 48% des volontaires témoignent d'une volonté d'acquérir une première expérience professionnelle.³⁰ C'est notamment le cas de Louis qui est venu en MFR pour confirmer son choix d'orientation : « *je voulais voir si être avec les jeunes ça me plaisait parce que j'avais envie mais je savais pas trop, je préférais m'engager en service civique* ».

Pour d'autres, l'engagement dans le service civique est surtout lié à un besoin de se sentir utile pour autrui. Cet engagement est une manière de redonner du sens à son parcours. Il est étroitement lié à la sensibilité et à l'affectivité. C'est ce dont témoigne Lucie qui a réalisé son volontariat il y a 3 ans : « *mon meilleur souvenir c'est mon départ, les jeunes m'ont remercié, j'ai senti que j'avais servi à*

²⁶ Cf Annexe N°2

²⁷ Becquet, Valérie. « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », Informations sociales, vol. 195, no. 4, 2016, pp. 95-104.

²⁸ Roudet, Bernard. « Au cœur du service civil, l'engagement : retour sur une notion », Cahiers de l'action, vol. 34, no. 4, 2011, pp. 9-12.

²⁹ NJEP-ASC, enquête Service civique 2019.

³⁰ Becquet, Valérie. « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », Informations sociales, vol. 195, no. 4, 2016, pp. 95-104.

quelque chose, que j'avais été utile pour eux, que je les avais marqué ». Pour autant, « la démarche altruiste ne semble pas indépendante de logiques plus personnelles d'expérimentation et d'élaboration de parcours individuels. » pour Bernard Roudet³¹. Valérie Becquet ajoute également en ce sens que « le choix d'effectuer un service civique répond autant à une envie de s'engager qu'à la nécessité de faire face à une situation individuelle et d'intervenir sur le parcours scolaire-professionnel ». ³² Elle poursuit en indiquant qu'entre 43 et 48% des volontaires renvoient à « une volonté d'acquérir des compétences ou d'avoir une première expérience professionnelle ou à une volonté de changer une situation. [...] Le choix de faire un service civique est davantage orienté par les rétributions que l'on peut en attendre. » Les récentes études indiquent en effet « qu'« être utile à la société » est une motivation en recul, n'arrivant qu'en troisième position, loin derrière l'acquisition d'une expérience utile pour le parcours professionnel ». ³³

En effet, une grande partie des jeunes recherche un cadre sécurisant pour développer des compétences qu'ils jugent essentielles pour leur avenir comme ça a pu être le cas pour Mathieu : « *Ça m'a permis de prendre confiance en moi, parce que j'avais jamais parler devant un groupe entier, de vaincre ma timidité, maintenant je me sens beaucoup moins timide* ». L'objectif était alors pour Mathieu de dépasser ses limites et de se prouver certaines choses dans un cadre bienveillant qu'il connaissait en amont puisqu'il a été élève en MFR auparavant.

En outre, il ne faut pas oublier que pour une partie de la jeunesse qui se situe en situation de précarité, le service civique peut apparaître comme une solution offrant un gain d'argent leur permettant de subsister et pour qui l'expérience ne pourra prendre la même forme et le même sens que pour les autres volontaires. Océane qui a réalisé son service civique en MFR il y a deux ans était dans cette situation. Elle cherchait à tout prix à gagner de l'argent pour se sentir plus autonome : « *je connaissais vraiment pas, j'avais jamais entendu parler du service civique, c'était vraiment nouveau pour moi, j'ai cherché à prendre tout ce que je pouvais trouver et je suis tombée sur le service civique. Je me suis dit pourquoi pas ça peut faire que du travail.* ». Bertrand Dubreuil souligne en ce sens, que « le service civique est incontestablement une opportunité par défaut d'emploi, une solution financière ponctuelle pour finaliser un cycle formatif ou entamer une formation professionnelle ». ³⁴

³¹ Roudet, Bernard. « Au cœur du service civil, l'engagement : retour sur une notion », *Cahiers de l'action*, vol. 34, no. 4, 2011, pp. 9-12.

³² Becquet, Valérie. « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », *Informations sociales*, vol. 195, no. 4, 2016, pp. 95-104.

³³ Talleu C., avec la collaboration de Leroux C., 2019, *Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

³⁴ Dubreuil B., *Service civique en banlieue. Des jeunes engagés*, Paris, L'Harmattan/ Licorne, 2017, pp. 70-71.

Il est important pour la structure qui accueille un service civique d'avoir conscience que les jeunes qui s'engagent ne le font pas tant pour le geste altruiste que pour « se trouver, se tester ou se confirmer »³⁵. Il s'agit très généralement d'une expérience qui intervient au cours d'un parcours très réglementé par la société où l'enjeu, déterminant l'intégration sociale des jeunes, de l'insertion et du premier emploi constitue une pression importante. Les volontaires s'inscrivent dans la logique de placement, décrite par Cécile Van De Velde, « où les choix apparaissent définitifs et irréversibles, et l'avenir figé au sein du couloir professionnel emprunté »³⁶ Cette expérience permet donc à certains jeunes de faire le point, sur les solutions envisagées, faire une pause et à d'autres d'envisager la prochaine étape de leur parcours tel que pourrait le permettre un contrat à durée déterminée.

C) La présence incontestable du risque de substitution à l'emploi à relativiser

Si l'on ajoute les tensions en termes de ressources humaines dont témoignent les associations à la volonté des jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, se dessine inévitablement le risque que la mission de service civique se substitue à l'emploi.

La frontière entre l'emploi et le volontariat n'est pas aussi évidente que cela puisse paraître. Cette ambiguïté est d'ailleurs parfois dénoncée par certains auteurs comme Simonet qui indique de manière très critique que le dispositif de service civique est « une politique de l'emploi qui ne dit pas son nom »³⁷. Au-delà de ça, la sémantique utilisée dans le cadre du service civique invite à de nombreuses confusions. D'après le Conseil économique social et environnemental, « la sémantique du dispositif du service civique est plus proche de celle du bénévolat que du salariat, le champ lexical de l'emploi est quasi omniprésent dans les discours des acteurs du monde associatif interrogés, qu'ils soient dirigeants ou tuteur, salariés, bénévoles ou volontaire, engagés dans une association « professionnalisée » »³⁸. Ainsi, il n'est pas rare d'observer au cours des entretiens réalisés que le terme d'indemnité devienne un salaire et le volontaire devienne un collègue à part entière ou pour certains un stagiaire. Les termes du dispositif sont flous pour bon nombre de personnes qui gravitent autour du volontaire dans les associations.

³⁵ Becquet, Valérie. « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », Informations sociales, vol. 195, no. 4, 2016, pp. 95-104.

³⁶ Van de Velde, Cécile. « Introduction », , Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe, sous la direction de Van de Velde Cécile. Presses Universitaires de France, 2008, pp. 1-17.

³⁷ Simonet M., 2010, Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?, Paris, La Dispute

³⁸ Talleu C., avec la collaboration de Leroux C., 2019, Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

D'autre part, certaines missions laissent planer le doute sur la nature des tâches que le jeune volontaire peut effectuer. C'est le cas par exemple des missions de gestion des réseaux sociaux et de développement des outils de communication de l'association qui pourraient s'apparenter à un poste à part entière de chargé de communication. Par ailleurs, certains volontaires se retrouvent très rapidement à réaliser des cours auprès des jeunes en formations en classe entière sur les créneaux dédiés aux enseignements comme pourrait le faire un moniteur ou une monitrice. Cindy qui a pu réaliser son service civique dans les premières années où la MFR accueillait des volontaires témoigne de ce risque de substitution à l'emploi en MFR : *« je surveillais les jeunes pendant les temps de pause, le soir j'animais les veillées et après je faisais aussi la surveillance des temps d'étude le soir. Après je faisais aussi un peu la préparation des repas avec la maîtresse de maison. C'était pas mal car j'étais libre de faire les animations que je voulais après je dirais que la directrice avait un peu profité de moi »*

Cette substitution à l'emploi reste tout de même à relativiser. Il est important d'avoir conscience qu'il est difficile de vouloir favoriser l'autonomie des jeunes sans pouvoir les mettre en responsabilité. Chaque fois qu'un jeune volontaire se retrouve en charge d'un groupe d'élèves, ce n'est pas le rendre animateur ou bien moniteur mais lui faire confiance, le responsabiliser. De plus, un grand nombre de volontaires sont demandeurs de cette autonomie, notamment sur les derniers mois de la mission. Pour eux avoir un groupe en autonomie témoigne d'une grande reconnaissance des équipes. Cela permet de travailler leur confiance en eux, l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes et leur permettre de capitaliser le fait qu'ils ont évolué, qu'ils ont développé des compétences qu'ils ne soupçonnaient pas au début de leur mission. La valorisation des jeunes afin qu'ils puissent identifier cette expérience telle une réussite passe par le fait de leur faire confiance et de les responsabiliser dans leur rôle. C'est de fait leur permettre de prendre des risques, faire des erreurs et réussir à mener à bien un projet qu'ils ont imaginé tout au long de cette mission.

Finalement, ce dispositif rassemble des enjeux multiples parfois opposés qu'il faut tenter de satisfaire au sein d'un seul et même dispositif. Parfois, la limite est mince entre mission de service civique et emploi. C'est pourquoi de son côté, la Fédération tente de se rendre garante du respect des besoins et droits de chaque acteur ainsi que des principes posés par la politique du service civique mais la réalité socio-économique des associations est révélatrice des fragilités du dispositif.

CHAPITRE 2 : LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DES MFR DETERMINANT DANS LE DEROULEMENT DES MISSIONS

La première MFR à voir le jour en 1937 avait vocation à former de jeunes agriculteurs tout en leur permettant de poursuivre une scolarité classique. De fait, très rapidement les MFR ont hérité des méthodologies pédagogiques et éducatives de l'enseignement agricole. Petit à petit le mouvement des MFR s'est forgé une identité bien spécifique tout en cultivant l'héritage de cet enseignement agricole qui permet d'envisager la pédagogie plus soupagement que dans le système classique. De fait, les MFR restent un modèle éducatif très peu connu qui suppose alors un temps d'adaptation pour les jeunes qui intègrent une MFR dans le cadre du service civique (I). En additionnant cette pédagogie particulière au statut spécifique du volontaire, il va être déterminant pour le jeune réalisant une mission éducative en MFR de trouver la juste posture qui lui permettra d'évoluer sereinement pendant cette expérience (II). Cependant, il s'avère parfois que ce modèle singulier d'enseignement ne soit pas propice à l'intégration de l'ensemble des volontaires et au bon déroulement de leur mission (III).

I. Le modèle MFR, une pédagogie souple et méconnue

Le mouvement des MFR est en effet un modèle éducatif qui se démarque des modèles traditionnels tel que l'Éducation Nationale. Les modèles traditionnels d'éducation impliquent que « l'action pédagogique s'établit, ou plus exactement est identifiée principalement autour de l'activité du seul acteur reconnu qu'est le professeur »³⁹. De plus, les processus de transmission du savoir reposent généralement sur la passivité de l'élève positionné en tant que récepteur du savoir et non acteur de la pédagogie comme il peut être le cas en MFR. Pour Roger Cousinet, l'enseignement traditionnel « évite à l'élève l'apprentissage qui lui serait nécessaire si l'enseignement n'existait pas. J'enseigne précisément pour lui éviter la peine de l'apprentissage, et plus, par conséquent, il participera, par sa docilité et son attention, à mon enseignement, moins il aura à apprendre. [...] Et je ne veux pas dire par là que l'écolier soit passif. Il ne l'est certainement pas, il est actif, mais il ne l'est qu'au sein de ce monde artificiel où toutes ses démarches (auxquelles on l'oblige) sont dictées par le maître, et où il apprend de plus en plus, de mieux en mieux, à être enseigné, mais où il n'apprend guère à travailler,

³⁹ Morandi, Franc, et René La Borderie. « 2 - Le modèle traditionnel, origines et présent de la pédagogie scolaire », *Modèles et méthodes en pédagogie*. Sous la direction de Morandi Franc, La Borderie René. Nathan, 2001, pp. 22-48.

et encore moins à apprendre.»⁴⁰. Cette différence d'approche significative peut parfois venir bousculer les représentations initiales des volontaires qui ont pour la plupart réalisé leur parcours scolaire par le biais de systèmes d'éducation classiques (a). De fait, la mission éducative pour laquelle les jeunes volontaires ont postulé ne peut s'organiser comme elle l'aurait été dans une école ordinaire. Le jeune volontaire va alors être confronté à un temps de découverte de la pédagogie mise en place en MFR (b). De plus, les particularités de l'institution vont amener le jeune à devoir trouver l'équilibre entre les temps d'enseignements pédagogiques et les temps de vie collective qui ont pour leur part une visée éducative.

A) Une pédagogie qui percute les représentations du monde scolaire

L'étude menée par la Fédération des MFR de Vendée a permis de mettre en exergue que 76% des volontaires interrogés ne connaissaient pas le mouvement des MFR avant leur service civique. Quelques-uns d'entre eux en avaient vaguement entendu parler et leur vision était altérée par de nombreux préjugés sur le profil des élèves en formation dans ce type d'établissement. Julie, volontaire de 21 ans, titulaire d'une licence exprime en ce sens : « *on m'avait dit tu verras les jeunes en MFR, ils sont nuls à l'école et c'est des jeunes pas faciles alors qu'au final c'est pas ça, c'est juste des jeunes pour qui l'école classique ne convient pas* ».

Au-delà des préjugés sur les formations professionnelles, le modèle MFR n'est pas très connu et les jeunes ne savent pas vraiment à quoi s'attendre en intégrant le réseau en tant que volontaires. La plupart d'entre eux ont de représentations plutôt traditionnelles, du monde scolaire rigide et autoritaire où l'élève est rarement sollicité dans la conception même de l'enseignement, influencées par leur parcours au sein d'établissements scolaires gérés par l'Éducation nationale. Le modèle MFR se distingue cependant en grande partie de l'enseignement qui est dispensé dans des collèges ou lycées classiques. En effet, l'organisation des MFR diverge des écoles traditionnelles sur plusieurs points. Tout d'abord, les professeurs sont appelés des moniteurs et n'enseignent pas une matière en particulier. Cette première caractéristique implique une certaine souplesse des professionnels qui vont osciller entre plusieurs matières. L'enseignement s'organise souvent autour de thématiques ce qui amène les professionnels à être régulièrement dans une dynamique de projet. Il n'est pas rare d'entendre à travers les discussions que « *tout est possible en MFR* »⁴¹. En effet, les salariés s'adaptent très vite aux besoins du groupe classe, ce qui fait que le programme n'est pas figé et évolue en fonction des méthodes d'enseignements utilisées en raison de la diversité des profils des

⁴⁰ Roger Cousinet, *Pédagogie de l'apprentissage*, Paris, PUF, 1959.

⁴¹ Paroles prononcées par plusieurs moniteurs et monitrices lors de temps d'observations tout au long de mon apprentissage

élèves qui composent le groupe. La diversité des méthodes d'enseignement, la réactivité des équipes peuvent parfois être déroutantes pour les jeunes qui arrivent en service civique car s'offre à eux un panel important de possibilités. Les équipes s'attendent de fait à ce que le volontaire se saisisse de cette richesse et propose rapidement de nouveaux projets. Or les volontaires ont généralement besoin d'un temps d'acculturation à ce modèle nouveau et ne peuvent répondre dès les premières semaines aux attentes des équipes.

Par ailleurs, le modèle des MFR se distinguent principalement de l'enseignement dispensé dans les collèges et lycées par l'utilisation des temps informels, de pause, comme les repas ou les veillées, pour apporter de nouveaux apprentissages aux jeunes en formation en complément de ce qui peut être fait sur les temps de cours ordinaires. En MFR chaque temps de la journée permet un nouvel apprentissage. Ainsi, l'ensemble des équipes, que ce soient les moniteurs, les animateurs ou le personnel de service, chacun est acteur du projet éducatif. Il est donc important que le projet éducatif soit réfléchi et porté collectivement par l'ensemble des adultes présents au sein de l'établissement. Cela représente une difficulté supplémentaire pour les volontaires qui arrivent généralement au mois d'octobre ou novembre lorsque le projet éducatif a déjà fait l'objet d'une réflexion approfondie. Il est alors plus difficile de se l'approprier sans avoir pu cerner le sens des réflexions qui ont animé l'équipe. Il n'y a pas de séparation formelle entre les activités pédagogiques et éducatives comme c'est le cas dans les établissements d'enseignement traditionnels. C'est là une grande différence selon Pierre Saget⁴² qui déplore que ces établissements ne soient pas sur un mode de fonctionnement collectif et en soit encore à déléguer l'éducatif au conseiller principal d'éducation pour que les professeurs ne soient en charge que du versant pédagogique.

En MFR, chaque salarié est très polyvalent. Le projet éducatif et pédagogique se vit en équipe, c'est pourquoi il est très important de trouver sa place au sein de cette dernière pour comprendre au mieux le fonctionnement de l'établissement.

B) Des modalités d'enseignement propres au mouvement des MFR

Les MFR se distinguent tout d'abord par leur organisation institutionnelle mais également par leur pédagogie innovante de l'alternance. Cette pédagogie, peut être, dans un premier temps, un peu déroutante pour les volontaires qui vont voir se succéder des jeunes différents à chaque début de semaine. Mais au-delà des aspects très pratico-pratiques, la pédagogie de l'alternance va fortement impacter la manière dont les enseignements sont dispensés. En effet, les savoirs qui vont être

⁴² Saget, Pierre. « Pour une politique éducative d'établissement », *Administration & Éducation*, vol. 142, no. 2, 2014, pp. 55-60.

diffusés aux jeunes en formations ne sont pas des savoirs issus d'une théorie. Les MFR utilisent les méthodes de l'apprentissage expérientiel c'est-à-dire que chaque enseignement a pour origine l'expérience d'un ou plusieurs élèves qui sera ensuite conceptualisée pour en retirer les savoirs essentiels. C'est la méthode qu'expose Piaget dans son ouvrage Réussir et comprendre de 1974. L'objectif est de partir de l'expérience des jeunes confrontés à la pratique sur le lieu de stage et de venir conceptualiser cette expérience pour en faire un savoir réutilisable par les élèves. Piaget exprime ainsi que « la conceptualisation fournit à l'action c'est un renforcement de ses capacités de prévision et la possibilité, en présence d'une situation donnée, de se donner un plan d'utilisation immédiate »⁴³. Cette manière d'aborder l'apprentissage implique pour les jeunes en services civiques de réfléchir autrement à la façon dont ils vont apporter un projet, une activité auprès des jeunes en formation. En effet, il ne sera pas efficace de leur apporter un savoir brut ou un projet clé en main car les jeunes ont l'habitude de partir en premier lieu de leur expérience. Le projet sera forcément modelé par les jeunes pour qu'il puisse répondre à leurs besoins. Les résultats du projet ou de l'activité ne seront alors potentiellement pas les mêmes que ceux qu'avait envisagé le volontaire. Cette manière d'aborder l'enseignement peut donc être très insécurisante pour des volontaires qui font leurs premiers pas dans la sphère éducative et pédagogique.

Ces méthodes d'enseignement impliquent alors des capacités d'adaptation des professionnels. Les moniteurs et monitrices réfléchissent sans cesse à la manière selon laquelle il est le plus opportun d'apporter l'enseignement en fonction du profil des jeunes et des groupes classes. Par ailleurs, les référentiels de formation laissent une grande liberté sur la manière d'aborder les enseignements. De fait, les volontaires vont être confrontés à plusieurs façons d'aborder la transmission de savoir. Certains moniteurs, à leur arrivée en MFR, optent pour une diffusion classique des enseignements quand les moniteurs et monitrices les plus expérimentés vont davantage mobiliser des outils d'éducation populaire. L'arrivée régulière de nouveaux professionnels et les processus de formation dans lesquels ils sont impliqués à différents niveaux amènent à constater que les équipes sont très hétérogènes et les méthodes multiples. Le volontaire va alors pouvoir s'inspirer de manières très différentes d'aborder les jeunes dans leurs apprentissages et identifier la méthode qui lui correspond le mieux. Cette hétérogénéité vient du fait que « dès leur formation, mais aussi et surtout, au cours de leur vie professionnelle, les personnels d'ESC apprennent à jouer des rôles [adoptent une posture éducative différente en fonction de l'objectif d'apprentissage qui est poursuivi]. Cet apprentissage, qui fait d'eux des individus identiques et cependant différents, se caractérise par un double

⁴³ Piaget J, « réussir et comprendre », Presses universitaires de France, 1974.

mouvement d'identification collective d'une part et d'appropriation singulière d'autre part. Ce sont des acteurs précisément, parce que, tout en étant contraints par les exigences de leurs rôles, ils ne sont pas pour autant totalement aliénés à ceux-ci ; ils disposent toujours d'une marge de manœuvre pour les intérioriser en les réinterprétant et en les « bricolant » d'une manière qui leur est propre. »⁴⁴

Si cette pédagogie paraît très riche par la liberté qu'elle suppose, il peut être difficile pour les volontaires, étrangers à ces méthodes, d'avoir une bonne compréhension du projet éducatif puisque chaque acteur au sein d'une même MFR peut en avoir une interprétation qui lui est propre. C'est cependant cette liberté d'action qui permet aux volontaires d'envisager des projets de toute sorte. Pour autant, le jeune va devoir faire preuve d'une certaine aisance pour trouver la place qui lui convient dans ce schéma qui manque parfois de lisibilité.

C) Un jeu d'équilibre constant entre les temps d'animation et les temps d'apprentissage

Comme évoqué précédemment, les méthodes d'enseignement très souples qu'il est possible d'observer en MFR sont l'héritage de la méthodologie prônée par l'enseignement agricole.

La circulaire E222 du Ministère de l'agriculture du 23 février 1965 « L'éducation socioculturelle dans les établissements d'enseignement public agricole » vient marquer la manière d'enseigner en MFR. En effet, cette circulaire incite à prolonger l'action des professeurs au-delà de l'éducation et à introduire des matières visant « à l'épanouissement de l'être et à l'utilisation intelligente du temps libre ». Également cette circulaire souligne l'importance pour les élèves « *d'affirmer leurs goûts personnels et leur sens de l'initiative* ». Cette approche par le biais de l'enseignement socio culturel se rapproche des méthodes d'éducation populaire définies par Christian Verrier tel un mode d'éducation permettant « de faciliter l'accès aux savoirs, à la culture, afin de développer la conscientisation, l'émancipation et l'exercice de la citoyenneté, en recourant aux pédagogies actives pour rendre chacun acteur de ses apprentissages, qu'il partage avec d'autres. »⁴⁵. Elle positionne les moniteurs tant dans un rôle d'enseignant que d'animateur afin de développer une approche globale de la formation⁴⁶. Inscrite dans les référentiels de formation, l'éducation socio culturelle est souvent

⁴⁴ Lelorrain, Anne-Marie, Jean-Pierre Sylvestre, et Thomas André. « 1. Une approche « compréhensive » des identités professionnelles », *L'éducation socioculturelle dans l'enseignement agricole. Histoire, représentations et pratiques (1965 - 2005)*, sous la direction de Lelorrain Anne-Marie, Sylvestre Jean-Pierre, André Thomas. Éducagri éditions, 2007, pp. 9-14.

⁴⁵ Verrier, Christian. « Éducation populaire », Christine Delory-Momberger éd., *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique*. Érès, 2019, pp. 209-211.

⁴⁶ Anne-Marie, Sylvestre Jean-Pierre, André Thomas « Présentation : histoire, représentations et pratiques d'un métier singulier », *L'éducation socioculturelle dans l'enseignement agricole. Histoire, représentations et pratiques (1965 - 2005)*, sous la direction de Lelorrain. Éducagri éditions, 2007, pp. 7-8.

abordée en MFR au travers des autres matières dans le but de former des citoyens en leur apportant les moyens de comprendre le monde qui les entoure et la capacité à agir sur leur territoire.

Cette frontière mince entre les temps pédagogiques, qui ont pour objectifs d'apporter un enseignement en vue de l'acquisition de compétences étroitement liées à l'obtention du diplôme et les temps d'animations, réalisés sur les temps de pauses et en soirée où l'action éducative a pour but principal le développement personnel des jeunes, demande aux volontaires accueillis en MFR une forte capacité d'identification et d'adaptation. Pour trouver cet équilibre et permettre aux jeunes en formation d'identifier les temps de formations pédagogiques et les temps d'animations, la posture que va adopter le volontaire va être déterminante.

II. Les enjeux d'une mission de service civique en milieu scolaire : la complexité de la posture à adopter

La compréhension, par le volontaire, de la pédagogie exercée en MFR va lui permettre de se positionner face aux jeunes en formation et de développer des projets, des activités en cohérence avec le projet éducatif de l'établissement qui assureront par la suite son épanouissement et la réussite de sa mission. Si dans un premier temps, la lecture du modèle MFR n'est pas aisée, le statut de volontaire ne vient pas éclairer les services civiques sur la posture qu'ils doivent adopter dans la réalisation de leur mission. Comme la plupart des missions de service civique impliquant un lien avec le public, les missions à visée éducative représentent des enjeux particuliers liés à la responsabilisation du volontaire dans ses interactions avec le public accueilli par la structure. Les principes d'égalité d'accès au dispositif du service civique sans conditions de pré requis ou de formations peuvent être interrogés au regard des missions d'éducation proposées par l'Agence du Service Civique (A). Cette posture éducative complexe que le volontaire va devoir définir en accord avec la MFR va être essentielle pour le bon déroulement de cette expérience. Cependant, l'ensemble des volontaires interrogés dans le cadre de l'étude menée par la Fédération rapporte d'importantes difficultés liées à ce positionnement face aux jeunes en formation (B). Pour faire face à ces difficultés, l'accueil et l'intégration des équipes vont être primordiales et vont déterminer l'épanouissement du volontaire dans sa mission auprès des jeunes de MFR (C).

A) La mobilisation nécessaire de compétences relationnelles dans le cadre d'une mission de volontariat à visée éducative

La particularité des missions éducatives proposées par le dispositif du service civique est qu'elles supposent des enjeux relatifs au lien social que le volontaire va établir avec le public accueilli par l'association. En effet, le volontaire va établir un lien avec les jeunes en formation. La nature du lien social qu'il va établir va assurément impacter les jeunes en formation de manière positive en leur permettant de s'épanouir ou de manière négative en remettant en cause l'accompagnement qui est proposé par le reste de l'équipe éducative par exemple. C'est le cas d'une volontaire cette année qui a pu par exemple nouer des liens sociaux avec les jeunes au sein de la MFR mais également à titre privé par le biais des réseaux sociaux en dehors de ses missions. La volontaire a pu ainsi cacher certains débordements commis par les jeunes car elle se sentait illégitime pour en faire part à l'équipe éducative et ne voulait pas trahir le lien qui s'était créé avec les jeunes. De son côté, l'Agence du Service Civique a affirmé dès les débuts du dispositif que « les missions proposées dans le cadre du Service Civique ne peuvent pas exclure a priori les jeunes n'ayant pas de diplôme ou qualification, de pré-requis en termes de formation, de compétences particulières, d'expériences professionnelles ou bénévoles préalables ne peuvent être exigés »⁴⁷.

Pour autant, les missions proposées en MFR impliquent nécessairement une responsabilité des volontaires quant à la posture qu'ils vont adopter face aux jeunes en formation et à l'impact qu'ils vont avoir sur eux. De ce fait, certaines études mettent en avant le fait que « le Service Civique nécessiterait des compétences relationnelles avec les usagers des structures »⁴⁸. Le lien social et éducatif est l'objet même des MFR, ainsi, les jeunes volontaires vont nécessairement impacter de manière positive ou négative ce lien. De fait, les directeurs et directrices des MFR sont attentifs aux compétences relationnelles dont disposent les candidats au service civique afin de prévenir des difficultés que pourrait engendrer des carences relationnelles : « *On attend d'eux qu'ils fassent preuve d'autorité, qu'ils sachent poser un cadre parce que quand le service civique n'a pas la posture que l'on attend, c'est arrivé qu'il tire les élèves vers le bas, vers le négatif ou porte des messages ou des discours déplacés.* ».

Il semble en effet, difficile de ne pas être attentif aux expériences antérieures des volontaires ou à leurs compétences relationnelles sur des missions où l'Agence du Service Civique prévoit expressément que les jeunes « assurent principalement des fonctions d'accompagnateur,

⁴⁷ Agence du Service Civique, Référentiel des missions de Service Civique Guide à destination des structures souhaitant accueillir des volontaires en Service Civique, septembre 2011.

⁴⁸ Rapport sur l'étude « L'impact du Service civique dans la trajectoire des jeunes de Dordogne », COMITE STRATEGIQUE, 3 DECEMBRE 2018.

d'ambassadeur ou de médiateur accomplissant principalement des tâches de communication, de pédagogie, d'écoute, d'accompagnement, essentiellement réalisées sur le terrain, à la rencontre de la population ou des publics auprès desquels agissent leurs structures d'accueil »⁴⁹.

Au vu des objectifs de la mission énoncés par l'agence il paraît délicat de positionner un volontaire face à un groupe de jeunes adolescents sans qu'il ait en amont des appétences pour lui faciliter la mise en place de la relation éducative et lui permettre de fournir un réel apport pédagogique.

Se dessine alors une incohérence entre les missions qu'il est prévu de confier aux volontaires et le principe selon lequel ni les compétences, ni les formations ou expériences ne peuvent justifier la sélection d'un volontaire. Cette incohérence tend de plus à favoriser la mise en difficultés des volontaires qui n'auraient pas implicitement les pré requis en matière de posture éducative pour faire face à un groupe de jeunes adolescents.

B) Faire face aux jeunes : entre autorité éducative et légitimité

Le positionnement dans la relation éducative n'est pas une chose aisée et prend du temps. Pour les volontaires en MFR s'ajoute à cet exercice difficile des questionnements sur leur légitimité à poser un cadre et faire preuve d'autorité en raison de la proximité en âge qu'ils entretiennent avec les jeunes en formation. Plusieurs témoignages de volontaires permettent de mettre en exergue cette difficulté : *« Ils avaient entre 14 et 24 ans donc au niveau de l'âge j'étais en plein dedans, donc leur faire comprendre que je suis là en service civique que je suis là pour eux si besoin, mais qu'en même temps je suis pas leur copine, y'en a certain qui ont eu quelques soucis, qui savait pas faire la part des choses. », « les principales difficultés que j'ai eu c'était la peur de faire face à un groupe de jeunes. J'avais peur qu'ils me prennent pour leur copain, en plus je suis plutôt timide de base donc poser le cadre et me faire respecter c'était compliqué au début je savais pas trop comment m'y prendre »* témoigne un volontaire, âgé de 20 ans, qui réalisait sa première expérience auprès de jeune afin de tester sa capacité à accompagner des jeunes malgré sa timidité.

Dès les débuts de leur mission, les volontaires vont être régulièrement en contact avec les jeunes sur des temps informels. Très rapidement les équipes éducatives vont sensibiliser, lors des réunions d'équipes ou des temps de préparation de cours, le volontaire sur la posture qu'il doit adopter et sur l'exemplarité dont il doit faire preuve face aux élèves afin de ne pas se laisser déborder. Le projet éducatif des MFR invite les volontaires à se responsabiliser rapidement pour qu'ils prennent

⁴⁹ Agence du Service Civique, Référentiel des missions de Service Civique Guide à destination des structures souhaitant accueillir des volontaires en Service Civique, septembre 2011.

conscience qu' « avec les adolescents, mieux que les paroles, c'est le comportement des adultes qui sert de référence et qui permet aux jeunes de s'identifier. »⁵⁰ Les volontaires témoignent régulièrement de temps de discussion, d'échange avec les professionnels et des conseils qui ont pu leur être transmis.

Les volontaires vont alors tenter de s'identifier aux adultes qui composent l'équipe pédagogique pour mettre en place un cadre satisfaisant leur permettant de sécuriser la relation qu'ils vont entretenir avec les élèves. Cependant, au sein d'une même équipe, coexistent différentes formes d'autorité, il paraît alors difficile pour le volontaire d'identifier quelle est la bonne solution pour inspirer le respect. Les volontaires se confrontent ainsi à une période de test afin de définir ce qui leur correspond le mieux : « *les deux premiers mois c'était vraiment compliqué, ils (les élèves) comprenaient pas qui j'étais, ils m'écoutaient pas, j'essayais de hausser la voix mais plus je parlais fort plus ça partait dans tous les sens. Aujourd'hui je trouve que ça va beaucoup mieux* »⁵¹. Effectivement, cette phase d'expérimentation de la relation éducative peut parfois paraître insécurisante et venir parasiter le déroulement de la mission des volontaires.

Pour autant, selon Bruno Robbes cette phase est nécessaire et l'autorité éducative définie comme la faculté « à maintenir, en toutes circonstances, la relation d'éducation, sans soumettre le jeune mais sans pour autant le laisser chercher seul ses propres limites »⁵², s'acquiert avec le temps et n'est jamais définitivement acquise. Par ailleurs, cette notion fait écho au vécu personnel des volontaires et à leur propre rapport à l'autorité ce qui implique un travail d'introspection pouvant mettre en difficulté les services civiques. La mise en place d'un cadre et d'une relation éducative équilibrée est donc soumis à un travail important de la part des volontaires. La relation éducative exige que les volontaires soient en mesure d'être exemplaire avant d'en faire la demande aux élèves. C'est une relation qui se construit « dans le dialogue, qui a besoin de preuve, de reconnaissance réciproque ».⁵³

⁵⁰ Site de l'union nationale des MFR, www.mfr.fr

⁵¹ Extrait d'entretien avec un ancienne volontaire.

⁵² Robbes, Bruno, L'autorité éducative, la construire, l'exercer, Repères pour agir, éd. CEREN/CRDP, 2014.

⁵³ Ibid.

La mise en place de la relation éducative est un exercice complexe qui mobilise de multiples compétences pour le volontaire et qui peut de fait représenter un point de blocage dans le déroulement de la mission si le service civique n'est pas suffisamment accompagné par les équipes éducatives.

D'un autre point de vue, il représente un travail intéressant autour de la citoyenneté et du respect de l'autre avec les jeunes en formation. Les jeunes apprennent à positionner le volontaire dans leur environnement et développent des capacités d'acceptation de l'autre, d'acceptation d'une nouvelle forme d'autorité. Les rapports qu'ils entretiennent avec le volontaire participent à la création d'une nouvelle relation de respect mutuel où le dialogue permet d'établir la règle commune permettant à chaque acteur de se positionner dans la relation. Les jeunes apprennent à respecter un nouvel adulte, au statut particulier, dans une relation qui n'est encore pas la même que celle qu'ils entretiennent avec le reste de l'équipe éducative. C'est pourquoi il est important d'accompagner volontaires et jeunes à envisager l'autorité comme le respect de la règle collective et le respect mutuel basé sur le consentement de chacun.

C) Une posture conditionnée par l'accueil et l'intégration de l'équipe éducative

Comme il a été évoqué à plusieurs reprises, le collectif est une notion très importante en MFR. Ainsi, il va être primordial pour les volontaires en service civique de trouver leur place au sein des équipes. Un directeur confie « *Ceux qui ont réussi, [les volontaires qui ont répondu aux attentes de l'établissement], c'est qu'ils se sont intégrés dans l'équipe les autres c'était plus difficile* ». Le statut particulier établi par le dispositif ne va pas faciliter cette intégration au sein du collectif. Il est important de rappeler que le dispositif, s'il gagne en notoriété auprès des jeunes, la finalité du dispositif reste plutôt méconnue du côté des professionnels. En 2015, 66%⁵⁴ des jeunes de 16 à 25 ans déclarent qu'ils connaissent le dispositif. Parmi le grand public, 90%⁵⁵ ont déjà entendu parler du dispositif mais ne savent pas vraiment de quoi il s'agit. Par conséquent, le volontaire n'est pas toujours identifié précisément à son arrivée et son statut oscille entre stagiaire, service civique et collègue. Les équipes ne cernent pas toujours l'enjeu du service civique et la nature des missions qui vont lui être confiées. Les équipes interrogent très régulièrement la Fédération sur la nature des missions qui peuvent être confiées au volontaire. Par exemple, l'interrogation sur la possibilité de laisser le volontaire en surveillance d'une classe ou la possibilité pour le volontaire de réaliser des bilans de stages avec les jeunes en formations revient de manière récurrente. Il est

⁵⁴ Ifop, pour l'Agence du Service Civique, Les jeunes et le Service Civique : connaissance, représentations et potentiel d'attractivité Les principaux enseignements, octobre 2015.

⁵⁵ Ibid

souvent difficile pour les équipes de cerner le degré d'autonomie qu'ils peuvent exiger du volontaire sans dépasser le cadre du statut de service civique.

Sur les débuts de mission, il n'est pas rare d'entendre des volontaires témoignés du fait qu'on ne leur confie pas grand-chose, qu'ils s'ennuient : « *J'étais plutôt détaché de l'équipe pédagogique, au début j'étais mal à l'aise j'avais l'impression d'être là mais de servir à rien* ». Les équipes expliquent cela par le fait que « *on ne sait pas ce qu'on peut ou non lui confier* ». Le volontaire doit alors faire preuve d'initiative et aller interroger l'équipe sur les projets en cours afin d'identifier lui-même les missions sur lesquelles il va se greffer. Par ailleurs, il y a véritablement un temps d'apprivoisement entre le volontaire et les équipes qui se traduit parfois par une certaine méfiance dû à la méconnaissance du statut de service civique, (a-t-il les mêmes prérogatives qu'un stagiaire ou qu'un collègue ?) et à la posture qu'adopte en premier lieu le volontaire : « *vu qu'il voyait que je discutais beaucoup avec les jeunes le soir, ils ont vu que j'entendais tout ce qu'ils disaient et ils m'ont un peu mis à l'écart parce qu'ils avaient peur que je répète, je sais pas trop. Après petit à petit ils ont commencé à apprendre à me connaître mais les deux premiers mois ont été assez compliqués* ». Dans d'autres MFR, l'équipe accompagne très rapidement le jeune sur ses missions et sur la posture qu'il va devoir adopter face aux jeunes pour éviter qu'il se retrouve en difficulté : « *dès le début, l'équipe m'a dit d'imposer le vouvoiement avec les jeunes, c'est tout bête au début je voyais pas trop ce que ça allait changer puis au final ça s'est fait naturellement, j'ai pas eu de problème avec les jeunes* ».

Le positionnement au sein de l'équipe et face aux jeunes n'est pas abordé de manière homogène au sein des différentes MFR. Certaines vont indiquer au volontaire dès son arrivée qu'il représente une figure adulte pour les jeunes en formation quand d'autres MFR vont placer le volontaire dans une posture de tiers parfois sujet à une ambiguïté problématique. Pour André Berten, la notion de tiers signifie « qu'une "troisième personne" s'ajoute à la relation duelle ou à une relation intragroupe, et interfère dans cette relation duelle ou groupale »⁵⁶. Ce positionnement en tant que tiers résulte de la proximité en âge du volontaire avec les jeunes en formation. Les équipes voient dans cette proximité une opportunité de faire du volontaire une sorte de pair qui pourra avoir un regard nouveau et différents sur les élèves et pourra recueillir leur parole comme pourrait le faire un confident. Le tiers obtient sa légitimité dans le fait d'être extérieur à la relation éducative qui existe entre les équipes pédagogiques et les jeunes. Ce

⁵⁶ Lebrun J.P, La perversion ordinaire, Paris, Denoël, 2007, p. 206.

positionnement hybride est délicat pour le volontaire qui généralement peine à trouver une position confortable et se sent pris entre deux parties. Intervient ici, le risque de devenir un « pair-oquet », défini par François Chobeaux comme un « jeune sympathique, dynamique, prêt à toutes les bonnes actions, il devient le porteur de la parole sensée des adultes et en relaie les bonnes pratiques ». ⁵⁷

De plus, ce rôle de confident est difficile pour beaucoup de volontaire à revêtir : « *ils viennent et ils me disent des choses, parfois je me sens pas super bien après, je sais pas trop comment réagir* »⁵⁸.

Le recueil de la parole d'autrui et plus généralement l'entrée dans la relation éducative sous quelle que forme que ce soit nécessite un travail sur soi important. Xavier Bouchereau indique en ce sens, « accepter une relation éducative, c'est accepter d'entendre en soi l'écho de ce qui s'agite en l'autre. »⁵⁹. Il est alors fondamental pour le volontaire d'être accompagné pour définir sa posture et la manière dont il souhaite vivre sa mission de volontariat.

III. Le tutorat de service civique : un investissement chronophage difficilement honoré

En raison de leur méconnaissance du réseau MFR et des difficultés afférentes au positionnement face aux jeunes, les volontaires doivent nécessairement être accompagnés par leur tuteur ou tutrice mais également par l'ensemble des équipes afin de pouvoir donner du sens à leur mission et envisager sereinement leur projet d'avenir. L'accueil de service civique représente donc un investissement très chronophage en termes d'accompagnement des volontaires. Bien que les professionnels des MFR soient spécialisés dans l'accompagnement des adolescents, le contexte de l'institution amène parfois à occulter les besoins de tutorat des volontaires. Il est ainsi observable une grande disparité quant à la manière d'accompagner les jeunes dans leur missions (A). Au-delà de l'accompagnement qui peut être fourni par la MFR, la

⁵⁷ François Chobeaux, l'éducation par les pairs : attentes et limites, in La santé de l'Homme, n° 421, septembre-octobre, 2012.

⁵⁸ Extrait d'un entretien avec une volontaire.

⁵⁹ Bouchereau, Xavier. « 3. Des fonctions », *La posture éducative. Une pratique de soi*, sous la direction de Bouchereau Xavier. Érès, 2016, pp. 95-177.

Alexandra BODIN - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'École des Hautes Études en Santé

réussite de la mission va être fortement conditionnée par les capacités d'adaptation du volontaire (B). En outre, afin de réduire au maximum ces disparités en termes d'accompagnement, la Fédération se tient garante du bon déroulement de la mission en adoptant une posture de médiation entre la MFR et le volontaire et en tentant les carences qui peuvent être induites par le contexte des maisons (C).

A) Une disparité des modes de tutorat

La désignation du tuteur par la structure accueillante est une obligation requise par le dispositif du service civique. Si le tutorat n'est pas spécifique au service civique, son approche l'est en raison du statut du volontaire et de l'absence de subordination qui existe entre lui, son tuteur et la structure accueillante. Le service civique est un statut à part entière qui se distingue du salariat et du bénévolat. De fait, les relations entre le volontaire et sa structure ne sont pas régies par le Code du travail. « À ce titre, la relation qui le lie à la structure qui l'accueille n'est pas une relation de subordination, mais une relation de collaboration »⁶⁰

Afin de garantir la qualité de l'accompagnement offert aux volontaires, l'Agence du Service Civique impose que la personne en charge du tutorat assiste à une formation lui permettant de découvrir son rôle et ses obligations. Pour autant, l'Agence du Service Civique a bien conscience qu'il n'existe pas une forme unique d'accompagnement mais insiste sur le fait que le tutorat doit s'adapter aux besoins du volontaire et à la mission réalisée.

Pour ce qui est du service civique en MFR, le contexte qui a été exposé a permis de mettre en exergue la nécessité d'un accompagnement effectif pour l'ensemble des volontaires. En comparant les retours des volontaires et des tuteurs, il est possible d'affirmer que le tutorat en MFR se veut évolutif. Les besoins d'accompagnement se font surtout ressentir sur les premières semaines de missions. Durant cette période, le volontaire est en pleine acculturation au modèle des MFR et dans l'exercice complexe de tisser une relation éducative avec les jeunes en formation. C'est là, une phase importante de doutes et d'interrogations qui nécessite un appui plus important du tuteur et des équipes. Puis au fil du temps, le tutorat sera nécessaire pour orienter la mission afin qu'elle corresponde au mieux aux attentes de l'établissement et à celles du volontaire. Enfin, les derniers mois ou dernières semaines sont plutôt dédiés à la conception du projet d'avenir du jeune afin qu'il puisse envisager sa sortie du dispositif de manière sereine.

⁶⁰ Agence du Service Civique, Guide du tuteur « l'accompagnement des jeunes en service civique », 2016.
Alexandra BODIN - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'École des Hautes Études en Santé

Si ce souhait d'accompagner les volontaires est partagé par l'ensemble des acteurs du dispositif en MFR, la réalité de terrain met en avant une mission chronophage qui passe souvent en second plan pour de multiples raisons.

Ainsi, dès les prémices de l'accueil du service civique la désignation du tuteur ou de la tutrice est problématique pour certaines MFR. Il n'est pas rare que le tuteur soit désigné par la direction sans que cela ait fait l'objet d'une volonté personnelle : « *dans la MFR on demande des responsables pour tout. La Fédération notamment nous demande des référents pour ceci pour cela, etc. On a des référents et responsables pour tout alors on va nommer un peu par défaut, c'est-à-dire beh tiens toi t'as moins de responsabilités que les autres tu vas faire ça quoi.* »⁶¹ Ce type de désignation révèle un manque de considération pour ce rôle et va se répercuter sur l'implication que le tuteur va apporter à cette nouvelle mission. Il convient de préciser que ce rôle fait rarement l'objet d'une vocation ou du moins d'une volonté individuelle de la part des salariés : « *Les collègues, ils disent on a déjà les jeunes si en plus on a des jeunes services civiques avec qui c'est compliqué, on va pas s'en sortir* ». Par conséquent, les volontaires témoignent régulièrement de l'absence d'un réel tutorat ou du moins de sa partialité. Le tutorat de service civique s'entend sous le prisme de l'accompagnement à la réalisation de la mission et d'autre part par l'accompagnement à la construction au projet d'avenir. Les volontaires interrogées dans le cadre de l'étude portée par la Fédération, rapporte que leur accompagnement a porté sur l'un ou l'autre de ces deux aspects du tutorat. Le tutorat n'est pas donc pas toujours envisagé de manière globale. Très souvent, le tutorat est réalisé de manière informelle « *on se voit au quotidien, on est dans le même bureau. Teddy se débrouille bien, ça roule pour lui et puis je sais que s'il a des questions il viendra me voir* ». Dans certains cas, les volontaires ont l'aisance relationnelle nécessaire leur permettant d'aller chercher l'aide auprès d'une personne de confiance et d'interpeller les équipes lorsqu'ils rencontrent des difficultés. Malheureusement, pour ceux qui sont plus réservés, cela va participer à leur repli et les difficultés que le volontaire va possiblement rencontrer vont être occultées. Dans d'autres établissements, le tutorat va réellement représenter un temps banalisé où volontaire et tuteur échangent en mobilisant les outils d'accompagnement qui peuvent être proposées par l'Agence du Service Civique ou la Fédération. Finalement on retrouve au sein des MFR, les trois typologies de tutorat mise en lumière par une étude sur le service civique réalisée en 2019. Il est de cette manière possible d'observer des

⁶¹ Extrait d'entretien réalisé avec un directeur.

tuteurs dans une posture de « guide » qui se situe sur le registre du conseil et de l'orientation », un tutorat qui consiste plutôt à « conduire » marquée par l'idée de direction et d'influence, et un cas limite : « le tuteur à observer »⁶². Ces différentes formes sont influencées par la personnalité du tuteur, la personnalité du volontaire mais aussi par le contexte très animé de l'institution où les équipes se sentent parfois sous tensions qui en l'occurrence ne permet pas de prendre le temps.

Le manque de temps constamment mis en avant par l'ensemble des salariés des MFR freine également la capacité des volontaires à interpeller leur tuteur quand ils en ont besoin « *ici tout le monde est toujours occupé, mon tuteur il a pas trop le temps donc on discute entre deux cours mais je vais pas aller le déranger pour rien* ». Certains jeunes ont réellement besoin d'un accompagnement renforcé et parfois d'un tuteur plutôt directif ou du moins suggestif. Plusieurs directeurs témoignent de cette difficulté d'accompagner un jeune qui n'a pas d'envie particulière, pas de projet. D'autres part, il est possible d'observer que la plupart des volontaires qui rencontrent des difficultés ont tendance à les minimiser. Dans certains cas, on ressent presque un sentiment de honte à « *ne pas savoir faire* » qui renferme les jeunes avec leurs difficultés et qui les oblige à trouver leurs propres solutions.

Également, l'accompagnement du volontaire par le tuteur désigné officiellement n'est pas tant fréquemment mis en place. Il est possible d'observer l'intervention de multiples professionnels de la MFR auprès du jeune pour l'accompagner dans la réalisation de sa mission et dans la définition de son projet d'avenir de manière plus ou moins officielle. Cette forme de tutorat correspond à ce que Clotilde Talleu, inspirée de la construction d'idéaux-types de Weber, appelle le « tuteur opérationnel ». Il s'agit d'une personne qui n'est pas reconnue officiellement comme tuteur du volontaire mais qui dans les faits, se retrouve au contact du jeune dans son quotidien. Le « tuteur opérationnel » est pour Clotilde Talleu, une personne qui « partage le même cadre spatio-temporel et collabore avec les volontaires dans le cadre de projets communs ». Ce tutorat informel et non officialisé permet aux volontaires d'apprendre et développer les compétences nécessaires à la réalisation de sa mission.

⁶² Talleu C., avec la collaboration de Leroux C., 2019, Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude

Dans ce schéma-ci, il revient généralement aux volontaires, d'être en mesure de mobiliser ses propres ressources pour interpeller les salariés qui gravitent autour de lui et de s'adapter à chacun de ces interlocuteurs pour se saisir des opportunités d'accompagnement que lui offre l'institution sous de multiples formes et multiples visages.

A) L'adaptabilité, maître mot d'une mission réussie

En MFR, l'adaptabilité et la polyvalence sont des qualités fortement requises pour faire face au quotidien. Les établissements attendent des professionnels qu'ils soient réactifs face aux diverses situations qui animent le quotidien. De plus, les équipes ont des missions multiples, en plus de leur mission principale que sont l'animation des temps pédagogiques, les professionnels réalisent les visites de stages et la gestion administrative des dossiers des élèves notamment. C'est également des pré requis que l'on retrouve chez les volontaires. Pour ceux qui ne l'étaient pas avant de faire leur service civique, à la question « *quelles compétences avez-vous développées pendant votre service civique ?* », la réponse est à 90% « *la polyvalence et l'adaptabilité* ». Noémie, volontaire sur une mission de développement de la mobilité internationale confie lors d'un entretien « *si tu as du mal à t'adapter ça va être compliqué de faire un service civique en MFR. Moi j'avais beaucoup de mal avec les imprévus et aujourd'hui ça me stresse beaucoup moins grâce à ce service civique* ». Le risque avec les jeunes présentant de fortes capacités d'adaptation est de leur en demander toujours plus quitte à dépasser le cadre des missions du service civique. Pour d'autres jeunes, il va être plus difficile de faire preuve d'adaptabilité, c'est alors à la MFR et aux professionnels de faire preuve d'une certaine flexibilité. C'est la dynamique dans laquelle se positionnent plusieurs MFR qui s'attachent moins à un besoin particulier de l'établissement pour accueillir un service civique qu'à l'envie d'accompagner un jeune dans son parcours : « *le jeune on le prend comme il est et on avance avec* ». Un directeur ajoute en ce sens que le jeune attendu est un jeune « *courageux, curieux, qui a envie de découvrir les choses. Pas forcément des compétences particulières parce qu'on s'adapte selon ce qu'ils ont envie de faire, on essaie de leur mettre des projets dans les mains, des choses qu'ils aiment faire* ».

En complément, la Fédération détentrice de l'agrément est également garante du bon déroulement des missions. C'est dans ce cadre-là qu'elle joue parfois le rôle de tampon entre la MFR et le jeune lorsque certaines problématiques d'accompagnement apparaissent et que le tutorat ne suffit pas à rétablir l'équilibre de la mission.

B) La Fédération, organe garant du tutorat

La Fédération en tant que détentrice de l'agrément de service civique est garante du bon déroulement des missions et de l'accompagnement qui est offert aux volontaires. C'est pourquoi, lorsque le contexte crée des tensions au sein des MFR, elle tente de prendre le relais. Pour autant, il est relativement délicat d'intervenir auprès de professionnels de l'éducation et de l'accompagnement sur la thématique du tutorat. En effet, lorsque certains tuteurs et tutrices ont été interrogés, à la question « *rencontrez-vous des difficultés dans l'accompagnement de vos volontaires ?* » la réponse est très généralement la suivante : « *on accompagne nos élèves au quotidien c'est notre métier donc on sait faire* ». L'objectif de la Fédération est donc d'intervenir en complément afin de ne pas supplanter les équipes. Pour cela elle tente d'établir des temps d'échanges de pratiques entre les volontaires en service civique lors de trois rencontres au cours de leurs missions. L'idée est de leur permettre de prendre la parole dans un cadre confidentiel pour désamorcer certaines situations, les rassurer ou leurs donner des clés de compréhension. Les volontaires apprécient beaucoup ces temps « *c'est vraiment bien les rencontres avec les autres services civiques, on se rend compte qu'on est pas seul et que les autres services civiques rencontrent les mêmes difficultés. Ça vient pas que de nous quoi* »⁶³. L'intérêt de ces rencontres est par ailleurs, au travers des échanges, qu'ils puissent partager leurs expériences et ainsi identifier des solutions concrètes à expérimenter sur le terrain. Ces rencontres représentent l'un des moments privilégiés qui permet à la Fédération d'échanger directement avec les services civiques sans les tuteurs. De plus, ces rencontres leur permettent d'identifier la Fédération en tant qu'interlocutrice extérieure à la MFR mais aussi et surtout d'identifier les autres volontaires avec qui ils peuvent tisser des liens de solidarité et créer un véritable réseau d'entraide.

Ces rencontres sont fortement recommandées mais n'ont pas de caractère obligatoire. Il appartient donc à chaque volontaire de se saisir ou non des opportunités qui lui sont présentées tout au long de sa mission par la Fédération ou bien par la MFR qui l'accueille. La réussite de la mission est alors fortement conditionnée par les capacités d'adaptation, de sollicitation et de réactivité des jeunes.

⁶³ Extrait d'un échange avec un volontaire lors d'une rencontre dédiée aux services civiques du réseau des MFR de Vendée.

CHAPITRE 3 : UNE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF S'ÉLOIGNANT DES OBJECTIFS INITIAUX DU DISPOSITIF

L'environnement associatif des MFR représente une richesse importante pour les volontaires. D'un autre côté, la particularité du cadre scolaire implique un investissement singulier des services civiques auprès des jeunes qui sont accueillis en formation. Les missions proposées en MFR peuvent ainsi révéler quelques points de difficultés qui méritent d'être sécuriser par l'association pour garantir au volontaire une expérience enrichissante dans un cadre sécurisé et bienveillant. Cependant, le contexte de fortes tensions observable dans une majorité d'établissement ne permet pas d'investir autant que souhaité dans l'accompagnement des jeunes en service civique. Par conséquent, l'expérience du dispositif raconté par les MFR et par les volontaires se trouve parfois être très différente. Cette instabilité du déroulement des missions d'une année sur l'autre impacte de manière considérable l'engagement des associations dans le dispositif (I). De fait, les tentatives de sécurisation du dispositif émises par les associations tendent à faire émerger plusieurs dérives contraires aux objectifs initiaux du dispositif. Notamment, il est possible d'observer la résurgence d'inégalités sociales et un renforcement des préjugés sociaux (II). Alors, il devient nécessaire pour les associations de se questionner sur le sens à donner au dispositif et plus précisément sur le sens de leur engagement afin de limiter les dérives qui peuvent apparaître en raison du contexte associatif. Le réseau des MFR de Vendée doit alors s'investir dans la réduction de ces dérives et plus particulièrement dans la réaffirmation des idéaux du Service Civique (III).

I. Une expérience différenciée impactant l'engagement des MFR

Contrairement à d'autres dispositifs destinés à la jeunesse, le Service Civique entend s'adresser à l'ensemble d'une génération sans en restreindre l'accès par certaines conditions. Par conséquent, le service civique, accessible à tous, crée une grande hétérogénéité des profils qui inscrivent cette expérience d'engagement dans leur parcours. Cette diversité des profils est longtemps restée conditionnée par la volonté de l'association de garantir la mixité sociale dans son recrutement⁶⁴. Aujourd'hui, avec la multiplication des offres de missions impliquant une diminution du nombre

⁶⁴ Becquet, Valérie. « Devenir volontaire : profils, motivations et parcours », *Cahiers de l'action*, vol. 34, no. 4, 2011, pp. 28-38.

de candidat, les associations n'ont plus véritablement la possibilité de sélectionner leurs volontaires et la diversité s'en trouve renforcée.

Si le dispositif amène une véritable richesse par la diversité des parcours et des jeunes qui s'y inscrivent, il amène également une grande disparité au niveau de la manière dont est vécue la mission par les jeunes. D'une année à l'autre, d'un volontaire à l'autre, les MFR sont confrontées à des expériences très largement différenciées (A) quand bien même les missions proposées sont relativement les mêmes. Pour une même mission, les volontaires ne vont pas s'emparer de l'expérience de la même manière ce qui va nécessairement apporter un aspect singulier au déroulement de la mission. Cette différenciation des expériences selon le profil des jeunes amène alors les MFR à s'adapter dans un premier temps pour mener à bien la mission mais fait naître dans un second temps une interrogation sur le développement de pré requis exigés ou la création d'un profil type attendu en MFR (B). Cette démarche de sélection, complètement contraire à la philosophie du dispositif s'explique surtout par l'aspect chronophage que demande cette adaptation à chaque volontaire et parfois l'éloignement du principe gagnant/gagnant qui avait été promu auprès des MFR en amont de la demande d'agrément (C).

A) Une expérience différenciée d'année en année : l'effet yoyo sur les MFR

Le service civique est un dispositif qui requiert des capacités d'adaptation importante pour les structures accueillantes. En effet, les expériences, en raison de la diversité des jeunes qui y ont accès, peuvent être très différentes d'une année sur l'autre. Pour les associations, c'est un aspect inconfortable du dispositif qui ne permet pas d'une année sur l'autre d'appliquer le même accompagnement ou de proposer exactement la même mission. Les témoignages des professionnels des MFR permettent de mettre en exergue que la différenciation des expériences de service civique est due à une pluralité de critères et ne relèvent pas d'un aspect en particulier.

Parfois, l'expérience vécue peut différer selon le genre du volontaire. Certains tuteurs indiquent parfois que « *les filles viennent plus rapidement dire quand quelque chose ne va pas. Aussi, elles ont une capacité de prise d'initiative plus importante, elles proposent plein de choses quand certains garçons sont plus sur la réserve* ». Pour d'autres, c'est la personnalité du jeune qui rend l'expérience fondamentalement différentes et notamment son adhésion au projet, sa force d'engagement souvent influencé par le projet d'avenir qui l'anime. C'est ce dont témoigne un directeur en particulier « *cette année avec romain c'est difficile on peut pas lui confier*

l'organisation de quelque chose par exemple, alors qu'avec Julie l'année dernière ça roulait, elle était vraiment à fond, elle proposait plein de choses et on hésitait pas à lui confier des projets. Elle voulait être éducatrice spécialisée je crois et on s'est rendu compte que ça lui correspondait vraiment ».

La personnalité du volontaire joue énormément sur l'expérience qui va être vécue tant pour lui-même que pour la structure. Pour autant, certaines conditions extérieures au profil du volontaire viennent également perturber le déroulement de la mission. Ce fut notamment le cas d'une volontaire cette année pour qui le début de la mission n'est pas intervenu à un moment opportun. Il s'est trouvé que cette MFR accueillait deux volontaires qui devaient former un binôme mais dont la mission ne commençait pas simultanément. Les jeunes en formation ont beaucoup apprécié la première volontaire puis quand la seconde a débuté sa mission, les jeunes ont été davantage dans la comparaison avec l'autre volontaire, dans la confrontation ce qui a pu complètement bouleverser la dernière volontaire arrivée. Cette dernière a eu beaucoup de mal à s'intégrer, à trouver sa place et n'a pas pu réellement s'épanouir dans sa mission.

Pour d'autres, c'est la mission telle qu'elle est construite qui implique une hétérogénéité importante des jeunes : *« on a des publics très différents et y'a des missions ou y'a plus de candidats que d'autres. [Sur les missions d'animation sur les temps de vie résidentielle], Là on a eu des pfiouu. J'ai notamment eu une jeune qu'on a accueilli par défaut c'était compliqué c'était une élève de plus. »*

Cette instabilité concernant le déroulement des missions, amènent les MFR à être plus exigeantes sur le recrutement de leurs volontaires afin de minimiser les besoins d'adaptation et d'accompagnement qui sont très souvent jugés chronophages. Cette initiative contraire aux valeurs du dispositif fait planer le risque de la création d'un profil type de volontaire pour les missions en MFR.

B) Une multiplication des pré requis exigés impliquant la création d'un profil type de volontaire

En MFR, la moyenne d'âge des volontaires est la même qu'au niveau national⁶⁵ : 21 ans. Cependant, une donnée est à prendre en compte puisque la moyenne nationale est établie sur un dispositif pouvant accueillir des jeunes de 16 à 25 ans alors qu'en MFR, le choix a été réalisé de n'accueillir que des jeunes majeurs afin de garantir une certaine maturité et un niveau de responsabilité facilitant leur intégration et leur positionnement face aux jeunes en formation. Cela représente déjà une première condition pour intégrer un volontariat en MFR. Pour autant, la tranche d'âge reste relativement importante puisqu'il arrive que les associations accueillent des volontaires dès 18 ans et jusqu'à 25 ans, voire 26 ans pour d'autres puisqu'il convient de signer le contrat avant la date anniversaire des 26 ans. En ce qui concerne le genre, les femmes représentent au niveau national entre 57% et 59% des volontaires. Ce sont également les mêmes taux observés en MFR. Ce n'est donc pas tant l'âge ni le genre qui déterminent le recrutement des volontaires au sein des associations mais plutôt des compétences et savoir-être difficilement évaluables lors d'une phase de recrutement. C'est le cas de la polyvalence et l'adaptabilité dont il a été question en amont mais aussi et surtout de la maturité et de l'autonomie. La notion d'autonomie est une notion complexe puisqu'elle implique des définitions différenciées en fonction du contexte dans lequel elle intervient. L'autonomie revêt généralement plusieurs aspects principaux qui s'articulent autour de « l'autonomie relationnelle » et « l'autonomie stratégique »⁶⁶. L'autonomie relationnelle permet à l'individu de maîtriser les influences extérieures afin de pouvoir prendre ses propres décisions en toute liberté et ainsi en être responsable. Cet aspect de l'autonomie sous-tend également la capacité de l'individu à évoluer dans son environnement, c'est-à-dire agir sur ce dernier savoir puiser les ressources nécessaires pour atteindre ses propres objectifs. D'autre part, l'autonomie stratégique représente l'autonomie dans l'action. Il s'agit là pour l'individu d'être en mesure d'établir des règles de fonctionnement, prendre des décisions et puiser dans ses compétences pour permettre à ses projets d'aboutir.

⁶⁵ Injep Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MÉOS-ASC.

⁶⁶ Stéphanie Desfontaines, Stéphane Montier, Les clés de l'autonomie, « Modèles et processus d'accompagnement », Eyrolles, 2012.

En MFR, selon les professionnels, être autonome c'est prendre des initiatives, savoir alerter quand on rencontre un problème, travailler en équipe et savoir solliciter les bonnes personnes. Il paraît très paradoxal d'attendre des candidats qu'ils soient autonomes puisque le principe même du dispositif est de permettre aux jeunes de travailler leur autonomie et de gagner en responsabilités. En ce sens, « la réforme du service civil s'inscrit, selon les sénateurs, dans le cadre d'une réflexion sur l'autonomisation des jeunes en général, et en particulier pour ceux qui sortent du système scolaire sans qualification. »⁶⁷

Ces pré-requis, de plus en plus observés dans les phases de recrutement, viennent creuser davantage les inégalités entre les jeunes en termes d'âges mais également en termes de diplômes : « *sur des missions d'aide au devoir on va avoir des gens qui ont entamé en général un parcours universitaire. Ils sont entre la licence et le master et ça c'est plutôt pas mal. Sur la mission de vie résidentielle c'est pas le même public, plus jeune souvent pas forcément de diplôme, de formation.* »

La multiplication des compétences, des conditions souhaitées par les associations éloigne certains jeunes du dispositif. Cependant, bien que cela permette de minimiser le risque de difficultés au cours des missions, cela n'empêche pas que les missions soient vécues de manière très différente par les jeunes et les associations. C'est cette variable qui amène, de plus en plus, les structures à mesurer leur investissement considérable et donc à se questionner sur la pertinence du dispositif.

C) Une frilosité croissante face à l'éloignement du gagnant/gagnant

Les dernières études réalisées sur le service civique indiquent que, depuis 2017, « la situation des volontaires a légèrement évolué. La progression des salariés et des étudiants a ralenti, tandis que celle des inactifs et des demandeurs d'emploi s'est accentuée »⁶⁸. Le service civique est davantage identifié comme un moyen d'insertion professionnelle et ce notamment par les associations d'accompagnement des jeunes telle que la Mission Locale qui envisage, par exemple, le recours au service civique dans le contrat d'Engagement jeune. A cela viennent s'ajouter les difficultés liées à l'irrégularité du déroulement des missions qui nécessite que les MFR soient en phase de

⁶⁷ Schweyer, Clémence. « Le service civique volontaire », *Journal du droit des jeunes*, vol. 294, no. 4, 2010, pp. 29-33.

⁶⁸ Adélaïde Ploux-Chillè, Martine Camus, Le service civique au défi de son expansion, Coll, *INJEP Analyses & Synthèses*, novembre 2017.

réflexion, d'adaptation et d'évolution pour que le dispositif soit efficient et constructif pour chaque acteur. Également, depuis deux ans, les associations témoignent d'une difficulté de plus en plus conséquente pour recruter. Le déploiement du dispositif ainsi que la multiplication des offres entraînent une baisse considérable de candidatures. C'est pourquoi, les associations n'ont plus réellement le choix du recrutement et sont contraintes d'accueillir le seul volontaire qui a candidaté. La baisse des candidatures permet de cette manière de freiner le phénomène de sélection selon les compétences ou le parcours étudiants qui tentait de se mettre en œuvre ces dernières années au sein des MFR.

Malgré tout, ces nouvelles contraintes tendent à faire émerger une certaine frilosité des associations quant à leur engagement dans le dispositif.

Dès l'origine, le dispositif leur a été présenté par la Préfecture tel un dispositif apportant une réelle plus-value à l'association. Le principe du gagnant/gagnant a véritablement séduit les MFR mais a contribué à occulter l'ampleur de l'investissement que cela nécessite de la part de l'association. Ainsi, lors de certaines expériences où le volontaire revêt moins de facilité à s'investir et à apporter une plus-value à la maison qu'un besoin d'être accompagné les MFR tendent à se désengager du dispositif.

Plusieurs directeurs adoptent cette position : *« Enfin pour moi l'idée du service civique c'est que c'était un tremplin avec l'idée du gagnant/gagnant, donnant/donnant mais en tout cas surtout gagnant/gagnant, dans le sens où je savais sur cette première volontaire que par exemple mais pour d'autres aussi après que potentiellement ça pouvait être quelqu'un qui s'intéressait au métier de moniteur soit à la MFR ou ailleurs et c'était motivant pour nous de l'accueillir, et je savais aussi et surtout qu'elle pouvait nous apporter au quotidien à travers l'accompagnement des jeunes qu'on accueillait c'était forcément intéressant pour nous ».*

Par ailleurs, la conception que les maisons ont de la réussite d'une mission de volontariat reste à interroger. Il s'agit vraiment pour les maisons de voir le jeune s'engager, être acteur, force de proposition sinon il s'agit d'une mauvaise expérience quand bien même le jeune juge que son service civique a été une plutôt positif. Par exemple, un directeur comptabilise les bonnes et mauvaises expériences : *« sur 4 expériences y'a eu 2 très bonnes expériences, elles sont monitrices d'ailleurs aujourd'hui. Et puis 2 personnes voilà, une personne qui a fait son boulot mais qui a pas adhéré au projet, je sais pas ce qu'elle fait aujourd'hui après elle s'est impliquée mais c'était pas quelqu'un qui était partie prenante du projet et un autre jeune qui était un ancien élève qui a eu*

des soucis de santé ça a été très compliqué, ça a pas été une bonne expérience d'ailleurs on a fait une pause après. ». Très souvent, les associations comparent d'année en année leurs expériences et les moins bonnes, celles qui sont généralement les plus chronophages en termes d'accompagnement, vont pour certain jusqu'à remettre en question leur engagement au sein du dispositif.

Pourtant, comme il a pu être vu antérieurement, le dispositif offre un format adaptable et sa richesse ressort du fait que les expériences sont toutes différentes pour les associations. Il convient alors de se demander s'il y a réellement de bonnes ou de mauvaises expériences étant donné que le dispositif à son origine ne prétend être qu'un plus pour les associations qui souhaitent s'engager auprès des jeunes.

II. Un dispositif recréant des inégalités sociales et un renforcement des préjugés

« L'expérience du service civique est présentée comme semblable pour tous les jeunes, quels que soient leurs vécus et leurs origines sociales, et c'est d'autant plus le cas depuis l'universalisation annoncée en 2017 »⁶⁹. Malgré tout, il est possible d'observer que la mise en pratique du dispositif est fortement impactée par la manière dont les associations se saisissent du dispositif, l'interprétation qu'elles en font et le contexte auxquelles elles font face. Par conséquent, les inégalités sociales que le dispositif entendait effacer en théorie se retrouve parfois reproduite par sa mise en pratique. C'est notamment le cas en MFR à travers la priorisation, dans la conception des missions et dans le recrutement des volontaires, de jeunes diplômés (A). De plus, le service civique en MFR met en exergue un clivage déjà présent au sein de la société entre les métiers du monitorat et ceux de l'animation (B). Enfin, le dispositif tel qu'il est diffusé à l'heure actuelle ne permet pas à tous les jeunes de s'en saisir. C'est notamment le cas pour les jeunes vivant en milieu rural (C).

⁶⁹ IHADDADENE Florence, La marchandisation de l'engagement des jeunes : Les « dérives » du service civique à la Ligue de l'enseignement, Thèse de doctorat, Université Paris Nanterre, 2018

A) Des missions à destination des jeunes universitaires et diplômés

Les missions proposées en MFR impliquent pour la majorité la nécessité d'adopter une posture éducative et la faculté pour le volontaire de s'impliquer dans la relation éducative qu'il aura créé avec les jeunes en formation. La posture éducative peut être définie comme une posture créant un cadre bienveillant et sécurisé permettant l'épanouissement individuel et collectif des jeunes accueillis en formation. Le mouvement des MFR a, en ce sens, pour cœur de permettre à chaque professionnel d'acquiescer une posture éducative favorisant des attitudes et comportements positifs. De fait, sur les missions d'appui aux moniteurs et monitrices, sur les missions de soutien scolaire ou de déploiement de la mobilité internationale qui suppose une force de proposition, d'organisation et un niveau important d'autonomie, les profils de jeunes universitaires ou diplômés sont beaucoup plus représentés. A contrario, il est possible d'observer que les missions relatives à la pratique sportive des apprenants sont plutôt occupées par des jeunes peu ou pas diplômés. Il paraît dommageable que les missions de service civique ne permettent pas aux jeunes qui le souhaitent d'envisager un autre parcours que celui dans lequel ils sont déjà inscrits. L'un des objectifs du dispositif est de permettre aux volontaires de prendre confiance en eux et de se servir de cette expérience comme un tremplin pour leur projet d'avenir. La notion de tremplin sous-entend dans ce cadre la notion de changement, de progression et non de paralysie. Il semble ainsi important de permettre aux jeunes de s'inscrire dans des parcours qu'ils ne pensaient pas pouvoir atteindre avant leur volontariat et non de poursuivre leur inscription dans un parcours qui ne leur semble pas satisfaisant.

En outre, la sélection en fonction du parcours scolaire ou des diplômes des jeunes contribue à renforcer les inégalités de genre puisqu'en effet, « 45 % des femmes en Service Civique sont diplômées du supérieur contre 31 % des hommes. »⁷⁰. On retrouve ainsi en MFR davantage de jeunes femmes sur les missions d'éducation qui supposent selon les associations un niveau scolaire plus important et les hommes sont plus souvent orientés vers les métiers de l'animation car ils sont généralement moins diplômés.

⁷⁰ Adélaïde Ploux Chillè et Martine Camus, « Le service civique au défi de son expansion », Analyses et Synthèses, INJEP, Novembre 2017.

B) Le clivage entre métiers du monitorat et de l'animation renforcé

A l'origine, sous l'impulsion de la circulaire du ministère de l'Agriculture adoptée en 1965, les moniteurs et monitrices sont missionnés pour aller au-delà de l'enseignement pédagogique des jeunes. Ils revêtissent un rôle d'accompagnement global des jeunes présents en MFR. Néanmoins, depuis quelques années, il est possible d'observer une tendance mettant en avant un recul des moniteurs et monitrices sur les temps de vie collective. En ce sens, de nombreux animateurs socio-culturels ont été recrutés au sein des MFR et ont pour mission de permettre la poursuite des activités éducatives sur les temps de vie résidentielle. Pour autant, si les moniteurs et monitrices bénéficient d'une formation pédagogique spécifique au mouvement MFR afin de cerner les enjeux de la pédagogie de l'alternance et plus largement la pédagogie des MFR, les animateurs socio culturels ne possèdent pas la possibilité de suivre ces modules de formations. On ressent alors un clivage entre ces 2 professions, dont le rôle n'est pourtant pas si éloigné à l'origine. Les métiers du monitorat sont davantage formés et requiert un niveau d'étude équivalent à un bac+2. Depuis quelques années, il est d'ailleurs possible d'observer une masterisation de cette profession. De leur côté, les animateurs peuvent être recrutés sans formation minimum requise conformément à la législation relative aux métiers de l'animation.

Ce clivage est également observable chez les volontaires en service civique. En effet, les volontaires intervenant sur des missions de soutien scolaire, d'accompagnement des jeunes sur les temps pédagogiques ont des profils universitaires et sont souvent dotés d'une licence voire un master. En ce qui concerne les missions d'animation sur les temps de vie résidentielle, la majorité des volontaires sont non diplômés ou titulaire du baccalauréat.

Ce clivage n'est pas propre aux MFR et est observable dans une pluralité de structures. C'est ce qui a été démontré par une étude de l'INJEP en 2017 : « les volontaires avec un diplôme inférieur au baccalauréat privilégient [...] le sport et l'environnement. » En MFR, les missions d'animations des temps de vie résidentielle sont souvent occupées par des jeunes non diplômés, en recherche d'emploi qui viennent chercher en service civique des missions destinées à développer les activités sportives des apprenants sur les temps de vie résidentielle. Pour autant, ces profils peuvent très rapidement se retrouver en difficulté quant à leur posture face aux jeunes. Au-delà du service civique, se pose ainsi la question de la nécessité de permettre l'accès à la formation pédagogique aux animateurs et animatrices au même titre que les moniteurs puisque le service

civique révèle que les difficultés et compétences mobilisées dans la mise en pratique de la pédagogie sont les mêmes.

C) L'enclavement des jeunes ruraux : entre difficulté d'accès et mobilité

L'ensemble des MFR répondent à une particularité qui est au fondement de leur existence, elles se situent toutes en milieu rural. De fait, de nombreux directeurs témoignent d'une difficulté importante de recrutement mais surtout d'une difficulté d'accès au dispositif de service civique pour les jeunes en milieu rural. Le territoire du sud Vendée est notamment marquée par cette problématique. Une directrice fait part lors d'un entretien de cette problématique : « *le problème par chez nous c'est que les jeunes qui se situent en situation de précarité et qui auraient envie de faire un service civique ils n'ont pas de moyens de transport pour venir jusqu'à la MFR. Donc souvent les volontaires qu'on a c'est des connaissances qui vivent près d'ici.* ». Le milieu rural s'avère alors être un frein au développement du service civique. Les jeunes ciblés par le dispositif sur certains territoires n'ont pas les moyens d'avoir accès au service civique très généralement pour des raisons liées aux problématiques de mobilité. Peu d'offre de transport existent sur ces territoires, il est donc difficile pour certains jeunes de pouvoir se déplacer sans bénéficier d'un véhicule personnel.

Par ailleurs, ce monde rural et les préjugés qu'il véhicule attire très peu les volontaires venus d'ailleurs : « *les jeunes ils ont pas envie de venir chez nous ils préfèrent aller en ville, voyager.* ». Selon l'INSEE, très peu de jeune occupent l'espace rural. En 2006, seulement 13% des 18-24 ans résidaient en milieu rural. Finalement, on observe très peu de mouvements de population à travers le dispositif. Au sein de cette catégorie d'âge les jeunes ont très généralement migré vers les aires urbaines pour réaliser leurs études et ne souhaitent pas revenir en milieu rural⁷¹. La majorité des volontaires en service civique sont issus du milieu rural et s'oriente généralement vers la MFR la plus proche de leur domicile ou de celui de leurs parents. Les objectifs d'autonomisation, d'émancipation et de mixité sociale sont alors fortement remis en question par les caractéristiques liées aux territoires ruraux dans lesquels sont installées les MFR.

⁷¹ Danielle Even et Bertrand Coly, Place des jeunes dans les territoires ruraux, CESE 02, janvier 2017.

L'enjeu qui se dessine est alors de réaffirmer les idéaux du service civique afin d'offrir une expérience enrichissante et un tremplin aux jeunes qui choisiront le réseau des MFR pour réaliser leur service civique.

De plus, l'étude menée par la Fédération a remis en question le fait que le service civique soit réellement connu des jeunes et envisagé comme une expérience possible à un temps donné de leur parcours. En effet, de nombreux volontaires ont pu témoigner de la difficulté à avoir accès à l'information concernant les dispositifs envisageables. Les lycées, écoles ou universités font rarement la promotion du dispositif. A plusieurs reprises, il a été possible d'entendre : « *je ne connaissais pas du tout le service civique, j'en ai entendu parler par une personne qui connaissait les MFR mais sinon jamais j'aurai fait un service civique* ». D'autres ont pu en entendre parler par la Mission Locale, mais il ne s'agit que d'une minorité de volontaires. Cette problématique de diffusion et d'information des dispositifs relatifs aux politiques jeunesse a été identifiée comme une priorité par le schéma départemental de services aux familles vendéen travaillant sur la notion d'engagement des enfants et des jeunes. En outre, la plateforme de recherche des missions disponibles sur le territoire a été modifiée par l'Agence du Service Civique et ne se veut pas être aussi intuitive qu'elle a pu l'être. Ainsi, selon les filtres sélectionnés, il a pu être observé que les missions n'apparaissent pas toujours dans les résultats. Par exemple, une mission débutant le 1^{er} octobre n'apparaîtra plus dans les résultats de recherche le 2 octobre quand bien même la mission n'a pas été pourvue. Ces modifications nécessitent ainsi que les structures mettent à jour très régulièrement leurs offres afin de rester visibles dans l'offre de missions à pourvoir. D'autre part, il est apparu qu'en utilisant les mots clés "MFR", une partie des offres n'apparaissaient pas.

Tous ces éléments participent à la difficulté d'accès au service civique pour les jeunes ruraux parfois très éloignés de l'information sur les dispositifs jeunesse comme en témoigne Olivier David dans son article portant sur les jeunes en milieu rural⁷². En effet, il témoigne du désinvestissement des politiques locales quant aux thématiques de jeunesse. Les politiques rurales semblent selon lui être plus familialistes et s'orientent davantage vers des politiques d'éducation plutôt que des politiques d'émancipation et de citoyenneté.

⁷² Olivier David, « Le temps libre des jeunes ruraux », *Territoire en mouvement Revue de géographie et aménagement*, 2014.

III. La réaffirmation des idéaux du service civique

Afin d'offrir un accueil et un accompagnement qualitatif tout au long de leur mission en garantissant l'apport espéré par la politique du service civique, le réseau des MFR doit pouvoir réaffirmer les idéaux du service civique au sein de ses équipes.

Dans un premier temps, quand bien même les missions en milieu scolaire impliquent de nombreux pré requis, le cadre des MFR et les valeurs du mouvement sont grandement compatibles avec le développement de la mixité sociale (A). Par la suite, il convient de s'interroger sur la manière dont il est possible de rétablir l'égalité d'accès pour les jeunes à ces missions d'éducation (B). Enfin, la complexité que revêt le dispositif en MFR du fait des contraintes temporelles des équipes est bien réelle. Il convient de ce fait d'envisager la manière dont la Fédération peut venir en soutien aux MFR sur l'encadrement du dispositif de manière globale et plus spécifiquement sur l'accompagnement qui est offert aux volontaires tout au long de leur mission (C).

A) Les MFR, un environnement opportun pour la mixité sociale

« Bien que la notion de mixité soit omniprésente dans les politiques publiques, le concept n'a été défini par aucun texte »⁷³. Très souvent la mixité sociale est envisagée selon ce qu'elle est censée produire : la justice et la cohésion sociale. Pour Harris Selod, la mixité sociale est l'idée selon laquelle il est permis à des groupes sociaux possédant des caractéristiques différentes de coexister dans un même espace.⁷⁴ Elle tend également à combattre les phénomènes de ségrégation. C'est une volonté partagée par l'ensemble des politiques que ce soient les politiques éducatives, les politiques d'habitat ou relatives au handicap. Ainsi, la politique du service civique n'échappe pas à cet objectif clairement identifié dès sa mise en place : « le service civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale »⁷⁵. Le site dédié au dispositif précise qu'il a « pour objectif d'être une étape de vie au cours de laquelle des jeunes de toutes origines sociales et culturelles pourront se côtoyer et prendre conscience de la diversité de notre société

⁷³ Kirszbaum T., 2008, Mixité sociale dans l'habitat. Revue de la littérature dans une perspective comparative, Paris, La Documentation française/HALD

⁷⁴ Selod H., 2004, « La mixité sociale et économique », in Maurel F. et al. (dir.), Villes et économie, Paris, La Documentation française.

⁷⁵ Article L120-1 du Code du service national

»⁷⁶. Selon l'étude portée par l'INJEP en 2021, 74 % des volontaires déclarent « avoir rencontré des personnes d'un autre milieu social. Parmi eux, 58 % déclarent avoir rencontré des personnes appartenant à un milieu ni plus ni moins favorisé, mais différent du leur »⁷⁷. L'environnement des MFR représente un lieu de forte mixité sociale et relativement différent pour une grande partie des jeunes accueillis dans le cadre de leur volontariat. Le mouvement a à cœur de promouvoir l'ouverture au monde et aux autres. De fait, la diversité est une notion prédominante dans les MFR. D'une part, les profils des salariés sont très variés et permettent ainsi à chacun de confronter ses idées, ses opinions et de faire grandir le projet de l'établissement. Cette diversité au sein des équipes est très souvent inspirante pour les volontaires qui sont accueillis. Une volontaire a confié lors d'un entretien : « *ici j'ai pu échanger pas mal sur mon projet d'avenir. J'ai vu qu'il y avait pas un seul chemin possible pour devenir prof. Là ils travaillent tous avec les jeunes mais ils ont quasi tous un parcours différent* ». De plus, la Fédération tente de favoriser la mixité sociale en permettant à tous les volontaires du réseau des MFR de Vendée de se rencontrer plusieurs fois dans l'année ce qui leur permet d'échanger sur qui ils sont, d'échanger sur leurs parcours respectifs et de créer des liens. Par ailleurs, l'expérience de service civique en MFR est une belle expérience de mixité sociale par le fait d'intégrer un établissement scolaire peu connu où les préjugés sur les élèves sont importants. Le service civique permet en effet à des jeunes qui ont suivi un parcours scolaire plutôt classique ou un parcours universitaire de venir rencontrer les jeunes en formation professionnelles. Le dispositif permet ainsi à des jeunes qui ne se seraient jamais croisés, d'échanger sur leur façon de voir leur avenir, leur jeunesse, etc. Aurélie, jeune étudiante en psychologie témoigne par exemple du fait que les jeunes en formations agricoles lui ont permis d'apprendre à s'occuper des moutons qui étaient présents à la MFR quand elle leur apportait des outils de soutien scolaire : « *bon c'est vrai ces jeunes l'école c'est pas trop leur trucs, le français parfois c'est compliqué mais quand on les voit sur leur lieu de stage c'est fou comme ils sont doués et à l'aise* ». Les MFR permettent également de favoriser les liens intergénérationnels entre les jeunes en formation, les volontaires et les administrateurs qui sont soit des parents d'élèves, soit des actifs de plusieurs secteurs professionnels ou bien des retraités. Ils peuvent les rencontrer dans le cadre des conseils d'administration mais aussi lors des stages ou lors des

⁷⁶ www.service-civique.gouv.fr

⁷⁷ FRANCOU Q., 2021, Évaluation du service civique. Résultats de l'enquête sur les parcours et missions des volontaires, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

mobilités Erasmus où chaque acteur de la MFR participe à accompagner les jeunes à l'étranger. Cette expérience permet d'ailleurs aux volontaires de voyager et découvrir d'autres cultures et pratiques professionnelles par le biais des rencontres avec les maîtres d'apprentissage. La participation au projet Erasmus en tant que volontaire est une réelle plus-value du service civique en MFR. Lorsque l'on observe les missions de service civique il est d'habitude que les missions se déroulent sur le territoire français et prévoient peu de déplacement. Pour autant, certaines études mettent en avant que les missions en établissements scolaires ne sont pas les missions favorisant le plus la mixité sociale. Il pourrait être intéressant de réfléchir à une manière d'amener les volontaires à réaliser leur mission en lien avec les partenaires ou les amener vers l'extérieur pour promouvoir le modèle MFR.

B) Rétablir l'égalité des chances dans le dispositif

Il apparaît que le principe prônant l'égalité d'accès des jeunes au dispositif de service civique soit mis en danger en MFR. D'une part, les associations s'éloignent de ce principe en créant un profil type pour certaines missions et d'autre part il s'avère que même une fois le dispositif intégré chaque volontaire ne bénéficie pas du même tutorat. De fait, cela participe à avantager certains et désavantager d'autres jeunes. Les MFR ne permettent donc pas au volontaire de bénéficier d'une certaine égalité des chances dans le dispositif. L'égalité des chances doit permettre à chaque jeune de bénéficier des mêmes chances, des mêmes modalités de réussite qu'importe ses origines sociales, ses diplômes, etc. Pour cela, il convient de diminuer la force des pré requis de chaque jeune et permettre à tous les volontaires réalisant leur mission en MFR de repartir d'une base commune comme le préconise l'association Unis-cité par le biais de son programme d'accompagnement au développement du service civique dans le monde associatif⁷⁸.

Pour tenter de modérer les dérives qui résultent de l'application de la loi du 10 mars 2010, il apparaît alors important de pouvoir, d'une part, permettre à chaque jeune de se réaliser dans n'importe quelle mission en lui offrant les clés nécessaires dès le début de sa mission. D'autre part, il est essentiel d'enrichir la formation des tuteurs afin de créer un mode d'accompagnement

⁷⁸ Programme d'appui au développement du service civique dans le monde associatif intitulé Unis-cité Relais

Alexandra BODIN - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'École des Hautes Études en Santé Publique,

des volontaires équitable et bénéficiant d'un cadre afin de permettre aux jeunes de bénéficier de la même base d'accompagnement qu'importe l'association où il postulera.

« L'Agence du Service Civique ayant notamment pour mission de veiller à l'égal accès de tous les citoyens au Service Civique et de mettre en place et suivre les conditions permettant d'assurer la mixité sociale des volontaires du Service Civique, tant en termes de niveaux de formation, de genre, d'âge, de milieu social, d'origines culturelles, que de lieux de vie. En tout état de cause et si nécessaire, des formations peuvent être organisées dans le cadre de la mission afin de permettre au volontaire d'acquérir les compétences nécessaires à la mission ». ⁷⁹

En ce sens, la Fédération des MFR de Vendée, entend, comme le préconise l'Agence du Service Civique, proposer davantage de formations aux volontaires pour leur permettre d'acquérir une meilleure connaissance du public adolescent auquel ils auront à faire face tout au long de leur mission. Une formation est également en cours de réflexion pour accompagner les jeunes volontaires à définir ce qu'est une posture éducative et comment créer une relation éducative saine et équilibrée avec les jeunes en formation.

Par ailleurs, il devient essentiel de retravailler les modalités de tutorat au sein des MFR de Vendée. Pour cela la Fédération souhaite proposer aux différentes MFR engagées dans le dispositif, un avenant à la convention qui les relis pour permettre une plus grande implication du tuteur ou de la tutrice dès la construction de la mission et le recrutement du volontaire mais également pour enrichir le protocole de suivi des volontaires tout au long de leur mission. En outre, il peut être pertinent de revoir les modalités de formation des tuteurs et tutrices de service civique. Le niveau de formation imposé par l'Agence du Service Civique correspond à une sensibilisation à la fonction de tuteur qui leur permet seulement de découvrir le dispositif, les droits et devoirs qui en ressortent pour le volontaire et pour la structure accueillante mais aborde trop peu l'accompagnement qui doit être proposé aux volontaires. Il s'agit donc de renforcer l'offre de formation des tuteurs pour tenter de diminuer les disparités au niveau de l'accueil et l'accompagnement afin que chacun bénéficie des mêmes ressources sur le terrain. L'objectif est ainsi de lutter contre l'informalité et la partialité du tutorat qui s'exerce jusqu'à alors.

⁷⁹ Agence du Service Civique, Référentiel des missions de Service Civique Guide à destination des structures souhaitant accueillir des volontaires en Service Civique, septembre 2011.

Alexandra BODIN - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'École des Hautes Études en Santé

C) S'appuyer sur la fédération pour un accompagnement qualitatif : les bienfaits de l'intermédiation

Jusqu'ici, l'intermédiation a été présentée davantage comme un risque de désinvestissement des associations accueillantes. Même si ce risque est réel et que la Fédération se doit de veiller à l'implication des MFR, l'intermédiation représente pour autant un outil considérable pour les associations. En effet, l'intermédiation offre la possibilité pour la Fédération de modérer les dérives qui tentent de se dessiner et de combler les carences dont font preuve les MFR en raison de leurs contraintes. Le renforcement des pouvoirs de la structure intermédiaire est un axe qui a été soulevé à plusieurs reprises par des acteurs politiques impliqués dans la création et le développement de ce dispositif. En ce sens, dès 2014, François Chérèque, président de l'Agence du Service Civique souhaitait réformer le principe de l'intermédiation : « nous souhaitons en revoir certaines des modalités opérationnelles afin de la recentrer sur l'intérêt du volontaire et d'éviter qu'elle constitue, comme c'est parfois le cas aujourd'hui, une simple facilité administrative (du côté de l'organisme intermédiaire et du côté de l'organisme d'accueil), associée à un risque supplémentaire pour le volontaire du fait de l'existence d'un intermédiaire entre sa structure d'accueil et l'Agence ou le délégué de l'Agence ». Cette réforme consiste à réserver l'intermédiation aux organismes qui ont une compétence particulière sur l'accompagnement des jeunes, et « de s'assurer que la mise à disposition a bien pour objectif d'offrir un service civique plus riche aux volontaires. »⁸⁰.

Aujourd'hui la Fédération adopte une position déjà très conséquente dans le déploiement et le suivi du dispositif. Elle remplit une mission d'information, d'accompagnement administratif et également de suivi et d'accompagnement du volontariat tout au long de la mission. Il paraît alors compliqué d'aller au-delà de ce qui est réalisé en raison de la nature des relations entre la Fédération et les MFR. En effet, les MFR se positionnent sur une pluralité de sujets, en tant que consommateurs des services de la Fédération et rejettent tout investissement plus profond de la Fédération en raison d'un potentiel risque d'ingérence sur leur association. Les MFR sont très soucieuses de leur indépendance et voient régulièrement un danger dans l'intervention trop intrusive de la Fédération. Pourtant, dans le cadre du service civique, la Fédération fait bien office d'institution de contrôle garante des valeurs du dispositif. Il paraîtrait opportun de pouvoir

⁸⁰ François Chérèque, Liberté, égalité, citoyenneté : un service civique pour tous, Rapport sur l'avenir du service civique, juillet 2014.

Alexandra BODIN - Mémoire de l'Université de Rennes 1, de l'École des Hautes Études en Santé

Publique,

repandre avec l'ensemble des MFR les bases du dispositif, les enjeux et valeurs qu'il diffuse. A travers les différentes observations et entretiens réalisés, il semble que les MFR s'éloignent de la nature initiale du service civique. Tout cela a été institué en 2015 et les associations ne prennent plus le temps de se questionner sur le sens qu'elles entendent donner à leur engagement. Il paraît primordial, après 7 ans d'engagement, de relancer le débat sur le sens, les valeurs du dispositif et la manière dont il est souhaitable d'intégrer ce dispositif au projet des MFR afin que ce dernier s'adapte au contexte actuel des MFR qui n'est plus le même que sept années auparavant. L'étude commandée par la Fédération sur le dispositif paraît être une belle opportunité, qui intervient peut être un peu tardivement, pour relancer la discussion et permettre aux maisons de prendre conscience des dérives qui sont en train d'être créées par le réseau. Comme il a été indiqué en introduction les MFR ont accueilli cette étude avec bienveillance du fait de mon statut d'étudiante. Les professionnels voient dans cette étude, une participation à ma formation et la réalisation d'un état des lieux du dispositif, une évaluation du dispositif suite à l'accueil du centième volontaire. Pour autant, ils ne s'attendent pas à une étude critique de leurs pratiques et de fait à connaître des changements par la suite. Selon l'importance des changements à effectuer, le risque pourrait être de favoriser le désengagement de certaines associations qui n'estimeraient pas bénéfique et adapté d'accorder du temps à une réflexion sur le déploiement du dispositif quand d'autres sujets prioritaires émergent et s'ajoutent à l'agenda tel que l'adaptation du modèle MFR face à l'accroissement des effectifs.

En outre, il paraît complexe de retravailler les valeurs et la mise en place du dispositif de manière globale car le service civique n'est pas envisagé de la même manière dans l'ensemble des MFR. Chaque association se positionne sur des logiques différentes. Il est possible alors d'observer des logiques opportunistes où le service civique est plutôt perçu comme « un moyen de subvenir à des besoins identifiés sans avoir des conséquences financières lourdes sur la structure »⁸¹. Se juxtaposent des associations dans une logique davantage bienveillante, animées par le souhait de pouvoir accompagner un jeune dans son parcours. Enfin, une majorité des MFR sont, elles, dans une logique intermédiaire, dans la logique qui a pu être exposée auparavant : la logique du gagnant/gagnant. Pour ces raisons, il est complexe d'agir collectivement car les MFR ne se sentent pas toujours concernées. L'approche individuelle comporte également des zones de tensions en

⁸¹ Joachim Gauthier. Appropriation du dispositif du Service Civique : le phénomène de l'intermédiation dans les associations Meurthe-et-mosellanes. Sociologie. 2016.

raison du contexte relationnel entre les MFR et la Fédération. Comme évoqué, les MFR ont davantage l'habitude de se servir de la Fédération dans une logique opportuniste pour répondre à leurs besoins mais en s'assurant de garantir la distance nécessaire pour éviter toute ingérence de la part de la Fédération.

Il convient alors d'entamer une réflexion plus approfondie sur la manière d'entamer une réflexion collective qui permettrait à l'ensemble du réseau de prendre conscience des dérives qui peuvent apparaître au sein de leur association pour mieux les anticiper et les éviter afin de poursuivre un engagement plus juste au sein du dispositif de service civique.

CONCLUSION

Le service civique est devenu depuis quelques années un dispositif incontournable des politiques jeunesse. Il connaît un accroissement important et est utilisé par les jeunes tant comme un outil de développement de la citoyenneté que comme un moyen d'insertion socio-professionnelle. Il semblait alors important de marquer un temps d'arrêt permettant de s'interroger sur la manière dont ce dispositif est mobilisé dans le champ associatif et particulièrement au sein du réseau des MFR de Vendée.

Cette étude a permis de mettre en exergue la pluralité d'acteurs impliqués dans le dispositif et la manière dont ces différentes parties au contrat vont œuvrer pour permettre aux volontaires de réaliser une expérience enrichissante. La mise en pratique du dispositif de service civique résulte, à l'origine, d'un contrat tripartite entre l'Agence du Service Civique, le volontaire et la structure d'accueil. L'ensemble de ces acteurs présentent des valeurs, des motivations et intérêts différents qu'il convient de concilier pour assurer la bonne application du dispositif tel qu'il a été pensé en 2010 par le gouvernement.

Pour autant, le service civique se retrouve très rapidement confronté, dans sa mise en pratique, au contexte institutionnel et organisationnel des associations dans lesquelles il s'inscrit. Ce travail a permis de mettre en avant la distance que les associations viennent à prendre vis-à-vis des objectifs initiaux du dispositif afin de permettre à ce dernier de s'adapter à leur fonctionnement. Dans le contexte associatif actuel, ponctué de contraintes concernant la gestion des ressources humaines et la gestion financière, le dispositif du service civique apparaît comme une aubaine pour les associations qui identifient cette politique publique comme un moyen de renforcer leurs équipes, de développer leurs projets et conduire de nouvelles initiatives.

Les MFR, partagées entre la volonté d'accompagner les volontaires dans leurs parcours et l'opportunité que représente le dispositif pour leur développement, tentent alors de trouver le juste équilibre permettant à chacun de tirer profit de cette expérience. Cependant, la stratégie de promotion du service civique qui a été adoptée par le gouvernement depuis plusieurs années tend à positionner les associations en tant que consommatrices du service civique et non pas en tant que promotrice de l'engagement des jeunes. Le service civique est ainsi très régulièrement présenté aux associations et en l'occurrence aux MFR sous le prisme des avantages

qu'il représente pour les structures en occultant d'autre part le prisme de la réciprocité du dispositif. A l'origine, la loi du 10 mars 2010 a promu une politique permettant aux associations de bénéficier d'un regard nouveau sur leurs pratiques qui en échange de cet apport s'engageaient à accompagner un jeune dans l'expérimentation de nouvelles missions et la réalisation de son projet d'avenir. En effet, afin de freiner les dérives qui sous-tendent derrière la conception consommatrice des MFR, il convient de replacer les enjeux et objectifs initiaux du service civique en invitant les établissements à s'engager dans le dispositif de manière altruiste, en faveur de la jeunesse dans un premier temps avant de pouvoir envisager les bénéfices qui pourront ressortir de l'expérience. Mais a contrario de cette stratégie, le gouvernement poursuit une logique de promotion du service civique en présentant davantage les gains pour l'association que le sens que peut revêtir un tel engagement. En effet, le 3 juin dernier⁸², le gouvernement lançait une nouvelle campagne de promotion du dispositif visant à favoriser l'engagement des jeunes accompagnés par la protection judiciaire de la jeunesse. Pour permettre l'accès des jeunes sous mains de justice au service civique, l'Agence s'appuie sur un argument financier et le déploiement d'un appel à projet pour convaincre des associations en quête de financements. Effectivement, l'évolution du secteur associatif remet notamment en question « *le modèle économique des associations à but social qui doivent développer des compétences spécifiques pour décrocher financements privés et appels d'offres publics*⁸³ ». L'aide soulevée par l'État pour développer le dispositif auprès des jeunes sous mains de justice s'élève en l'espèce à 1500€ par jeune accueillis en volontariat. Cette logique de déploiement participe une fois encore à détourner les associations de l'objectif et du sens originel du dispositif.

De plus, le contexte de tensions que connaît une grande partie du secteur associatif tend également à favoriser le développement de dérives concernant l'accompagnement et le suivi des volontaires. Faute de temps, les MFR ont recours à des adaptations qui contribuent à recréer les inégalités sociales pourtant originellement combattues par le service civique.

⁸² Agence du Service Civique, Lancement d'un appel à projets pour les jeunes sous main de justice, <https://www.service-civique.gouv.fr/le-mag/actualites/appele-a-projets-pour-les-jeunes-sous-main-de-justice>

⁸³ Boisselier, Pauline, Aude Deville, et Hervé Dumez. « La transformation du secteur associatif. Une approche par les métaphores », *Revue française de gestion*, vol. 301, no. 8, 2021, pp. 127-141.

Finalement, l'application du dispositif au fonctionnement des MFR impacte nécessairement la nature et le déroulement des missions tel qu'il était envisagé par l'Agence du Service Civique. Ce peut être le cas dans beaucoup d'association, qui "bricolent" le dispositif pour qu'il s'adapte aux particularités et transformations du monde associatif dont il est question dans l'article de Pauline Boisselier, Aude Deville et Hervé Dumez⁸⁴.

Cependant, si l'intermédiation est davantage perçue comme un risque de désinvestissement des structures d'accueil, il semble pourtant être un outil essentiel dans le déploiement du dispositif au sein du secteur associatif. Les MFR font sans nul doute face à de fortes tensions en termes de ressources humaines et connaissent un accroissement des effectifs sans précédents. Ainsi, face au caractère chronophage de certains aspects du dispositif, l'intermédiation permet de venir combler les carences en termes d'accompagnement et de suivi des volontaires. Également, l'association détentrice de l'agrément a pour rôle principal de veiller au respect des valeurs du dispositif. L'intermédiation permet alors de prendre de la hauteur et d'interroger les pratiques en place. Il est donc essentiel que les MFR puissent aborder l'intermédiation comme un aspect positif, comme un point d'appui et de soutien pour un développement juste du service civique dans l'intérêt du volontaire et de leur association. Enfin, cela amène à s'interroger sur le devenir du dispositif et les dérives qui en découlent pour les associations qui ne bénéficient pas de l'intermédiation et mettent en place le service civique dans son ensemble sans obtenir le soutien d'une structure tierce garante du respect des principes fondamentaux imaginés par Martin Hirsch dans le livre vert de la jeunesse en 2009.

⁸⁴ Ibid.

Bibliographie

Ouvrages et chapitres

Gilbert Métivier, « Réussir autrement, un mouvement dans l'histoire », éditions Siloë, 1999.

Piaget J, « réussir et comprendre », Presses universitaires de France, 1974.

Poupelin, Jean-Gabriel. « Chapitre 11. La pédagogie dans l'enseignement agricole après la loi du 2 août 1918 », Edgar Leblanc éd., *Pour une histoire de l'enseignement agricole. La loi du 2 août 1918 et ses évolutions*. Educagri éditions, 2021, pp. 91-95

Roger Cousinet, *Pédagogie de l'apprentissage*, Paris, PUF, 1959.

Stéphanie Desfontaines, Stéphane Montier, Les clés de l'autonomie, « Modèles et processus d'accompagnement », Eyrolles, 2012.

Articles scientifiques

Adélaïde Ploux-Chillè, Martine Camus, Le service civique au défi de son expansion, Coll, INJEP Analyses & Synthèses, novembre 2017.

Anne-Marie, Sylvestre Jean-Pierre, André Thomas « Présentation : histoire, représentations et pratiques d'un métier singulier », *L'éducation socioculturelle dans l'enseignement agricole. Histoire, représentations et pratiques (1965 - 2005)*, sous la direction de Lelorrain. Educagri éditions, 2007, pp. 7-8.

Becquet, Valérie. « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », *Informations sociales*, vol. 195, no. 4, 2016, pp. 95-104.

Béreau, Alain, et Luc Ferry. « Un service civil obligatoire ? Possibilités et questions », *Le Débat*, vol. 141, no. 4, 2006, pp. 161-178.

Boisselier, Pauline, Aude Deville, et Hervé Dumez. « La transformation du secteur associatif. Une approche par les métaphores », *Revue française de gestion*, vol. 301, no. 8, 2021, pp. 127-141.

Bouchereau, Xavier. « 3. Des fonctions », *La posture éducative. Une pratique de soi*, sous la direction de Bouchereau Xavier. Érès, 2016, pp. 95-177

François Chobeaux, l'éducation par les pairs : attentes et limites, in *La santé de l'Homme*, n° 421, septembre-octobre, 2012.

Hirsch, Martin. « Un souffle nouveau dans le creuset républicain », *Après-demain*, vol. 14, n° 2, 2010, pp. 5-7.

Joachim Gauthier. *Appropriation du dispositif du Service Civique : le phénomène de l'intermédiation dans les associations Meurthe-et-mosellanes*. Sociologie. 2016.

Kirszbaum T., 2008, *Mixité sociale dans l'habitat*. *Revue de la littérature dans une perspective comparative*, Paris, La Documentation française/HALD.

Lebrun J.P, *La perversion ordinaire*, Paris, Denoël, 2007, p. 206.

Lelorrain, Anne-Marie, Jean-Pierre Sylvestre, et Thomas André. « 1. Une approche « compréhensive » des identités professionnelles », *L'éducation socioculturelle dans l'enseignement agricole. Histoire, représentations et pratiques (1965 - 2005)*, sous la direction de Lelorrain Anne-Marie, Sylvestre Jean-Pierre, André Thomas. Éducagri éditions, 2007, pp. 9-14.

Morandi, Franc, et René La Borderie. « 2 - Le modèle traditionnel, origines et présent de la pédagogie scolaire », *Modèles et méthodes en pédagogie*. Sous la direction de Morandi Franc, La Borderie René. Nathan, 2001, pp. 22-48.

Olivier David, « Le temps libre des jeunes ruraux », *Territoire en mouvement Revue de géographie et aménagement*, 2014.

Robbes, Bruno, *L'autorité éducative, la construire, l'exercer*, Repères pour agir, éd. CEREN/CRDP, 2014.

Roudet, Bernard. « Au cœur du service civil, l'engagement : retour sur une notion », *Cahiers de l'action*, vol. 34, n° 4, 2011, pp. 9-12.

Schweyer, Clémence. « Le service civique volontaire », *Journal du droit des jeunes*, vol. 294, n° 4, 2010, pp. 29-33.

Selod H., 2004, « La mixité sociale et économique », in Maurel F. et al. (dir.), *Villes et économie*, Paris, La Documentation française.

Simonet M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute.

Van de Velde, Cécile. « Introduction », *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, sous la direction de Van de Velde Cécile. Presses Universitaires de France, 2008, pp. 1-17.

Verrier, Christian. « Éducation populaire », Christine Delory-Momberger éd., *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique*. Érès, 2019, pp. 209-211.

Rapports

Agence du Service Civique, Guide du tuteur « l'accompagnement des jeunes en service civique », 2016.

Agence du Service Civique, Référentiel des missions de Service Civique Guide à destination des structures souhaitant accueillir des volontaires en Service Civique, septembre 2011.

Charte de l'intermédiation, 29 septembre 2020.

Danielle Even et Bertrand Coly, Place des jeunes dans les territoires ruraux, CESE 02, janvier 2017.

Ferry Luc, septembre 2008, Pour un service civique, Paris, Odile Jacob.

FRANCOU Q., 2021, Évaluation du service civique. Résultats de l'enquête sur les parcours et missions des volontaires, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude

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

Ifop, pour l'Agence du Service Civique, Les jeunes et le Service Civique : connaissance, représentations et potentiel d'attractivité Les principaux enseignements, octobre 2015.

Rapport sur l'étude « L'impact du Service civique dans la trajectoire des jeunes de Dordogne », Comité stratégique, 3 décembre 2018.

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

Textes de législatifs et réglementaires

Article L120-1 du Code du service national

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

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

Sites internet

www.service-civique.gouv.fr

www.mfr.fr

Liste des annexes

Annexe N°1 : Convention

Annexe N°2 : Communiqué suite à l'acquisition du premier agrément de service civique à destination des MFR de Vendée



Entre les soussignés :

CONVENTION DE PARTENARIAT ACCUEIL DE JEUNES EN SERVICE CIVIQUE

la **Fédération des Maisons Familiales et Rurales de Vendée**, association loi 1901, dont le siège social est située au 119 Boulevard des Etats Unis, Maison des Familles, BP 122, 85004 LA ROCHE SUR YON Cédex
représentée par Yves-Marie HEULIN en sa qualité de président

ci-après désignée «FDMFR 85 » ou « organisme gestionnaire » et

d'une part,

L'association

....., association loi 1901, dont le siège social est situé

représentée par, en sa qualité de président(e), dûment habilité(e) à l'effet des présentes,

ci-après désignée «MFR» ou « structure d'accueil »

d'autre part,

Les Maisons Familiales Rurales sont des associations de parents et de professionnels qui forment des jeunes et des adultes par alternance. Leur objectif est de contribuer efficacement à la formation et à l'éducation des jeunes et des adultes, leur permettre de réussir pleinement leur insertion professionnelle et sociale, dans la perspective d'un monde plus solidaire et d'un développement durable des territoires.

Les MFR ont imaginé un dispositif de formation et d'éducation qui s'appuie à la fois sur la complémentarité des espaces scolaires, familiaux, professionnels et culturels et sur la dynamique associative. Ce dispositif singulier permet à chacun de réaliser son projet avec le soutien de ceux qui l'accompagnent.

La Fédération Départementale des MFR de Vendée a pour objectif d'accompagner et d'animer le réseau des 27 MFR dans leur fonctionnement et leur développement.

Dans leurs engagements et dans leur projet éducatif, les MFR encouragent l'esprit d'initiative et l'engagement au service de l'intérêt général.

Dans la réflexion sur « l'accompagnement des jeunes dans leur projet de vie », le Service Civique apparaît comme un outil pertinent et actuel qui permet aux jeunes de vivre une expérience différente. Il favorise l'ouverture d'esprit et le développement de compétences professionnelles et relationnelles. Il est une des réponses aux jeunes en quête d'eux-mêmes, ayant une volonté de se rendre utile.

Le Service Civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme ; seuls comptent la motivation et le savoir-être.

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de décrire les conditions et les modalités de collaboration entre les parties, dans le cadre de la mise en place, par la FDMFR 85, de l'agrément collectif pour l'accueil de jeunes en mission de Service Civique dans les MFR de Vendée.

Cet agrément collectif permet à l'ensemble des MFR de Vendée de pouvoir accueillir un jeune en mission de Service Civique. L'organisme gestionnaire porteur de l'agrément est la FDMFR 85.

Article 2 : Engagement des parties

Les parties conviennent que la mise en place et la gestion du dispositif nécessitent une étroite collaboration dans le cadre d'un partenariat. En particulier, il est entendu que les situations d'urgence, inhabituelles, doivent faire l'objet d'une concertation pour que des solutions soient trouvées conjointement entre toutes les parties prenantes.

Suite au conseil d'administration de la fédération du 10 juin 2021, la reconduction des règles de bon fonctionnement a été validée afin de garantir un accueil de qualité pour les volontaires. Voici les règles validées pour 2021-2024 pour permettre un accompagnement satisfaisant :

- - Un volontaire pour les MFR de moins de 100 jeunes et maximum deux volontaires pour les MFR de plus de 100 jeunes.
- - Les MFR qui se positionnent pour accueillir un volontaire s'engagent à former et informer le ou les tuteurs sur leur rôle.
- - Compte-tenu du faible coût pour la MFR, des services rendus par les volontaires, les MFR envisagent en fonction des projets des volontaires et dans la mesure du possible, de financer d'éventuelles formations annexes (type BAFA...).

Une fiche procédure pour la mise en place et le suivi du dispositif est rédigée par la FDMFR 85. Elle établit le fonctionnement et les responsabilités de chacun pour le bon déroulement du dispositif. Chaque MFR, structure d'accueil, s'engage à respecter cette fiche procédure disponible en ligne sur Walter et mise à jour par la fédération, les échéances et les temps de regroupement.

2.1 Engagement de la MFR

En tant que structure d'accueil d'un ou plusieurs jeunes en mission de Service Civique, la MFR, sous la tutelle de l'organisme gestionnaire, la FDMFR 85 s'engage à :

- - Respecter le sens du dispositif Service Civique à savoir une ou des missions relevant de l'intérêt

général et d'un projet personnel d'engagement d'un jeune.

- - Disposer d'un contrat d'assurance qui couvre les activités du volontaire (responsabilité civile).
- - Désigner un tuteur différent par jeune au sein de sa structure qui aura pour mission d'accompagner

le jeune dans la réalisation de ses activités et dans la construction de son projet d'avenir.

- – Respecter les différentes étapes administratives décrites dans la fiche procédure pour le recrutement et le suivi des jeunes en mission de Service Civique.
- – De participer à l'ensemble des journées de regroupement proposé par la FDMFR 85 dans le cadre du dispositif.
- – De faire participer le jeune à la formation civique et citoyenne de deux journées.
- – De faire participer le jeune à la formation PSC1. Si le contrat du jeune est rompu dans les deux premiers mois et que le jeune a effectué sa formation PSC1 pendant cette période, la MFR s'engage à prendre en charge les frais de formation, qui ne sont pas remboursés par l'ASP lorsqu'il y a rupture de contrat au cours des deux premiers mois.
- – De faire remonter à la FDMFR toute question ou problématique concernant le ou les jeunes accueillis au sein de sa structure.
- – Le jeune accueilli au sein de la MFR ne peut avoir de lien de parenté au premier degré avec les acteurs de la MFR (administrateurs et salariés de la MFR).
- – De s'assurer que le tuteur a participé ou participera à la formation tuteur, obligatoire dans le cadre de l'agrément.
- – De s'assurer que le tuteur a pris connaissance de la procédure et de la convention de partenariat.

2.2 Engagement de la FDMFR 85

La FDMFR 85 est à l'initiative de l'agrément collectif relatif au dispositif de Service Civique et en est l'organisme gestionnaire. Dans ce cadre, elle :

- – Organise la mise en place et le suivi du dispositif dans sa globalité.
- – S'engage à organiser les journées de regroupement et de formation en lien avec ce dispositif.
- – Accompagne la structure d'accueil dans la mise en place et le bon fonctionnement du dispositif.
- – Est le lien entre la structure d'accueil et les services administratifs de l'état en charge de la gestion

du dispositif.

- – Verse à la MFR, à l'issue du contrat de mission de Service Civique et sous réserve que la MFR ait

rempli l'ensemble des conditions nommées ci-dessus, l'aide de 100 € par jeune et par mois, effectivement reçue de l'ASP.

Article 3 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour la durée de l'agrément collectif en cours, soit de juin 2021 à juin 2024 (3 ans), à compter de sa date de signature. Elle pourra être renouvelée d'un commun accord entre les parties dans le cadre du renouvellement de l'agrément collectif.

Article 4 Résiliation – révision

La présente convention pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties à l'issue de la première période d'accueil du premier Service Civique.

La présente convention sera, en outre, résiliée automatiquement et de plein droit dans l'hypothèse où, notamment par suite d'une modification statutaire, législative ou réglementaire la concernant ou concernant ses activités, l'une ou l'autre des parties se trouverait dans l'impossibilité de poursuivre la présente convention.

Toute révision de la présente convention devra donner lieu à un avenant signé par chacune des parties.

Les deux parties s'interdisent de rompre unilatéralement la convention de partenariat en dehors des raisons ci-dessus.

Fait, le....., en 2 exemplaires originaux.

Pour la Fédération des MFR de Vendée

Yves-Marie HEULIN, président
(signature et cachet)

Pour la MFR de

....., président(e)
(signature et cachet)

Annexe N°2 :

Service Civique dans les MFR de Vendée

Le Service Civique est un dispositif national, créé en 2010, qui permet à tous ceux qui le souhaitent, et notamment les jeunes de 16 à 25 ans, de s'engager pour une durée de 6 à 12 mois dans une mission au service de la collectivité et de l'intérêt général auprès d'organismes à but non lucratif.

Dans leur esprit d'engagement et dans leur projet éducatif, les MFR encouragent l'esprit d'initiative et l'engagement au service de l'intérêt général. Le Service Civique apparaît donc comme un dispositif pertinent et actuel qui permet aux jeunes de vivre une expérience différente dans un autre territoire, proche ou à l'étranger. Il favorise l'ouverture d'esprit et le développement de compétences professionnelles et relationnelles. Il est une réponse aux jeunes ayant la volonté de se rendre utile et de découvrir un nouveau univers professionnel.

La volonté du gouvernement est d'augmenter le nombre de jeunes bénéficiant du Service Civique pour :

- lutter contre le chômage des jeunes
- leur offrir un tremplin pour rentrer dans la vie active
 - permettre aux organismes d'accueil de réaliser des projets novateurs.

Dans cet esprit, pour permettre aux jeunes de s'engager dans des projets concrets et les accompagner dans leur projet de vie le Conseil d'administration des MFR de Vendée a décidé le 19 mai dernier de porter au nom du réseau des MFR de Vendée un agrément collectif d'accueil de jeunes en Services Civiques.

Cet agrément pour une durée de deux ans renouvelable, permettra à toutes les associations du réseau d'accueillir dans ses murs un ou plusieurs jeunes en Service Civique pour une durée maximum de 8 mois par mission.

Aujourd'hui, 18 associations (dont 17 MFR et LA FDMFR 85) se sont engagées pour accueillir des jeunes en Service Civique sur l'année 2015-2016.

Le dossier de demande d'agrément collectif piloté par la FDMFR 85 a été déposé début juillet et c'est avec plaisir que je vous annonce que l'agrément nous a été accordé.

Pour l'année 2015-2016 ce sont jusqu'à 23 jeunes en Service répartis dans plusieurs MFR de Vendée qui seront accueillis. Cet agrément collectif est le plus important en nombre pour un réseau association en Vendée et l'un des plus importants du grand ouest.

Ce dispositif va nécessiter un temps de préparation et de mise en place important pour les MFR et la FDMFR 85.

Enfin, afin de valoriser l'engagement de notre réseau dans le dispositif de Service Civique et notre souci d'accompagner les jeunes dans leur projet de vie, un protocole de coopération entre la FDMFR 85 et la Préfecture de Vendée sera signé le 18 septembre prochain lors d'une journée de valorisation du Service Civique et en présence de Monsieur Jean-François CHEREQUE, président de l'agence nationale du Service Civique.

BODIN	Alexandra	1^{er} juillet 2022
Master 2 mention santé publique Parcours : « Enfance, jeunesse : politiques et accompagnements »		
Le service civique à l'épreuve du fonctionnement des Maisons Familiales Rurales		
Promotion 2021-2022		
<p>Résumé :</p> <p>Ce mémoire professionnel est le résultat d'un travail réflexif mené dans le cadre du Master 2 mention santé publique, parcours « enfance, jeunesse : politiques et accompagnements » et de mes missions d'apprentissage au sein de la Fédération Départementale des MFR de Vendée qui se sont notamment orientées vers la réalisation d'une étude portant sur le dispositif de service civique au sein des MFR de Vendée.</p> <p>Depuis 7 ans, le dispositif de service civique est porté auprès des 27 MFR du réseau par la Fédération. Cette dernière a accueilli en 2021 son centième volontaire. A cette occasion, la Fédération a souhaité réaliser une étude afin de mesurer l'impact du dispositif sur les volontaires et sur les différentes MFR impliquées dans le dispositif.</p> <p>Ce mémoire entend mettre en lumière la manière dont le dispositif de service civique mis en place par la loi du 10 mars 2010 tend à être mis en pratique dans le secteur associatif et plus particulièrement au sein d'un réseau associatif spécialisé dans l'accompagnement de la jeunesse. Cette étude permet ensuite d'identifier les particularités d'une mission de service civique en MFR et les difficultés d'application qu'elles peuvent impliquer. Une troisième partie s'attachera à analyser l'impact que ces difficultés peuvent avoir sur l'appropriation du dispositif par les associations. Ainsi, un risque important de dérives se révèle et invite les associations à s'émanciper des valeurs initiales du dispositif.</p>		
<p>Mots-clés :</p> <p>Service civique – engagement – MFR – jeunesse – association – engagement – politiques publiques</p>		

***L'Ecole des Hautes Études en Santé Publique, l'Université Rennes 1 et l'Université Rennes 2
n'entendent donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires***