Université Paris Nanterre

200 av. de la République
92001 Nanterre Cedex
www.parisnanterre.fr

Membre de l'université Paris Lumières

École doctorale 396 : Économie, organisation, société
Institutions et Dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHE.S)
UMR 8533

Florence Ihaddadene

La marchandisation de l'engagement des jeunes

Les « dérives » du service civique à la Ligue de l'enseignement

Thèse présentée et soutenue publiquement le 14/03/2018
en vue de l'obtention du doctorat de Sociologie de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de Mme Valérie Boussard (Université Paris Nanterre)
et Mme Maud Simonet (CNRS - Université Paris Nanterre)

Jury :

Rapporteur :	M. Philippe Bezès	Directeur de recherche CNRS, Centre d'études européennes de Sciences Po
Rapporteur :	M. Patrick Cingolani	Professeur de sociologie, Université Paris Diderot
Présidente du jury :	Mme Johanna Siméant	Professeure de science politique, Université Paris I Panthéon-Sorbonne
Membre du jury :	M. Frédéric Lebaron	Professeur de sociologie, ENS Paris-Saclay

La présente version de cette thèse correspond à une réécriture du travail original, déposé sous embargo de confidentialité, en vue d'une diffusion. Le lecteur n'y trouvera pas toutes les sources ou date des entretiens ou des observations, ainsi qu'un certain nombre d'informations sensibles concernant la structure. Les données socio-démographiques ainsi que les dates et lieux des observations pouvant permettre l'identification des individus ont souvent été modifiées pour protéger leur anonymat. De la même façon, les données de terrain pouvant nuire à l'organisation ont été invisibilisées.

À mon frère, Cédric

À ton étoile

Remerciements

S'il y a deux pages de cette thèse que j'ai eu en tête du début à la fin de cette recherche, ce sont celles des remerciements (ce qui explique surement le temps qu'il a fallu pour rédiger les autres). Ceux qui me connaissent savent combien j'ai besoin d'échanger pour avancer. Cette recherche, éminemment collective, en est un exemple.

Merci à mes directrices de thèse, Maud Simonet et Valérie Boussard. Leur encadrement stimulant et bienveillant, particulièrement utile lorsqu'il fut question de prendre des distances avec le terrain, m'a permis d'affiner ma pensée et de prendre confiance dans mon travail. Un remerciement particulier, Maud, pour m'avoir suivie dès le Master 1.

Je remercie les membres du jury, Philippe Bezès, Patrick Cingolani, Frédéric Lebaron et Johanna Siméant d'avoir accepté, malgré des emplois du temps contraints, de prendre le temps de lire et d'évaluer cette longue thèse.

Merci également à ceux qui m'ont éveillée aux réflexions qui ont nourri ces années. Un remerciement spécial à Matthieu Hély, pour sa formation et pour ces multiples échanges décousus, de mur en mur. Merci également à Patrick Cingolani, qui m'a accordé une confiance dont je lui suis reconnaissante. Une pensée particulière pour Patrick Pérez qui m'a défiée en Licence 1 de lire La Reproduction pour sanctionner une absence. Spéciale dédicace également, à cette enseignante en terminale qui m'a fait « jurer cracher », la main levée, que je ne ferai pas de sociologie. Espérons que l'avenir est plus joyeux que ce qu'elle prédisait.

Il me faut remercier également ceux qui ont contribué à ce travail, pendant près de quatre ans, au centre confédéral de la Ligue de l'enseignement. Merci à Claire Feintrenie, Cédric Mazière et Olivier Bourhis de m'avoir accompagnée dans cette recherche, ainsi qu'à Nadia Bellaoui et Arnaud Tiercelin qui ont initié le projet de CIFRE. Merci également à Joane et Marine, Aurèle, Fatima, Cécile et Marie, Carole et Béatrice. Bien sûr, merci à Guillaume Meugnier, sans qui je ne serai jamais allée au bout de ce travail, ainsi qu'aux « penseurs » de la Ligue, Jean-Paul Martin, Frédéric Chateigner, Carlotta Gracci et Anne Lancien, de m'avoir partagé leurs connaissances.

Merci aux volontaires, aux référent.e.s, aux administrateurs, aux « ligueurs » en tout genre qui ont contribué à ce travail, ainsi qu'aux collègues d'Unis-Cité, d'Animafac, de la fédération des centres sociaux, des Céméas ou des services déconcentrés de l'État. Impossible d'être exhaustive ici, mais néanmoins, merci à Stéphanie Rizet, qui n'a cessé d'alimenter ma réflexion, et à Véronique Buisson. Merci particulièrement à Élise Namir, Juliette Hosten et

Sylvain Girault, Elfie Altruz, à Raymond Baldasseroni, Laetitia Salarino, Pascal Hébert, Patrice Boyer et Patrice Salvan, Eric Forti, Arnaud Vasselin et Léo Lebrun, qui m'ont ouvert la porte pour un entretien, et parfois aussi un canapé. Merci également à Yoann d'être venu secouer tout ça trois mois avant la fin. Une pensée pour ceux qui ont rendu cette expérience plus légère et parfois même rigolote.

Merci à l'inévitable team IDHES. Merci, Yann, Jean-Marie, Samuel, Nicolas, Émilie, Claire, et Daniel de m'avoir donné envie de faire partie de votre équipe. Merci à Mathieu (je t'en dois une), à Roger, à Medhi et Gauthier, à Benoit et Marie pour ces échanges dignes parfois des couloirs du purgatoire, ainsi qu'à Diane, Olivier, Maxime, Tiphaine, Elie-Benjamin, Emeline et Romain.

Merci à l'équipe de Figeac pour les stimulantes discussions partagées ainsi qu'à Simon Cottin-Marx d'avoir contribué à cette réflexion. Je n'oublie pas non plus l'équipe nombreuse du RT35, et en particulier Sophie Rétif, Samir Belgacem et Camille Martin, pour la richesse de nos échanges. Merci également à Emmeline Orban ainsi qu'à Nicolas Roinsard, Grégory Daho et l'équipe d'organisation de la journée Ethnographie des professionnels de l'international de contribuer à donner une perspective internationale à ce travail.

Un remerciement particulier à Clément Gérome et Charlène Charles, pour avoir fait des derniers mois un moment délicieux (ou presque) et de la BNF un endroit sympathique. Je les remercie d'avoir pensé à finir, sans quoi nous y serions sans doute encore.

Merci à l'équipe France Volontaires d'Ivry, de Ste-Clothilde et de Tana, qui m'ont permis d'internationaliser toutes ces réflexions et à Céline Leroux, particulièrement.

Merci aux membres du CS et aux camarades d'ASSO. La lutte continue.

À la postproduction : Merci à celles et ceux qui se sont appliqué.e.s à relire des bouts de mon travail, souvent en urgence : Stéphanie, Émilie, Claire, Francis, Sophie, Jean-Marie, Luc, Frédéric, Yann, Aurélien, Charlène, Clément, Guillaume, François, Jérôme et à ma mère (et Muriel et Maïté) pour les corrections au stylo rouge. Merci spécialement à Corinne et Hugo, pour l'aide à la traduction.

À la gestion immobilière et au plaisir d'un bon logis (et du lagon) : Merci à Bernadette et Lola, à Antoine, Hélène et Sylvain de m'avoir logée dans les périodes d'ermite. Merci à ceux qui m'ont rendu La Réunion plus belle encore qu'elle ne l'aurait été en plein été, Léa et Audrey en particulier, ainsi qu'à ceux qui m'ont accueillie, logée ou promenée. Encore une fois, merci à Nicolas Roinsard de m'avoir permis d'accéder à La Réunion pleine de questions plutôt que d'angoisses.

Enfin, merci à ceux qui ont fait la route si jolie. Merci Hélène, pour ton amitié, si précieuse, Audrey pour ces échanges chtarbés et Léa à qui cette thèse (et moi-même) doit sa survie dans la dernière ligne droite. Merci (et pardon) aux autres qui savent combien leur amitié a compté pour moi durant cette période. Merci, Émilie et Claire (je ne suis pas sûre d'arriver à lister toutes les raisons de vous le dire, mais merci profondément).

Une pensée émue à Manu.

Merci enfin à l'individu qui a subtilisé mon disque dur et l'ordinateur qui l'accompagnait, m'arrachant définitivement tout espoir de rendre un travail exhaustif.

À mon père, pour m'avoir poussée sans cesse et pour avoir inlassablement demandé des nouvelles de mes études. À ma mère, pour avoir patiemment répondu à tous mes « pourquoi ». Vous avez été bien balaises de me suivre jusque-là sans me déshériter ni me renier. Une pensée particulière à mes oncles et tantes, pour cette discussion sur l'École de la pensée (qui ne vaut toujours pas celle de la précarité).

À mes frères, Luc et Jacques. Vous êtes ce qu'on fait de mieux en la matière.

À Hugo, enfin, pour avoir finalement donné un sens à cette recherche (FFM).

Résumés

Titre : La marchandisation de l'engagement des jeunes. Les « dérives » du service civique à la Ligue de l'enseignement.

Résumé :

Cette thèse se propose d'éclairer la transformation des fédérations associatives et de leur relation à l'État à travers une monographie de la mise en œuvre du service civique à la Ligue de l'enseignement entre 2012 et 2016. En analysant l'idée d'une « dérive » évoquée par les acteurs du dispositif, cette recherche montre les effets de cette politique sur les bénéficiaires, les travailleurs et travailleuses et les organisations. Il s'agit de montrer comment le développement de ce dispositif, dans un contexte de *new public management*, entraîne dans une association comme la Ligue de l'enseignement une rationalisation des moyens humains et financiers qui servent en fin de compte sa « performance ». La première partie de la thèse présente le contexte dans lequel fut créé le dispositif et ses effets sur les bénéficiaires : l'absence de politique globale de la jeunesse et les transformations organisationnelles des associations permettent un consensus global autour du service civique mais celui-ci peine à atteindre l'objectif de mixité sociale qui lui était assigné. La seconde partie dévoile le travail gratuit sur lequel s'appuie la mise en œuvre du dispositif : celui des volontaires, en quête d'indépendance, des tuteurs, managers chargés d'invisibiliser le travail qu'ils doivent valoriser, et des référents dont la professionnalisation est empêchée par la standardisation des processus. La dernière partie montre les mécanismes de marchandisation de l'engagement des jeunes : d'un côté, la gestionnarisation masque la mise en concurrence des fédérations, d'un autre, les marchés publics masquent le monopole de la Ligue de l'enseignement.

Mots-clés : Volontariat, éducation populaire, jeunesse, politiques publiques, Ligue de l'enseignement, service civique, engagement, associations, précarité, gestionnarisation, *new public management*.

Title : Commodifying young people's civic involvement : how state-funded civic service malfunctions in the *Ligue de l'enseignement*

Abstract :

This thesis aims at shedding light on the transformation of public federations and their relationship to government through a monograph about how state-funded civic service was implemented in the *Ligue de l'enseignement* (a France's popular education federation) between 2012 and 2016. Through the analysis of several " malfunctions " mentioned by the very people implementing this public policy, this research sheds light on the consequences suffered by its beneficiaries, its workers and the organizations. It will show how, in the context of new public management, the rise of this sort of arrangement in an organization such as the *Ligue de l'enseignement* leads to a rationalization of the Ligue's human and financial resources that end up benefitting its "performance". The first part of this thesis introduces the context in which this arrangement was created: in the absence of a comprehensive policy for youth, the structural transformations of public organizations allowed for an overall consensus on civic service. The second part reveals the unpaid labor on which the existence of this arrangement hinges: first, the volunteer's, who seek independence, then their supervisors' or managers', who have to conceal as well as highlight the work the volunteers are doing, and finally the advisors', whose training/professionalization is hampered by process standardization. The final part shows how these young people's willingness to stand up for their causes gets commodified: on one hand, managerialization hides how federations are put through competitive selections; on the other hand, the existence of government procurements hides the monopoly of the *Ligue de l'enseignement*.

Keywords : Volunteering, popular education, youth, public policies, civic service, involvement, non-profit organizations

Titulo: La mercantilización del compromiso juvenil, los 'derivados' del servicio cívico de la « Liga de la Enseñanza »

Resumen :

Esta tesis se propone esclarecer la transformación de las federaciones asociativas y su relación con el estado, mediante una monografía de la puesta en marcha del servicio cívico en la "Liga de la enseñanza" entre 2012 y 2016. Analizando la idea de "deriva" evocada por los actores del dispositivo, esta investigación muestra los efectos de esta política sobre los beneficiarios, los trabajadores y las organizaciones. Se trata de mostrar cómo el despliegue de este dispositivo, en un contexto de *new public management*, produce, en una asociación como la "Liga de la enseñanza", una racionalización de los medios humanos y financieros que sirven, en última instancia, para optimizar su "performance". La primera parte de la tesis presenta el contexto en el cual se ha creado el dispositivo: la ausencia de políticas globales sobre la juventud y las transformaciones organizacionales de las asociaciones que permitieron un consenso global respecto del servicio cívico. La segunda parte, devela el trabajo gratuito sobre el que se apoya la puesta en marcha del dispositivo: aquel de los voluntarios en búsqueda de independencia, de los tutores, *managers* encargados de invisibilizar el trabajo que deben valorizar y de los referentes, cuya profesionalización se ve impedida por la estandarización de los procesos. La última parte muestra los mecanismos de mercantilización del compromiso juvenil: por una parte, la gestionarización enmascara la competencia de las federaciones; por otra parte, los mercados públicos enmascaran el monopolio de la "Liga de la enseñanza.

Palabras clave : Voluntariado, educación popular, jóvenes, políticas públicas, servicio cívico, compromiso, asociaciones

Droits d'auteur :

Droits d'auteur réservés. Toute reproduction sans accord exprès de l'auteur à des fins autres que strictement personnelles est prohibée.

Sommaire

Remerciements ..... - 1 -
Résumés ..... - 5 -
Sommaire ..... - 9 -
Sigles et abréviations ..... - 13 -

Introduction générale 17
Première partie : De la construction d'une politique publique de la jeunesse à ses effets- 53 -

Introduction de la première partie : ..... - 55 -
Chapitre 1 : Une politique de la jeunesse qui fait consensus 57

I. Du volontariat au service civique 58
II. La jeunesse visée par le service civique, un objet ambigu 76
III. Une politique d'activation qui ne dit pas son nom ? 95
IV. Une politique de la jeunesse qui fait consensus 108
Conclusion du chapitre 1 : Un consensus pour combler l'absence de politique de la jeunesse 120

Chapitre 2 : La Ligue de l'enseignement : une structure d'éducation populaire laïque au tournant de l'Économie sociale et solidaire 123

I. La Ligue, un mouvement complexe 123
II. Une nouvelle période ? 140
III. Le positionnement comme mouvement de jeunesse : un affichage politique symbolique 161
Conclusion du chapitre 2 : Un service civique rendu légitime par le contexte social et associatif 178

Chapitre 3 : Des usages différenciés du service civique : une politique qui reproduit des inégalités sociales et genrées 181

I. Des parcours différents vers l'autonomie ? 182
II. Le service civique comme expérience d'une « précarité transitionnelle » 213
III. L'impossible indépendance 233
Conclusion du chapitre 3 : Une reproduction de positions sociales qui préexistaient au dispositif 248

Conclusion de la première partie : 250

Deuxième partie : Travail gratuit et professionnalisation empêchée : la fabrique du volontariat..... 253

Introduction de la seconde partie : 255

Chapitre 4 : La mise au travail des volontaires par l'accompagnement 257

I. Substitution à l'emploi et lien de subordination : ce que craignent les employeurs .. 258

II. Invisibiliser le travail tout en le valorisant : l'injonction paradoxale faite aux tuteurs 294

Conclusion du chapitre 4 : la « culture du volontariat » pour masquer un monde du travail dissimulé 322

Chapitre 5 : Une standardisation qui empêche la professionnalisation des « référent.e.s » 323

I. « Justes causes et bas salaires » : des chargé.e.s de mission typiques du salariat associatif..... 324

II. La « professionnalisation empêchée » des référent.e.s du service civique..... 337

III. Une standardisation qui vient « du haut » 350

Conclusion du chapitre 5 : Des « fusibles » pour éviter les dérives..... 365

Conclusion de la seconde partie :..... 367

Troisième partie : La construction de l'hégémonie de la Ligue de l'enseignement ..... - 369 -

Introduction de la troisième partie : ..... - 371 -

Chapitre 6 : Une réponse à la crise de l'adhésion ..... - 373 -

I. De la crise des affiliations à la crise de l'adhésion ..... - 374 -

II. Le service civique, outil de développement du réseau d'associations affiliées - 401 -

III. Une centralisation des pouvoirs qui masque un système arbitraire ..... - 409 -

Conclusion du chapitre 6 : une structure centralisée à l'heure de la rationalisation - 424 -

Chapitre 7 : Institutionnalisation et marchandisation du dispositif de service civique : un partenariat public-privé ..... - 427 -

I. Un pouvoir économique : le monopole sur les marchés..... - 428 -

II. Un pouvoir symbolique : l'édiction des normes..... - 448 -

III. Un pouvoir politique : l'institutionnalisation du service civique ..... - 456 -

IV. Un dispositif néolibéral mis en œuvre par un « ministère privé »..... - 461 -

Conclusion du chapitre 7 : Un dispositif de gouvernementalité qui renforce la Ligue de l'enseignement ..... - 472 -

Conclusion de la troisième partie :..... - 473 -

Conclusion générale..... - 475 -

Le service civique, un engagement à la dérive ? ..... - 475 -

Les « intermédiaires de l'action publique », acteurs pivots du dispositif..... - 477 -

L'hégémonie de la Ligue de l'enseignement..... - 478 -

L'intégration des « dérives » du service civique. ..... - 479 -

Perspectives de recherches ..... - 480 -

Annexes..... - 483 -

Annexe I : Questionnaires..... 485

Annexe II : Données générales sur les volontaires et les structures d'accueil..... 511

Annexe III : Historique du statut de l'animation « volontaire » 523

1. Les années 1980, l'annexe II et la constitution des syndicats employeurs..... 523

2. Le contrat d'engagement éducatif, à mi-chemin entre le droit du travail et le volontariat..... 524

Annexe IV : Discours de François Hollande, pour les 5 ans du service civique 526

Bibliographie..... - 529 -

Table des encadrés ..... - 551 -

Table des tableaux..... - 553 -

Table des figures ..... - 555 -

Table des matières..... 556

Sigles et abréviations

ACEP : Association complémentaire de l'école publique

ANACEJ : Association nationale des conseils d'enfants et de jeunes

ASC : Agence du service civique

ASP : Agence de services et de paiement

BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur

BAFD : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur

BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

CAF : Caisse d'allocation familiale

CEE : Contrat d'engagement éducatif

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CEPJ : Conseiller d'Éducation populaire et de Jeunesse

CLAE : Centre de loisirs associé à l'école

CNAJEP : Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (déclinés en échelons régionaux CRAJEP)

CNARM : Comité national d'Accueil et d'actions pour les Réunionnais en Mobilité

CNJ : Comité national jeunesse

CPCA : Conférence permanente des coordinations associatives (devenue Le Mouvement associatif)

CPO : Convention pluriannuelle d'objectifs

CRIJ : Centre régional d'informations jeunesse

CSCA : Comité du service civique associatif

CSP : Catégories socioprofessionnelles

DDCS : Directions départementales de la Cohésion sociale

DRJSC : Directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale

DOM-TOM : Départements d'outre-mer et Territoires d'outre-mer

DROM ou DROM-COM : Départements et Régions (et Collectivités) d'outre-mer

ESS : Économie sociale et solidaire

FFMJC : Fédération française des maisons des jeunes et de la culture

FUAJ : Fédération unie des auberges de jeunesse

GIP : Groupement d'intérêt public

IES : Institut européen du salariat

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

JOC : Jeunesses ouvrières chrétiennes

LR : Les Républicains (ex-Union pour une majorité présidentielle UMP)

MEN : Ministère de l'Education Nationale

ONG : Organisations non gouvernementales

PEP : Pupilles de l'enseignement public

PJJ : Protection judiciaire de la Jeunesse

PS : Parti socialiste

PSC1 : Prévention Secours Civiques Niveau 1 (ex Attestation de formation aux premiers secours AFPS)

RGPP : Révision générale des politiques publiques (initiée en 2007)

RMI : Revenu minimum d'insertion

RNJA : Réseau national des Juniors Association

RSA : Revenu de solidarité active

RSC : Référent.e service civique

SADCS : Syndicat des associations de développement culturel et social

SNOGAEC : Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles

SCV : Service civil volontaire

SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité économique

SNI : Syndicat national des instituteurs

UFCV : Union française des centres de vacances

VIA : Volontariat international en administration

VIE : Volontariat international en entreprise

VIES : Volontariats internationaux d'Échange et de Solidarité

VSI : Volontariat de solidarité internationale

Qu'on matraque les *provos* à Amsterdam, c'est parfait. Mais le paternalisme matois qui consiste à dire : « Il faut comprendre les jeunes, il faut faire confiance aux jeunes », c'est comique. On essaye en ce moment d'inventer une classe nouvelle : la jeunesse. Dans quel but ? Pour introduire un élément de diversion dans la *vraie* lutte des classes, la seule vraie. On invente une classe-jeunesse, à l'intérieur de laquelle la bourgeoisie et le prolétariat devraient fraterniser. La neutralisation, quoi.

Romain Gary (1993) *Adieu Gary Cooper*.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

> Moi ça me rend dingue de voir ces dérives. De toute façon, plus tu ouvres un dispositif comme ça, plus c'est l'effet d'aubaine. Maintenant, on voit des associations, elles abusent vraiment. Avant, franchement, c'était des associations convaincues. Elles ne venaient pas sur le service civique par effet d'aubaine justement. C'était plus pour autre chose. Alors que maintenant, tu vois, il y a plein d'asso qui viennent, on sait que c'est pour avoir de la main-d'œuvre en plus quoi. En fait, il n'y a rien qui est mis en place en amont pour savoir si la structure va abuser.
>
> (Gaëtan, chargé de mission « service civique »)

Gaëtan est salarié d'une fédération départementale de la Ligue de l'enseignement. Responsable de la mise en œuvre du service civique au sein des associations adhérentes au réseau de la fédération, c'est lui qui anime, au niveau local, le déploiement de ce programme, créé en 2010, qui vise à encourager l'engagement citoyen des jeunes. L'extrait d'entretien retranscrit ci-dessus résume la position ambigüe dans laquelle il est : il lui faut promouvoir le volontariat au sein d'organisations dont il considère qu'elles « abusent » du dispositif.

La récurrence de la notion de « dérives » du service civique interroge la chercheuse à l'entrée sur le terrain, puisqu'il est utilisé à tous les échelons de la mise en œuvre de cette politique publique. Or, ce dispositif est récent et il n'existe que peu de précédents en termes de volontariat (du moins à une telle échelle). Il apparaît donc difficile de saisir ce qu'est l'idéal à atteindre pour les acteurs. Cette thèse se propose de prendre au sérieux l'idée d'une « dérive » du dispositif, qui se détournerait de son but initial, et d'en déconstruire les usages pour comprendre les implications du service civique à la fois pour les volontaires, bénéficiaires de cette politique, pour les travailleurs et travailleuses qui l'organisent et pour les associations qui en sont les opératrices.

Le service civique est un objet complexe qui interroge tout autant la mise en œuvre des politiques de la jeunesse que la définition même de la jeunesse. Pour comprendre son utilisation par les associations d'éducation populaire, dont fait partie la Ligue de l'enseignement, il faudra saisir les transformations des organisations associatives et de la mise en œuvre des politiques sociales de l'État français. Étudier le service civique à tous les échelons de sa mise en œuvre donne ainsi à voir les mutations du monde du travail, du secteur associatif et de l'État social.

Au commencement était une politique de la jeunesse : la création du service civique

En mars 2009, Martin Hirsch, Haut-commissaire à la Jeunesse, constitue une commission de concertation sur la politique de la jeunesse qu'il préside. Composée de partenaires sociaux, de collectifs d'étudiant.e.s[1], de réseaux nationaux d'associations, de collectivités territoriales, de représentant.e.s des instances spécifiques à la jeunesse, d'universitaires et de parlementaires, cette commission publie un Livre vert qui regroupe 57 propositions pour orienter une politique globale de la jeunesse. Parmi celles-ci, le service civique, présenté comme un outil pour « créer un espace politique et de projets partagés pour toute une génération ». Le texte stipule que celui-ci « doit être un droit ouvert et accessible à tous et concerner le plus grand nombre de jeunes de 16 à 25 ans avec pour finalité l'accès à la citoyenneté » et précise déjà que les volontaires doivent bénéficier d'une indemnité, d'une protection sociale adaptée, être affecté.e.s à des missions d'intérêt général, sans se substituer à des emplois, favoriser la mixité sociale et la mobilité. Son pilotage doit impliquer les principales organisations de jeunesse, les collectivités locales et les acteurs économiques et son financement doit « associer des contributeurs privés » (Haut-commissaire à la Jeunesse, 2009, p. 82).

Un an plus tard, en mars 2010, est votée la loi créant les deux statuts de service civique : l'engagement de service civique, qui concerne les 16 à 25 ans et dont l'indemnité est prise en charge en partie par l'État, et le volontariat de service civique, sans limites d'âge, dont l'indemnité est à la charge de la structure d'accueil. L'objet de cette recherche est bien l'engagement de service civique, qu'on désignera communément par « service civique » ou « volontariat » plus fréquemment que par son appellation officielle[2]. Ce nouveau statut, inscrit

[1] Les débats sur la nécessité d'une écriture « inclusive » à même de visibiliser la présence des femmes dans l'espace public nous poussent, dans cette thèse, à une vigilance particulière sur ce point. Néanmoins, par manque de formation et par souci de lisibilité pour un lecteur (ou une lectrice) peu habitué, certains choix ont été faits qui ne sont pas toujours politiquement explicables. L'usage de ces marques de féminisation ne relève ici d'aucune règle globale, mais seulement d'une tentative d'en appliquer les préceptes, en rendant visible, quand c'est possible et nécessaire, la marque du féminin sans altérer la lecture. Pour exemple, les volontaires étant majoritairement des femmes, le terme est sciemment féminisé à de nombreuses reprises. Parfois, quand l'échantillon ne donne pas à voir de majorité claire, il ne l'est pas. Le lecteur remarquera des manques, des tournures étranges ou des incohérences globales dans l'usage de cette écriture. Il s'agit d'espérer que cette « expérimentation » pourra contribuer au débat plus général sur la féminisation du langage.

[2] Le lecteur doit garder en tête que le volontariat présenté ici correspond bien au premier statut, désigné dans les textes de loi comme « engagement de service civique », mais habituellement dénommé « volontariat » par les acteurs, et non au second statut dit VSC.

au Code du service national, concerne des individus de 16 à 25 ans[3], femmes et hommes, qui s'engagent pour 6 à 12 mois, au sein d'une structure à but non lucratif (associations, collectivités locales et établissements d'enseignement dans un premier temps). Les missions d'intérêt général doivent s'inscrire dans l'une des neuf thématiques suivantes : Solidarité, Santé, Éducation pour tous, Culture et Loisirs, Sport, Environnement, Mémoire et Citoyenneté, Développement international et Action humanitaire et Intervention d'urgence.

Le service civique donne lieu au versement d'une indemnité mensuelle de 472,97 € nets par l'État et ouvre droit à un régime complet de protection sociale (sécurité sociale, retraite). Par ailleurs la structure d'accueil verse aux volontaires un complément d'un montant minimum de 107,58 € nets[4]. Une bourse supplémentaire de l'État de 107,66 € nets par mois peut être versée sur critères sociaux (pour les boursiers du CROUS échelon 5 ou plus, les bénéficiaires du RSA ou les membres d'un foyer bénéficiaire).

Les volontaires bénéficient durant leur mission d'un accompagnement spécifique par un tuteur, bénévole ou salarié, dans leur « projet d'avenir ». Ils participent également à une « formation civique et citoyenne », incluant un volet « pratique » de participation à une session de formation Prévention secours civiques de Niveau 1 (PSC1) et un volet « théorique », proposé par les associations au niveau local.

Si le volontariat existait déjà dans le monde associatif, le service civique vise à le généraliser et à unifier les statuts qui lui préexistaient. C'est surtout le premier statut de volontariat associatif pour lequel la majeure partie de l'indemnité est prise en charge par l'État. Ce statut hybride se différencie du bénévolat par une indemnisation de l'engagement, une contractualisation des horaires (entre 24 et 48 heures par semaine pour un majeur, maximum 35 heures pour un mineur), ainsi que l'ouverture de certains droits sociaux (cotisations en annuités à la retraite, sécurité sociale, mais pas d'assurance chômage). De la même façon, il est supposé se distinguer du salariat par l'absence de subordination à une hiérarchie et la non-obligation de résultat. Sur le terrain, pourtant, les frontières entre ces statuts semblent difficiles à définir.

[3] Un aménagement est prévu, jusqu'à trente ans, pour les volontaires souffrant d'un handicap.

[4] La somme correspond à 7,43 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique. Les montants présentés ici correspondent aux indices de l'année 2017.

Le choix d'un terrain : « la Ligue, c'est le Alain Delon du service civique »

Un an après la création du service civique, la Ligue de l'enseignement est devenue la plus importante structure d'accueil d'engagé.e.s en service civique, dépassant Unis-Cité, association pourtant dédiée uniquement au service civique. La Ligue de l'enseignement est régulièrement désignée par le terme « pieuvre » : c'est que ses « tentacules » s'étendent à la fois sur tous les territoires, grâce à ses 103 fédérations départementales et les 25 000 associations locales qu'elle fédère, et dans tous les secteurs, de par la diversité de ses activités (sport, cinéma, promotion de la lecture, animation des temps périscolaires, etc.) et de ses prises de position publiques (sur la laïcité, sur les questions scolaires, mais aussi sur l'emploi dans le secteur associatif ou encore sur l'organisation de la société civile).

Sur le terrain, tout.e acteur ou actrice du service civique rencontre la Ligue de l'enseignement. C'est cette structure qui organise des formations pour les volontaires ou les tuteurs (avec Unis-Cité). Elle anime les réseaux départementaux d'associations investies dans le dispositif et parfois aussi les regroupements de volontaires. Elle participe activement à la défense des positions associatives auprès des décideurs publics. C'est ce qui fait dire à un dirigeant d'une association proche que la Ligue de l'enseignement est l'« Alain Delon du service civique », hyperprésente, mais aussi égocentrée. Autrement dit, impossible d'observer la mise en œuvre du dispositif sans croiser l'association.

De fait, il s'agit d'un point d'entrée sur le terrain particulièrement pertinent qui donne à voir tous les échelons du déploiement du service civique sur le territoire métropolitain et ultramarin. Coordonné par un échelon national, le dispositif s'appuie sur le maillage local de l'association. Le centre confédéral, siège national de l'organisation, est le résultat d'une double histoire, « ascendante » et « descendante » : rassemblement des fédérations en « confédération générale des œuvres laïques scolaires, postscolaires, d'éducation et de solidarité sociale », il fut aussi créé pour contrôler les velléités d'autonomie de certaines fédérations et décider des lignes politiques. Il est ainsi « tête de réseau » et « mouvement d'idées ».

C'est ce positionnement et la place prise par l'association dans la mise en œuvre du dispositif de service civique qui expliquent la volonté des administrateurs nationaux et

salarié.e.s du centre confédéral d'entreprendre une recherche en CIFRE[5] qui a permis la réalisation de cette thèse. Les critiques sur le service civique et l'enjeu financier d'un déploiement du dispositif (qui va de pair avec des enjeux de positionnements publics de la structure) justifient effectivement les craintes du « siège » de l'association sur les « dérives » au niveau local. Cette thèse vise donc à étudier les usages du dispositif au niveau local, par les volontaires, les associations et fédérations qui les accueillent, et au niveau national, dans les instances qui encadrent le dispositif.

Les ressorts de l'action publique : l'économie sociale et solidaire comme marchandisation de l'État social

Matthieu Hély et Xavier Engels (2006) analysaient l'apparition dans les discours publics et les labellisations de la terminologie d'« utilité sociale » du secteur associatif comme une manifestation de la « désétatisation » de l'intérêt général[6]. La délégation par l'État de missions et services publics conduit ainsi à une privatisation de l'action publique sociale. Avec l'arrivée des politiques de « nouvelle gestion publique », la relation État/associations relève désormais plutôt du partenariat (Hély, 2009) qui s'accompagne de la mise en place d'outils de gestion et d'évaluation (Bezes, 2012). Le financement des associations passe ainsi de la subvention de fonctionnement à un financement sur projet et par commande publique. Ces transformations entraînent une désinstitutionnalisation des relations entre associations et État. Dans sa thèse de sciences politiques consacrée à l'évolution des relations entre la Ligue de l'enseignement et le ministère de l'Éducation nationale, Guillaume Meugnier remarque que « la loi du marché se substitue progressivement à la notion de contrat social » (2014, p. 235). Les associations, délégataires des politiques sociales de l'État, doivent faire preuve de leur efficacité dans un souci de rentabilité économique.

Les associations, pensées dans les années 1970 comme des instruments de la puissance publique (Cottin-Marx, 2016, p. 24), apparaissent aujourd'hui plutôt prestataires de l'action publique. Matthieu Hély et Pascale Moulévrier montrent que la mise en œuvre de l'État-providence est allée de pair avec une « publicisation du privé » qui faisait de l'État l'acteur

[5] La Convention industrielle de formation par la recherche est un partenariat tripartite, entre la structure, l'université et un.e doctorant.e, qui permet la réalisation d'une thèse par le biais d'un contrat de travail. J'évoquerai les complexités qu'entraîne la recherche autour d'un objet éminemment politique, dans le cadre d'une relation de subordination, dans des structures où le salariat pose souvent problème.

[6] Notons qu'au moment où s'achève la rédaction de ce manuscrit, le Mouvement associatif (ex-CPCA, regroupement de coordinations associatives) utilise dans ses communiqués de presse contre la suppression des contrats aidés l'appellation « utilité collective » pour qualifier le rôle des travailleurs en CUI-CAE.

principal de l'action sociale. Mais le mouvement s'est inversé depuis les années 1980, et l'État, au contraire, privatise l'action publique (Hély & Moulévrier, 2013). La loi de 2014 qui entérine la reconnaissance de l'utilité sociale d'entreprises dites d'Économie sociale et solidaire reconnaît de fait la mise en concurrence de structures à but lucratif et d'associations dans les marchés publics. Concernant le service civique, il s'agit de saisir comment il s'inscrit dans ce double mouvement de rapprochement entre État et associations et entre associations et marché.

Travail (gratuit) et hors travail des jeunes : un monde de l'engagement aux frontières floues

En parallèle de la « privatisation » de l'action sociale de l'État, la volonté des dirigeants successifs de réduire le déficit public notamment sous l'impulsion de la Commission européenne vise une baisse des coûts de la fonction publique. Tandis que le secteur associatif a connu une salarisation importante depuis les années 1980 (passant d'environ 660 000 emplois à 1,9 million en 2009), les subventions publiques au fonctionnement associatif diminuent (Tchernonog, 2012) et le soutien de l'État au secteur non marchand prend plutôt la forme d'incitations fiscales à l'embauche (et au don) et d'aides à l'emploi. Ce qu'il faut interpréter plutôt comme un réengagement que comme un désengagement de l'État (Hély, 2009) laisse à penser que les travailleurs associatifs sont devenus une « sous-fonction publique ». Alors que la flexibilité des travailleurs permet un contournement du salariat pour les employeurs (Abdelnour, 2014), il s'agira dans cette thèse d'étudier la contribution des associations à cette privatisation de l'action publique en considérant le volontariat comme l'un des modes de mobilisation de travailleurs et travailleuses au service de l'action publique.

John Krinsky et Maud Simonet notaient que la question de savoir qui nettoyait les parcs de New York, en ouvrait d'autres :

> Cette réponse appelle immédiatement un constat important concernant les relations sociales à plus large échelle, à savoir que les services publics ne sont plus nécessairement fournis en majorité par des employés du secteur public. En outre, malgré les hauts cris qu'on pousse à l'encontre du coût des fonctionnaires, avec leurs syndicats fortunés, leur salaire exagéré et leurs nombreux avantages sociaux, on doit remarquer que de plus en plus du travail fourni en théorie par le service public est en pratique effectué à titre gratuit ou à moindre coût, en raison de la réorganisation de la fonction publique.

[Notre traduction] (Krinsky & Simonet, 2017, p. 1-2)[7]

Le constat de la « privatisation » de l'action publique va donc de pair avec celui du recours à des salariés du secteur privé (lucratif ou non). C'est ce que donne à voir également l'étude de la mise en œuvre du service civique. La note de terrain ci-dessous illustre la place que prend le volontariat dans ces structures :

> Note de terrain, avril 2013
>
> Nous visitons une structure affiliée à la Ligue de l'enseignement. Ce jardin biologique propose des activités agricoles aux écoles des villes proches. Les animateurs sont salariés, en chantier d'insertion, autoentrepreneurs, intermittents du spectacle ou bien encore en Travaux d'intérêt général (TIG). Certains enfin sont « engagés en service civique ».
>
> Deux animateurs nous font visiter le lieu. Damien est employé à mi-temps depuis près d'un an en Contrat unique d'insertion, une forme d'emploi aidé spécifique au secteur non marchand. Constance est arrivée en volontariat. Tous deux s'enthousiasment de la polyvalence des tâches : construction sur place, organisation de soirées, animation des classes qui visitent et gestion du lieu qu'ils réalisent ensemble, puisque le contenu de leur mission est le même. Arrivent quatre jeunes hommes d'une vingtaine d'années, pour passer des entretiens. Ils sont en liberté conditionnelle et leur placement dans la structure dépend du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP). La maison d'arrêt du département propose des allègements de peine à ceux qui commenceraient un service civique dans cette association d'intérêt général, délégataire de service public.

Dès l'entrée sur le terrain, je suis frappée par les multiples usages du dispositif de service civique, la diversité des profils des volontaires, la variété des tâches qui leur sont confiées et l'exceptionnel nombre d'exceptions ou de cas particuliers que prévoit cette politique publique.

1. La cohabitation de statuts multiples pour des missions communes : un effacement de la division sociale du travail ?

Ce qui frappe d'abord l'observateur visitant le jardin biologique présenté ci-dessus, c'est la diversité des statuts des travailleurs présents. Emplois aidés en CUI-CAE[8], travailleurs

[7] "Immediately, this answer suggests something important about a larger set of social relationships, namely, that public services are no longer necessarily provided primarily by public workers. Moreover, in spite of the sound and fury about bloated public-sector unions and their distended pay and benefit packages, a greater amount of public service work is being done either for free or at lower cost due to the reorganization of the public workplace."

[8] Le Contrat unique d'Insertion, Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) est un statut d'emploi aidé spécifique au secteur non marchand qui remplace depuis le 1er mai 2005 les contrats emploi

contraints par des sanctions judiciaires (TIG), salarié.e.s d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), engagé.e.s en service civique côtoient un directeur d'exploitation en CDI salarié d'une association extérieure, des stagiaires en école d'écoconstruction, mais aussi des apprenti.e.s jardiniers, artistes autoentrepreneurs, intermittents du spectacle et même parfois, des réfugié.e.s politiques bénévoles. Certains cumulent les statuts ou passent de l'un à l'autre. Le directeur était consultant avant d'être salarié de l'association gérante, certains engagé.e.s en service civique ont découvert la structure pendant qu'ils y réalisaient des TIG, l'un des employés en CUI-CAE était stagiaire l'année précédente… Ainsi, pour paraphraser Leila Drif, présentant sa double-ethnographie menée dans des camps de réfugiés au Liban, auprès des acteurs de l'aide (institutions, ONG, services religieux) et de leurs récipiendaires, « les statuts s'imbriquent et se télescopent pour des tâches de travail parfois très similaires »[9].

C'est aussi ce que notent John Krinsky et Maud Simonet à propos des travailleurs dans les parcs publics de New York :

> Si les New-Yorkais réfléchissaient à la question « qui nettoie votre parc ? », la réponse serait complexe : ce sont parfois des stagiaires du système de Welfare, parfois des bénévoles, des travailleurs municipaux syndiqués (dans le cadre de leurs fonctions officielles ou non), des jeunes en jobs d'été, des travailleurs d'associations à but non lucratif pour la protection des parcs, le personnel des entreprises sous contrat ou encore des personnes condamnées à du travail d'intérêt général.
>
> [Notre traduction] (Krinsky & Simonet, 2017, p. 1)[10]

Cohabitent ainsi des travailleurs aux statuts variés, auxquels correspondent des qualifications, des régimes de protection sociale et de rémunération, des professions et des carrières parfois, différents. Cette confusion entre travailleurs du secteur public et du secteur privé correspond à la privatisation de l'action publique, en France comme aux États-Unis. Sur le terrain, elle interroge la division du travail : si tous ces travailleurs réalisent les mêmes tâches, ils ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux. Les différences entre leurs statuts alimentent une réorganisation de la hiérarchie « traditionnelle », invisibilisée par un

solidarité et les contrats emploi consolidés. Pour une présentation des formes d'emplois dans la structure étudiée, le lecteur pourra se référer à l'encadré 8.

[9] Intervention de Leila Drif (IRIS - EHESS), « Nouvelles logiques internationales de l'assistance dans les marges beyrouthines : contraintes et opportunités d'un parcours ethnographique » – 5 mai 2017 – Journée d'étude « Ethnographie des professionnels de l'international » ENS Lyon.

[10] "For New Yorkers, if they bother to think about it, the answer to the question "Who cleans your park" would be complex: It might be welfare-to-work trainees, volunteers, unionized city workers (working within or outside their official job descriptions), summer youth workers, workers for private, nonprofit parks "conservancies", staff of companies working under contract, and people sentenced to community service."

management à l'affect. Il s'agit donc de comprendre comment le service civique s'inscrit ou transforme ces hiérarchies, souvent masquées.

2. La managérialisation du secteur associatif

Au jardin biologique présenté ci-dessus, aucun organigramme n'est formalisé. Et Hugo, directeur de l'exploitation, explique « Ici, on est une grande famille, on mange ensemble tous les midis, il n'y a pas vraiment de hiérarchie »[11]. Tou.te.s, d'ailleurs, réalisent plus ou moins les mêmes tâches, puisque le travail est présenté ici comme une collaboration. Il n'y a pas, m'explique-t-il, de tâches « nobles » réservées à ceux qui seraient salarié.e.s. Autant dire qu'il n'y a pas non plus de « sale boulot » (Hughes, 1996) dont seraient dispensé.e.s les non-salarié.e.s.

Cette absence présumée de hiérarchie va de pair avec un effacement de la figure de l'employeur. À ces différents statuts correspondent différents employeurs et financeurs : publics, privés, associatifs ou non. Qui « emploie » - et comment appeler et comment appeler cette responsabilité dans un cadre hors emploi - les engagé.e.s en service civique, dans un système d'intermédiation[12] où ils ont tantôt affaire à l'association d'accueil, tantôt à l'association agréée (ici la Ligue de l'enseignement), tantôt à l'Agence du service civique, qui représente l'État ? La multiplicité des financeurs contribue largement à l'effacement du lien conventionnel des volontaires à leur « employeur » : ils reçoivent une partie de leur indemnité directement de l'Agence de service et de paiement et une partie de l'association d'accueil. Leur convention est pourtant signée avec la structure d'accueil et la fédération départementale, elle-même signataire d'une convention de mise à disposition avec le centre confédéral de la Ligue de l'enseignement.

La référence à la famille, particulièrement présente dans le secteur associatif, apparaît également comme un héritage du paternalisme de l'économie sociale pensé par l'historien Gérard Noiriel comme une « transition entre le "patronage" et le "management" » (2001, p. 178)[13]. Il subsiste dans le service civique un paternalisme certain dans la mobilisation des

[11] Tout au long de cette thèse, j'utiliserai une police différente pour citer les acteurs dans le corps de texte. Il s'agit ici de différencier ce qui tient de mes propres analyses et celles d'autres chercheurs des discours des acteurs, sans me les approprier.

[12] Ce système, que je présenterai dans l'Encadré 2, permet aux coordinations associatives de faire bénéficier aux structures membres de leur réseau de leur agrément national en leur « mettant à disposition » des volontaires.

[13] L'auteur précise ainsi : « Le paternalisme constitue (…) déjà une stratégie visant à assurer de façon satisfaisante le recrutement de la main-d'œuvre ouvrière » tout en permettant, par la mise en place d'un « contrôle total » de « l'ensemble des secteurs de l'existence ouvrière » le « brutal développement de l'autoritarisme patronal ». Tandis que le patronage faisait du travail familial un travail paysan, le paternalisme transforme la famille en famille d'ouvrier, réduisant les coûts de reproduction notamment par le travail gratuit réalisé par l'épouse, « tout en le "disciplinant" en pesant sur les liens affectifs » (Noiriel, 2001, p. 178-187).

volontaires par la rhétorique de l'accompagnement ou le tutorat (cf. chapitre 4). Nombreux sont ainsi les chercheurs qui décrivent la récente managérialisation de ce secteur associatif ou de celui, proche, des ONG (Collovald, 2002 ; Cunningham, 2001 ; Lefèvre & Ollitrault, 2008). Le service civique donne ainsi à voir les mutations du marché du travail et de la relation d'emploi.

Travail, hiérarchie, emploi et subordination sont autant d'impensés au sein de la structure présentée ci-dessus, comme dans bien d'autres organisations visitées pour cette recherche. La motivation, l'épanouissement et le plaisir apparaissent être des formes « douces » de mobilisation des travailleurs correspondant au troisième esprit du capitalisme, décrit par Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999). Dans un contexte de fort chômage, le dispositif de service civique ne peut être accepté par l'opinion publique que parce qu'il est présenté comme « hors de l'emploi », défendu comme un engagement citoyen, et non comme un emploi de mauvaise qualité[14]. La rhétorique de l'intérêt général et du don de soi contribue ainsi à masquer un monde du travail qui s'ignore déjà fréquemment, comme le montrent les travaux des sociologues et économistes du travail associatif (Hély, 2009 ; Prouteau, 2004 ; Simonet, 2010). Il en est ainsi du volontariat comme du bénévolat dans le domaine sportif, que décrivent Vérène Chevalier et Sébastien Fleuriel, à l'occasion d'une communication commune :

> (…) en tant que forme spécifique de travail, il relève lui-même d'une division du travail fondue dans une hiérarchie progressive et poreuse de positions qui esquisse un espace de circulation et de mobilité où l'accumulation d'expérience y est favorisée et indexée en fonction des positions effectivement occupées.
> (Chevalier & Fleuriel, 2006, p. 10)

Cette thèse cherche à déconstruire les usages de ce dispositif de déconstruire ce monde du travail, en « levant le voile de la citoyenneté » (Simonet, 2008), pour révéler la division du travail à l'œuvre et resituer dans les parcours de ceux qui s'y engagent, ce que représente l'étape du volontariat.

3. Travail gratuit, travail contraint, travail forcé : l'invisibilisation de la production des volontaires

[14] D'autant plus qu'on le verra dans le premier chapitre, sa création fait aussi suite au mouvement social contre le Contrat Première Embauche.

La promotion du dispositif de service civique repose finalement sur une idée forte : pour faire preuve de leur citoyenneté, les jeunes doivent s'investir pour l'intérêt général, dans des associations reconnues pour leur « utilité sociale ». Pour démontrer leur citoyenneté, les jeunes sont invités à travailler 24 heures par semaine, au minimum, pendant 6 à 12 mois. La reconnaissance du statut de producteur des volontaires pose pourtant problème dans le secteur associatif. L'anecdote de terrain ci-dessous montre la complexité du positionnement des salariés de la Ligue de l'enseignement.

> Note de terrain
>
> J'ai rendez-vous avec un responsable associatif. Abordant les missions des volontaires, le mot « travail » lui échappe. Alors qu'il se reprend, remplaçant la notion de « travail » par celle d'« engagement », je l'interromps et l'interroge : « Je ne comprends pas pourquoi tu ne veux pas dire qu'ils travaillent. » Je compare donc cette reconnaissance du travail des volontaires à celle du travail domestique des femmes. Il reconnaît alors qu'il considère que les volontaires « travaillent », mais qu'il ne faut pas le dire pour éviter les reproches de substitution à l'emploi.

Cette anecdote dit beaucoup, à la fois de la difficulté des acteurs de la structure à distinguer ce qui relève du travail et de l'emploi et de ce que masque la rhétorique de l'engagement. Maud Simonet (2010) remarquait l'invisibilisation du travail bénévole et de la subordination qui lie les bénévoles et volontaires à la hiérarchie de la structure qui les accueille. L'idée d'une invisibilisation comme processus qui consiste à « rendre invisible » le travail doit beaucoup aux auteur.e.s qui ont étudié le travail domestique. Ainsi Danièle Kergoat notait :

> Il devient alors collectivement « évident » qu'une énorme masse de travail est effectuée gratuitement par les femmes, que ce travail est invisible, qu'il est réalisé non pas pour soi, mais pour d'autres et toujours au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel.
>
> (Kergoat, 2007, p. 37)

La rhétorique de l'engagement, comme celle de l'amour, de la passion ou de la vocation, permet ainsi d'invisibiliser le travail des volontaires. Il s'agit notamment d'éviter la requalification en emploi[15]. Le service civique ajoute au bénévolat une rémunération mensuelle fixée par convention. Cette indemnité est présentée comme détachée du nombre d'heures travaillées et de la qualification des volontaires (recrutés sur « simple » critère de motivation). Que signifie dans ce contexte la modulation de l'indemnité sur critères sociaux

[15] Effectivement, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé en 2002 qu'une requalification de bénévolat en CDI était possible dès lors qu'il y avait d'une part versement d'une indemnité et d'autre part lien de subordination. Cass. soc., 29 janv. 2002, no 99-42.697, Bull. civ. V, no 38. La Croix-Rouge française avait alors été contrainte de régulariser la situation de ses bénévoles reconnus comme employés.

accessible aux boursiers du CROUS et membres de foyers bénéficiant du RSA ? De la même façon, l'indemnité étant inférieure au seuil de pauvreté, qu'en est-il du critère de dépendance économique, considéré par la Cour de cassation comme l'un des indices permettant de reconnaître le salariat ? Enfin, aucune relation de subordination n'est supposée lier le volontaire à une hiérarchie, tout au plus une relation de collaboration au projet de la structure. Mais la structure conserve le droit de rompre une convention avec le volontaire. Comment qualifier la relation de tutorat qui permet qu'un.e salarié.e ou un.e bénévole de la structure accompagne le volontaire dans la réalisation de sa mission ?

L'idée que les volontaires réalisent cette « mission » gratuitement, au sens d'un désintéressement, correspond à la rhétorique souvent développée dans le secteur de la « bonne cause », justifiant une dégradation des salaires, protections et conditions de travail des salarié.e.s associatifs (Darbus & Hély, 2014). Ces discours contribuent à l'image d'un secteur non marchand ne produisant pas de valeur économique reconnaissable. Pourtant, l'accroissement du nombre de volontaires, corrélé depuis août 2017 à la baisse radicale (pour une disparition annoncée) des emplois aidés du secteur non marchand, est considéré comme une « priorité » par le gouvernement. Le volontariat apparaît donc nécessaire à la mise en œuvre des politiques sociales de l'État.

C'est d'autant plus le cas qu'il s'agit ici de mettre au travail une frange de la population qui n'a généralement pas accès aux minimas sociaux. Alors que la commission de concertation pour une politique de la jeunesse devait également envisager la possibilité de développer un RSA « jeune », auquel fait penser le montant de l'indemnité de service civique, ou une bourse d'autonomie à destination des étudiants, encore revendiquée par l'UNEF en 2009[16], aucune de ces solutions n'apparaît dans les propositions du Livre vert. Le service civique, dont le développement est contemporain à celui du RSA, peut alors être pensé à l'aune des politiques de *workfare*[17], conditionnant l'accès à des droits sociaux. Le volontariat est-il une politique de contrepartie spécifiquement destinée aux jeunes ? Et si tel est le cas, quelle est la contrepartie attendue des jeunes ?

Cette thèse propose d'interroger les catégories de population visées par cette politique publique. Selon les acteurs politiques et leurs intérêts dans la cause et selon leur regard sur la jeunesse, ce statut de service civique a été tour à tour évoqué pour faciliter la mixité sociale, l'insertion professionnelle ou sociale, pour éviter le décrochage scolaire, pour permettre aux

[16] Sur ce sujet, cf. Casta, 2006, p. 323.
[17] Sur ces politiques de *workfare*, cf. encadré 9.

jeunes diplômés d'augmenter leurs compétences de terrain, d'améliorer leur réseau de contacts et même pour lutter contre le djihadisme[18]. Mais avec une indemnité insuffisante pour se loger ou subvenir entièrement à ses besoins, quel est le public réellement concerné ? S'agit-il d'occuper les jeunes inactifs afin d'éviter qu'ils ne se tournent vers la délinquance, comme le suggérait l'UMP lors de la campagne présidentielle de 2007, ou de donner libre cours à la volonté des jeunes de s'engager et de réaliser leurs projets, comme l'évoquait Martin Hirsch en 2010 ?

4. L'injonction à l'engagement associatif d'une jeunesse stigmatisée

Le volontariat est promu comme un acte de citoyenneté de la part des jeunes qui s'y engagent. Les travaux de la commission de concertation pour une politique de la jeunesse partaient effectivement du préalable d'un manque de civisme des jeunes Français. Ce « traitement de la jeunesse » qui consiste à demander à cette frange de la population - dont les limites changent selon les époques et les besoins de la société et qui reste présentée comme homogène (Bourdieu, 2002) - de faire preuve de sa citoyenneté correspond à une évolution de la définition même de la jeunesse.

La prise en charge de la « construction des trajectoires d'accès à l'âge adulte » (Van de Velde, 2008b) par l'État est une préoccupation politique récente. Si l'idée d'une instruction publique spécifique aux populations « jeunes » naît à la fin du XVIIIe siècle, qui vise alors à former des « citoyens utiles » (Galland, 2011, p. 22), la prise en charge de la transition enfance/âge adulte ne devient une « affaire d'État » que sous Vichy. Au début des années 1960, l'orientation des politiques publiques change : les jeunes sont désormais considérés comme dangereux. Les mouvements étudiants de la fin des années 1960, dans un contexte de réduction de l'emploi disponible, participent à la prise en charge du « péril jeune »[19]. Apparaissent alors des politiques ciblées d'insertion sociale et professionnelle, qui se caractérisent pourtant toujours par une différenciation des droits acquis par les travailleurs.

[18] Hirsch, M. (2015, janvier 21). « Le service civique contre le djihadisme ». Tribune, Le Monde.

[19] Je fais ici bien sûr référence au titre du film de Cédric Klapisch sorti sur les écrans en 1994 qui décrit la crise sociale de la fin des années 1970 par le prisme de la jeunesse. On y voit notamment, et ce n'est pas sans lien avec notre objet, les premières manifestations contre le chômage, et cette réaction caractérisant des jeunes plus oisifs que révoltés qu'aura Tomasi, le héros du film : « – Une manif contre le chômage c'est nouveau ça ! – Ben ouais, c'est nouveau, mais c'est maintenant qu'il faut faire quelque chose pour pas que ça dure tu vois ! – On va quand même pas se battre pour travailler non ! »

La mise à l'agenda public de la « question sociale jeune » semble pourtant avant tout symbolique comme le note Patricia Loncle, sociologue de la jeunesse : « Pour l'État, il ne s'agit pas tant de développer des politiques substantielles en faveur de la jeunesse que de montrer qu'il place cette catégorie de population au centre de ses préoccupations. » (2010, p. 80).

Ainsi, l'annonce de François Hollande, fraîchement élu président de la République, de sa volonté de faire de la jeunesse sa priorité[20] doit être analysée au prisme d'une analyse du traitement de la jeunesse par les politiques françaises, et notamment leur mise en œuvre par le secteur associatif. Celle-ci ne saurait se faire sans une analyse de leur mise au travail : les jeunes, considéré.e.s comme « objets d'intervention sociale avant d'être des sujets de droit » (Lima, 2012, p. 126), sont devenu.e.s des variables d'ajustement du marché de l'emploi (Galland, 2011) comme les autres populations en marge de ce marché (séniors, femmes et immigrés notamment). À La Réunion, où près de 60 % des jeunes actifs sont au chômage (Insee, 2015), le développement du service civique (et, nous verrons que ce n'est pas sans lien, des emplois aidés) est particulièrement rapide.

Pour Robert Castel, l'injonction à faire preuve de sa citoyenneté correspond à une injonction à l'insertion pour des populations souvent considérées comme « ininsérables ». Et son constat, sans appel, semble interpeller directement sur les politiques de jeunesse au cœur de cette recherche :

> Il est bien entendu que de telles politiques ne sauraient avoir le pouvoir exorbitant de juguler le chômage. Mais, si l'on décrypte ce type de message – « éviter qu'une partie de la population soit complètement exclue » –, il faut entendre que ce serait bien beau si l'on pouvait gérer sur place les turbulences sociales en créant un minimum d'échanges et d'activités dans ces espaces menacés d'anomie complète. Nul, hormis les partisans de la politique du pire, ne peut contester l'intérêt de ces efforts. Mais il faut être singulièrement optimiste pour voir dans ces pratiques de maintenance les prémices d'une « nouvelle citoyenneté ». On ne fonde pas de la citoyenneté sur de l'inutilité sociale.
>
> (Castel, 1995, p. 694)

Que représente alors une « priorité jeunesse » investie dans un dispositif qui vise à favoriser l'engagement associatif de jeunes, considéré.e.s comme un groupe homogène, dans un contexte social dégradé ? La création du service civique s'inscrit dans la concertation qui a suivi les « émeutes de banlieue » en 2005 et la nécessité de disciplinariser une jeunesse

[20] Déclaration de François Hollande, Le Bourget, 22 janvier 2012, « J'en suis arrivé à cette conclusion simple : c'est pour la jeunesse de notre pays que je veux présider la France. Je veux redonner confiance à la jeunesse ! »

Notons que la durée de cette recherche a permis de suivre l'intégralité du mandat de François Hollande et donc d'obtenir une vision d'ensemble de cette « priorité jeunesse ».

« ghettoïsée » en colère (Mucchielli & Aït-Omar, 2007) accentuée par les importants mouvements étudiants qui accompagnent le refus massif du Contrat Première Embauche (Legois, Monchablon, & Morder, 2007). Que dit l'injonction d'engagement faite aux jeunes après ces mouvements d'opposition ? Que signifie finalement « s'engager » dans ce contexte de chômage fort ? Quelles sont les pratiques d'engagement légitimes et quelles sont celles qui ne le sont pas ?

De la sociologie du militantisme à la sociologie de l'ESS : une difficile définition de l'objet[21]

La sociologie invite très tôt à étudier l'association comme un vecteur de lien social, conséquence d'une collaboration entre des individus. Elle est déjà abordée dans l'œuvre de Tocqueville (1986) qui la pose comme un corps intermédiaire dont dépend la vigueur du lien démocratique. Son étude de la démocratie américaine présente les associations comme facteur de participation à la vie politique. La forme associative est alors pensée comme le prolongement du dynamisme démocratique, ni « charité légale » ni « charité individuelle » (Ferraton, 2009).

Pour le philosophe Olivier Perru, la participation associative est également présente chez Durkheim et chez Weber : pour le premier, elle est coopération instituée, à des fins d'intérêt public, dans une société organique « au sommet de laquelle culmine l'État », et, pour le second, « la première expression de la dimension politique de l'homme à travers l'activité de coopération » (Perru, 2000, p. 375-376). Si ces deux auteurs ont utilisé le concept de coopération pour illustrer leurs travaux, aucun n'en a fait un objet d'études à part entière. De la même façon, l'École de Chicago qui invite à favoriser les associations, formes sociales « mixtes et provisoires » qui facilitent le lien de continuité avec le passé des migrants (Thomas & Znaniecki, 1996) n'y consacre pas d'étude spécifique.

C'est bien plutôt la sociologie politique, et notamment de la participation politique, qui en a fait un objet sociologique en étudiant la transformation des engagements partisans et syndicalistes. La sociologie de l'association est donc, dans un premier temps, une sociologie du militantisme, de l'engagement et de la participation. Dans les années 1980, l'apparition de statistiques sur les associations va modifier la perception des chercheurs du « tiers secteur ». Bientôt c'est la question organisationnelle qui attire l'attention des sociologues : l'association

[21] La revue de littérature présentée ci-après a fait l'objet d'une publication partielle dans un article collectif (Besse, Chateigner, & Ihaddadene, 2016).

est tantôt présentée comme une « juxtaposition de l'entreprise et du public » tantôt comme une « troisième voie ». Les bouleversements économiques que vivent les structures associatives n'y sont pas complètement étrangers. Et parce que le développement des « entreprises associatives » (Hély, 2004) s'accompagne d'une transformation des statuts et profils des travailleurs qui y participent, c'est une sociologie du travail associatif qui vient ensuite compléter ces analyses.

L'apparition de l'Économie sociale et solidaire, que le secteur de l'éducation populaire, la Ligue de l'enseignement en tête, contribue fortement à structurer, coïncide avec le développement de nouvelles thématiques de recherches. L'arrivée récente de nouvelles structures dans le champ de l'économie « alternative » dite d'Économie sociale et solidaire en fait un nouvel objet de recherche. Il s'agit désormais d'étudier ces organisations non plus par leurs régimes de gratuité et du don, ou de non-lucrativité, mais plutôt par leurs relations au(x) marché(s) dont témoigne l'introduction de la notion de lucrativité « limitée »[22].

1. Le monde associatif comme monde d'engagement

L'étude de François Héran (1998) est probablement l'une des enquêtes fondatrices de la sociologie des associations. Celui-ci interroge le « renouveau associatif » à l'aune des profils des adhérent.e.s. Il met ainsi en évidence la « suradhésion » des professeurs et, dans une moindre mesure, des professions libérales. En présentant le secteur associatif comme un secteur sélectif « socialement » et en liant engagement associatif et capital culturel, il réalise une sociologie des adhérents associatifs. C'est aussi ce que propose Édith Archambault (1991), lorsqu'elle établit un parallèle entre croissance de la pratique bénévole et élévation du niveau de diplôme. Et en étudiant la division sexuée au sein des structures associatives, c'est une étude des profils de bénévoles qu'elle entreprend.

Dans les années 1990, c'est la transformation du militantisme qui intéresse les chercheurs. L'ouvrage collectif intitulé *L'engagement politique, Déclin ou mutation* (Perrineau, 1994) interroge la modification des formes d'implication des citoyens dans la chose publique. Les engagements partisans et syndicalistes, que l'on présente souvent comme en « chute libre », semblent être plutôt en mutation : le « militantisme » traditionnel apparaît, pour Jacques Ion (1997), n'être qu'une modalité d'engagement parmi d'autres, tandis que de

[22] « Ce que la loi ESS change pour vous » Mouvement des Entrepreneurs sociaux (Mouves) – 2015

nouvelles formes de participation sociale sont à prévoir, qui correspondent à la transformation de la relation de l'individu à l'État et à la société. C'est aussi ce qu'interroge Martine Barthélemy (2000) dans *Associations : un nouvel âge de la participation* établissant un lien entre participation citoyenne (notamment par le vote) et engagements associatifs, qui, s'ils sont plus individualistes et locaux, ne sont pas pour autant moins altruistes. Pour Bénédicte Harvard Duclos et Sandrine Nicourd (2005), l'engagement associatif est un « nouveau répertoire » de participation. Il ne s'agit pas tant d'une « fin du militantisme » que d'une évolution des normes en matière d'engagement.

De l'engagement militant, il n'est dès lors plus vraiment question, et c'est désormais plutôt le statut de bénévole qui est étudié, d'abord par l'angle de la gratuité et du paradigme du don. Pour Alain Caillé (1998) « le don est le moyen par lequel se noue le pacte associatif ». C'est donc d'abord la gratuité, la solidarité active – puisque le système public de redistribution qui assurait la solidarité est en crise (Polanyi, 2011) – qui définit le fait associatif. Le Mouvement Anti-Utilitariste en sciences sociales (MAUSS) défend un associationnisme à institutionnaliser. Il s'agit, pour Jean-Louis Laville, de redonner « la priorité à l'action citoyenne au détriment du déterminisme économique qui a trop longtemps dominé les approches du changement social. » (2011, p. 300).

En 2004, à l'occasion du Congrès de l'Association française de sociologie (AFS), des sociologues du monde associatif créent un réseau thématique axé sur la « sociologie de l'engagement, de la vie associative et du bénévolat ». L'ouvrage collectif qui résulte des travaux de ce groupe interroge le bénévolat à l'aune des motivations, des pratiques et des systèmes de valeurs des acteurs (Ferrand-Bechmann, 2004). C'est aussi l'occasion pour les membres de ce réseau thématique d'aborder l'engagement dans le travail militant. Cette analyse pose les jalons d'un courant de lecture de l'« entreprise associative » comme un monde du travail, dans lequel nous nous inscrivons ici.

2. Le secteur associatif : productivité et économie « plurielle »

Ces analyses sont de plus en plus présentes avec le développement de l'économie sociale et solidaire au sein de laquelle les associations jouent un rôle important. Les travaux de sociologies des organisations de Renaud Sainsaulieu et Jean-Louis Laville (1997) introduisent une étude économique de ces structures. Jean-Louis Laville distingue ainsi différents temps de l'économie sociale et solidaire : l'associationnisme solidaire à la fin du

19e siècle, avec le développement du capitalisme et une « appréhension de ces entités en tant qu'entreprises » dont on mesurait le poids économique, avec une perte de la portée politique. Au 20e siècle, les débats économiques sont axés sur la répartition marché/public. Et dans la dernière étape, l'« économie sociale » ou « économie plurielle » doit faire preuve de son efficacité et de son « utilité sociale » (Laville, 2001). Cette attente correspond d'ailleurs aux analyses des effets du *new public management* auxquelles contribue cette thèse. Celles-ci mettent en évidence la transformation de la relation de l'État aux associations, l'apparition des « marchés publics » et des mises en concurrence, mais aussi des démarches bureaucratiques d'évaluation des politiques publiques (Bezes, 2007) auxquelles se soumettent les associations.

Il paraît pertinent de regrouper ici, avec les analyses des associations comme organisations économiques, celles de Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau, économistes, qui prennent en compte la dimension « productive » des associations, bien que les enjeux de ces recherches ne soient pas les mêmes. Ils décrivent tous deux la dimension économique des activités associatives par des enquêtes quantitatives. Viviane Tchernonog (2012) s'intéresse au financement des associations montrant notamment le réengagement de l'État dans l'emploi du secteur non marchand et l'augmentation de la part des financements privés dans les budgets associatifs. De son côté, Lionel Prouteau (2002) met en évidence « l'économie du bénévolat » et sa contribution à la production de richesses du pays, à l'encontre du paradigme du don défendu par le MAUSS.

3. L'entreprise associative et ses travailleurs

La reconnaissance de la valeur économique et productive du secteur associatif permet qu'il soit comparé au secteur « entrepreneurial » et de rapprocher les acteurs de ce secteur des travailleurs du secteur privé lucratif. Les analyses économiques et organisationnelles de Renaud Sainsaulieu et Jean-Louis Laville proposent une analyse socioprofessionnelle : la coexistence du bénévolat et du salariat est décrite comme l'un des « traits saillants de la vie associative » (1997, p. 285). À ceux-ci s'ajoutent les nouvelles frontières entre statuts qu'introduit l'arrivée des volontaires en service civique qu'il s'agira d'étudier dans cette thèse.

C'est dans ce cadre que Matthieu Hély étudiera les salarié.e.s associatifs, dont le nombre croît de façon ininterrompue depuis les années 1990. Il met en évidence la normalisation du salariat « atypique » dans le secteur non marchand, décrit comme un

« salariat de droit privé au service de l'action publique » (Hély, 2009), situant les travailleurs associatifs à mi-chemin entre ceux du privé lucratif (dont ils partagent l'insécurité professionnelle) et de la fonction publique (dont ils partagent la « cause » publique). Il s'inscrit ici dans un courant de chercheurs qui tentent de « rendre visible » le « travail gratuit ». Maud Simonet (2010) montre que le volontariat est tantôt « superbénévolat », tantôt « sous salariat » en fonction du profil des individus concernés. Denis Bernardeau Moreau (2004) évoque la professionnalisation des dirigeants bénévoles dans le secteur sportif. Dan Ferrand-Bechmann (2011) interroge les conflits entre bénévoles et salariés. Annie Dussuet et Erika Flahaut (2010) questionnent la professionnalisation et la valorisation du travail dans le secteur. Dans leur lignée, il s'agira ici de saisir les processus de professionnalisation (Dubar, Tripier, & Boussard, 2015) à l'œuvre à la Ligue de l'enseignement. Jean-Noël Retière et Jean-Pierre Le Crom (2003) montrent que les bénévoles considèrent souvent leur activité comme du travail. C'est bien de cela qu'il s'agit dans ce type d'analyses : la reconnaissance des acteurs associatifs (bénévoles, volontaires ou salariés) comme des travailleurs, malgré le *management* à l'affect qui repose sur leur implication dans la « cause » de l'association (Darbus & Hély, 2010).

L'animation socioculturelle s'avère être un angle pertinent pour percevoir les tensions à l'œuvre dans l'analyse du secteur de l'éducation populaire. Ainsi, dans la lignée des travaux analysant le monde associatif comme un monde du travail, Francis Lebon (2009) étudie la construction, difficile, du groupe professionnel des animateurs socioculturels et l'émiettement des métiers que propose le secteur. Le *Livre noir de l'animation socioculturelle* (Peyre, 2005) montre l'écart entre les discours des structures employeuses et les rapports de domination qu'elles reproduisent. Cette distance entre défense de l'activité associative et précarités vécues explique en partie la nécessité pour les intellectuel.le.s « du sérail » de (ré)enchanter le modèle proposé par les associations d'éducation populaire. S'opposent ainsi deux histoires de l'éducation populaire : l'une écrite par des intellectuel.le.s proches des associations de la branche (Branche professionnelle de l'animation, 2008 ; Ducomte, Martin, & Roman, 2013), et l'autre écrite par celles et ceux qui cherchent à se réapproprier le terme et à défendre un autre modèle d'éducation populaire, contestataire de l'action associative. Il s'agira donc pour nous de comprendre les implications du dispositif de service civique sur cet emploi spécifique qu'est le salariat associatif dans le champ de l'éducation populaire.

4. Une sociologie de l'alter-néolibéralisme ?

Durant la dernière décennie, un nouveau courant de recherche autour du secteur non lucratif semble se développer, qui étudie les formes proches des associations telles que les fondations, les coopératives, etc. L'évolution du champ de ces recherches correspond à la transformation de la définition législative de l'objet. La loi « Économie sociale et solidaire » de juillet 2014 entérine une mutation déjà enclenchée : le secteur associatif s'est rapproché du secteur privé à « lucrativité limitée » : fondations, coopératives et mutuelles. Mises en concurrence sur les marchés publics, financées souvent par les mêmes bailleurs, ces différentes formes organisationnelles partagent parfois leurs finalités. Mais ce regroupement sous une même étiquette pourrait aussi, comme le suggère Matthieu Hély (2008), n'être qu'artificiel. Et l'utopie affichée par cette « économie sociale et solidaire » apparaît bien loin des pratiques qu'elle développe (Hély & Moulévrier, 2013).

Quelle que soit la réalité des mutations de l'objet associatif, les frontières des recherches ont évolué avec ces transformations législatives. Se développent ainsi d'autres travaux, qui font parfois déjà référence, sur les mutuelles (Moulévrier, 2012), la collecte de fonds par les ONG (Lefèvre, 2011), le bénévolat d'entreprise (Bory, 2008), etc. Alors que les frontières entre les entreprises, les associations et la fonction publique ou l'État deviennent plus floues, c'est aussi le cas des sujets de recherche qui englobent de plus en plus cette catégorie « ESS ». C'est finalement peut-être la première fois que les chercheurs étudient l'objet par son activité et son interaction avec les autres secteurs : l'État, d'abord, le marché privé ensuite, dont les frontières apparaissent aussi de plus en plus poreuses.

C'est dans ce courant que nous nous inscrivons ici qui vise à tenir, en même temps, une sociologie du travail, de la gestionnarisation des organisations associative et de l'action publique qui leur est déléguée. Il s'agit d'étudier la flexibilisation et la précarisation de ses travailleurs (Charles, 2017), de la division genrée des fonctions (C. Martin, 2017) et des instances de valorisation du travail (Rétif, 2013) et, dans la lignée des travaux féministes, de l'invisibilisation du travail gratuit (Kaplan Daniels, 1987) – féminin, mais pas seulement – par la rhétorique de l'engagement (Simonet, 2010). En parallèle, il convient de décrire les transformations à l'œuvre dans ces organisations, par l'injonction au professionnalisme (Boussard, Demazière, Milburn, & Dubar, 2010) et la gouvernance par les instruments de gestion (Lascoumes & Le Galès, 2005). Enfin, il importe de comprendre les effets de la délégation des politiques sociales de l'État aux associations (Gérome, 2017b) tout en saisissant la marchandisation de celles-ci (Cottin-Marx, 2016).

Il s'agit également de contribuer à la connaissance de « l'institution Ligue de l'enseignement » dans la lignée d'intellectuel.le.s organiques (Gramsci, 1978b) ou extérieurs qui ont permis de saisir son *Histoire politique* (J.-P. Martin, 2016), les modalités de sa relation avec le ministère de l'Éducation nationale (Meugnier, 2014), ses mutations démocratiques (Sévilla, 2006) et ses évolutions sous la Vème République (Lancien, en cours de rédaction).

Méthodologie de l'enquête : la cuisine d'une recherche en CIFRE

L'ensemble de ces questions amène finalement à mesurer les usages et les effets de cette politique publique par et sur une diversité d'acteurs : celles et ceux qu'elle concerne d'abord, les volontaires, ceux qui les accompagnent au quotidien, les tuteurs et tutrices, ceux qui l'organisent, les chargé.e.s de mission en association, et enfin ceux qui la coconstruisent, salarié.e.s et administrateurs des réseaux d'éducation populaire. La Ligue de l'enseignement, qu'on a déjà présentée, apparaissait de fait comme un terrain pertinent pour l'étude du dispositif.

L'immersion dans la structure fut rendue possible par la contractualisation d'un contrat à durée déterminée au siège de l'association, dans le cadre d'une CIFRE. Cette position ambigüe présente, outre quelques inconvénients sur lesquels je reviendrai ensuite, l'avantage d'un accès facilité aux données du terrain. L'observation participante pendant trois ans permet une immersion ethnographique dans les enjeux de l'association, les questionnements quotidiens des acteurs et dans les conditions concrètes de la mise en œuvre du dispositif favorable à une recherche inductive.

Mal définies lors de la signature de la convention CIFRE, les missions qui m'étaient confiées restèrent floues du début à la fin de la période de salariat. Évolutive selon les besoins, ma fonction consistait principalement à fournir des données à l'organisation sur la mise en œuvre du dispositif. Je produisais ainsi régulièrement des « notes » statistiques sur les profils des volontaires ou sur le déploiement du dispositif[23]. Je contribuais, avec le reste de l'équipe salariée du secteur « jeunesse », à l'organisation et l'animation des formations et rassemblements à destination des chargé.e.s de mission départementaux. Surtout, je fus sollicitée par les regroupements interassociatifs (comité du service civique associatif et

[23] Pour exemple, il me fut demandé en mai 2013 de fournir « 100 chiffres sur le service civique à la Ligue de l'enseignement » qui devaient nourrir les plaquettes de communication de l'association.

plateforme du service civique présentés dans le premier chapitre) pour « stabiliser des indicateurs », c'est-à-dire sélectionner les critères qui devaient permettre l'évaluation de la mise en œuvre du dispositif (on verra que ce n'est pas sans lien avec l'identification des dérives abordées par Gaëtan).

Pour saisir les enjeux de cette politique de la jeunesse, cette thèse s'appuie d'abord sur une ethnographie dans les instances qui construisent et remanient le dispositif. Cette entrée sur le terrain par le niveau national de la structure a permis des observations, « de l'intérieur », au centre confédéral, mais aussi dans les nombreuses réunions interassociatives (plateformes et comités créés pour accompagner le dispositif), « vers le haut » dans les échanges avec la puissance publique (comité de pilotage de l'Agence du service civique) et « vers le bas » dans les rencontres avec le réseau de fédérations départementales (formations des acteurs locaux de la structure, rassemblements institutionnels, formations de tuteurs et de volontaires, rassemblements de « jeunes »).

Le positionnement au centre confédéral, haut de la pyramide de la fédération, mais aussi de la hiérarchie informelle au sein du réseau, facilite l'accès aux données brutes et aux contacts des volontaires et travailleurs de l'association, et permet, grâce à la « réputation » de la Ligue de l'enseignement, d'accéder aux bases de données des institutions nationales. Cette recherche s'appuie par exemple sur les documents publiés par la Ligue de l'enseignement, communiqués de presse, documents internes, compte-rendus de réunion, plaquettes de communication, mais aussi revues de la structure et archives déposées aux Archives nationales. Ainsi, outre les enjeux que pose la recherche dans une situation de subordination, la seule problématique rencontrée dans la constitution du matériau de terrain fut le « trop-plein » et la nécessité de sélectionner, dans un grand nombre de données, celles qui seront les plus pertinentes.

Le statut de salariée au siège de la confédération facilita ainsi la construction d'une base de données compilant les données de tou.te.s les engagé.e.s en service civique « passé.e.s » par la Ligue de l'enseignement, à partir du site extranet de gestion du dispositif en interne, SC Office[24]. Ces données purent être comparées avec les données nationales fournies par l'Agence du service civique. L'enquête présentée ici s'appuie donc sur une base de données interne regroupant les données des contrats de 9 579 volontaires ou ancien.ne.s volontaires recueillies entre mars 2010 et mai 2015 et celle de l'Agence du service civique

[24] Principalement leurs thèmes de missions et les données sociodémographiques les concernant (âge, niveau de diplôme, lieu de résidence…)

compilant les informations concernant 66 572 individus passés par le dispositif entre mars 2010 et juillet 2014. C'est de ces bases de données que sont issues la majorité des informations chiffrées utilisées dans cette thèse ainsi que les statistiques présentées en annexe II.

À partir du traitement de ces bases de données, il fut possible de contacter un grand nombre de volontaires, par messages électroniques, pour les soumettre à un suivi de cohorte longitudinal. Celui-ci visait à recueillir sur le temps long (un an et demi), l'évolution des conditions de missions et des parcours des volontaires. Les trois questionnaires, qu'on trouvera dans l'annexe I, s'ils ont de nombreuses limites[25], ont permis de saisir les usages et vécus du service civique par un grand nombre de volontaires. Le premier, proposé dans les trois premiers mois de la mission à 1010 volontaires, visait principalement à saisir les parcours et origines sociales des volontaires (leurs niveaux de diplômes, leurs expériences précédentes et les CSP de leurs parents) ainsi que leurs représentations de ce que serait leur volontariat[26]. Le second, proposé dans les trois mois suivant la fin de la mission, cherchait à recueillir un « bilan » du service civique, des tâches réalisées, des compétences acquises et des difficultés rencontrées. Il sondait également les budgets des volontaires durant leur mission[27]. Enfin, le troisième questionnaire interrogeait les volontaires sur leur situation effective, un an après la fin de leur mission, et sur le retour qu'ils en faisaient « à froid »[28].

Ces données globales sur les volontaires et le dispositif ont été complétées par quatre monographies de fédérations départementales ou régionales. Les fédérations choisies, nommées parfois, anonymisées d'autres fois dans cette thèse[29], incluaient le Val-d'Oise, le Vaucluse, La Réunion et la région Basse-Normandie. Il s'agissait ainsi de percevoir une diversité de réalités locales (ruralité/urbanité, métropole/DROM, régions riches ou plus pauvres, etc.), mais aussi organisationnelles (en fonction du nombre de volontaires accueillies ou de salarié.e.s, des programmes développés par la fédération, d'une régionalisation en cours). Chacune d'entre elles a été étudiée pendant six mois, avec des temps d'immersion plus

[25] Parce qu'il s'agissait de bénéficier de la présence au centre confédéral sur trois ans, le premier questionnaire fut monté rapidement et de nombreuses erreurs méthodologiques (de questions trop ouvertes, notamment) compliquèrent le traitement des informations.

[26] Le questionnaire Q1 a été envoyé à 1010 volontaires ayant débuté leur mission entre le 15 août et le 1er novembre 2013. 523 individus y ont répondu, au moins partiellement. 471 ont entièrement complété le questionnaire. Le taux de réponse est donc de 51,8 % (46,7 % pour les réponses complètes.)

[27] Le questionnaire Q2 a recueilli 360 réponses, dont 275 complètes. Le taux de réponse est donc passé à 35,6 % (27,2 % pour les réponses complètes).

[28] Le questionnaire Q3 a recueilli 159 réponses complètes. Le taux de réponse un an et six mois après le début du suivi de cohorte est donc passé à 15,7 %.

[29] Tous les prénoms de la thèse ont été anonymisés grâce à l'outil de Baptiste Coulmont qui propose des « équivalents sociaux » grâce aux résultats obtenus au baccalauréat, disponible sur http://coulmont.com/bac/

ou moins longs (l'ethnographie à La Réunion a duré effectivement six mois tandis que dans le Val-d'Oise elle s'est organisée en visites régulières, mais discontinues). Ces monographies furent l'occasion de recueillir des entretiens avec 64 volontaires ou ancien.ne.s volontaires, 7 tuteurs, 9 ancien.ne.s objecteurs de conscience, auxquels s'ajoutent des interviews de salarié.e.s et de dirigeant.e.s des fédérations de la Ligue de l'enseignement ou d'autres organisations ainsi qu'avec les responsables du dispositif dans les échelons déconcentrés de l'État.

Une fois recueillies les données qualitatives qui permettaient de comparer la mise en œuvre du dispositif sur des territoires variés, il fut question d'interroger ceux qui organisent le dispositif dans les fédérations, les chargé.e.s de mission « service civique » souvent désigné.e.s au confédéral par l'intitulé « référent.e du service civique » : 23 entretiens furent réalisés avec ces travailleurs, lors des temps nationaux de rassemblement ou dans des cadres informels.

Outre le traitement de ces données (et les nombreuses autres activités pour lesquelles est sollicité.e un.e doctorant.e), il restait à « éloigner » l'expérience (douloureuse) du salariat dans l'association pour élaborer une théorie critique de l'organisation la plus à distance possible du ressentiment éprouvé.

Le positionnement du chercheur : retour réflexif sur une recherche en situation de subordination

Lorsque me fut proposé un entretien, la Ligue de l'enseignement me semblait correspondre à mon profil tout autant qu'à mon parcours. Fille d'institutrice, proche des milieux de l'éducation populaire depuis l'enfance, je venais d'achever un volontariat centré sur la formation des adultes et j'hésitais entre me diriger vers un doctorat de sociologie et une « carrière » associative. Je correspondais au profil « type » des salarié.e.s du 4e étage du centre confédéral de la Ligue de l'enseignement, qui accueillait les secteurs « éducation/jeunesse », « international », « environnement » et « culture » et regroupait une majorité de jeunes femmes, diplômées en sciences humaines et sociales ou dans le domaine culturel.

Une première entrevue en décembre 2011 fut l'occasion de rencontrer celles et ceux qui avaient imaginé le recrutement d'un.e doctorant.e pour étudier le service civique dans la structure. Les tensions vécues lors de cette expérience salariale pas tant à la dégradation de nos relations personnelles qu'à une évolution du rapport de l'organisation à l'objet et à sa

confrontation au statut de la doctorante CIFRE. Entre la décision de la structure de mettre en place un contrat de recherche sur le service civique et le moment où eut lieu cet entretien professionnel, le service civique était devenu un réel objet politique et la doctorante une apprentie chercheuse.

La réalisation de cette thèse en CIFRE dans une association aux forts enjeux politiques a posé des difficultés de trois ordres : certaines sont liées aux spécificités du travail associatif, d'autres à la situation de subordination ou encore à la portée politique de l'objet d'étude.

Une enquête dans un contexte associatif : management à l'affect et forte implication émotionnelle

De nombreux éléments permettent de considérer le salariat associatif comme spécifique, mais également de reconnaître sa proximité avec l'emploi du secteur privé lucratif et de la fonction publique. L'emploi et les conditions de travail au siège confédéral de la Ligue de l'Enseignement correspondent à ce croisement entre emplois spécifiques, car « engagés pour une cause », et conditions de travail et management proches de celles du secteur privé lucratif (Darbus & Hély, 2014). S'il ne s'agit pas ici de montrer les ambiguïtés de ce salariat « atypique » (Hély, 2009), il convient d'interroger la position d'une doctorante en CIFRE dans ce contexte d'emploi associatif.

L'un des enjeux quotidiens de la position de doctorante dans une association réside dans l'important décalage qui existe entre les attentes de la structure et le « budget-temps alloué » (Perrin-Joly, 2010, p. 6). C'est aussi l'un des indices d'un management « à l'affect » : parce que la « cause », c'est-à-dire l'objet social de l'association, apparaît noble, le travail doit être fait en « urgence ». Si un rétroplanning précis fut pensé au début de la CIFRE, il ne put jamais être suivi. Toutes les tâches devaient être réalisées quand elles étaient annoncées. Si on me demandait de fournir une note sur « les volontaires handicapés » ou ceux du secteur sportif, toutes les autres activités devaient être interrompues. La « cause », l'objectif social « démocratique et républicain », justifiait alors une adhésion des salarié.e.s à ce rythme effréné.

Au centre confédéral, la temporalité et le rythme de travail soutenus sont moins liés à l'action concrète de l'association auprès des publics visés qu'à la proximité aux ministères et à l'obligation de réagir rapidement aux annonces présidentielles. Les salariées du secteur Jeunesse travaillaient fréquemment « dans l'urgence », souvent justifiée par des actualités

« politiques ». La mission des équipes du centre confédéral consiste souvent à communiquer et à échanger avec les décideurs. La justification de la cadence et de la pression mise sur les salarié.e.s reste cependant l'action que pourront mettre en œuvre les fédérations si le plaidoyer est efficace. Ainsi, la pression ressentie par les salarié.e.s du centre confédéral oscille entre attachement à la « cause », dont ils ne sont pas acteurs mais « facilitateurs », et *management* à l'urgence reposant parfois sur une volonté de prestige, personnel ou collectif, dans la valorisation de la proximité de l'association aux décideurs publics.

Difficile, dans ce contexte, de faire accepter la temporalité de la recherche. Difficile également de faire respecter un emploi du temps fractionné. Pour Constance Perrin-Joly (2010), la contrainte principale de la thèse en CIFRE repose effectivement dans « la différence entre la temporalité universitaire (longue, difficilement mesurable) et la gestion de plus en plus à court terme de l'entreprise ». C'est aussi le cas dans les associations. Là où les salarié.e.s répondent à leurs mails jour et nuit, week-end inclus, et où il apparaît naturel d'annuler des congés pour se rendre disponible face à une « urgence », la salariée doctorante est renvoyée à son inactivité. Lire ou écrire un article ou relire le travail d'un collègue apparaissent être des activités trop lentes et chronophages pour des supérieurs hiérarchiques qui espèrent réagir à une annonce présidentielle dans les heures qui suivent. Et dans ces moments, difficile encore de quitter les bureaux de l'association pour se rendre à un séminaire sans s'exposer à des commentaires, suspicieux, sur son implication dans le projet de l'association.

De la subordination dans la recherche en sociologie

Ma position dans la hiérarchie fut en partie définie par une entrée dans la structure comme stagiaire. La définition d'un tuteur pendant cette période de stage se répercuta sur la définition de ce que serait le tutorat dans le cadre de la CIFRE, parce que la période entre les deux statuts fut trop courte pour que ne puisse changer la relation qui nous liait[30].

L'impossibilité de définir un statut clair est aussi emblématique de la difficulté à positionner le doctorant CIFRE dans l'organigramme de la structure. Ainsi Constance Perrin-Joly évoque dans un article sur la « recherche salariée en France », le cas d'une première CIFRE pour une entreprise : « Il est d'ailleurs significatif que la définition même du poste

[30] Cette question du tutorat m'apparaît d'autant plus intéressante qu'elle évoque également le tutorat du service civique.

dans le contrat de travail, “chargée de mission”, soit si vague et ne fasse pas référence à la qualification de la candidate. » (Perrin-Joly, 2010, p. 5) À la Ligue de l’enseignement, une CIFRE avait déjà été conclue avant la mienne et était quasiment achevée à mon arrivée. Pourtant, il n’apparaissait pas aisé de définir mon statut. Mon contrat de travail stipulait que j’avais été engagée « en qualité de “salariée doctorant” »[31]. Et durant toute la période de mon CDD, personne ne put définir un statut plus précis. Il arriva en congrès que mon badge indique que j’étais « chargée de projet » ou « de mission » ou comme « doctorante », me positionnant comme extérieure à la structure, et dès lors à la hiérarchie. Finalement, il fut décidé que l’intitulé « chargée d’étude » pouvait correspondre au mieux à ma position, sans que cela ne soit jamais officialisé.

La doctorante CIFRE, une figure extérieure

L’extériorité que je renvoyais était souvent mal vécue par celles et ceux qui se sentaient « enfermés » dans l’organisation. À plusieurs reprises, il m’est arrivé d’être « à côté de la plaque » sur des sujets à propos desquels mes collègues échangeaient frénétiquement depuis plusieurs jours (y compris en soirée, voire dans la nuit et le week-end). Ma présence, plus distanciée, parfois décalée, fut souvent décrite par mes collègues directes comme permettant une prise de recul et facilitant la relativisation des « urgences ». D’autres, au contraire, ne comprenaient pas que je ne sois pas moi aussi mise sous pression par un évènement comme la démission du ministre de l’Éducation nationale ou la création d’un service civique spécifique aux décrocheurs scolaires. Cette distance m’était souvent reprochée alors que j’étais invitée par mes directrices de thèse à en prendre plus encore.

Prouver son adhésion au projet de l’organisation : injonction à l’implication

L’enjeu de la temporalité et de rythmes de travail différents ne posent pas que des questions pratiques. Il ne s’agit pas seulement de trouver un accord entre les attentes de l’entreprise associative et le rythme lent et nécessairement « apaisé » de la recherche. Il s’agit également de prouver son allégeance au projet de l’association. La doctorante, parce qu’elle

[31] Notons la féminisation du statut, mais non de la qualification.

est « corps étranger », doit prouver sa loyauté à la structure. Son adhésion au projet de l'association n'est effectivement pas avérée à l'embauche, puisqu'il s'agit d'un processus « à part », différent de celui d'un.e salarié.e « militant.e », et que sa contribution à l'organisation ne repose pas sur sa participation directe aux actions de l'association. Pour ne pas être perçue comme un « espion infiltré », comme ce fut souvent le cas, et donc comme un danger, la doctorante doit prouver qu'elle « croit » au projet défendu par l'association.

Je suis arrivée à la Ligue de l'enseignement sans maîtriser les tenants et les aboutissements du courant d'Éducation populaire qu'elle représente – sans doute même qu'elle dirige. J'en ai découvert les contours par la présence quasi quotidienne au centre confédéral et par l'immersion dans le rôle de salariée. Parallèlement, j'ai approché les enjeux théoriques de sa « philosophie » par des lectures et découvert les autres tendances qui composent l'éducation populaire. Ce fut aussi pour moi l'occasion de rencontrer d'autres méthodologies et d'autres idéologies, dans des structures parfois « concurrentes ». Plus ma connaissance de ces courants grandissait, plus les contradictions m'apparaissaient flagrantes entre le projet mis en œuvre et l'application concrète de l'utopie défendue. Et plus je souhaitais les comprendre et les dénouer, plus j'ai attiré l'attention sur mon « scepticisme » quant à la « religion civile » (Baubérot, 2015)[32] proposée par la Ligue de l'enseignement.

Ma propre position comme actrice du mouvement, de plus en plus convaincue par d'autres modèles que celui proposé par la structure, m'a placée dans une situation difficile « émotionnellement ». Le désenchantement et le dévoilement, promis par Bourdieu (2002), ne rencontrèrent pourtant pas un militantisme déjà présent, comme le raconte Xavier Dunezat (2011) au sujet des mouvements sociaux qu'il a étudiés, mais firent naître une volonté d'agir issue tant de la position comme salariée associative que de l'observation de l'objet d'étude. La présence quotidienne au sein de la structure et l'impossibilité d'en partir sans compromettre la recherche entraînait tout autant une culpabilité, un sentiment de trahir, qu'une frustration face à l'impossibilité de *militer*. Si la prise de distance face à l'objet est une problématique commune à de nombreux (apprentis) chercheurs de terrain, la subordination et l'impossibilité de s'en éloigner pour prendre du recul peuvent provoquer une injonction paradoxale, difficilement supportable au quotidien. Et c'est d'autant plus le cas, me semble-t-il, sur un terrain associatif face à des acteurs – ici des collègues – convaincus et militants. En quelque

[32] Jean Baubérot utilise l'expression pour décrire le modèle de laïcité défendu par la Ligue de l'enseignement. Je l'applique ici au modèle d'éducation populaire qu'elle promeut.

sorte, alors que la Ligue de l'enseignement craignait de recruter quelqu'un de « très politisé », c'est elle qui m'a formée à ce militantisme.

Le dénouement de cette tension face au terrain et à l'objet d'étude fut en partie rendu possible par l'adhésion, puis l'implication, dans un syndicat de défense des travailleurs associatifs. Il me fallut du temps, cependant, pour prendre conscience qu'il s'agissait là encore d'une manière de prolonger le terrain. Comment s'expliquer autrement l'adhésion à un syndicat de travailleurs associatifs alors que je n'étais plus salariée associative ?

Enjeux méthodologiques d'une position ambigüe : ni dedans ni dehors

Être salariée du centre confédéral fut, comme je l'ai déjà dit, un avantage indéniable en termes d'accès aux données, aux équipes des fédérations et aux volontaires. Mais cette position au centre confédéral fut aussi parfois un obstacle : être associée au siège de l'association, c'est aussi parfois être positionnée comme une supérieure hiérarchique. À de nombreuses reprises, les salarié.e.s des échelons départementaux se sont autocensurés dans nos discussions, par peur que je ne transmette certaines informations au centre confédéral. Ce fut particulièrement le cas dans les conseils d'administration fédératifs auxquels j'ai assisté.

Ghislaine Gallenga a préparé une thèse d'ethnologie en CIFRE, à la Régie de Transports marseillais. Alors qu'elle était immergée dans le terrain, comme chauffeuse de bus, un conflit social éclata entre la direction et les salariés. Elle se mit alors en grève pour observer le conflit de l'intérieur. Cette situation met en exergue la position ambigüe qu'elle occupait : elle n'était pas ici en grève comme chauffeuse de bus, puisqu'elle était « principalement » ethnologue. Qui plus est, si elle se déclarait gréviste sur son terrain, elle travaillait toujours concrètement en observant les mobilisations au quotidien. Cette ambivalence évoque beaucoup de scènes de la vie quotidienne de la position de CIFRE où les temps informels deviennent des temps d'observations et où l'apprentie chercheuse oscille entre immersion et distanciation.

Mais ce que décrit la chercheuse dépasse le sentiment de trahison qui découle de la position d'entre-deux : c'est une position ambigüe également en termes stratégiques :

> Ma connaissance de la vie réelle de l'entreprise, à différents niveaux hiérarchiques, faisait de moi un enjeu de lutte, une ressource symbolique que la direction et les syndicats se disputaient âprement : on me poussait à choisir mon camp.
> (Gallenga, 2007, p. 724)

Si ma position dans l'organisation de la confédération correspondait moins à une situation de crise que ce qu'elle évoque, je fus souvent l'intermédiaire entre les échelons locaux de la confédération et le siège national. Instrumentalisée parfois par les fédérations pour porter des messages ou valoriser une action auprès du confédéral, j'étais également un maillon permettant aux acteurs du national de prouver leur volonté de se rapprocher du niveau local. Ici, l'enjeu de l'anonymat des interviewé.e.s est particulièrement important[33]. Comment, dans un contexte de subordination, conserver le lien de confidentialité créé avec les acteurs ?

Dans son article sur la recherche salariée, Constance Perrin-Joly note :

> Les sources de tension sont souvent semblables à celles d'une recherche financée : disproportion entre les attentes et le budget-temps alloué ; difficulté de la coproduction des interprétations quand l'étude a été initiée pour valider des positions stratégiques déjà adoptées… mais elles sont exacerbées par la faible marge de négociation dont dispose le chercheur sous subordination juridique et économique.
> (Perrin-Joly, 2010, p. 6)

La relation salariale vient ainsi limiter la liberté de recherche.

Un objet de plus en plus politique : la mise en scène de la critique

Le contexte du déclenchement de l'enquête explique pour beaucoup les difficultés que j'ai vécues, mais il renseigne également sur l'objet : le service civique est un dispositif éminemment politique pour l'organisation et son étude l'est donc également.

L'association « concurrente » (seconde structure d'accueil de volontaires) Unis-Cité collabore depuis 2006 avec la sociologue Valérie Becquet qui étudie l'impact des programmes de volontariat sur le parcours des jeunes et sur leur engagement associatif. En 2011, un an après la création du service civique, celle-ci publie une enquête valorisante pour la structure (Becquet, 2011). Les responsables des questions de jeunesse au sein de la Ligue de l'enseignement décident donc d'entreprendre une recherche sur sa propre mise en œuvre du dispositif. Pour ce faire, ils contactent Maud Simonet, qui vient également de publier une recherche, critique, sur le dispositif (Simonet, 2010). Ce choix n'est pas anodin. Il démontre la volonté de la Ligue de l'enseignement de s'autocritiquer ou, du moins, de s'afficher comme capable d'une telle remise en cause.

[33] Dans cette version diffusable de la thèse, des caractéristiques socio-démographiques des individus cités ou évoqués ont été modifiées pour assurer un anonymat complet. Les lieux ou dates qui pouvaient permettere de les identifier ont été évacués. Enfin, les données confidentielles ont été invisibilisées.

L'équipe salariée du centre confédéral entreprend de recruter un.e futur.e doctorant.e CIFRE, qui serait donc accompagné.e par l'équipe de sociologues du travail associatif de l'université Paris Nanterre. Mais le premier candidat, dont l'engagement à l'extrême gauche de l'échiquier politique est largement médiatisé, ne peut pas leur convenir : celui-ci, justement, est trop politisé. Finalement, mon profil « éducation populaire », tout juste sortie d'un volontariat dans un mouvement de scoutisme, apparaît alors rassurant. C'est que la structure, si elle souhaite revendiquer son autocritique, ne peut pas risquer une médiatisation des « dérives » du service civique. Autrement dit, elle accepte une critique tant qu'elle peut « l'ingérer », l'assimiler sans heurt.

Les travaux d'Elsa Rambaud sur « l'organisation sociale de la critique » à Médecin sans frontières dépeignent également une structure capable d'assimiler la critique, qu'elle génère elle-même[34]. En institutionnalisant cette critique, l'organisation s'en protège ;

> L'autocritique permanente de MSF peut – à certains endroits et sans que ça n'en soit jamais l'objectif – renouer avec ce qu'elle entend contrer : l'autojustification et l'autosatisfaction, autres ressorts puissants de l'adhésion à MSF.
> (Rambaud, 2009, p. 752)

Il en découle que la recherche dans ce contexte et le prétexte de l'extériorité[35] servent une mise en scène de la critique, dont les effets doivent être les plus discrets possible. Du même coup, la recherche sociologique est instrumentalisée pour servir une communication externe de la structure, mais il lui revient de ne pas faire de vagues.

Dans un article sur le statut CIFRE, Florence Hellec revient sur le dévoilement qu'évoque Pierre Bourdieu à propos de la recherche :

> Ce qui se joue durant le contrat rend compte, au-delà du lien de subordination et des difficultés spécifiques qu'il impose au doctorant, du rapport plus général que le monde du travail entretient avec la sociologie entre attrait pour une science censée résoudre les « résistances » des individus et les conflits qui les opposent et défiance à l'égard de sa portée critique.
> (Hellec, 2014, p. 101)

[34] « C'est parce que MSF a tout d'un panoptique critique orchestrant des ingérences croisées que ses membres sont contraints d'"ouvrir les yeux", de critiquer les "autres", de se critiquer les uns les autres et eux-mêmes. Par la suite, la critique étant devenue comme une seconde nature chez les membres de l'ONG, les effets non voulus de cette entreprise participent à l'alimenter, de sorte que la concentration des pouvoirs, la violence dans la justification, ce qu'elle emporte d'autocélébration et de remise de soi en deviennent immédiatement la cible. » (Rambaud, 2009, p. 755)

[35] Les travaux d'Elsa Rambaud visent notamment à contredire les théories qui défendent la nécessité de l'extériorité pour permettre une critique de l'organisation, cf. Rambaud, 2015.

Effectivement, les tensions à l'œuvre dans la subordination de ma recherche sur le service civique révélaient des enjeux politiques, que les acteurs du centre confédéral espéraient comprendre, saisir, grâce à l'enquête tout en craignant leur dévoilement.

Problématisation

Il s'agit dans cette thèse de déconstruire les multiples usages, sur le terrain, de la notion de « dérives » du dispositif. L'usage de ce terme s'oppose, dans les discours des acteurs, à l'idée qu'il y aurait une « culture du volontariat » à construire qui permettrait d'atteindre un idéal. L'écart entre ces deux rhétoriques (celles d'un usage considéré comme déviant et celles d'un modèle à rejoindre) et les pratiques effectives interroge : qu'est-ce que serait le « bon » service civique, et, du même coup, quelles sont ces « dérives » ? S'éloigne-t-il des objectifs initiaux ? Quels sont ses effets sur celles et ceux qui le vivent et le mettent en œuvre, volontaires, tuteurs ou salarié.e.s associatifs ? Que dit cette rhétorique des « dérives » sur l'organisation et sur la crise qu'elle traverse ? Quels sont les effets pour la Ligue de l'enseignement de la mise en œuvre du service civique ?

Au croisement de la sociologie de l'action publique, du monde associatif et de la sociologie du travail, cette thèse propose ainsi d'interroger les raisons de cette catégorisation déviante : comment un dispositif initialement perçu comme symbole d'une logique de la gratuité, de l'engagement, a-t-il pu être attaché progressivement à une logique de l'intérêt, une logique marchande ? Pour le comprendre, il faut à la fois s'interroger sur les usages du dispositif et voir précisément ce qui, dans ces usages, peut effectivement faire du service civique un objet d'échanges ayant lieu à plusieurs niveaux et initiés par des intérêts variés. Mais il faut aussi analyser la façon dont les jugements sur ce dispositif sont construits par les valeurs du monde social dans lequel ce dispositif se déploie : juger le dispositif déviant, c'est aussi construire et/ou rappeler la norme de ce que devraient être les comportements dans le monde associatif. Il convient donc d'analyser pourquoi la mise en œuvre de ce dispositif rend nécessaire ce rappel à la norme.

Plan de la thèse

L'ethnographie réalisée à la Ligue de l'enseignement permet de saisir les écarts entre les échelles de la structure, mais aussi de comprendre ce qui les lie. Cette thèse respecte donc les étapes de compréhension du déploiement du dispositif de service civique au sein de la confédération. Après avoir présenté le contexte de la recherche et du terrain, il faudra donc gravir les échelons de la fédération, pour saisir les enjeux du dispositif de la « base » à son sommet.

La première partie de cette thèse se propose de présenter cette politique publique et ses effets. Pour saisir les conditions qui ont rendu possible la création du service civique et son succès, nous regarderons successivement du côté des décideurs politiques qui en sont à l'initiative (chapitre 1) et des réseaux associatifs, la Ligue de l'enseignement en tête, qui organisent la mise en œuvre du dispositif (chapitre 2). Il s'agit donc d'aborder tour à tour l'objet de cette recherche – le service civique comme dispositif de l'action publique – et le terrain – la Ligue de l'enseignement comme point d'observation de sa mise en œuvre. Finalement, après avoir évoqué les finalités de cette politique publique, nous pourrons étudier ses effets, sur ceux qui en sont tout autant acteurs que bénéficiaires, les volontaires (chapitre 3).

La seconde partie s'intéresse aux travailleurs et travailleuses qui contribuent au service civique. En observant la mission d'accompagnement des tuteurs dans les structures d'accueil de volontaires (chapitre 4) et celle d'organisation du dispositif des chargé.e.s de mission dans les échelons départementaux de l'association (chapitre 5), nous verrons comment ceux-ci réagissent aux risques d'« abus ». Ce sera aussi l'occasion, en regardant le travail qu'ils réalisent, de comprendre ce que sont effectivement ces « dérives » et quels sont leurs effets sur la mission de ces travailleurs, sur leurs conditions de travail et d'emploi et sur le sens qu'ils investissent dans leur fonction.

La troisième partie présente une analyse des effets du dispositif sur la Ligue de l'enseignement. Il s'agira d'analyser les usages que fait l'organisation – ici la « tête de réseau » – du service civique en « interne », c'est-à-dire dans la relation avec ses propres composantes (chapitre 6) et en « externe », dans son lien aux autres associations et à la puissance publique (chapitre 7). Nous chercherons ici à comprendre comment l'organisation tente de maîtriser les « dérives » du service civique.

PREMIÈRE PARTIE :
DE LA CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE DE LA JEUNESSE À SES EFFETS

Introduction de la première partie :

Cinq ans après sa création, en 2015, plus de 136 000 jeunes ont déjà expérimenté le service civique. Au cours de l'année 2016, ce sont près de 100 000 jeunes qui se sont engagés dans le dispositif. L'objectif annoncé à l'occasion de son « universalisation », en 2017, était de 150 000 volontaires dans l'année. Et son développement est encore une promesse de campagne du candidat à la présidentielle Emmanuel Macron : le projet de loi de finances 2018 prévoit près de 450 millions d'euros en vue du déploiement du service civique pour environ 150 000 volontaires.

Pour comprendre le succès de ce dispositif, il nous faut revenir à sa conception et aux raisons qui expliquent l'investissement de l'État. Plébiscité par le président de la République François Hollande, dans le cadre de sa « priorité jeunesse », le service civique semble faire l'unanimité parmi les acteurs publics (représentant.e.s des associations, des syndicats ou encore députés) qui sont peu à le remettre en question. Les prises de paroles des différent.e.s candidat.e.s lors de la campagne présidentielle de 2017 confirment encore ce consensus. Dès sa création, il recueille, à quelques exceptions près, l'unanimité parmi les associations et syndicats présents autour de Martin Hirsch, Haut-commissaire aux solidarités actives et à la Jeunesse. C'est cette histoire, de la prise en charge de la jeunesse et de sa définition tantôt comme un groupe à insérer, à protéger ou à disciplinariser, et celle du consensus politique autour du service civique que retrace le premier chapitre.

Ce succès ne paraît pourtant pas évident à expliquer : les statuts de volontariat qui l'ont précédé ont été des échecs successifs, s'adressant rarement à plus de 1 500 jeunes par an[36]. Les associations, principales structures d'accueil des dispositifs précédents, sont pourtant en crise. En témoigne la suppression des contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) en août 2017 : les financements associatifs ont changé qui mettent en péril l'embauche de main-d'œuvre dans ces structures. Et ce alors même que ces associations prennent de plus en plus en charge les missions sociales de l'État. Comment entendre ici l'investissement de la Ligue de l'enseignement, première structure d'accueil de volontaires, dans le dispositif ? Le second chapitre permettra de décrire les

[36] Le précédent statut de « service civil volontaire » n'a concerné que 2 500 jeunes à 3 000 jeunes entre 2006 et 2008, alors que l'objectif était de 50 000. (Rapport de l'Agence pour le Volontariat étudiant, 26 août 2008)

transformations internes qu'elle traverse pour comprendre qu'elle se saisisse dès 2010 du volontariat en service civique.

Le service civique attire chaque année un « vivier » important de jeunes (des femmes surtout). Il est présenté par les acteurs publics et les associations comme un dispositif d'engagement, et non d'insertion professionnelle. Preuve en est, le montant de l'indemnité de volontariat est inférieur au seuil de pauvreté, et il n'ouvre pas les droits sociaux inhérents au salariat. Comment expliquer l'engouement des jeunes pour ce dispositif ? Quelles sont les motivations à leur engagement dans le volontariat ? Finalement, la politique de l'engagement promue par l'État et celle d'éducation populaire défendue par les associations répondent-elles aux besoins et envies des jeunes qui s'y engagent ?

Chapitre 1 : Une politique de la jeunesse qui fait consensus

> Cet évènement auquel nous assistons a donné lieu à de longs débats parce qu'il y avait ceux, plutôt conservateurs ou réactionnaires, qui ne comprenaient pas que d'autres que des militaires défilent le 14 juillet, sur les Champs-Élysées. Et puis de l'autre, il y avait ceux plus progressistes, qui considéraient que c'était une honte de faire défiler le 14 juillet des jeunes volontaires, et de donner un symbole légèrement militaire à ce service civique. Donc, finalement, les réactionnaires et les progressistes se sont neutralisés.
>
> (Martin Hirsch, conférence à l'ENS, mai 2010[37])

Martin Hirsch pense déjà en 2010 à ce que sera le service civique dix ans après. À l'occasion d'une conférence à l'ENS Ulm, il s'essaye à un exercice de prospective, anticipant le défilé du 14 juillet 2020 où marchent aux côtés des militaires des volontaires en service civique. Finalement, comme le prévoyait Martin Hirsch, les « réactionnaires » – qui semblent ici désigner l'institution militaire – et les « progressistes » – les associations, sans doute – se sont « neutralisés ». Mais contrairement à sa prévision, ils n'ont pas milité l'un contre l'autre : ils ont contribué collectivement au déploiement du dispositif. Ainsi, dès 2013, certain.e.s volontaires sont sélectionné.e.s par les associations pour venir compléter les effectifs militaires au sein du défilé.

Pour comprendre le succès de l'actuel dispositif de service civique, alors que les associations ont peu investi les statuts de volontariat qui l'ont précédé, il nous faut saisir la transformation des politiques de la jeunesse. Sans en venir à une vision héroïque du politique et sans personnifier les politiques de volontariat, la position et le parcours de Martin Hirsch, Haut-commissaire à la Jeunesse, qui a porté la proposition de loi devant l'Assemblée nationale illustre bien ce consensus. Il n'est pas question ici de détacher ce temps d'élaboration législative et sociale d'une histoire longue et de processus au long cours, mais plutôt de penser ce dispositif par le consensus qui l'a rendu possible, au-delà des clivages partisans, dans un partenariat entre État et associations, et au-delà des distinctions entre politiques d'insertion sociale et politiques d'insertion professionnelle. Comment comprendre

[37] Conférence de Martin Hirsch à l'ENS, mai 2010, récupérée [le 15 novembre 2016] sur http://www.les-ernest.fr/le-pari-dun-service-civique-volontaire/

l'investissement de la puissance publique dans le service civique plutôt que dans les statuts de volontariats civils et associatifs précédents ?

Il s'agit ici de saisir les conditions d'émergence de cette politique de la jeunesse. En s'appuyant sur des entretiens réalisés dans les quartiers généraux des partis politiques durant la campagne présidentielle de 2012, avec Martin Hirsch et avec ceux qui ont vécu ou organisé l'objection de conscience à la Ligue de l'enseignement, il nous faut présenter les fondements du service civique qui expliquent son succès. Saisir les motivations de l'investissement étatique dans le dispositif permettra ensuite de mieux saisir l'implication des associations dans sa mise en œuvre.

Pour comprendre l'institutionnalisation progressive de ce nouveau statut pour la jeunesse, il convient d'abord de retracer l'historique de ce dispositif et de présenter les débats qui ont accompagné sa création (I). Nous verrons que le traitement de la « jeunesse » par l'État français correspond à une évolution de la définition même de cette catégorie que la sociologie de la jeunesse nous aide à démêler (II). Il convient ensuite d'interroger l'inscription de ce dispositif dans les politiques d'activation à destination des jeunes (III). Finalement, il s'agira de déconstruire les controverses pour arriver au « consensus » spécifique qui a accompagné sa création et sa délégation au secteur associatif (IV).

I. Du volontariat au service civique

Martin Hirsch présente le service civique comme issu tout autant de l'histoire de la conscription que de son refus, l'objection de conscience, et du *lobby* réalisé par l'association Unis-Cité. Ce dispositif présenté comme un contrat d'engagement citoyen semble résulter d'un consensus qui apparaît n'être « ni de droite ni de gauche ». L'opinion publique apparaît séduite par le service civique[38], mais l'histoire du dispositif et ses modalités concrètes semblent mal connues du grand public. Il convient ici de présenter le dispositif de service civique (1) avant de le replacer dans l'histoire des volontariats français (2). La récurrence des débats sur son caractère potentiellement obligatoire montre les oppositions entre les institutions dont il est issu (3).

[38] « Huit personnes sur dix considèrent que les pouvoirs publics devraient donner plus d'ampleur à ce type de dispositif pour favoriser la cohésion sociale. » (Hoibian, 2013, p. 61)

1.1. Le service civique, c'est quoi ?

Le statut de service civique, créé par la LOI n° 2010-241 du 10 mars 2010 et inscrit au Code du service national, s'adresse à des individus de 16 à 25 ans – 30 ans dans le cas de personnes handicapées – femmes (majoritairement)[39] et hommes, qui s'engagent pour 6 à 12 mois, au sein d'une structure à but non lucratif (associations, mais aussi collectivités locales, établissements d'enseignement, et bientôt, probablement, fondations d'entreprises[40]).

À la différence du bénévolat, le service civique permet une indemnisation de l'engagement : 580 € nets par mois, dont 472,97 € pris en charge par l'État. À cette somme s'ajoutent 107,58 € de majoration pour les volontaires boursiers ou issus d'un foyer bénéficiaire du RSA. Il suppose une contractualisation des horaires (au moins 24 heures et jusqu'à 48 heures par semaine, 35 heures pour les mineurs). La loi précise également « la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et maladies professionnelles » (article L. 120-26), mais l'exonération des « autres cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi » à l'exception de celles qui sont prévues pour le remboursement de la dette sociale[41]. Enfin, une circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) du 21 août 2017 précisait que pour les engagements de service civique ayant débuté après le 1er janvier 2014 la couverture du risque vieillesse était à la charge de l'État qui versait les cotisations complémentaires.

À la différence de l'emploi salarié, le contrat de service civique « organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre l'un des organismes ou l'une des personnes morales agréées (…) et la personne volontaire » (article L. 120-8). Les structures d'accueil sont également invitées à ne pas sélectionner les volontaires sur compétences et à ne pas les soumettre à une obligation de résultats, afin d'éviter le risque de substitution à l'emploi salarié. Les volontaires réalisent des tâches variées, mais leur mission est supposée ne pas être nécessaire au fonctionnement de l'association. Autrement dit, elles apportent un « plus », mais ne doivent pas remplacer un emploi salarié. Pour se prémunir de cette « dérive » potentielle du dispositif, l'État ne pourra pas autoriser l'accueil de volontaires

[39] C'est cette majorité numérique (elles représentent presque 60 % des volontaires sur le territoire français) qui explique le choix dans cette thèse de la féminisation du terme « volontaire ».

[40] La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire les inclut effectivement dans les structures dites d'Économie sociale et solidaire (ESS) qui pourraient, à terme, être le cadre d'accueil des volontaires en service civique.

[41] Définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996.

lorsque « les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un salarié de la personne morale agréée ou de l'organisme d'accueil dont le contrat de travail a été rompu moins d'un an avant la date de signature du contrat » ainsi que « lorsque les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un agent public moins d'un an avant la date de signature du contrat » (article L. 120-9).

Encadré 1 : L'Agence du service civique, organisateur du dispositif

La loi relative au service civique crée un Groupement d'intérêt public constitué entre l'État, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) et l'association France Volontaires. (Art. L. 120-2.) Cet organisme est placé sous la tutelle du Ministère de l'Éducation nationale.

Les missions de cette Agence du service civique sont définies par le même texte :

> « 1. De définir les orientations stratégiques et les missions prioritaires du service civique mentionnées à l'article L. 120-1 ;
> « 2. D'assurer la gestion des agréments et du soutien financier apporté par l'Etat à l'accueil des personnes volontaires en service civique ;
> « 3. De promouvoir et de valoriser le service civique auprès notamment des publics concernés, des organismes d'accueil et d'orientation des jeunes, des établissements d'enseignement et des branches professionnelles ;
> « 4. De veiller à l'égal accès des citoyens au service civique ;
> « 5. De favoriser la mise en relation des personnes intéressées par un service civique avec les personnes morales agréées proposant un contrat de service civique ;
> « 6. De contrôler et d'évaluer la mise en œuvre du service civique ;
> « 7. De mettre en place et de suivre les conditions permettant d'assurer la mixité sociale des bénéficiaires du service civique ;
> « 8. D'animer le réseau des volontaires et anciens volontaires en service civique ;
> « 9. De définir le contenu de la formation civique et citoyenne prévue à l'article L. 120-14. »

Autrement dit l'Agence du service civique prend en charge tout autant les aspects politiques du dispositif, en définissant les orientations à lui donner, que son organisation concrète. C'est ce GIP qui sert d'interface entre les structures accueillant les volontaires et l'État (et son Agence de services et de paiement).

L'Agence fut présidée par Martin Hirsch de 2010 à 2013, puis par François Chérèque jusqu'en 2016. Depuis c'est Yannick Blanc, également nommé Haut-Commissaire à l'engagement civique auprès du Premier ministre, qui la préside.

Le conseil d'administration de l'organisme est composé en plus du président, de représentant.e.s des structures fondatrices (le ministère chargé de la Jeunesse, le

Commissariat général à l'égalité des territoires [CGET], et l'association France Volontaires) ainsi que de personnalités qualifiées.

Le comité stratégique de l'Agence du service civique regroupe des représentant.e.s des organisations accueillant des volontaires, de quelques volontaires et de parlementaires. Ce comité organise le développement du service civique et soumet au conseil d'administration les orientations à donner au dispositif.

Concrètement, une fois qu'une structure a diagnostiqué un besoin, elle effectue une demande d'agrément à l'Agence du service civique ou s'affilie à un réseau agréé proposant l'intermédiation (cf. encadré ci-dessous). Elle rédige une offre de mission puis, après vérification par l'Agence, la publie sur le site de celle-ci. Les missions doivent être inscrites dans l'une des neufs thématiques suivantes : Solidarité, Santé, Éducation pour tous, Culture et Loisirs, Sport, Environnement, Mémoire et Citoyenneté, Développement international, Action humanitaire et Intervention d'urgence[42]. Les volontaires candidatent ensuite en ligne puis rencontrent la structure.

Encadré 2 : La mise à disposition de volontaires par l'intermédiation

L'article L. 120-32 a de la loi relative au service civique prévoit également la possibilité de bénéficier d'une personne volontaire par le biais d'un système d'intermédiation : une association agrée peut mettre un.e ou des volontaires à disposition « d'une ou, de manière successive, de plusieurs personnes morales tierces non agréées, mais qui remplissent les conditions d'agrément ». Cette mise à disposition doit être effectuée sans but lucratif par la structure agréée. Dans ce cas, la convention est tripartite : elle est signée par la personne volontaire, l'association agréée et la structure d'accueil.

La Ligue de l'enseignement met près de 80 % des volontaires qu'elle accueille à disposition de structures (associations, collectivités locales ou établissements d'enseignement) « affiliées » à son réseau, c'est-à-dire adhérentes (cf. annexe II, tableau 5). Elle propose un double tutorat, par la fédération départementale de la Ligue de l'enseignement et par l'association qui accueille le volontaire[43]. D'autres structures, comme

[42] Les trois dernières étant inexistantes à la Ligue de l'enseignement, mais parfois remplacées par des missions de Solidarité internationale

[43] Notons que la Ligue de l'enseignement, en tant que réseau, « partage » déjà un agrément national : c'est la « tête de réseau » qui est agréée et qui signe une convention avec chaque fédération pour leur faire bénéficier de ce droit d'accueillir des volontaires.

Unis-Cité que l'on présentera ensuite, proposent une mise à disposition de groupes de volontaires pendant des périodes courtes.

Durant leur service civique les volontaires doivent participer au moins à trois jours de formation civique et citoyenne[44]. Cette formation se décline en deux volets : un théorique et un pratique. Le volet pratique consiste en la participation à une session de formation Prévention Secours Civiques Niveau 1 (PSC1) auprès d'un organisme agréé (Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France ou Croix-Rouge française selon les périodes). Le volet théorique doit aborder, selon le référentiel des thèmes de la formation civique et citoyenne (Agence du service civique, 2014), soit les valeurs qui fondent la République (liberté, égalité, fraternité et laïcité), soit l'organisation de la Cité (le fonctionnement de la vie en société ou les évolutions actuelles, médias, santé, etc.) soit, enfin, les problématiques internationales (l'Europe, les grandes organisations internationales, les intérêts de la France dans le monde, la francophonie, etc.). Celui-ci peut être effectué auprès de n'importe quelle association proposant des modules validés par les services déconcentrés de l'État.

En parallèle, les volontaires sont accompagnées dans la construction de leur « projet d'avenir » par un « tuteur », bénévole ou salarié, spécifiquement désigné dans la convention pour assurer cette fonction. Le service civique se propose de fournir à celles et ceux qui s'y engagent un accompagnement dans la construction de leur carrière – présentée ici comme un « projet ». Le guide du tuteur, fourni par l'Agence du service civique, peine à définir le travail que doivent effectuer les tuteurs pour faciliter la construction de ce « projet d'avenir ». Il indique :

> L'essentiel étant de poser les balises d'un parcours, afin que le volontaire sache vers où continuer ses démarches après son passage dans votre organisme, et qui solliciter autour de lui. Que la dynamique créée par son engagement puisse se maintenir au terme de celui-ci.
> (Agence du service civique, 2015, p. 17)

Outre la possibilité de formaliser des temps de rencontres avec les volontaires, de les associer à l'évaluation de leur mission ou de les aider à estimer le réalisme de leur « projet », le guide des tuteurs ne précise pas les missions et attendus du tuteur dans cette construction. Il réitère cependant la nécessité de construire une relation détachée de la subordination, définie

[44] Même si le décret devant préciser la durée et l'obligation de cette formation n'a jamais été publié. Cette durée est une estimation des associations qui coorganisent le dispositif en s'appuyant sur le montant de l'aide aux structures proposant des formations indiqué dans le décret n° 2012-310 du 6 mars 2012. Puisque la formation « pratique » d'une journée est prise en charge à hauteur de 50 € et que l'aide versée pour la formation « théorique » est de 100 €, elles ont supposé que cette formation devait durer deux jours (cf. chapitre 7).

comme une « relation de collaboration mutuelle équilibrée » (p. 14) à distance donc de la relation de subordination caractéristique de la relation salariale.

Pour les aider à se positionner dans cette relation, les tuteurs sont invités à participer à des formations spécifiques. Celles-ci sont l'occasion d'apprendre ce qu'est leur rôle d'accompagnement et de développer une « culture du volontariat », c'est-à-dire d'acquérir des codes associés au service civique qui passent notamment par un langage spécifique au service civique. L'organisation de la formation des tuteurs est attribuée par marché public à un groupement solidaire constitué d'Unis-Cité et de la Ligue de l'enseignement, rejoint depuis peu par le Comité du service civique associatif créé par les associations les plus impliquées dans le dispositif pour organiser l'évaluation du service civique et la diffusion de « bonnes pratiques ».

Encadré 3 : Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement, principales structures d'accueil de volontaires

En 2016, sept structures accueillaient plus de 500 volontaires, que ce soit en agrément direct ou en intermédiation : le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; la Ligue de l'enseignement ; Unis-Cité ; l'Union nationale des Missions locales ; Pôle emploi ; le ministère de l'Intérieur ; puis l'Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV).

La Ligue de l'enseignement et Unis-Cité sont donc à la tête des associations accueillant des volontaires avec respectivement 2 716 et 2 303 volontaires pour 2015. Celle qui les suit, l'union nationale des missions locales en avait accueilli 1 622 et l'AFEV 628 (Blanchet, Serres, & Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 56).

La Ligue de l'enseignement et Unis-Cité ne proposent pas le même volontariat : la première accueille des volontaires individuellement pour les mettre à disposition de structures affiliées qui prennent en charge son tutorat sur toute la durée d'une mission, la seconde constitue des groupes de volontaires dont elle assure l'accompagnement et qu'elle met à disposition d'autres structures sur des missions courtes. Sur le terrain, les deux structures se présentent tantôt comme concurrentes, tantôt comme complémentaires. C'est surtout leur histoire qui les différencie : la Ligue de l'enseignement s'inscrit dans une tradition républicaine laïque socialiste jacobine, tandis qu'Unis-Cité est née de courants libéraux américains. La première est proche des milieux scolaires tandis que la seconde se revendique plutôt de l'entrepreneuriat social.

Le service civique est le premier dispositif de volontariat associatif qui rencontre un succès important auprès du grand public, grâce à l'investissement de la puissance publique, notamment en termes financiers. Comprendre son déploiement nécessite de saisir son origine, au croisement de l'histoire militaire et de celle de l'insoumission.

1.2. Historique du dispositif : de la conscription aux volontariats

Le service civique n'est pas le premier contrat de volontariat créé en France depuis la suspension du service militaire obligatoire. Pour autant l'ampleur de son développement est sans comparaison à celui des dispositifs qui l'ont précédé. Si en 1996, annonçant la suspension du service militaire, Jacques Chirac, président de la République, abordait l'idée de conserver un service civil[45] permettant la mixité sociale que promettait la conscription, les premiers « services civils » relevaient de la coopération créée en 1965. Il accompagne alors sa volonté de professionnaliser les armées d'une possibilité de prolonger l'engagement « au service de la société civile » qui précèderait leur arrivée sur le marché du travail et ne concernerait que des volontaires quel que soit leur sexe. Facilement évité par ceux qui pouvaient se dérober, le service militaire ne s'adressait qu'aux hommes (c'est une transformation majeure de l'insertion professionnelle différenciée sexuellement qu'il faut lire dans ces changements de statuts[46]). Celui-ci, devenu trop inégalitaire (A), de plus en plus remplacé par des alternatives civiles (B), cède finalement la place à des volontariats, moins contraignants.

A. Un service militaire devenu inégalitaire dans sa composition et sa finalité

En 1981, le politologue Michel Louis Martin remarque que si la conscription a longtemps été considérée « comme un élément indissociable de citoyenneté sociopolitique

[45] cf. *L'annonce par Jacques Chirac de la Professionnalisation des Armées,* Journal télévisé du 22 février 1996, archive par l'Institut National de l'Audiovisuel et la loi du 28 octobre 1997

[46] Effectivement, si le service militaire et l'objection de conscience ne s'adressaient qu'à des hommes, le service civique accueille 60 % de femmes. Cette féminisation est un élément important, puisqu'il était fréquemment attribué un enjeu de socialisation sexuée (notamment de virilisation) au service militaire, que ne prétend pas prendre en charge le service civique. Cependant, étant donné la place des femmes dans l'économie sociale et solidaire (69,5 % des salariés), dans un emploi souvent précaire et morcelé, le service civique peut être vecteur (ou du moins reflet) d'une insertion professionnelle genrée dans ce secteur (cf. chapitre 3 et 5).

(c'est par son service envers la société que le citoyen reçoit de cette dernière ses droits civiques), sa légitimité dès lors repose entièrement sur la croyance en la nature universelle et égalitaire de l'institution » (1981, p. 97). Et Jacques Boyon (RPR) en 1989, comme pour lui répondre, après avoir quitté ses fonctions de secrétaire d'État à la Défense : « Le service national n'est plus égalitaire. On essaye de démontrer qu'il est égalitaire. J'ai moi-même essayé de le démontrer pendant deux ans. Je dois dire que je n'étais pas convaincu de ce que je disais moi-même. » (cité par Auvray, 1998, p. 243). Ainsi lorsque Jacques Chirac annonce la suspension du service national obligatoire, il n'est déjà plus ce qu'il prétendait être : en 1989, près des deux tiers des hommes et femmes employé.e.s par le ministère de la Défense sont des « gens de métier », militaires de carrière ou sous contrat et fonctionnaires civils (Auvray, 1998, p. 233).

La conscription n'est pas inégalitaire uniquement dans sa composition, mais aussi dans l'impact qu'elle a sur le parcours des engagés. Les enquêtes menées à la suspension du service militaire révèlent que l'influence de la conscription sur l'insertion professionnelle des jeunes varie sensiblement en fonction du niveau de sortie des études (Granier, Joseph, & Joutard, 2011, p. 651). La conscription à des effets importants sur les rémunérations des jeunes :

> D'un côté, les employeurs pourraient avoir eu tendance à déclasser les jeunes travailleurs avant que ces derniers ne soient dégagés de leurs obligations militaires. D'un autre côté, les jeunes travailleurs pouvaient limiter leur salaire de réservation afin d'acquérir une expérience professionnelle en attendant l'appel sous les drapeaux et, éventuellement, d'accroître les chances d'exemption du service national. Dans les deux cas, les salaires rémunérant les premiers emplois occupés par de jeunes sursitaires seront distordus à la baisse.
>
> (Granier et al., 2011, p. 676)

Le service militaire participe à la différenciation croissante des niveaux de qualification au sein de la population jeune en étant un lieu de qualification pour certains, mais également un espace de déqualification pour d'autres[47]

[47] C'est d'autant plus le cas qu'il est déjà prétexte, à l'époque, à une dévalorisation du travail des jeunes sur lequel nous reviendrons très largement : « D'un côté, les employeurs pourraient avoir eu tendance à déclasser les jeunes travailleurs avant que ces derniers ne soient dégagés de leurs obligations militaires. D'un autre côté, les jeunes travailleurs pouvaient limiter leur salaire de réservation afin d'acquérir une expérience professionnelle en attendant l'appel sous les drapeaux et, éventuellement, d'accroître les chances d'exemption du service national. Dans les deux cas, les salaires rémunérant les premiers emplois occupés par de jeunes sursitaires seront distordus à la baisse. » (Granier et al., 2011, p. 676)

Alors que le service militaire était un parcours d'insertion professionnelle et sociale pour certains, il contribuait à la dévalorisation du travail d'autres. Il était déjà largement évité par une partie de la population concernée qui ne souhaitait pas s'y soumettre pour des raisons idéologiques ou pratiques.

B. Insoumission et coopération : des alternatives à la conscription au service de la puissance publique ?

Tous les services obligatoires se sont accompagnés de comportement d'insoumission[48]. Les années 1960 ont joué un rôle primordial dans la déconstruction de l'obligation militaire. La société a changé, tout autant que le concept même de défense nationale. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, l'avenir ne peut plus être conçu comme militaire. L'idéologie pacifiste s'est répandue, dans le sillage des guerres de décolonisation en général et de la guerre du Vietnam en particulier, et les revendications en faveur de l'objection de conscience vont croissantes. Ces idées ne sont pas neuves pour autant et si le combat des objecteurs s'est intensifié dans les années 1960, déjà dans les années 1920 les pacifistes demandaient la reconnaissance d'une formule de remplacement à l'obligation militaire. Et il s'agissait déjà, pour ce qui nous intéresse ici, d'un engagement civil. Ainsi Michel Auvray écrit :

> À une époque où ceux qui se refusaient à l'apprentissage des armes n'avaient d'autre alternative que la prison, ce service devait, à défaut d'être pleinement volontaire, constituer un compromis acceptable par les objecteurs de conscience. Par opposition au devoir militaire, il devait être constructif et non destructeur, international et certainement pas national. Dans leur esprit, il s'agissait de témoigner par des actes de solidarité de la force d'un engagement social.
>
> (Auvray, 1998, p. 237)

À partir de 1958, Louis Lecoin, syndicaliste anarchiste, soutenu notamment par André Le Breton, Albert Camus et Jean Giono pour ne citer qu'eux, milite pour la création d'un statut pour les objecteurs de conscience et la libération de tous ceux qui sont emprisonnés pour avoir refusé la conscription (Préposiet, 2005, p. 313‑318). La fin de la guerre d'Algérie et la grève de la faim qu'il entame alors aboutissent, en 1963, à la création du statut d'objecteurs de conscience permettant le remplacement de l'obligation militaire par un « service civil » pour raisons « idéologiques ou confessionnelles »[49]. Cette loi cédée à Louis Lecoin par De Gaulle n'est qu'une « tolérance », dans un contexte « où il s'agissait de restaurer la légitimité de l'institution militaire ou de contenir la contestation d'une jeunesse jugée trop turbulente » (Auvray, 1998, p. 238). L'objection est alors principalement réalisée à

[48] Si l'objection de conscience ne donne à les voir qu'au XXe siècle, il était dès 1792 des hommes pour refuser de prendre les armes (Berges, 2002 ; Forrest, 1988).

[49] Statuts prérédigés par Louis Lecoin, Alexandre Croix et Albert Camus qui aboutissent à la loi n° 63-1255 du 21 décembre 1963.

l'Office national des forêts (ONF), organisme d'État qui manque cruellement de main-d'œuvre, sous la tutelle du ministère de l'Agriculture. Il est interdit dans un premier temps, de faire la « propagande » de cet « engagement civil » au risque de sanctions pénales[50]. De la même façon, la loi prévoit que les objecteurs ne pourront pas accéder à certains postes de la fonction publique (le décret permettant l'application de cette disposition n'est cependant jamais paru). On saisit ici l'ambiguïté de ces services civils dont l'histoire comme le statut oscillent entre engagement civil et désobéissance à l'État.

L'élection de François Mitterrand est l'occasion d'un bras de fer pour les militants de l'objection de conscience. Celui-ci laisse entendre durant la campagne présidentielle qu'il régularisera la situation des objecteurs. Et effectivement, en 1983 la loi Joxe[51] rend possible l'obtention du statut d'objecteur sans nécessaire justification et supprime l'interdiction de propagande. Cette loi influencera fortement les politiques de volontariat associatif en généralisant la présence d'objecteurs dans des associations. Les objecteurs pourront réaliser leur mission pour partie ou en totalité dans les nombreuses associations et organismes à but non lucratif. Ils sont alors encadrés par les Directions régionales des Affaires sanitaires et sociales (DRASS) et rejoignent massivement des structures qui entament dans le même temps une période de croissance de leur salarisation (Hély, 2009).

Le service militaire peut donc être évité, sous conditions, en échange d'une durée de travail doublée et d'une participation à des œuvres publiques. Déjà donc dans la conscription, comme dans le service civique bientôt, l'engagement civil et non plus militaire apparaît être une contrepartie à une mise au travail peu rémunérée. Si la puissance publique autorise ces formes dérogatoires à l'engagement militaire c'est aussi parce que l'objection de conscience va fournir une main-d'œuvre peu coûteuse aux associations, préjugées vertueuses, mais aussi à l'État et même à des entreprises.

En parallèle, la « coopération » avait été créée en 1965 qui relevait, elle, de l'obligation militaire. Les appelés de ce service étaient principalement affectés dans des entreprises privées (banques et sociétés commerciales), mais également dans la gendarmerie (dès 1971), puis la police (à partir de 1986) et bientôt dans la brigade de Sapeurs-pompiers de Paris et au bataillon de marins-pompiers de Marseille puis dans d'autres unités de sécurité civile. Ces formes étaient critiquées, mais certains y voyaient des intérêts pour l'État. Ainsi Edwige

[50] Article 11 de la loi n° 63-1255. Un certain nombre de peines, souvent symboliques, pour « incitation à la désobéissance » seront prononcées à l'encontre de ceux qui auraient fait l'apologie de l'objection de conscience.

[51] Loi n° 83-605 du 8 juillet 1983

Avice, avant de devenir secrétaire d'État à la Défense, décrivait ces services civils comme « le moyen d'éviter de créer des emplois publics indispensables pour la couverture des besoins sociaux » (Auvray, 1998, p. 238). Et effectivement, à partir de 1981, des appelés sont utilisés comme médecins auprès du SAMU et du SMUR. Ces remplacements concernent également d'autres corps de la fonction publique : « Le ministère de l'Éducation nationale vient à manquer d'enseignants : ce sont, en 1990, 1 142 appelés qui, certifiés ou agrégés avant leur appel sous les drapeaux, viennent y remédier à peu de frais » (Auvray, 1998, p. 239). En 1993, les formes civiles légales du service militaire représentent ainsi près de 8 % des incorporés.

La mise en œuvre de l'objection de conscience peut être comparée à celle des services civils de l'institution militaire, à une différence, de taille : le service de la coopération envoie ses conscrits dans des services publics tandis que l'objection de conscience fournit une main-d'œuvre associative. C'est une distinction qui subsistera dans les différentes formes de volontariats développées par la suite et qui se lit encore dans le service civique.

Encadré 4 : Une succession de dispositifs de volontariat à mi-chemin entre politiques publiques et privées

Les premiers volontariats en France remontent aux « services civils » créés dans le cadre du service militaire. Un rapport rédigé par la sociologue Valérie Becquet sur les volontariats (2006) établit ainsi qu'avant 1995 l'objection de conscience avait concerné 13 554 individus et les volontariats de la coopération, 7 700 (en 1998). À la suspension du service militaire, en 1997, ces statuts inclus dans la conscription obligatoire disparaissent au profit de « volontariats civils ».

La loi de mars 2000 pose un cadre pour ces volontariats, parmi lesquels le volontariat de coopération internationale et l'aide dans les DOM-TOM, le volontariat de prévention, sécurité et défense civile et le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité (VCCSS). Parallèlement sont développés les volontariats internationaux en entreprise (VIE) et en administration (VIA) ainsi que le service volontaire européen (SVE).

En 2005, après un rapport du Centre national de la vie associative (CNVA), sont créés le volontariat associatif puis, dans la foulée, le service civil volontaire. Ce dernier label regroupe différents types de volontariat : « dispositif deuxième chance », « dispositif cadet de la République », VIA, le volontariat de solidarité internationale, le volontariat associatif, le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité et le volontariat civil à l'aide technique.

Le plus souvent à charge de la structure d'accueil, ces volontariats ne connaîtront pas réellement de succès. Le service civique, supposé réunir tous ces statuts dans un seul cadre, démontre l'investissement de la puissance publique dans les dispositifs d'incitation à l'engagement : quasiment entièrement financé par des fonds publics, à la différence de ses prédécesseurs, il est organisé par l'État via l'Agence du service civique.

Le service civique tel qu'il est créé en 2010 s'inscrit à la fois dans l'histoire de la conscription obligatoire et dans celle de l'insoumission et de la coopération civile. La professionnalisation des armées a justifié le rapprochement de ces deux « branches » du service militaire. Cette filiation se lit encore dans les débats réguliers sur son potentiel caractère obligatoire.

1.3. « Faut-il instituer un service civil obligatoire ? »[52]

Parmi les débats publics qui ont entouré le lancement puis le bilan du service civique, celui qui a le plus divisé les acteurs concerne l'idée de le rendre obligatoire comme l'était le service militaire ou au contraire de le laisser à la discrétion des jeunes dans une approche plus inspirée du bénévolat. Les acteurs politiques sont eux-mêmes divisés sur cette question dont les enjeux sont multiples. Dans son rapport pour le Conseil d'analyse de la société, Alain Béreau rappelle que l'idée d'instaurer un service civil obligatoire est périodiquement avancée depuis la suspension du service militaire (Béreau, 2006, p. 7). Tandis que les représentants de l'institution militaire plaident généralement pour un service obligatoire, les associations défendent son caractère volontaire.

Le 24 janvier 1996, en plein débat sur la réforme du service militaire le reportage du journal télévisé d'Antenne 2 énonce : « La fin du service militaire, il y a des pour, il y a des contre, à droite comme à gauche. Dès qu'il s'agit d'armée, les partis politiques avancent rarement au pas cadencé. »[53] S'il s'agit ici avant tout d'un bon mot de journaliste, il nous faut remarquer que le positionnement des politiciens quant au service militaire n'est effectivement pas défini par la ligne partisane à laquelle ils s'affilient. Par exemple, Pierre Lellouche, RPR, se prononce pour la conservation d'une forme de service national. Paul Quilès, PS, se dit

[52] Ce titre fait référence à celui du rapport au Conseil d'analyse de la société de l'Amiral Béreau (2006) *Faut-il instituer un service civil obligatoire ?* Paris : La Documentation française.

[53] Journal télévisé, 24 janvier 1996, Antenne 2. Récupéré [le 7 mars 2017] sur/www.ina.fr/video/CAB96003814

contre la suspension annoncée, tout comme Jean-Pierre Chevènement, du Mouvement des citoyens, qui parle de « mauvaise réforme ». À l'inverse, Alain Marsaud, RPR, applaudit une réforme « courageuse ». Et près de vingt ans plus tard, les débats récurrents sur un éventuel retour du service national obligatoire montrent encore que la question militaire dépasse celle de l'affiliation partisane. La polarisation réside plutôt dans l'opposition entre souverainistes, d'un côté, que Martin Hirsch semble désigner comme « les réactionnaires », et les « libre-échangistes », associés ici aux associations « progressistes ».

Si Jacques Chirac propose originellement que celui-ci soit laissé volontaire, le journal « La Vie » publie un appel pour la création d'un Service civique obligatoire dès novembre 2005[54]. Cette proposition est signée et soutenue par 441 personnalités politiques ou intellectuelles de tous bords politiques. Jacques Chirac demande à Luc Ferry (alors ministre de l'Éducation) de travailler sur la question d'un service civil obligatoire. Dans son rapport, le terme utilisé est devenu « service civique volontaire » et l'idée de le rendre obligatoire a disparue, notamment parce que son coût s'il était généralisé ne pourrait pas être supporté pour le moment (Ferry, 2008). Dans le même temps, le Parti socialiste mandate Bernard Kouchner pour étudier la possibilité d'un service civique mixte et universel.

Dans son rapport au Conseil d'analyse de la société, l'amiral Béreau, largement impliqué dans la création du statut de service civique, défend l'instauration d'un service civil obligatoire. Constatant que « beaucoup de Français regrettent que notre société ne soit pas porteuse de grands projets communs », il présente la création d'un service civil obligatoire comme « un projet porteur des valeurs de la République » qui permettrait notamment de « renforcer le sentiment d'appartenance à une même communauté ainsi que la solidarité au sein de celle-ci » (Béreau, 2006, p. 139). On saisit ici l'idéologie souverainiste portée par l'institution militaire dans l'éducation des jeunes. Ainsi, détaillant le contenu possible de ce service obligatoire, il explique :

> Un service civil obligatoire peut être mis à profit pour compléter l'information des jeunes Françaises et Français dans le domaine de l'éducation civique et viser à leur faire appréhender les questions et les enjeux concernant leurs devoirs, la vie en communauté, la solidarité au sein d'une génération et entre générations.
> (Béreau, 2006, p. 103)

À l'inverse, les associations sont nombreuses à défendre la notion de volontariat, insistant sur l'idée que s'il pouvait être obligatoire et fonctionner, « ce serait bien », mais qu'« il ne faut pas mettre la charrue avant les bœufs » selon Mélanie Gratacos (alors déléguée

[54] La Vie, novembre 2005, « Appel pour un Service civique obligatoire ».

générale d'Animafac[55]). Pour Animafac, il ne doit pas être une solution aux difficultés des jeunes (en banlieue ou face à l'emploi) et ne doit pas masquer des politiques occupationnelles pour les jeunes. Position confortée par le magazine La Vie responsable du premier appel : « Faire du service civil un moyen d'inculquer des valeurs citoyennes aux jeunes des banlieues serait comme remettre en place un service militaire », estime Philippe Merlant, journaliste à La Vie. Ces associations craignent aussi que ce service civique obligatoire ne diminue les capacités d'action du tiers secteur[56]. Elles s'interrogent sur le risque d'une baisse de subventions en contrepartie de l'apport de cette main-d'œuvre peu coûteuse.

C'est dans ce contexte que Martin Hirsch prend position. Il défend avec vigueur sa forme volontaire pour trois raisons : il serait trop cher de le rendre obligatoire, ce qui entraînerait un abandon par les politiques publiques ; devoir trouver des missions pour une génération complète entraînerait forcément une baisse de qualité de celles-ci et enfin, l'obligation risquerait de laisser penser aux jeunes qu'on les incite à un sous-emploi plutôt qu'à un vrai parcours personnel.

Pour exemple, - puisque le débat sur l'obligation est un marronnier qui réapparaît régulièrement - le 28 juin 2016, alors que devait être votée la loi intitulée Égalité et citoyenneté, l'Assemblée nationale a adopté un amendement visant à rendre le service civique obligatoire. Le Mouvement associatif publiait une tribune intitulée « Non au service civique obligatoire ! » :

> Le Mouvement associatif réaffirme son attachement plein et entier à un service civique volontaire. C'est la liberté de cet engagement qui en fait la richesse et la force, et ouvre à ceux qui s'y engagent les portes de l'action et de l'implication citoyenne, comme c'est le cas pour l'engagement bénévole. Construites sur le principe de libre participation, les associations ne veulent pas être les opérateurs d'un nouveau service national obligatoire.
>
> (Communiqué de presse du Mouvement associatif, 1er juillet 2016)

Cette prise de position est récurrente pour Nadia Bellaoui, présidente du Mouvement associatif jusqu'à octobre 2016 et secrétaire nationale adjointe à l'Education à la Ligue de l'enseignement jusqu'à son élection comme secrétaire générale de la Ligue de l'enseignement. Il s'agit de défendre le volontariat comme proche du bénévolat et donc comme un engagement non contraint. C'est également ce que défend Frédérique Pfrunder, déléguée générale du Mouvement associatif dans le Parisien magazine, le 26 août 2016 : « Tel

[55] Pour une présentation du réseau d'associations étudiantes Animafac, cf. chapitre 2.

[56] Gurval Quartier, secrétaire national des Jeunesses ouvrières chrétiennes (JOC), estime qu'« on risque d'étouffer la société civile ». Il estime qu'il ne faut pas institutionnaliser l'engagement des jeunes, au risque de les détourner d'une éventuelle envie de s'engager dans un projet personnel ou autre.

qu'il est conçu actuellement, le service civique favorise l'esprit d'entreprendre et prouve aux jeunes qu'ils peuvent, par une démarche personnelle, concourir à l'action collective. »[57] Ici, c'est une vision libérale de l'action de l'État qui est défendue.

Encadré 5 : Le Mouvement associatif, *lobby* des associations d'éducation populaire

Le Mouvement associatif (anciennement Conférence permanente des coordinations associatives créée en 1992) est un regroupement de réseaux et coordinations associatives dont il entend « porter la voix ». Parmi ses principaux membres nationaux, on trouve La Ligue de l'enseignement, le réseau d'associations étudiantes Animafac, le Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP), le Comité national olympique et sportif français (CNOSF), la Coordination solidarité urgence développement dite Coordination SUD, France Bénévolat, le *Think Tank* La Fonda, et les puissantes Union nationale des associations familiales (UNAF), Union nationale des associations de tourisme (UNAT) et Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS).

L'organisation est répartie sur tout le territoire français en antennes régionales. Son rôle est principalement un rôle de plaidoyer auprès de l'État pour faire reconnaître la place des associations dans la mise en œuvre des politiques publiques françaises, particulièrement autour des enjeux de volontariat et de bénévolat (et depuis août 2017 des emplois aidés). En parallèle, l'association propose un accompagnement des structures membres, notamment par le biais du Dispositif local d'accompagnement[58], et une « animation des dynamiques associatives ». En juillet 2014, l'organisation change de nom pour s'en donner un plus englobant : le Mouvement associatif.

Ce *lobby* associatif apparaît particulièrement important dans notre recherche parce qu'il joue un rôle considérable dans le déploiement du service civique, mais aussi parce qu'il était présidé, pendant la période de terrain, par Nadia Bellaoui, secrétaire nationale adjointe à l'éducation à la Ligue de l'enseignement. Depuis octobre 2016, c'est Philippe Jahshan, président de la coordination SUD, qui en assure la présidence.

[57] « Pour ou contre ? Le service civique obligatoire ». Entretien de Frédérique Pfrunder par Aurélie Djavadi, Le Parisien magazine, 26 août 2016.

[58] Le dispositif local d'accompagnement (DLA), créé en 2002 par l'État et la Caisse des Dépôts, est un dispositif public qui vise à proposer un accompagnement « personnalisé » aux associations pour développer leurs activités et pérenniser leurs emplois. Dans sa thèse de sociologie, Simon Cottin-Marx (2016) montre que le dispositif contribue à la professionnalisation des associations employeuses, en vue d'une « marchandisation ».

Le président de la République, François Hollande, défend lui aussi le caractère volontaire du service civique :

> Il y en a toujours qui veulent aller plus vite, qui disent que la meilleure façon de réussir le service civique c'est de le rendre obligatoire, mais à ce moment-là ce n'est plus un service fondé sur l'engagement, c'est un service fondé sur la contrainte, parfois la contrainte est nécessaire, mais elle ne peut pas correspondre à cette idée d'engagement qui est une volonté, une adhésion, une expression, une intention qui doit être ensuite traduite.
>
> (Déclaration de François Hollande, Président de la République, devant les associations réunies pour la remise du prix La France s'engage, le 31 août 2016)

Il faut remarquer que si cette position correspond à l'idéologie défendue par de nombreuses associations, le soutien du président aux associations tient aussi à des critères pragmatiques : ce sont plutôt les associations qui organisent le dispositif que l'institution militaire[59] et elles ont déjà annoncé, à de nombreuses reprises, qu'elles ne pourront pas organiser un nombre suffisant de missions « intéressantes » s'il venait à être obligatoire. Au sein des associations, ce sont surtout les contraintes organisationnelles qui sont mises en avant. Le généraliser à toute une classe d'âge signifierait donc le laisser en partie reposer sur l'institution militaire.

Le débat régulier sur le caractère obligatoire du service civil oppose les tenants de l'institution militaire aux associations. Celles-ci défendent le caractère volontaire du dispositif en assurant qu'elles ne pourront pas organiser un volontariat de qualité s'il était obligatoire.

Conclusion de la section I :

Le succès du service civique s'explique par l'investissement de l'État dans cette politique de volontariat et sa coopération avec les associations, principales structures d'accueil, au détriment de l'institution militaire. Or, si les politiques publiques confient ce dispositif au secteur associatif, c'est aussi parce qu'elles apparaissent plus aptes à prendre en charge la « jeunesse » dont la définition même a changé.

[59] Rappelons que plus de 70 % des missions se déroulent dans une association, cf. annexe II, tableau 5.

II. La jeunesse visée par le service civique, un objet ambigu

Définir le service civique comme une politique de la jeunesse ne va pas de soi comme le montre la relation ambigüe que ce nouveau statut a entretenue dans son élaboration avec le service militaire. Avec le service civique, il ne s'agit plus de construire un esprit national, mais de répondre à un nouveau problème public, la « jeunesse », qui se donne progressivement à voir dans sa diversité (représentée notamment par les associations de jeunesse). La transition effectuée entre le dispositif militaire et les volontariats associatifs correspond ainsi à une évolution du problème public, passé de « la défense nationale et l'intégration » à celui du traitement du « problème jeune ». Il s'agit d'organiser un rite de passage à l'âge adulte, caractérisé désormais par l'entrée dans l'emploi. Autrement dit, c'est une transition d'une politique de la nation à une politique de générations. Historiquement, la prise en charge spécifique de cet âge, devenu un âge de transition, apparaît progressivement avec celle d'une instruction nationale (1). Cependant, une fois constituée, cette catégorie semble ne plus prendre en compte la diversité des publics concernés (2). Finalement, c'est la crise de l'emploi des jeunes qui va orienter le passage d'une jeunesse « à protéger » à une jeunesse « à intégrer » (3) puis la crise sociale et les mouvements dans les quartiers populaires en feront une catégorie « à discipliner » (4).

2.1. La construction de la jeunesse comme objet de politiques publiques

Pour saisir les enjeux des politiques publiques actuelles, Olivier Galland retrace l'histoire des « façons dominantes de penser la jeunesse » (2011). Si dans la société de l'Ancien Régime « la jeunesse est le privilège de l'aristocratie » et que l'attention qui lui est portée vise principalement l'enseignement du savoir-vivre inhérent à son rang social, une « nouvelle intention pédagogique » surgit à la fin du XVIIe siècle qui permettra, un demi-siècle plus tard, la progression de l'idéologie du mérite. Dans la seconde partie du XVIIIe siècle apparaît l'idée moderne d'éducation, qui se veut « une formation "aux différentes professions de l'État" (...) une "éducation civile" » (Galland, 2011, p. 18).

Dans son *Essai d'éducation nationale,* La Chalotaise évoque déjà en 1763 « l'utilité sociale à laquelle doit concourir tout projet éducatif » :

> […] il ne s'agit plus de modérer les passions d'une jeunesse turbulente, ni de former une élite aux usages du monde, il s'agit de « former des citoyens utiles » avec un souci d'efficacité sociale et économique et en considérant d'abord le bien supérieur de la Nation ; bref, on passe de l'idée d'une éducation mondaine à l'idée d'une « éducation nationale ».
> (Galland, 2011, p. 22)

La jeunesse devient alors un « enjeu idéologique et politique » donnant lieu à « des formes d'interventions institutionnelles qui ont d'abord relevé de l'initiative privée (...) avant que celle-ci passe le relais à l'État » (p. 88) dont les associations se saisissent. Si avant la Première Guerre mondiale la seule mesure à destination de la jeunesse reste la conscription obligatoire, l'entre-deux-guerres voit l'explosion des « mouvements de jeunes », catholiques d'abord et bientôt ouvriers : la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) est créée en 1926 en parallèle du développement des mouvements de scoutisme dans les années 1920. La notion d'action éducative par tranche d'âge, qui justifiera en partie l'implication du monde associatif dans ces politiques publiques, consacre la reconnaissance de la catégorie « jeunes » comme une population à accompagner. Dans un premier temps seuls les milieux catholiques (catholicisme social surtout) se sont intéressés à l'éducation de la jeunesse ouvrière pour la « préserver de la corruption morale et de l'incrédulité ». Il ne s'agit plus alors d'éduquer les seules catégories bourgeoises, mais au contraire, comme le théorise Le Play, d'améliorer le sort des classes populaires par le *patronage* des classes élevées. Cette prépondérance des milieux catholiques s'explique aussi par le fait que les « républicains » et les « laïcs » ont centré leur action sur le cadre de l'école (ou tout au plus autour de l'école, dans le péri -- et le parascolaire).

Finalement, c'est avec l'occupation et la création en 1943 d'un Commissariat général à la jeunesse que la prise en charge de la transition enfance/âge adulte devient une « affaire d'État ». Ainsi, pour Olivier Galland, « Vichy consacre la jeunesse comme un des corps de la société que la puissance publique doit promouvoir et encadrer » (2011, p. 87). Les institutions nées pendant l'occupation ne disparaissent pas toutes avec la Libération, mais entre 1947 et 1957, c'est bien plus une visée d'éducation et de « culture populaire » qui est défendue par l'État et les mouvements associatifs qu'un contrôle de la jeunesse.

Au début des années 1960, l'orientation des politiques publiques change : les jeunes ne sont plus « l'avenir idéalisé de la société », mais plutôt le « ferment potentiel de désagrégation sociale ». Les politiques publiques ne visent plus l'occupation et l'éducation de la jeunesse, mais deviennent des politiques sociales qui doivent d'une part prendre en charge l'animation et l'aide psychologique et d'autre part les inégalités. Il ne s'agit plus de construire des esprits

civiques et nationaux, mais plutôt de répondre à un problème de génération qui s'articule autour des inégalités en termes d'insertion professionnelle. Les politiques publiques de la jeunesse cherchent alors à réparer la « cassure de la socialisation » d'une partie de la population particulièrement touchée par le chômage et par la pauvreté, comme l'explique Gérard Mauger :

> En ce qui concerne les jeunes, il est question, au cours de la deuxième moitié des années 1960, de « l'insertion » (et de la réinsertion) des jeunes handicapés, inadaptés et délinquants, d'une part, de la formation comme facteur de promotion sociale, d'« accomplissement » – c'est la version JOC ou « éducation populaire » de l'insertion – d'autre part.
> (Mauger, 2001 b, p. 6)

Et parce qu'en parallèle de cette transformation des politiques publiques de la jeunesse se modifie la relation des associations à l'État, ces politiques d'insertion « à visées réparatrices » (Mauger, 2001 b, p. 5) vont être prises en charge par les associations devenues, avec la nouvelle gestion publique et l'arrivée de la gauche au pouvoir, le « second pilier de la décentralisation » (Lafore, 2011, p. 67).

La construction de la catégorie « jeunesse » s'est faite en parallèle des évolutions sociales et de la place de cette tranche d'âge dans le tissu social : sa prise en charge par l'État correspond à l'augmentation des inégalités entre les groupes sociaux.

2.2. Des jeunesses différentes

Le flou qui entoure la définition de la catégorie « jeunesse » ne date pas d'hier. Pierre Bourdieu remarquait ainsi : « c'est par un abus de langage formidable que l'on peut subsumer sous le même concept des univers sociaux qui n'ont pratiquement rien de commun » (Bourdieu, 2002, p. 145). Il conviendrait, précise-t-il, d'« analyser les différences entre *les* jeunesses, ou, pour aller vite, entre les *deux* jeunesses » comparant les niveaux de contraintes qui pèsent sur « des "jeunes" qui sont déjà au travail, et des adolescents du même âge (biologique) qui sont étudiants ».

Gérard Mauger, reprenant l'entretien à l'origine de cet écrit, distingue plus précisément[60] :

> « Deux jeunesses » qu'opposaient Jean-Claude Chamboredon dans un article devenu classique[61] : d'un côté, « les héritiers » étudiés par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron[62], de l'autre, « les jeunes sans avenir » étudiés par Michel Pialoux[63] (Pialoux, 1979), « les jeunes à tout faire » par Gabrielle Balazs et Jean-Pierre Faguer[64] ou « les enfants illégitimes » par Abdelmalek Sayad[65].
>
> (Mauger, 2001a, p. 137‑138)

Dans le cas du service civique, la distinction entre ces « deux jeunesses » semble être caractérisée par leur « proximité » à l'emploi, c'est-à-dire leur capacité à s'insérer plus ou moins rapidement sur le marché du travail[66].

Ainsi, les membres de la commission de concertation sur la politique de la jeunesse, à l'origine du service civique, distinguent effectivement à plusieurs reprises deux types de « jeunes ». S'ils le font souvent de façon caricaturale, afin de dénoncer une « dérive » des politiques de jeunesse, ils essentialisent ces deux catégories. Nicole Maestracci, alors présidente de la Fédération nationale des associations d'accueil et réinsertion sociale (FNARS) et présidente du Tribunal de Grande Instance de Melun, intervient pour faire entendre l'hétérogénéité de la « jeunesse » selon *leur niveau d'engagement*. Elle remarque que les jeunes présent.e.s dans la commission sont les « *bons jeunes* », qui s'engagent, en opposition à « *ceux qui restent sur le bord de la route* »[67] qui ne sont pas réellement

[60] Les cinq notes de bas de page qui suivent sont issues de cet article.

[61] « Parce que la culture adolescente ne constitue jamais le tout de la culture des adolescents, leurs pratiques et leurs préférences échappent, au moins partiellement, aux modèles qu'elle propose, de sorte qu'elles dépendent au moins autant de la "sous-culture" de classe à laquelle ils participent », écrivait alors Jean-Claude Chamboredon (« La société française et sa jeunesse », in DARRAS, Le partage des bénéfices, Paris, Éditions de Minuit, 1966, p. 155-175).

[62] BOURDIEU, P., PASSERON, J.-Cl., Les héritiers. Les étudiants et la culture, Paris, Éditions de Minuit, 1964. Les écarts constatés au sein d'une classe d'âge se retrouvent au sein du monde étudiant : « Définissant des chances, des conditions de vie ou de travail tout à fait différentes, l'origine sociale est, de tous les déterminants, le seul qui étende son influence à tous les niveaux de l'expérience des étudiants. » (p. 23)

[63] PIALOUX, M., « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », Actes de la recherche en sciences sociales, « Classes d'âge et classes sociales », n° 26-27, mars-avril 1979, p. 19-47

[64] BALAZS, G., « Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 26-27, mars-avril 1979, p. 49-55.

[65] SAYAD, A., « Les enfants illégitimes », Actes de la recherche en sciences sociales, n° 25, janvier 1979, p. 61-81 et n° 26-27, mars-avril 1979, p. 117-132

[66] Cette référence fréquente, dans les discours publics, à la proximité et la distance à l'emploi mériterait par ailleurs d'être analysée. L'analogie géographique laisse penser que le « rapprochement » dépendrait d'un effort de mobilité.

[67] Intervention de Nicole Maestracci, 5e réunion plénière de la Commission, 19 mai 2009, récupérée [le 15 janvier 2016] sur www.dailymotion.com/video/x9cy66_5e-pleniere-la-citoyennete-et-prepa_news#.UX5Qlxp_N4wm

représentés, évoquant le risque d'une distinction entre « les bons et les mauvais jeunes » comme c'est le cas, parfois, entre « les bons et les mauvais pauvres »[68].

La distinction entre ces deux types de jeunesses par la commission ajoute à celle présentée plus haut un autre critère : il ne s'agit pas seulement d'être héritier ou sans avenir, employable-diplômé ou décrocheur-inemployable, mais aussi de s'engager (sous-entendant de fait que les « bons » jeunes, héritiers diplômés-employables, sont également engagés dans des associations). Cette différenciation entre des types de jeunes correspond aussi à une *hiérarchisation des engagements*. Ce ne sont pas seulement des catégories de jeunes qu'on oppose les unes aux autres, ou au reste de la population, mais aussi les modalités de leur expression citoyenne. Ainsi, les activités associatives de défense d'une cause ou d'engagement politique apparaissent comme plus valorisées que les activités sportives ou dites de loisirs. Mais plus encore, c'est l'engagement associatif qui depuis les années 1990 représente le « bon engagement » au détriment de l'engagement partisan (notamment au parti communiste), comme le montre le débat sur la « fin des militants » abordé en introduction. La valorisation de l'engagement associatif des jeunes contribue à la dévalorisation d'autres types d'engagement ou d'expression : luttes étudiantes, « émeutes des banlieues », etc., sur lesquelles nous reviendrons.

Gérard Mauger note une délimitation, dans les politiques d'insertion, « des populations d'exclus du travail vouées à l'insertion et des populations exclues de l'insertion vouées à une sous-insertion, etc. » (2001 b, p. 12). La distinction entre ces deux groupes de « jeunes » pourrait être celle qui oppose les diplômé.e.s en mal d'insertion professionnelle des jeunes peu voire pas diplômés confrontés principalement à des difficultés d'intégration sociale (les fameux JAMO dont il est question dans l'encadré 6**Erreur ! Source du renvoi ntrouvable.**). Il nous intéresse ici de remarquer que la solution qui leur est proposée est la même : l'engagement associatif, plus consensuel que d'autres formes de mobilisations. Il ne s'agit plus de destiner les « jeunes en difficultés » à des parcours d'insertion pris en charge par la mission locale, aux contrats de professionnalisation ou à l'alternance et de réserver aux étudiants les stages et séjours internationaux. Le service civique est présenté par les acteurs de

[68] Il s'agit ici de l'un des reproches faits au RSA, instauré en 2008, alors que Martin Hirsch est Haut-Commissaire aux solidarités actives. Il est probable qu'elle s'adresse ici particulièrement à ce dernier.
Cette distinction entre « bons » et « mauvais » pauvres est devenue structurante des politiques de la pauvreté. Ainsi Jean-Marie Pillon de remarquer : « Le terme de chômeur permet de distinguer les pauvres oisifs -- ne voulant pas travailler -- des travailleurs privés involontairement d'ouvrage -- ne pouvant pas travailler. Le chômeur incarne la figure du pauvre méritant dans un contexte de reconfiguration du système productif. » (2014, p. 20).

la commission de concertation pour une politique de la jeunesse comme une solution commune, traitant les difficultés des uns et des autres avec le même remède.

Encadré 6: Des jeunes NEET aux « jeunes ayant moins d'opportunités » (JAMO)

La catégorie JAMO, pour désigner des « jeunes ayant moins d'opportunité », semble traduite de l'expression anglaise « young people with fewer opportunities ». Ses premières occurrences apparaissent en 2001 dans le Livre blanc du Conseil de l'Europe en matière de jeunesse et d'éducation non formelle (Bier, 2016). Pour Clothilde Talleu, cette notion « d'usage politico-administratif » définit les jeunes « défavorisés » comme des jeunes « ayant moins d'opportunités » que leurs pairs en raison de facteurs d'exclusion et d'obstacles qui freinent leur accès à l'emploi, à l'éducation formelle et non formelle, à la mobilité transnationale, au processus démocratique et à l'intégration dans la société. » (Clotilde Talleu, 2017, p. 21). Cette catégorie vient en partie remplacer la catégorie « NEET » (pour *Not in Éducation, Employment or Training*[69]) qui ne classifiait les jeunes qu'à un moment donné, alors que l'appellation JAMO fait plutôt référence à leurs parcours.

Les politiques d'incitation à l'engagement associatif viennent valoriser une forme d'expression au détriment d'autres. De fait, elles valident une distinction entre deux types de jeunes qui correspond à des différences sociales. Le service civique apparaît être une réponse potentielle aux difficultés rencontrées par tous les jeunes « JAMO ».

2.3. L'enjeu du chômage : des jeunes « à insérer »

La crise de l'emploi a facilité le passage d'un traitement de jeunesses « à éduquer » à des jeunesses « à réparer ». Avec l'apparition du chômage de masse, les jeunes sont désormais « à insérer » sur le marché de l'emploi, qui exclut, en temps de crise, les « marges » (jeunes, femmes, séniors, immigré.e.s etc.).

[69] Jeunes sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation.

Ainsi, Bernard Charlot et Dominique Glasman de remarquer

> La question de *l'insertion* des jeunes ne se pose vraiment qu'à partir des années 60 : il ne s'agit plus d'entrer au travail parce que l'âge est venu de passer d'un monde à l'autre, mais de trouver une place sur un marché concurrentiel à la sortie d'un système scolaire lui-même concurrentiel.
> (Charlot & Glasman, 1998, p. 17)

Alors que la crise de l'emploi a fait des jeunes des variables d'ajustement du marché du travail (A), ils sont nombreux à apparaître comme *ininsérables* (B). La difficulté à les intégrer dans l'emploi aboutira à la création de statuts d'emploi spécifiques, mais précaires (C).

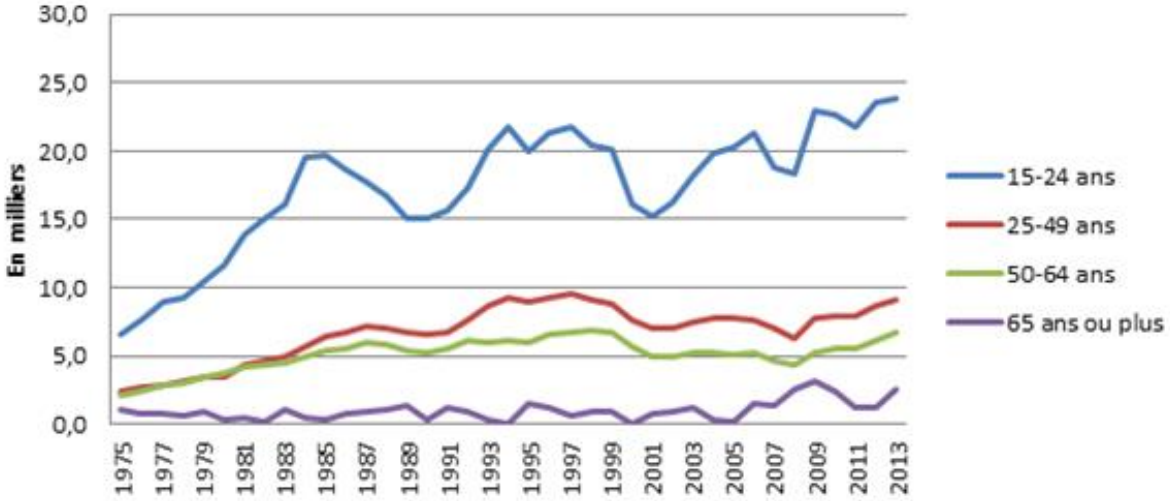
A. Des populations en marge du marché de l'emploi

Pour comprendre ce traitement politique de la jeunesse, il faut analyser en parallèle celui des chômeurs pris dans leur globalité. L'enjeu de la mesure des flux de la main-d'œuvre est au cœur de la création en 1967 de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Déjà, l'injonction est double pour cette institution. Ainsi Jean-Marie Pillon note-t-il :

> L'Agence est déposée sur les rives du marché du travail pour y mesurer les flux en volume et récolter des informations sur la qualité des individus et des postes vacants. En s'appuyant sur ces connaissances, il est également attendu qu'elle joue un rôle de conseiller d'orientation des travailleurs, même en emploi.
> (Pillon, 2014, p. 101)

Rapidement, l'ANPE doit gérer une « file d'attente créée par la hausse continuelle du chômage, de 252 000 inscrits en 1970 à 1 485 400 en 1980 » (Pillon, 2014, p. 101). En dehors d'une courte période de reprise à la fin des années 1980 et l'« embellie » observée sous Jospin en 1997 et 2001, le nombre de chômeurs ne diminuera pas réellement jusqu'à devenir l'une des questions principales (et des promesses de campagne) des élections présidentielles successives de 2007 et 2012. La réforme de l'ANPE et des ASSEDIC, menant à la création du Pôle emploi, ainsi que les modifications successives de catégorisations et de mesures du chômage, donnent à voir l'importance du phénomène et les difficultés à l'appréhender politiquement du fait des inégalités entre populations. Le graphique ci-dessous illustre les chiffres du chômage mesurés depuis 1975 par catégorie d'âge.

Figure 1 : Taux de chômage par catégorie d'âge
Source : Données INSEE



Le phénomène du chômage se lit principalement aux marges de l'emploi dans l'insertion professionnelle des arrivants sur le marché de l'emploi et dans les fins de carrières professionnelles. Ainsi, les « jeunes », les femmes et les personnes les plus âgées (c'est-à-dire les plus proches de la retraite) se trouvent être les catégories les plus concernées par l'absence d'emplois disponibles. Nombreux sont ceux dont le chômage est invisibilisé par l'entrée dans des dispositifs spécifiques[70]. Ce sont ces dispositifs, justement, qui nous intéressent ici, d'autant plus ceux qui s'adressent spécifiquement aux 15-24 ans, présenté.e.s comme particulièrement frappé.e.s par le chômage.

[70] Pour exemple, au sujet des personnes âgées : « Le chômage des séniors est faible par rapport à celui des autres catégories d'âge et les chômeurs disparaissent pratiquement après 57 ans. (…) la principale cause de la rareté de ce chômage vient de l'existence de dispositifs – préretraites, dispense de recherche d'emploi – qui sortent de la population active un grand nombre de personnes après 55 ans. » (Anglaret, 2002)

Encadré 7 : Chômage de masse et arrivée du RMI à La Réunion : une « pauvreté intégrée »

L'île de La Réunion est particulièrement frappée par le chômage des jeunes. La transition démographique enclenchée par la « révolution sanitaire » de la départementalisation (Lopez, 1996) a provoqué un déséquilibre fort entre l'offre et la demande d'emploi. La population a été multipliée par deux sur les quarante dernières années, sans que ce soit le cas de l'offre d'emploi. Entre 2006 et 2011, la variation moyenne de la population active réunionnaise était de 10 %[71] tandis que l'emploi n'a augmenté que de 8 %. L'augmentation démographique n'est pas la seule cause au chômage de masse : il existe sur les dernières décennies une corrélation forte entre taux de chômage et taux d'activité féminine, qui augmente régulièrement en temps de crise. Leur taux d'activité aux mêmes âges a ainsi augmenté de 5,4 points en cinq ans, pour s'établir à 76,3 % en 2011 (86,5 % en métropole)[72]. Enfin, le niveau de qualification exigé dans le secteur tertiaire, qui s'est largement développé, rend difficile l'accès à l'emploi d'une partie de la population. La départementalisation a entraîné une transformation de la structure de l'emploi qui diffère de celle observée en métropole avec l'industrialisation[73]. La tertiarisation importante[74] va de pair avec une exigence de qualification élevée et de diplômes spécialisés. Or, le niveau de

[71] Notons par ailleurs que le faible taux de scolarisation après 16 ans augmente considérablement la population inclue dans la catégorie « population active » ce qui la rend incomparable à la catégorie métropolitaine, qui exclut les quasi 70 % de 15-24 ans en formation.

[72] Ajir S. « Une population réunionnaise de plus en plus active, mais en manque d'emplois » INSEE analyses Réunion n° 1 – juin 2014

[73] La Réunion a connu une tertiarisation rapide. Le secteur secondaire, lui, s'est développé petit à petit, de la départementalisation à aujourd'hui. L'INSEE note : « L'emploi dans l'industrie poursuit sa progression à La Réunion avec un gain de 9,4 % entre 2006 et 2011. Il régresse de 11,3 % en France métropolitaine où la désindustrialisation se poursuit. Le poids de l'industrie demeure néanmoins faible à La Réunion avec 7,0 % des emplois en 2011, contre 13,2 % en métropole. » De la même façon, si le secteur « Agriculture, sylviculture, pêche » s'écroule moins à la Réunion qu'en métropole (-0,6 % contre -9,2 % entre 2006 et 2011), le secteur « Commerce, transports, services divers » est plus faible qu'en métropole, représentant 39,2 % des emplois à la Réunion pour 46 % en métropole.

[74] L'emploi reste particulièrement concentré sur le secteur « Administration publique, enseignement, santé, action sociale » avec 42,7 % de l'emploi total, contre 31,0 % en métropole. Ce secteur principal est par ailleurs toujours en croissance (+8,2 % à la Réunion) ce qui n'est pas sans conséquence pour le secteur associatif, en pleine salarisation.

qualification moyen des Réunionnais, et notamment des jeunes, est inférieur à celui des métropolitains du fait entre autres choses de la faiblesse de l'offre de formation diplômante sur l'île[75].

Ce décalage entre une offre d'emploi réduite par le développement économique limité (et notamment l'absence d'industries) et une demande croissante d'une population active en augmentation pèse particulièrement sur l'insertion professionnelle des jeunes générations. En 2014, l'INSEE estimait que 26,8 % de la population active était au chômage sur l'île. Les jeunes sont particulièrement touchés : le taux de chômage des 15-24 ans est équivalent à 60 % de la population active, dont 64 % de chômage de longue durée (un an ou plus.). Les 15-24 ans aussi plus concernés.e. par l'emploi précaire : 34 % ont un emploi à temps partiel contre 18 % des 25-64 ans[76].

Pour le sociologue Nicolas Roinsard dont le travail de thèse portait sur l'arrivée du RMI à La Réunion, la crise de l'emploi ne va pas de pair avec la « désaffiliation » sur l'île, où les aides sociales complètent les solidarités familiales et communautaires plus qu'elles ne les remplacent. C'est dans ce contexte que l'auteur utilise le concept de « pauvreté intégrée », car il s'agit bien, à La Réunion, de pauvreté, qui concerne principalement les populations les plus jeunes et les plus âgées (50 % des moins de 20 ans sont pauvres). Ce chômage de masse entraîne le retrait d'une partie de la population du marché du travail, s'installant durablement dans des dispositifs assistanciels (Roinsard, 2007).

Les populations arrivant sur le marché de l'emploi sont particulièrement frappées par le chômage : le décalage entre offre d'emploi insuffisante et demande trop importante les met en marge de ce marché, sur lequel elles deviennent des variables d'ajustement.

[75] En 2012, un.e Réunionnais.e sur deux âgé.e de 15 à 24 ans a terminé sa scolarité sans avoir obtenu de diplôme (INSEE, 2013a). Ainsi, des métropolitain.e.s sont recruté.e.s pour combler les manques de qualifications locales. C'est particulièrement le cas dans le sanitaire et le médical. Les agences d'intérim métropolitaines proposent ainsi régulièrement aux infirmier.e.s sans poste de se rendre à La Réunion (ou à Mayotte où la situation est exacerbée). Cet import de main-d'œuvre qualifiée contribue à la « managérialisation » des structures associatives.

[76] INSEE, 2014. Une conseillère dans une agence d'intérim m'explique que la durée d'insertion moyenne des 15-24 ans sans expérience professionnelle est de 18 mois.

B. La nouvelle question sociale jeune : Sisyphe et l'insertion des surnuméraires

Les politiques d'insertion visent donc celles et ceux qui sont en marge du marché de l'emploi et les invitent à rejoindre des dispositifs, sans intervenir directement sur l'offre d'emploi. Ces populations sans emploi apparaissent être trop nombreuses pour être intégrées sans processus spécifiques. Robert Castel remarque ainsi :

> L'emploi n'est plus seulement catégorie d'intégration sociale. Il est aussi créateur d'exclusion, qui correspond à « un déficit de places occupables dans la structure sociale, si l'on entend par places des positions auxquelles sont associées une utilité sociale et une reconnaissance publique. Travailleurs « vieillissants » (mais ils ont souvent la cinquantaine ou moins) qui n'ont plus de place dans le processus productif, mais qui n'en ont pas non plus ailleurs ; jeunes en quête d'un premier emploi et qui errent de stage en stage et d'un petit boulot à un autre ; chômeurs de longue durée que l'on s'épuise sans grand succès à requalifier ou à remotiver : tout se passe comme si notre type de société redécouvrait avec surprise la présence en son sein d'un profil de populations que l'on croyait disparu, des « inutiles au monde », qui y séjournent sans vraiment lui appartenir. Ils occupent une position de surnuméraires, en situation de flottaison dans une sorte de no man's land social, non intégrés et sans doute inintégrables au sens du moins où Durkheim parle de l'intégration comme de l'appartenance à une société formant un tout d'éléments interdépendants.
> (Castel, 1995, p. 665-666)

Ces surnuméraires, puisqu'ils ne peuvent être intégrés, doivent être *insérés*. Et l'insertion professionnelle doit aller de pair avec une insertion sociale.

Les jeunes apparaissent alors comme une « population à problèmes » (Castel, 1995, p. 653). C'est d'autant plus le cas que cette population est suspectée de pouvoir devenir violente comme l'ont montré les émeutes des quartiers populaires à la fin des années 1970 (Pigenet & Tartakowsky, 2012), et comme le prouve la concordance de la rhétorique de l'insertion des jeunes et les « émeutes » de 2005 (LeGoaziou & Mucchielli, 2007).

En parallèle, la diminution de l'emploi ouvrier à partir des années 1980 et la disparition programmée des emplois industriels, sur lesquels s'appuient en partie les discours sur la moyennisation de la société française, font craindre aux moins qualifié.e.s la raréfaction de ses opportunités d'embauches traditionnelles. Pour les jeunes non qualifié.e.s, la possibilité d'accéder à un emploi apparaît d'autant plus éloignée que les emplois qui leur étaient « destinés » disparaissent plus vite que les autres. C'est particulièrement le cas pour les « jeunes hommes » des milieux populaires, peu qualifiés et fréquemment assignés à ces identités de « populations à problèmes ».

C'est dans ce contexte que va s'observer le « passage de politiques menées au nom de l'intégration à des politiques conduites au nom de l'insertion » (Castel, 1995), d'un modèle caractérisé par « la recherche de grands équilibres, l'homogénéisation de la société à partir du centre » à des politiques de discrimination positive spécifiquement dédiées à certaines populations. Pour Robert Castel, ces politiques d'insertion correspondent à « un ensemble d'entreprises de mise à niveau pour rattraper cette distance par rapport à une intégration accomplie (un cadre de vie décent, une scolarité normale, un emploi stable, etc.) ». Cette intégration accomplie évoque, pour le chercheur en psychologie sociale Denis Castra, « une participation normale à la vie de la cité et tout particulièrement sur le plan des rôles économiques (production et consommation) et sociaux, voire médico-sociaux (habitat, santé, citoyenneté). » (2003, p. 10). Selon cette définition donc, les jeunes concerné.e.s par ces politiques d'insertion ne participent pas « normalement » à la vie de la cité, ce qui justifierait qu'il leur soit demandé de faire preuve de leur citoyenneté.

Apparaissent dans les années 1970, des politiques dites d'insertion qui viennent remplacer le modèle républicain de l'intégration. Claude Dubar distingue ainsi, dans ces politiques, les différentes utilisations du terme « insertion ».

> [On peut lire] trois sens du terme *insertion*, en tant que *problème social* : insertion *professionnelle*, *insertion sociale* et *intégration*. Le premier, d'ordre professionnel, est synonyme de transition, proche du sens du même mot en anglais, qui désigne le passage des études à l'emploi, non plus comme un mécanisme quasi automatique et instantané, mais comme un processus plus ou moins long, complexe et aléatoire.
> (Dubar, 1998, p. 30)

Le terme apparaît en 1972 dans un arrêté interministériel consacré aux clubs de prévention et leur assignant une mission nouvelle : *faciliter une meilleure insertion des jeunes* (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2006). C'est peut-être le titre du rapport de Bertrand Schwartz à la demande du Premier ministre Pierre Mauroy, en 1981, « l'insertion sociale et professionnelle des jeunes », aux nombreuses retombées politiques, qui donne au terme le poids qu'on lui accordera ensuite. Ainsi, pour Claude Dubar :

> [pour la première fois,] la question de la transition entre l'école et l'emploi est reliée à celle de *l'insertion sociale de la jeunesse,* c'est-à-dire des conditions sociales de l'entrée dans la vie adulte, incluant les questions de la santé, du logement et des relations entre les générations.
> (Dubar, 1998, p. 31)

Effectivement, cette transformation sémantique correspond à une modification du modèle de l'emploi : il ne s'agit plus désormais d'intégrer chacun dans une société englobante, mais bien plutôt d'insérer quasi individuellement des « groupes cibles » (Pillon,

2014, p. 23) aux problématiques différentes**.** C'est d'ailleurs ce que note Martine Théveniaut-Muller (1991) au sujet du traitement des chômeurs par l'ANPE au début des années 1980. Et si le modèle intégrateur de la société française est dépassé, la transformation semble durable. Ainsi Robert Castel écrit-il :

> Le chômage n'est pas une bulle qui s'est creusée dans les relations de travail et que l'on pourrait résorber. Il commence à devenir clair que précarisation de l'emploi et chômage se sont inscrits dans la dynamique actuelle de la modernisation. Ils sont les conséquences nécessaires des nouveaux modes de structuration de l'emploi, l'ombre portée des restructurations industrielles et de la lutte pour la compétitivité – qui effectivement font de l'ombre à beaucoup de monde.
>
> (Castel, 1995, p. 646)

Dès lors, la comparaison faite par Robert Castel entre les politiques d'insertion des groupes hors de l'emploi et le mythe de Sisyphe apparaît légitime : ces *ininsérables* ne le seront pas plus que les « surnuméraires » puisqu'il n'y a pas de place pour elles et eux sur le marché du travail.

La construction du problème public du chômage des jeunes débouche sur la défense de politiques d'insertion pour répondre à l'inactivité des jeunes plutôt que sur une intervention sur le niveau d'emploi. Il en résulte un développement de politiques « occupationnelles » à destination des *ininsérables*, « inutiles au monde » (Castel, 1995, p. 646).

C. La précarisation comme solution au chômage des jeunes

Le chômage des jeunes justifiera que leur soient proposées des formes d'emplois précaires ou dérogatoires au droit du travail. Fréquemment exposé par les médias comme concernant 25 % des jeunes, le chômage ne concerne en réalité que les 30 % d'actifs de la tranche des 15-24 ans, soit 7 à 8 % de la tranche d'âge, ce qui la rend comparable aux autres catégories de population[77].

[77] Déjà en 1999, Bernard Friot évoque le « grossier » mensonge du chômage des jeunes, qui consiste « (…) à tirer d'un chiffre exact (le taux de chômage des actifs de 15 à 24 ans est de 25 %) une proposition fausse (un jeune sur quatre est au chômage) : les actifs ne constituant que 30 % de cette tranche d'âge le chômage ne concerne que le quart de 30 % des jeunes, soit les 7 à 8 % observés dans le reste de la population. » (Friot, 1999, p. 5)

Mais cette exagération fréquente est l'un des instruments, pour Bernard Friot, de la précarisation de l'emploi des jeunes :

> Au nom du « mieux vaut un petit boulot que rien du tout », les jeunes ont servi, et servent encore, pour l'expérimentation des formules de précarisation de l'emploi et de travail quasi gratuit qui toutes passent par la réduction des cotisations sociales à la charge des employeurs.
>
> (Friot, 1999, p. 6)

Les discours sur le chômage des jeunes sont effectivement concomitants avec leur précarisation. Le manque d'emplois débouche sur la modification des conditions et des statuts d'employabilité. Alors qu'en 1975 le CDI concerne 80 % de la population, son hégémonie ne fait que diminuer jusqu'aux années 2000, laissant un espace considérable aux formes précaires d'emploi, concernant principalement les « jeunes » et les femmes.

> Les « formes particulières d'emploi » qui se développent recouvrent une foule de situation hétérogène, contrats de travail à durée déterminée (CDD), intérim, travail à temps partiel et différentes formes d'« emplois aidés », dans le cadre de la lutte contre le chômage. En chiffres absolus, les CDI sont encore largement majoritaires. Mais si l'on comptabilise les flux d'embauche, les proportions s'inversent. Plus de deux tiers des embauches annuelles se font selon ces formes, dites aussi « atypiques ».
>
> (Castel, 1995, p. 647)

Robert Castel différencie ici les formes d'emplois atypiques qu'il qualifie de « présalariales », absorbées par la généralisation du CDI, et ces « nouvelles formes particulières d'emploi » postérieures au développement du CDI, mais contemporaines du chômage. Elles sont une « manifestation de la dégradation de la condition salariale » (p. 646). C'est dans ce contexte que se multiplient les interventions étatiques en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, dans des dispositifs qui bénéficient particulièrement au secteur associatif (cf. encadré ci-dessous). Mais cette politique du « coup par coup » a sans aucun doute quelque avantage. Comme ce fut le cas pour les salariés avant leur période militaire, le chômage permet aux employeurs d'exercer une pression importante sur le coût de la main-d'œuvre. L'exclusion des « jeunes » va de pair avec la dévalorisation de leur travail. Robert Castel note que « l'entreprise faillit également à sa fonction intégratrice en direction des jeunes. En haussant le niveau des qualifications requises à l'entrée, elle démonétarise une force de travail avant même qu'elle ait commencé à servir » (1995, p. 653).

Encadré 8 : Les emplois aidés dans le secteur non marchand : quand insertion rime avec intérêt général

Les Travaux d'utilité collective (TUC) furent les premiers emplois aidés disponibles dans le secteur associatif. Créés par le gouvernement de Laurent Fabius, en 1984, ils permettaient l'engagement de jeunes hommes et jeunes femmes (jusqu'ici exclues de l'objection de conscience) inscrits à l'ANPE depuis plus d'un an, dans des missions destinées à « satisfaire des besoins ressentis par la population notamment en matière d'action sociale, d'environnement, d'équipements collectifs, d'activités culturelles et sportives, d'amélioration des services, etc. » (Villalard, 1985) Les associations représentaient alors 45 % des signatures de convention (Hély, 2012a).

En 1990, les Contrats emploi solidarité (CES) remplacent les TUC. Dirigés vers le même type de missions dans les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations, ils s'adressent à des publics « éloignés de l'emploi ». En 1998, 78 % des bénéficiaires étaient considérés comme des « publics prioritaires », c'est-à-dire demandeurs d'emploi depuis plus d'un an âgés de 50 ans ou plus, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an âgés de moins de 26 ans (qui représentaient 17 % des bénéficiaires en 1996), demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans, bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an et personnes handicapées (Baradji, 2000).

En 2005, les Contrats d'accompagnement vers l'emploi (CAE) qui s'inscrivent dans les Contrats uniques d'insertion (CUI) prennent la place des CES dans le secteur non marchand pour « satisfaire des besoins collectifs non satisfaits ». C'est dans ce cadre qu'entrent les « emplois d'avenir » créés en 2012, spécifiquement destinés aux jeunes pas ou peu diplômés (ou handicapés de moins de 30 ans…). Il est possible d'accéder à ce contrat avec un diplôme, à condition de bénéficier du facteur aggravant « résidant des quartiers populaires ». Ces critères ont rapidement disparu pour généraliser le dispositif.

Ces contrats, quelles que soient leurs formes et leurs conditions, ont toujours pour but de faire réaliser des missions dites d'intérêt général par des personnes en insertion (le lien avec les politiques de workfare sur lesquelles on reviendra est facile à faire). Mais ils ont aussi la spécificité de faire des salariés des bénéficiaires, et inversement (Hély, 2012a).

Le sociologue Andréa Réa remarque à propos des politiques belges, comparables à celles mises en place en France à destination des jeunes :

> La politique d'insertion professionnelle des jeunes s'inscrit dans une politique plus globale de gestion des flux de main-d'œuvre. Celle-ci s'est caractérisée d'abord par une réduction des flux d'entrée sur le marché du travail, en retardant l'entrée dans la vie active des jeunes, et ensuite par une accélération des flux de sortie (augmentation des mises en prépension, passage du statut de salarié à celui d'indépendant, etc.).
> (Réa, 1991, p. 5)

Il s'agit donc désormais de temporiser l'entrée sur le marché du travail.

De son côté, James Masy, docteur en sciences de l'éducation, propose une analyse de l'insertion « comme un processus complexe, mais aussi comme son résultat » considérant en parallèle l'insertion comme « transition entre deux états que considèrent l'inactivité et l'activité dans une biographie socioculturelle inscrite dans un territoire aux réalités socio-économiques plurielles » et « l'état final », soit la participation « normale » à la vie de la cité (Masy, 2008, p. 47)[78].

Puisque la transition études/entrée dans l'emploi se fait de plus en plus difficilement, le travail occasionnel n'est plus une étape dans l'insertion des jeunes. Il est de plus en plus considéré comme une insertion en lui-même. Il ne s'agit plus seulement de cumuler des stages et autres expériences professionnelles afin de pouvoir, à terme, s'insérer durablement. Du fait du déclassement sur le marché de l'emploi, les études longues ne protègent pas réellement plus du chômage qu'un niveau bac+2 (Dauty & Lemistre, 2010).

Travailler n'est plus présenté comme une étape complémentaire à d'autres, mais bien plus comme une fin en soi. C'est ce que remarque Fabrice Colomb, décrivant la position des promoteurs des politiques de l'emploi pour qui « il faut défendre et encourager l'activité pour elle-même ».

> Ils n'entendaient pas créer un statut d'activité, mais plutôt inciter à l'activité. À leurs yeux, celle-ci représente une totalité, englobant toutes les formes d'emploi à partir du moment où l'individu fait, agit. Le temps partiel, le temps plein, le CDD ou le CDI deviennent des catégories qui sont tout autant privilégiées par les acteurs. L'activité aplanit, dans une certaine mesure, la hiérarchie entre des situations qui peuvent être individuellement et socialement préférables. De cette manière, les emplois atypiques acquièrent une certaine normalité dont les modifications des réglementations d'accès aux CDD, intérim et temps partiel avaient déjà amorcé la reconnaissance.

[78] « L'insertion renvoie à la fois à la fonction sociale de l'État par le biais de politiques visant à permettre à chacun de trouver sa place dans une société salariale. Ce qui suggère que le travail reste la valeur centrale de la société. Mais l'insertion renvoie aussi à un segment de vie plus ou moins long qui nécessite, l'identification d'un avenir à court ou à long terme, et la construction des éléments d'employabilité, le tout présupposant les conditions sociales d'existence d'un tel rapport au temps. » (Masy, 2008, p. 47)

(Colomb, 2012, p. 47)

Dans ce processus, explique le sociologue, « toutes les formes d'activité sont désormais considérées par les acteurs de la décision comme valorisables » (p. 48). C'est le cas ici de l'engagement associatif, qui n'est plus considéré comme une étape dans le parcours d'insertion professionnelle, mais est en lui-même signe d'une insertion effective pour tou.te.s les jeunes, quel que soit leur parcours antérieur. L'occupation est en elle-même valorisable. D'autant plus que les jeunes inactifs sont désignés, notamment par Nicolas Sarkozy, ministre de l'Intérieur de 2002 à 2004 puis de 2005 à 2007, comme « dangereux », « oisifs » et parfois même comme des « racailles »[79].

L'évolution de la question sociale mène à un déplacement de la responsabilité sur le chômeur (ici jeune) et non sur le marché de l'emploi (Colomb, 2012, p. 48). Les jeunes, exclu.e.s du marché de l'emploi, doivent être inséré.e.s par des dispositifs spécifiques, souvent précaires, qui justifient la dévalorisation de leur travail.

Le début des années 2000 voit émerger la « nouvelle question jeune », dans un contexte d'augmentation des discours publics sur la « précarité » et les difficultés sociales et professionnelles rencontrées par les jeunes. La croissance du « chômage des moins de 25 ans », diagnostic pourtant discutable, inquiète. Les sociologues notent une transformation des parcours des jeunes adultes qui s'insèrent plus difficilement sur le marché du travail, rallongent leurs études ou, au contraire, décrochent du système scolaire de plus en plus tôt (Baudelot & Establet, 2000). En parallèle des revendications de l'Union Nationale des Étudiants français quant à la reconnaissance d'un statut étudiant financé, le collectif Génération précaire se crée et milite pour un cadre plus sécurisant pour les stagiaires (Casta & Porte, 2015). Chômage, oisiveté et délinquance, manque d'intégration sociale, « décrochage scolaire », etc., la question « jeune » est ici traitée par le prisme du contrôle social (Nicole-Drancourt, 2000).

[79] On pense ici notamment à deux visites de Nicolas Sarkozy, ministre de l'Intérieur, en banlieue parisienne, à La Courneuve, le 19 juin 2005, où il annonce « Dès demain, on va nettoyer au Karcher la cité. On y mettra les effectifs nécessaires et le temps qu'il faudra, mais ça sera nettoyé » et à Argenteuil, en novembre de la même année, où il déclare à une habitante : « Vous en avez marre de cette bande de racailles ? Eh bien, on va vous en débarrasser ! »

2.4. Une réponse à la violence des mobilisations : une jeunesse « à discipliner »

Les discours sur l'inactivité des 16-25 ans vont trouver un écho dans la question sécuritaire, devenue, elle aussi, une question de jeunesse. Les « émeutes de banlieues » de novembre 2005 relancent l'idée que les jeunes peuvent se révéler être une « force dangereuse » et qu'il est nécessaire de les « occuper ». Un an plus tard, en 2006, la lutte contre le Contrat premier embauche (CPE) et l'abandon du projet de loi mettent à nouveau au premier plan la précarisation croissante du travail des jeunes, et plus spécifiquement celle des étudiant.e.s. Les « débordements » médiatisés des manifestations alimentent les discours sur l'insécurité et complètent, notamment, les déclarations du ministre de l'Intérieur en exercice, Nicolas Sarkozy, quant à la délinquance en « banlieue ». Le début de la campagne présidentielle qui oppose Ségolène Royal et Nicolas Sarkozy, axée en grande partie sur la question sécuritaire et sur la déroute des jeunes des « cités », augmente la visibilité des débats précédents.

Il s'agit ici de définir quelles sont les pratiques légitimes d'engagement des jeunes. Ainsi, Luc Ferry s'exprimait sur Europe 1, en réaction à l'annonce du président de la République d'élargir le dispositif :

> En partant de la conviction que beaucoup de jeunes avaient envie de s'engager, que l'engagement n'était plus celui de mai 68, c'était plus le maoïsme, le trotskisme, mais c'était plutôt des engagements dans la société et pour être utile à tous et pour être reconnu, et qu'il fallait répondre à ce désir-là, et c'est comme ça qu'est né le projet du service civique.
> (Luc Ferry, 6 février 2015, Europe 1)

Il y a bien ici une validation de la « bonne façon » de s'engager au détriment d'autres formes (syndicalisme étudiant, mobilisations sociales, « émeutes » des banlieues, etc.). Le travail associatif apparaît être la meilleure expression de la citoyenneté des jeunes, qui correspond à une transformation du traitement de la question « jeunes ». Il ne s'agit plus désormais, dans les discours politiques, d'une dette de la société envers les jeunes en difficulté d'insertion auxquelles il faudrait faire une place sur le marché de l'emploi, mais plutôt d'une dette des jeunes envers la société qui les pousse à prouver leur citoyenneté.

Si l'opposition partisane n'est pas un critère de positionnement sur la question militaire, c'est davantage le cas dans les débats sur l'engagement associatif des jeunes. La représentation de la question sociale dépend en partie des idéologies sous-jacentes aux étiquettes partisanes. Ainsi, lorsque Jacques Chirac annonce la suspension du service militaire obligatoire, il évoque la nécessité de proposer un service civil pour prolonger sa mission de

mixité sociale dont la définition est peu peu comparable à celle qui sera portée, quinze ans plus tard, par Martin Hirsch. Jacques Chirac prône alors une réduction des inégalités entre différents types de « jeunesse » qui n'auraient pas les mêmes « chances » pour « aider davantage les personnes et les territoires qui ont moins d'atouts que les autres »[80]. En 2006, quand il annonce la création du service civil de cohésion sociale, en réaction notamment aux soulèvements « jeunes » de l'année 2005, il ne s'agit plus seulement, comme à la suspension du service militaire national, de rendre possible une institution vectrice de mixité sociale[81] ; mais aussi de disciplinariser les jeunes, de les faire « rentrer dans le droit chemin », supposant ainsi qu'il n'existe plus qu'un type de jeunes visé par le dispositif. Alors que le rôle de « creuset commun » du service militaire n'était déjà plus d'actualité à sa suspension, la rhétorique de la mixité sociale, qui subsiste dans l'application du service civique (l'association Unis-Cité en est un exemple[82]), apparaît avant tout idéologique et permettra l'adhésion des associations d'éducation populaire au dispositif.

Les mouvements sociaux « jeunes » du début des années 2000 contribuent à l'idée que les jeunes inactifs ou étudiants peuvent devenir violents. L'incitation à l'engagement citoyen s'inscrit en partie dans ces discours sur la disciplinarisation des jeunes qui faciliteront l'adhésion d'une partie des tenants de l'institution militaire.

Conclusion de la section II :

Les multiples usages du dispositif et la diversité des publics qu'il prétend viser et des problématiques de « jeunesse » qu'il entend régler permettront un consensus global autour de sa création. Les discours sur l'insertion professionnelle ou sociale des jeunes, complétés bientôt par ceux sur la violence de la jeunesse, permettront la *neutralisation* qu'évoque Martin Hirsch entre des camps qui perçoivent la jeunesse comme une catégorie « à protéger » ou « à discipliner ».

[80] Discours de Jacques Chirac, président de la République, 14 novembre 2005

[81] Pierre Lellouche, RPR : « Conserver la notion d'un service d'une année qu'on donne à son pays et qui serve de creuset, pour la République, de toutes les couches sociales, de toutes les provenances, ça me paraît très important. » Journal télévisé, Antenne 2, 24 janvier 1996.

[82] La structure applique des quotas dans la construction de ses équipes de volontaires pour s'assurer d'une mixité en termes de sexe, d'âge, de niveaux de qualification et d'origines sociales.

III. Une politique d'activation qui ne dit pas son nom ?

La commission qui crée le service civique estime que les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi contribuent à l'augmentation de la précarité des jeunes[83]. Puisque les jeunes ne sont pas égaux devant ces inégalités, il convient de développer des politiques ciblées :

> Certains jeunes ont bien évidemment plus de difficulté que d'autres et semblent être des priorités naturelles : celui qui n'a pas de qualification, qui a des difficultés sociales plus marquées, une grande distance à l'emploi et pas de ressources semble prioritaire par rapport à un jeune diplômé.
>
> (Haut-commissaire à la Jeunesse, 2009, p. 11)

Tout comme les politiques de « discrimination positive » décrite par la juriste Gwenaele Calvès « ne cherche[nt] pas à lutter contre la pauvreté, mais à réduire l'écart entre différents groupes »[84] (2016, p. 30), le service civique s'adresse « prioritairement » aux plus « éloignés de l'emploi », qui, s'ils n'ont pas de reconnaissance juridique, sont désignés par cette commission puis dans l'évolution du dispositif : « les jeunes des quartiers »[85], les « jeunes ayant moins d'opportunités, dits « JAMO »[86], les « jeunes en situation de

[83] Parmi les constats du Livre vert, on trouve ainsi : « une insertion professionnelle de plus en plus difficile, de plus en plus précaire : un jeune met en moyenne 5 ans entre la fin de sa formation et son entrée en CDI » (Haut-commissaire à la Jeunesse, 2009, p. 3). Cette situation est présentée comme s'aggravant : « même si elles sont bien plus accentuées pour certains jeunes, on peut considérer qu'à chaque niveau de qualification un jeune a plus de difficulté que les générations précédentes et moins d'opportunités que dans beaucoup d'autres pays. » (p. 11) Une réforme de l'institution scolaire, présentée comme en partie responsable de ces difficultés, apparaît longue et le constat urgent : « les jeunes ont des problèmes immédiats, pressants et s'il faut des actions de long terme, il faut également mener des actions plus rapides pour éviter le fameux effet "génération sacrifiée" » (p. 11).

[84] À partir d'une thèse de droit public sur les problématiques que posent juridiquement les politiques d'*affirmative action* à la Cour suprême des États-Unis, Gwenaele Calvès définit les politiques de discrimination « positive » : « En droit international comme dans les nombreux pays où elle est pratiquée, la discrimination positive est l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre différents groupes. Elle vise à promouvoir entre eux une plus grande égalité de fait, ou, à tout le moins, à garantir aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Elle s'inscrit dans une logique de comblement d'un écart de développement économique et social et suppose donc, plus qu'un simple traitement différencié, l'instauration d'un véritable traitement préférentiel » (Calvès, 2016, p. 7-8). Au premier abord, il apparaît difficile de parler d'*affirmative actio*n, puisque l'auteure précise que « les politiques auxquelles renvoient ces circonlocutions rassemblent diverses mesures de rattrapage instituées au profit de groupes qui ont été victimes, dans leur propre pays, d'une entreprise de marginalisation minutieusement organisée par le droit. » (Calvès, 2004, p. 29). Le groupe n'existant pas dans le droit français, « les politiques publiques n'ont jamais pour destinataires, en France, des catégories de population dont les membres seraient saisis à partir de leur "origine", ou définies par les traits "ethnoraciaux" qu'ils auraient en commun » (p. 30). D'où il découle qu'une « politique de rattrapage entre groupes inégaux ne peut, à l'évidence, se déployer dans un pays qui ignore les groupes. » (p. 30) Nous choisissons de conserver ici ce terme, puisqu'il est utilisé dans le Livre vert.

[85] cf. 5e réunion plénière de la Commission, 19 mai 2009, récupérée [le 15 janvier 2016] sur www.dailymotion.com/video/x9cy66_5e-pleniere-la-citoyennete-et-prepa_news#.UX5Qlxp_N4wm

[86] Agence du service civique -- Comité stratégique -- 11 mars 2014

handicap »[87], les « décrocheurs »[88], etc. Ces « jeunes », avant l'âge de 25 ans, sont considérés comme des « mineurs sociaux » qui ne peuvent pas jouir des droits de la citoyenneté sociale (1). Un détour par les débats qui ont entouré la création du RSA nous permettra de saisir l'incitation qui leur est faite à démontrer leur « bon comportement » (2). Il conviendra alors d'interroger les liens de filiation entre politiques d'activations et service civique (3).

3.1. 18-25 ans : la minorité sociale

Alternatives économiques s'est penché sur « l'état de la jeunesse en France » et a publié un Hors-Série qui leur est consacré en 2013. Le constat autour de l'emploi est univoque : les moins de 25 ans ont été particulièrement frappé.e.s par la crise. Camille Dorival et Thierry Pech remarquent que si le chômage des jeunes actifs n'est jamais descendu sous la barre de 15 % depuis les années 1980, il s'est envolé depuis la crise de 2008.-Effectivement, les jeunes sont plus concernés par les emplois « atypiques » : le CDI concerne, en 2013, 47,5 % des 15-24 ans contre 76,5 % chez les 25 ans et plus selon l'INSEE. Leur situation paraît d'autant plus préoccupante qu'ils ne sont pas (ou faiblement) indemnisés par l'Unedic « faute de remplir les conditions de cotisations préalables pour y avoir droit. » De plus, à moins qu'ils n'aient travaillé au moins deux ans sur les trois dernières années ou qu'ils n'aient la charge d'une famille, ils ne peuvent pas bénéficier du RSA.

Dans son « portrait social de la France » de 2016, l'INSEE note que le niveau de diplôme et le sexe sont déterminants dans l'insertion professionnelle des jeunes.

> Parmi les jeunes sortants actifs, la moitié des non-diplômés sont au chômage, contre un quart pour les diplômés du secondaire et un sur dix pour les diplômés du supérieur. Les jeunes femmes actives sont moins souvent au chômage que leurs homologues masculins (19 % contre 22 %), cela s'explique notamment par le fait qu'elles sont en moyenne plus diplômées.
>
> (Aliaga & Lê, 2016, p. 43).

Sexe et diplômes sont donc des variables liées qui produisent des inégalités au moment de l'entrée dans l'emploi.

[87] LOI n 2015-988 du 5 août 2015 ratifiant l'ordonnance n 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées et visant à favoriser l'accès au service civique pour les jeunes en situation de handicap

[88] ASC – orientations stratégiques 2014

L'une des caractéristiques de la précarité des moins de 25 ans réside dans ce que Gérard Mauger nomme « l'âge des incohérences statutaires » (2010).

> Si la révolte ou le désenchantement propre à la jeunesse trouvent le plus souvent leur principe dans le décalage entre les dispositions et les positions lors de l'accès au marché du travail, ils peuvent aussi procéder du décalage entre les différents attributs statutaires propres à cette séquence de trajectoire biographique, ce statut « ni enfant ni adulte » défini par un ensemble particulier et temporaire de devoirs, de privilèges et d'interdits.
> (Mauger, 2010, p. 18)

Comme de nombreuses autres politiques publiques, le RSA ne concerne pas les individus âgés de moins de 25 ans. Le RMI, déjà, ne leur était pas accessible, introduisant de fait une majorité sociale à 25 ans. La sociologue des politiques publiques de la jeunesse Léa Lima explique cette borne d'âge :

> L'ouverture du RMI aux jeunes de moins de 25 ans parents d'enfants nés ou à naître prenait (…) acte de la norme sociale moderne implicite de la solidarité intergénérationnelle qui veut que l'on cesse quelque peu d'être l'enfant débiteur de ses parents à partir du moment où l'on devient père ou mère soi-même.
> (Lima, 2012, p. 128)

Si la majorité est accessible à 18 ans et donne droit à une certaine citoyenneté qu'on pourrait qualifier de politique, celle-ci ne va pas de pair avec la « citoyenneté sociale » qu'on peut « caractériser par le fait de pouvoir disposer d'un minimum de ressources et de droits indispensables pour s'assurer une certaine indépendance sociale » (Castel, 2008, p. 135). Les jeunes sont ainsi renvoyé.e.s à une « sous-citoyenneté ».

Dans les entretiens recueillis, les volontaires sont nombreuses à aborder l'âge « limite » des 25 ans comme ouvrant le droit à des aides sociales. Ce fut particulièrement le cas sur le terrain réunionnais où les prestations sociales, plus qu'en métropole, viennent combler un déficit d'emploi[89]. Nicolas Roinsard montrait que le chômage n'y va pas de pair, du fait des solidarités traditionnelles qui y subsistent, avec une *désaffiliation*, comme en métropole. Au sujet des jeunes Réunionnais.e.s, il note que « l'attente est d'autant plus soutenue que les 16-25 ans, alors qu'ils quittent très tôt l'école et connaissent aussitôt le chômage, ne perçoivent souvent aucun revenu social avant le bénéfice de cette allocation » (Roinsard, 2007, p. 183). Il en va ici des politiques d'insertion auxquelles sont soumis les moins de 25 ans, qui fixent « cet intervalle de temps entre 18 et 25 ans pendant lequel la majorité civile ne coïncide pas

[89] Dans le questionnaire 2, qui interrogeait les volontaires sur leurs revenus, l'un des volontaires répond ainsi : « Il faut avoir un emploi pour en avoir surtout dans mon cas où je ne bénéficie d'aucune aide de l'État ! »

avec la majorité sociale » (Lima, 2012, p. 131). Ainsi, l'auteure conclut que « les jeunes en France sont des objets d'intervention sociale avant d'être des sujets de droit » (p. 126).

Ces bornes sont socialement situées : l'âge limite de 25 ans correspond à l'âge de la fin des études pour les catégories les plus aisées (celles qui vont jusqu'à la fin du cycle universitaire). Pour celles et ceux qui ne font pas d'études ou peu au-delà du baccalauréat, issu.e.s plutôt des catégories populaires, la limite ne correspond pas à grand-chose, mais rend l'attente longue. Parce qu'ils n'ont pas l'âge des bornes ouvrant des droits sociaux, ils sont cantonnés à une forme d'emploi dérogatoire au droit du travail. Léa Lima conclut ainsi sur ces politiques sociales « âgisées » : « La stratification par âge des mesures ne tient donc que par la discrimination dans l'accès aux droits sociaux ouvrant le versement d'un revenu. » (p. 132).

Trois arguments principaux sont avancés pour justifier la discrimination dans ces politiques « âgisées » que Léa Lima précise comme suit : Un argument concerne « l'âge social lié à l'accès aux droits, qui permet d'invoquer l'obligation alimentaire ou la nécessité d'une solidarité familiale accrue ». Un second, « plus pragmatique, invoque les solutions alternatives existantes » parmi lesquelles les nombreuses politiques d'insertion qui leur sont spécifiquement dédiées. Enfin, un troisième argument prétexte « le risque de trappe à inactivité ou de désincitation au travail provoqué par la perspective d'un revenu sans contrepartie » (p. 132). Les jeunes sont ainsi plus que les autres populations supposé.e.s justifier leur « activation ».

Ces jeunes bénéficieraient donc d'une citoyenneté sociale moindre. Et c'est justement parce que le service civique est présenté comme un opérateur de citoyenneté que le secteur associatif est identifié pour la mise en place de ces dispositifs. Mais c'est aussi, et peut-être justement, parce qu'il s'agit d'une citoyenneté dissociée selon les types de populations que ces politiques s'adressent aux « jeunes ».

Les jeunes apparaissent considérés comme des « moindres citoyens » qui ne bénéficient pas avant 25 ans de l'intégralité des droits qui correspondent à la citoyenneté sociale. Il leur est demandé, plus qu'à d'autres populations, de faire preuve de leur « citoyenneté » en « s'activant ».

Encadré 9 : Du *welfare* au *workfare*

Contraction des termes w*elfare* – aide sociale – et *works* – travail, le *workfare* désigne des politiques développées depuis les années 1970 aux États-Unis dans le cadre de la réforme de l'État social. Le terme est lancé dans le débat public par un discours de Richard Nixon en 1969 qui annonce « *What America needs now is not more welfare but more "workfare"* »[90] (Peck, 1998, p. 137). Cependant le premier programme fédéral explicitement intitulé comme tel n'est créé qu'en 1996, sous l'administration de Bill Clinton. Le TANF *(Temporary Aid for Needy Families* – Aide temporaire pour les familles dans le besoin) remplace alors l'*AFDC (Aid for Needy Families with Dependent Children* – Aide pour les familles dans le besoin ayant des enfants à charge), allouant une aide monétaire, principalement aux femmes seules avec enfants, sous conditions de ressources et en contrepartie d'heures travaillées[91]. Ces programmes reposent sur le principe que les bénéficiaires de l'aide sociale doivent travailler pour obtenir leurs allocations sociales. Derrière des objectifs de réinsertion sociale affichés, il s'agissait d'abord, pour le politiste américain John Krinsky, de permettre aux collectivités de créer des emplois « souvent des emplois d'intérêt général mal ou pas rémunérés » pour faciliter le retour des bénéficiaires de l'aide sociale sur le marché du travail (2012, p. 72). La notion d'intérêt général, d'une part, et l'idée d'une insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale, d'autre part, masquent une politique de diminution des bénéficiaires de l'aide sociale (*welfare*), mais aussi de substitution au salariat du secteur public. Pour John Krinsky, le développement des politiques de *workfare* contribue à la flexibilisation de la main-d'œuvre publique.

Dans *Who cleans the park ?*, John Krinsky et Maud Simonet (2017) montrent, après une enquête réalisée auprès de ceux qui « nettoient » les parcs publics new-yorkais, la cohabitation de travailleurs aux statuts multiples : des salarié.e.s municipaux, des bénévoles et des bénéficiaires de l'aide sociale. Le partenariat public-privé qui permet la mise en œuvre des politiques de *workfare* contribue ici à l'« invisibilisation » et la « gratuitisation » du travail réalisé. Dans ces parcs, et plus généralement dans ces politiques de *workfare*, volontariat et citoyenneté sont pensés comme des contreparties au droit à bénéficier des aides sociales.

[90] « Ce dont l'Amérique a besoin maintenant est moins de *welfare* que de *workfare* » [Notre traduction]

[91] Jean-Claude Barbier remarque d'ailleurs que cette réforme est validée par un consensus « bipartisan », tout comme, on le verra, le service civique.

3.2. Une gestion de la pauvreté par l'incitation au « bon comportement »

L'incitation à l'engagement associatif faite aux jeunes s'inscrit dans le passage des politiques universelles d'intégration aux politiques spécifiques d'insertion décrit plus tôt. Ces dernières sont fondées sur un diagnostic préalable qui consiste à pronostiquer les chances d'accès à l'emploi de la personne concernée (en l'occurrence, des individus de moins de 25 ans). Les jeunes sont désormais sommés de prouver leur implication dans leur insertion professionnelle et sociale, puisqu'ils sont rendus en partie responsables de leur désaffiliation. Il leur faut notamment justifier leur citoyenneté, au sens d'une insertion dans la Cité, par leur « activation ». Or, les moyens d'expression de cette citoyenneté ont changé : l'engagement associatif prime désormais sur d'autres formes d'expressions civiques comme le remarquent Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger : « La citoyenneté, porte-drapeau de l'intégration sociale républicaine, doit dorénavant s'enraciner dans des espaces pluriels, au-delà du simple exercice de l'emploi. » (2006, p. 31‑32)

Penser le volontariat nécessite de penser son pendant, la contrainte, et de questionner la frontière entre invitation à l'engagement et incitation. Effectivement, les politiques d'insertion professionnelle française se rapprochent de plus en plus des politiques d'aides sociales conditionnelles développées aux États-Unis. La création du Revenu de solidarité active (RSA) pour remplacer le Revenu minimum d'insertion (RMI) en est un indice et les acteurs politiques qui les promeuvent en France sont proches de ceux qui développent les invitations/incitations à l'engagement associatif (A). Mais s'il s'agit là de politiques de contrepartie ou de réciprocité (Bec, 2011), quelles sont les attentes envers les jeunes qui s'inscrivent dans ce dispositif ? Inscrire le service civique dans le cadre des débats sur la création d'une forme de RSA à destination des jeunes permet de saisir l'introduction de la « condition comportementale » dans le traitement de la pauvreté (B).

A. Le RSA, une politique de *workfare* à la française ?[92]

Le RSA n'est pas responsable en lui-même de l'arrivée des politiques de *workfare* en France, mais il en est une illustration :

> Le RSA exemplifie le glissement qui s'opère, depuis une vingtaine d'années, d'une conception de la solidarité conçue comme une construction collective inconditionnellement garantie par l'État sous forme de droits, à une interprétation contractuelle de la solidarité selon laquelle les individus sont mobilisés selon une logique de la contrepartie afin de mériter les ressources dont ils peuvent être les bénéficiaires
> (Castel & Duvoux, 2013, p. 5)

Ce « glissement » s'observe notamment en France dans le développement des discours sur l'« assistanat ». Serge Paugam note ainsi la conjugaison de trois types de discours chez Nicolas Sarkozy et dans l'opinion publique en 2007, favorables à la transformation de la solidarité sociétale : « un discours de culpabilisation des pauvres et des chômeurs », paradoxalement construit par le développement de la précarité de l'emploi et du travail, « une dénonciation de ceux qui profitaient indûment de l'assistance », opposant ainsi « une image d'une France assistée à la France qu'il voulait promouvoir, celle qui se lève tôt et qui doit être récompensée », discours complété par celui tenu sur la sécurité et la nécessaire mise au travail des « délinquants » supposant qu'il s'agissait là des mêmes individus (Paugam, 2011).

Le terme *workfare* apparaît en France dans l'ouvrage de Pierre Rosanvallon *La Nouvelle Question sociale. Repenser l'État-providence.* L'auteur y développe l'idée que les principes du workfare et de l'insertion conduisent à un « même type de redéfinition du social » (Rosanvallon, 1995, p. 176‑177). *La nouveauté tient à l'introduction du «* principe de contrepartie, essentiellement en travail » (Bontout, Gilles, & Lequet-Slama, 2002, p. 44). Il s'agit alors de conditionner l'aide sociale à la réalisation d'heures de travail, sans pour autant qu'elles soient accolées à un statut d'emploi. Pour Sylvie Morel, on assiste à l'introduction d'une logique de réciprocité dans les dispositifs d'assistance, « quasi-transaction de marchandage » entre l'État et l'allocataire (2000, p. 76).

Depuis la fin des années 1980, « la mise au travail des pauvres (*workfare*) a succédé, sous des formes plus ou moins atténuées, à "l'État de bien-être collectif" (*welfare) »* (Duvoux, 2012, p. 61). Nicolas Duvoux explique ensuite : « la stratégie dominante de lutte contre la pauvreté a consisté à rendre le travail "payant" » par des incitations monétaires ou des

[92] Ce titre fait référence aux travaux de Maud Simonet (2008) sur le transfert culturel des programmes américains de workfare en volontariat (cf. Encadré 11).

allègements de cotisations sociales. Mais ces politiques peuvent également accréditer « la vision négative d'individus qui choisiraient de ne pas travailler – manière de renforcer le stigmate qu'ils avaient pour objectif de combattre » (p. 77).

Pour le sociologue Jean-Claude Barbier, le terme *workfare* ne peut pas être utilisé pour décrire les politiques d'incitation à la française tant il est spécifique aux enjeux américains et à la politique sociale des États-Unis. Celui-ci préfère donc, pour décrire la variété des politiques européennes en la matière, la notion d'« activation de la protection sociale » (2015) : « on considérera qu'il y a activation quand est introduit un lien explicite (souvent, règlementaire) entre la protection sociale et les politiques de l'emploi et du marché du travail. » (Barbier, 2002, p. 308). C'est bien ce qu'introduit le RSA en France : l'aide est d'autant plus importante qu'un emploi, même précaire, est occupé. À la différence du RMI, qui proposait un parcours d'insertion à des individus que l'on considérait comme « victimes » de la crise de l'offre d'emploi, le RSA tend à responsabiliser (voire à culpabiliser) les inactifs, par le développement des discours sur les « trappes à pauvreté » et l'assistanat[93]. Bruno Palier explique cette transformation :

> Alors qu'à l'origine la protection sociale devait garantir la sécurité du lendemain en évitant aux individus en situations difficiles (maladie, chômage, vieillissement, charges d'enfants) de dépendre du marché du travail, il s'agit désormais de faire en sorte que les politiques sociales incitent à retourner sur le marché du travail : politiques d'insertion, prime pour l'emploi, mais aussi activation des allocations d'indemnisation du chômage, ou des réformes des retraites.
>
> (Palier, 2008, p. 168)

De cette politique, que l'on appellera « politique d'activation » Bruno Palier tire la conclusion suivante : « La nouvelle configuration de la protection sociale renforce la dualisation qui sépare les travailleurs protégés (les *insiders*) et les populations fragilisées, risquant l'exclusion (les *outsiders*, souvent des femmes, des jeunes, des chômeurs de longue durée) [Gallie et Paugam, 2000] » (Palier, 2008, p. 163). Que penser, alors, de la comparaison faite précédemment entre des jeunes diplômés, « engagés », et des jeunes « ayant moins d'opportunités » ?

[93] L'augmentation récente des contrôles par les conseillers de Pôle Emploi des démarches effectuées par les demandeurs d'emploi pour trouver un emploi en est un indice. Jean-Marie Pillon remarque d'ailleurs, dans sa thèse de sociologie, que les demandeurs d'emploi sont considérés, depuis 1954, comme des « personne[s] à la recherche d'un emploi et non plus seulement [des] personne[s] que l'on a privée[s] d'emploi. » (2014, p. 79)

Encadré 10 : Le RSA « jeune » : une aide sous condition pour les jeunes actifs ?

Si le RSA apparaît déjà être une aide conditionnée au travail, c'est plus encore le cas pour sa forme dérivée, spécialement conçue pour cette population « jeune ». Le RSA n'est ainsi accessible aux moins de 25 ans qu'à la condition qu'ils soient parents ou qu'ils aient travaillé au moins deux ans à temps complet durant les trois dernières années[94]. Ce RSA spécifique ne s'adresse donc qu'à une partie des jeunes, qui n'étaient pas en formation pendant les années précédentes. À contre-courant des revendications étudiantes quant au droit à une allocation étudiante généralisée. (Casta, 2017), le RSA « jeune » n'est pas seulement conditionné, comme son homologue « toutes générations confondues » à la reprise d'un emploi, mais également à une activité précédente, à temps complet (excluant les stages et les alternances). Ce dispositif « RSA jeune » rencontre, par conséquent, un faible succès : « les conditions d'accès au dispositif (avoir travaillé deux ans sur les trois dernières années) le rendent, de fait, inaccessible à la plupart des jeunes : la mesure devait toucher 160 000 jeunes de moins de 25 ans, or, en juin 2011, ils sont moins de 10 000 » (Lerais & Math, 2011, p. 13). De nouveau, ici, la jeunesse est dualisée. Tandis que les étudiant.e.s ou élèves doivent compter sur des ressources propres, parentales ou revenus d'un « job étudiant » (qui peut mettre le succès des études en danger), les jeunes « actifs » (ou « activés ») au moins deux ans sur les trois dernières années peuvent bénéficier de ce minima social.

Le vote du service civique en 2010 est concomitant avec le développement de politiques inspirées des programmes de *workfare* américains. La parentalité du RSA (comme du service civique) est d'ailleurs attribuée à Martin Hirsch. Les jeunes sont invité.e.s à faire preuve de leur citoyenneté pour bénéficier de la citoyenneté sociale.

B. La « conditionnalité comportementale » ou la réapparition du « pauvre méritant »

Dans l'ouvrage issu de sa thèse de doctorat en sciences politiques intitulé *Gouverner les pauvres. Politiques sociales et administration du mérite*, Élisa Chelle compare le RSA au programme social new-yorkais *Opportunity NYC* du point de vue de ceux qui construisent les

[94] Code de l'action sociale et des familles : articles L262-2 à L262-12.

politiques publiques sociales. Elle montre les logiques communes aux deux dispositifs : tous deux reposent sur une « conditionnalité comportementale ». Le programme new-yorkais conditionne ainsi l'aide sociale au « bon comportement » de l'ensemble du foyer concerné tandis que le RSA introduit l'idée d'une « récompense » pour les travailleurs pauvres qui exercent une activité professionnelle. Ces deux dispositifs introduisent un élément moral dans la gestion des pauvres : ceux-ci doivent prouver leur « mérite » à bénéficier des aides sociales. Et cette « alliance inédite de l'économie et de la morale » contribue également à la dépolitisation apparente de la question sociale.

La comparaison ne s'arrête pas là et le fil à tirer vers les dispositifs de volontariat apparaît de plus en plus évident : ces politiques reposent sur une forme de « pouvoir discret » inspiré de la *Nudge théorie* (Thaler, Sunstein, & Pavillet, 2010) qui propose d'influencer les conduites des acteurs sans imposition, mais par une « incitation douce ». Paternaliste plus encore que contraignante, cette nouvelle façon de « gouverner la misère » (Procacci, 1993) repose sur une incitation moralisante. Cette « incitation douce » est aisément comparable à celle qui est faite aux bénéficiaires du RSA de retrouver un emploi, dans un contexte de discours publics récurrents sur l'assistanat.

Pour bénéficier des droits sociaux, les « pauvres » sont de plus en plus incité.e.s à prouver leur bonne « moralité » et leur volontarisme en acceptant notamment de travailler « gratuitement ».

Le développement des politiques de gestion de la pauvreté sur le modèle des politiques américaines de *workfare* s'accompagne d'une « conditionnalité comportementale » que celles et ceux qui veulent bénéficier des aides sociales doivent prouver. C'est aussi celle qui est faite aux jeunes de prouver leur citoyenneté.

3.3. Du RSA au service civique, une même logique ?

Penser le service civique comme une politique de *workfare*, c'est nécessairement interroger la « contrepartie ». Qu'attend-on des jeunes qui s'engagent dans ce dispositif ? Que doivent-ils faire pour prétendre à la reconnaissance de leur majorité sociale ?

La réponse à ces questions se lit en filigrane dans un courrier de Martin Hirsch adressé à Nicolas Sarkozy (Président de la République), François Fillon (Premier ministre), Luc Chatel (Education), Xavier Bertrand (Travail) et Jeannette Bougrab (Jeunesse) en mars 2011:

> « Faire un service civique de qualité augmente la probabilité de s'insérer dans le monde du travail et beaucoup de jeunes, sensibles à la notion d'effort, préfèrent effectuer leur service civique que de passer une année, parfois une année de plus, au chômage. »[95]

Ici, la politique d'insertion n'est nullement niée. Mais à la place de la rhétorique habituelle sur l'engagement « gratuit » des jeunes et sur leur volonté de participer aux missions d'intérêt général, réapparaît le discours sur l'assistanat. Bénéficier des aides sociales, même accessibles de plein droit comme l'assurance chômage, est dévalorisé. Et ce discours n'est pas sans conséquence sur les salaires :

> On peut ainsi contrôler la population de bénéficiaires de l'aide sociale, mais également celle des travailleurs qui se trouve au bas de l'échelle des revenus d'activité. En diminuant l'attractivité de l'aide sociale, on augmente en effet celle de l'emploi précaire et mal rémunéré.
>
> (Cattacin et al., 2002, p. 24)

Les « efforts » des jeunes évoqués ici par Martin Hirsch ne doivent pas être tournés vers leur propre recherche d'emploi ou leur formation, mais bien plutôt vers la réalisation de missions d'intérêt général, bénéficiant à la collectivité. Ainsi, alors même que les jeunes sont les plus frappés par le chômage, c'est à eux de prendre en charge le lien social. Cette injonction contradictoire était déjà décrite par Robert Castel en 1995 :

> Il est dès lors très paradoxal qu'une responsabilité aussi écrasante soit déléguée aux groupes les plus fragiles et les plus démunis, tels que les allocataires du RMI, qui devraient prouver que l'insertion sociale vaut l'intégration professionnelle, ou les jeunes des banlieues, sommés d'inventer une « nouvelle citoyenneté » alors qu'on leur dénie le plus souvent le minimum de reconnaissance dans la vie de tous les jours, comme lorsqu'ils subissent un contrôle de police ou sollicitent un logement ou un emploi.
>
> (Castel, 1995, p. 727)

Le service civique peut être comparé à une politique d'activation en ce qu'il s'adresse à différents types de jeunes, qu'il convient d'insérer.

[95] Lefebvre E. « Service civique : Martin Hirsch demande des crédits pour 10 000 contrats de plus » Les échos, 6 mars 2011.

Encadré 11 : Un transfert culturel : de City Year à Unis-Cité

Si l'histoire des volontariats en France s'inspire tout autant du service militaire et des services civils qui sont nés au sein de la coopération que de l'objection de conscience, l'importance du *lobbying* de l'association Unis-Cité, dès 1994, témoigne d'un lien non négligeable avec les politiques de mise au travail à l'américaine. Le double processus de lobbying national et de transfert international qu'ont permis les fondatrices d'Unis-Cité, et que décrit Maud Simonet (2010, p. 125‑127) éclaire particulièrement bien le lien entre politiques de *workfare* et développement des volontariats en France.

De la *War on Poverty*[96], menée par Lyndon Johnson à partir de 1964, est né le programme *Volunteers in Service To America*. (VISTA), qui proposait de mettre à disposition des associations et administrations locales des volontaires pour lutter contre la pauvreté. Celui-ci s'inspire directement du *Civilian Conservation Corps* créé par Roosevelt en 1933. Ce dernier ne se cachait pas alors de vouloir « aider à la fois les chômeurs et l'agriculture » : la mise au travail ici est assumée, au nom du « bon sens », mais aussi du « sens des affaires ».

En 1984, le maire de New York Ed Koch crée le City Volunteer Corps (CVC) dans un contexte de fort chômage des 16-19 ans (30 % contre 18,8 % pour le reste de la population). Ce programme se propose, selon le discours du maire de New York, « d'apprendre aux adolescents à aider les autres et de leur permettre de rendre quelque chose à la communauté et de développer leurs habitudes de travail » (cité par Simonet, 2008, p. 60). Le dispositif recrute alors essentiellement de jeunes hommes noirs ayant arrêté l'école, ce qui lui vaudra d'être perçu, par les critiques, plutôt comme un « *Welfare programme* » que comme un « *service programme* »[97].

Quatre ans plus tard naîtra le programme City Year, à Boston, créé par Alan Khazei et Michaël Brown. Ce dispositif de volontariat américain, dans le cadre du programme national AmeriCorps développé par Bill Clinton, met des volontaires à disposition des écoles, pour des missions d'accompagnement à la scolarité comme le fera ensuite Unis-

[96] Sur cette question, lire Katz M. B. (1989), The underserving poor : from the war on poverty to the war on welfare. New-York, Pantheon. La gestion des pauvres aux États-Unis est largement inspirée de l'héritage britannique. Trois questions dominent ainsi la réflexion des libéraux et conservateurs américains sur la pauvreté : le classement des pauvres, l'impact des aides sur leur motivation au travail ainsi que la cohabitation des temps de travail et de vie familiale. Pour une analyse plus poussée sur ces travaux, on pourra se référer aux travaux de Sylvie Morel, qui remarque notamment que ces préoccupations se lisent encore dans les débats actuels sur l'aide sociale (2000).

[97] On pourra aussi se référer à Simonet,2005.

Cité en France. Et le transfert international ne s'est pas fait par hasard : c'est Michaël Brown qui a présenté le programme à une étudiante américaine, Lisbeth Sheperd, au moment où elle s'apprêtait à partir en France grâce à une bourse de la fondation Echoing Green[98]. Et c'est elle qui créera, en 1994, avec deux étudiantes de l'ESSEC, Anne Claire Pache et Marie Trellu-Kane, l'association Unis-Cité. Or, ce même Michaël Brown, membre du jury d'attribution des bourses de la fondation Echoing Green à l'origine du programme City Year, avait lui-même contribué à la création du City Volunteer Corps (CVC) à New York, auprès du maire Ed Koch. Celui-ci a ainsi converti un programme municipal, recrutant principalement des jeunes issu.e.s des catégories populaires, dispositif de *workfare* qui ne dit pas son nom, en un programme associatif « citoyen » s'adressant également aux jeunes des milieux aisés.

Le lien entre le *lobbying* réalisé par l'association Unis-Cité, qui a manifestement favorisé l'invention du service civique en France en obtenant le soutien financier de l'État en 1996, et les politiques américaines de lutte contre le chômage des jeunes est indéniable (le taux de chômage des 16-19 ans est de 30 % à New York quand est développé le programme, contre 18 % de moyenne nationale). Ainsi, l'histoire de ces programmes américains de *civic service* met en évidence « le glissement progressif de programmes publics centrés sur des problèmes d'emploi vers des programmes associatifs, soutenus par l'État et officiellement consacrés au développement de la citoyenneté. » (Simonet, 2008). Et Maud Simonet de comparer le volontaire français au bénéficiaire du *workfare* avec lequel il partage « le cadre institutionnel de la mise au travail *"au nom de la dignité*" et de la citoyenneté » (2008).

Dans les années qui suivirent la création du service civique, des dispositions spéciales l'adaptèrent à d'autres jeunes supposé.e.s « à problèmes » (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2006, p. 19). C'est aussi pour ces catégories de population qu'est créé le service civique « universel » annoncé ensuite par François Hollande. En décembre 2012 l'Agence du service civique en partenariat avec l'Éducation nationale et les associations complémentaires de l'école publique (ACEP) a créé un programme spécifique pour les « décrocheurs » scolaires. Puis, en décembre 2014, à l'occasion de la Conférence nationale du handicap, le président de la République annonce que le service civique sera accessible aux handicapé.e.s

[98] Notons que Michaël Brown a rencontré Lisbeth Sheperd alors qu'il était membre du jury d'attribution de cette bourse.

jusqu'à 30 ans[99]. De la même façon, la Ligue de l'enseignement a monté des expérimentations, notamment avec les délégations départementales du Service pénitentiaire, insertion et probation (SPIP), pour ouvrir le volontariat à de jeunes majeurs en liberté conditionnelle et des partenariats avec la Protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) pour encadrer des jeunes « sous-main de justice » ou placé.e.s au sein d'institutions spécifiques. Le service civique universel propose donc, en apparence, un même traitement à différents problèmes. C'est aussi ce que montrent les auteurs *Retour au travail ! : le workfare comme instrument de réforme* : « Contrairement à une conception de la citoyenneté sociale basée sur un ensemble de droits universels, le *workfare* repose sur un modèle de citoyenneté différencié en fonction de situations particulières. » (Cattacin, Mänz, Gianni, & Tattini, 2002, p. 14).

Tout comme le RSA, le service civique correspond à une incitation faite aux jeunes de démontrer leur citoyenneté, par leur activation, afin de bénéficier de droits sociaux.

Conclusion de la section III :

La catégorie « jeunes » visée par le dispositif de service civique ne bénéficie pas au même titre que le reste de la population d'une majorité sociale : avant 25 ans, ils ne peuvent pas jouir des droits attachés à la « citoyenneté sociale ». Le service civique s'inscrit ainsi dans les débats qui ont accompagné la création du RSA, dispositif proche des politiques de contrepartie américaines. Ce dispositif s'inscrit dans une gestion de la pauvreté par l'incitation à un « bon comportement » : puisque le service civique correspond à une injonction à faire preuve de sa citoyenneté, il peut être comparé aux politiques de *workfare*.

IV. Une politique de la jeunesse qui fait consensus

En mars 2015, à l'occasion des cinq ans du service civique, François Hollande explique que ce dispositif a pu voir le jour « parce que c'était le vœu de toutes les familles politiques de France de pouvoir offrir un service civique aux jeunes »[100] desquelles il semble exclure le Parti communiste, le Front de gauche et les Verts qui ont initialement voté contre. Comment comprendre ce compromis entre des idéologies différentes ? La distinction entre politiques

[99] Cela signifierait-il qu'ils sont « jeunes » plus longtemps que les autres ?

[100] Discours à l'occasion des 5 ans du service civique et des 20 ans de l'association Unis-Cité, Paris La Villette – 9 mars 2015, reproduit en annexe IV.

« de gauche » et politiques « de droite » apparaît faible en 2010 quand est pensé le service civique, parce qu'il y a consensus sur la formulation du problème social « jeune ». Si tous les acteurs acceptent alors le service civique, c'est aussi parce qu'aucune politique globale de la jeunesse ne préexistait (1). En étudiant les points de rencontre entre les politiques publiques responsables de la jeunesse, dans les parcours des acteurs qui les font (2) et en s'appuyant sur les discours publics de ces acteurs, on peut saisir la configuration spécifique dans l'histoire sociale et politique française qui rend possible le consensus partisan permettant le vote de loi créant le service civique en 2010 (3).

4.1. La construction d'une politique de la jeunesse

La commission présidée par Martin Hirsch, à l'origine du développement du service civique, était intitulée « commission de concertation pour une politique globale de la jeunesse » ce qui supposait l'absence d'une telle politique. Nous avons vu précédemment que la construction de la « jeunesse » comme objet de politiques publiques est récente et ne correspond à aucune prise en charge globale – c'est-à-dire des multiples enjeux qui concernent cette catégorie (emploi, études, autonomie, etc.) – par des institutions dédiées (A). La politique proposée par cette commission correspond à une transformation des institutions responsables du traitement de cette catégorie de la population, de l'instruction militaire au secteur associatif (B).

A. L'absence de politique globale de la jeunesse

Lorsque Martin Hirsch rend public le Livre vert pour une politique globale de la jeunesse et propose au vote la loi sur le service civique, c'est l'envie d'engagement des jeunes qu'il met en avant. Dans le discours qu'il tient devant le Sénat en juin 2009, pour présenter le service civique, il évoque le « formidable enthousiasme des jeunes » pour le secteur associatif et pour la vie citoyenne[101]. De la même façon, Jeannette Bougrab, alors secrétaire d'État chargée de la jeunesse et de la vie associative, en tirant un premier bilan de l'application de ce service civique en mars 2011 parle de « la chance, pour ceux qui le souhaitent, de pouvoir agir

[101] Sénat – Vidéos. Archives de juin et octobre 2009.

civiquement »[102]. À chaque fois, c'est le besoin de citoyenneté qui est évoqué. La formation pour les volontaires en service civique est d'ailleurs appelée « formation civique et citoyenne », présentant le volontariat comme une école de la citoyenneté. De nombreux discours tenus par les acteurs sociaux ou universitaires, sans contredire l'envie d'engagement des jeunes (Bier, 2010), viennent tempérer le discours enthousiaste de Martin Hirsch, en regrettant que ne soit pas appliquée plus généralement une politique de reconnaissance de la jeunesse[103].

La mise en avant d'une volonté d'engagement des jeunes dans la société, en parallèle des discours sur leur inactivité, interroge les acteurs du monde universitaire pour qui il manque une réelle politique globale à destination des jeunes qui prendrait en compte les difficultés qu'ils rencontrent plutôt que de les considérer comme un danger. Pour Olivier Galland, sociologue spécialiste des questions de jeunesse et membre de la commission de concertation sur la politique de la jeunesse, « la politique de l'emploi des jeunes de ces 20 dernières années est un échec. » (Galland, 2009) Ainsi, pour certains, le dispositif de service civique ne fait que masquer une mauvaise gestion des politiques d'enseignement ou de la sécurité, par des solutions qui ne sont que partielles. Le sociologue de la jeunesse confie, dans une interview à l'association Animafac : « Cette politique pallie l'urgence, mais les statuts stigmatisent les jeunes, les étiquettent comme des jeunes en difficulté et créent des sortes d'enclavement d'où l'on a du mal à sortir »[104].

On a déjà abordé l'absence de politique spécifique à la jeunesse depuis Vichy. Associées aux politiques sportives quasiment sans interruption depuis 1947 (et au Temps libre dans les gouvernements Mauroy), ces politiques sont généralement déléguées à un secrétariat d'État ou à un Haut-Commissariat, parfois sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale (1988-1991) parfois ministère de plein exercice (1991-1995 puis 1997-2007) ou délégation auprès du Premier ministre (1995-1997). À partir de 2004 (gouvernement Raffarin III), Jeunesse et Sports est rattaché à la vie associative. Dans le premier gouvernement Fillon, la jeunesse et les sports sont regroupés dans un ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, sous la responsabilité de Roselyne Bachelot (avec un secrétariat

[102] Sénat – Vidéos Archives de mars 2011

[103] Pour Maud Simonet (2010, c'est toujours de « don de soi » ou « d'élan de générosité » qu'il est question, alors même que dans le discours des acteurs engagés dans ces pratiques, c'est souvent aussi de travail, voire d'emploi, qu'il s'agit.

[104] Interview d'Olivier Galland, pour Animafac, publiée le 9 septembre 2009 par Marie Camier-Théron : « Concertation sur l'autonomie des jeunes : point d'actualité » récupéré [le 21 janvier 2017] sur https://www.animafac.net/blog/concertation-sur-l-autonomie-des-jeunes-point-d-actualite/

d'État à la jeunesse et aux sports sous la responsabilité de Bernard Laporte). Puis dans le troisième gouvernement de François Fillon, la jeunesse et la vie associative sont isolés du sport et confiés au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative (sous la responsabilité de Chantal Jouanno). Sous la présidence de François Hollande, qui annonce faire de la jeunesse sa priorité, le ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la vie associative est confié à Valérie Fourneyron avant d'être cédé, dans le premier gouvernement Valls, à Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Dans le second gouvernement Valls et le gouvernement Cazeneuve, c'est Patrick Kanner qui aura la responsabilité du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Du rapport rédigé par la commission de concertation pour une politique globale de la jeunesse, une seule proposition connaîtra vraiment le succès : le service civique. C'est donc le secteur associatif qui sera responsable, dans un premier temps au moins, de l'application de cette unique politique « globale » de la jeunesse.

B. De l'instruction militaire à la vie associative : une transformation des instances responsables de la jeunesse

Du service militaire obligatoire au service civique volontaire, ce sont les instances responsables de la jeunesse qui ont changé. La charge de la formation des citoyens est passée de l'instruction militaire à la vie associative. C'est désormais le secteur associatif qui a la responsabilité d'« activer la jeunesse »[105]. Si les formes de mise au travail des arrivant.e.s sur le marché du travail ont finalement peu évolué, les représentations de la citoyenneté sociale des jeunes ont changé : de « servir la patrie » à « s'engager pour la société », les attentes envers les jeunes ne sont plus tout à fait les mêmes. Les discours sur leur inactivité rejoignent les rhétoriques de l'assistanat et de la baisse du lien social, entraînant, pour les 16-25 ans, une injonction à l'engagement « utile » socialement.

Cette importante transformation de la légitimité des actions citoyennes doit être mise en parallèle avec la modification des instances chargées de leur insertion professionnelle. L'évolution des politiques publiques en matière d'insertion professionnelle de la jeunesse

[105] Pour aller plus loin sur le « paradigme de l'activation », voir Castel & Duvoux, 2013

donne à voir une transformation plus générale de l'emploi. L'insertion sur le marché du travail n'est plus automatique et rapide comme elle a pu l'être à d'autres époques. Dans le service civique, elle semble dépendre du « mérite » et des « efforts » consentis par les jeunes. Et c'est la charge du secteur associatif, créateur de lien social et délégataire de nombreuses missions sociétales pour l'État, que d'encourager l'engagement associatif des jeunes[106].

Les œuvres puis les associations de jeunesse ont occupé une place importante dans l'évolution des politiques publiques du milieu du XIXe siècle jusqu'aux années 1960 à partir desquelles elles contribuent plutôt à la « participation » des jeunes qu'à leur encadrement. Pour Patricia Loncle, les associations ont été, dans un premier temps, « les lieux dans lesquels se joue la formulation des problèmes publics en direction de la jeunesse ».

> Ce sont elles qui pendant toute cette période administrent l'action publique, quand elle existe, ou bien organisent les campagnes de collecte de fonds nécessaires à l'action. Bien avant les autorités publiques, les associations définissent les valeurs dominantes, les logiques cognitives propres à ce secteur.
> (Loncle, 2012, p. 15)

Les années qui suivent sont celles de la montée en charge des dispositifs d'insertion professionnelle. Comme l'expliquent Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger dans un chapitre sur l'insertion des jeunes en France, « le chômage involontaire et la figure du jeune à la fois victime sociale et menace potentielle pour la société ont été des vecteurs privilégiés de construction des catégories d'action pour l'emploi des jeunes » (2006, p. 78). Les jeunes intègrent alors les associations non plus seulement comme bénéficiaires, mais également comme « participant.e.s » et, dès lors, ressources humaines.

Ici encore, c'est par l'institution militaire que débute cette transformation : dès 1963, de nombreux objecteurs entrent dans le secteur associatif (Préposiet, 2005). L'objection de deux ans peut être réalisée dans toute structure à but non lucratif, pour des missions variées, allant de l'animation sociale à la comptabilité, en passant par l'entretien des locaux. De 1963 à 2002, environ 75 000 objecteurs de conscience sont passés par les associations agréées[107]. Les objecteurs quittent les associations dans les deux ans qui suivent la suspension du service

[106] Dans le cas des dispositifs évoqués ici, les changements de ministère de tutelle sont intéressants : la prise en charge de l'insertion des jeunes est passée des prérogatives du ministère des Armées au ministère de l'Agriculture pour finalement être confiée aux Directions régionales des Affaires sanitaires et sociales, avant que le service civique ne soit délégué en partie au ministère ou secrétariat d'État à la Vie associative et à un groupement d'intérêt public, créé et présidé par Martin Hirsch (l'Agence du Service civique).

[107] Rapport n° 5 (1999-2000) de M. Robert del Picchia, fait au nom de la Commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées, déposé le 6 octobre 1999 dans le cadre de la consultation du Sénat sur le projet de loi relative aux volontariats civils institués par l'article L. 112-2 du code du service national et à diverses mesures relatives à la réforme du code du service national.

militaire obligatoire. Dès 1997, le président annonce la création d'un statut d'engagement « au service de la société civile » qui pourrait aussi s'adresser aux femmes. De nombreux contrats de volontariat se succèdent (cf. Encadré 4). C'est alors à la structure d'accueil de s'acquitter de l'indemnité des volontaires, ce qui explique sans doute en partie la faible participation à ces dispositifs.

L'investissement notamment financier de la puissance publique dans le service civique correspond à une transformation des instances chargées de la jeunesse : du service militaire obligatoire, devenu trop inégalitaire pour constituer une réelle politique de la jeunesse, à la création de statuts de volontariats, en passant par les services civils et la coopération, c'est une mutation des cadres formels d'implication civique des jeunes qu'il faut lire dans l'évolution des dispositifs qui leur sont destinés. La transformation du traitement de l'insertion des jeunes se lit dans les transferts de compétences entre différentes instances : de l'instruction militaire, contrainte, au service civique, volontaire, c'est la perception du travail des jeunes qui a changé.

4.2. D'Azouz Begag à François Chérèque : les producteurs du consensus

Du « ministère délégué à la promotion de l'égalité des chances » au « haut-commissariat à l'engagement civique », les transformations sémantiques qui accompagnent le tâtonnement de cette politique de la jeunesse illustrent bien ses mutations. Les parcours d'Azouz Begag, de Martin Hirsch puis de François Chérèque, chargés l'un après l'autre du traitement de la jeunesse et du volontariat, permettent de saisir les consensus à l'œuvre dans la mise en place du service civique : les individus qui portent publiquement ces programmes représentent les passerelles créées entre la gauche et la droite, mais aussi entre les associations et l'État.

Azouz Begag commence sa carrière politique au parti socialiste, mais sa candidature comme tête de liste dans le premier arrondissement de Lyon, refusée par son parti, l'emmène à se tourner vers le RPR. Même scénario, la droite lyonnaise l'empêche de se présenter aux élections législatives de 1997. Il annonce alors sa candidature sous une étiquette « divers gauche », mais est rendu inéligible suite à la faible lisibilité de ses comptes de campagne. En 1998, Robert Hue lui propose de se présenter sur sa liste aux élections européennes, sous l'étiquette « parti communiste », mais l'inéligibilité est toujours de vigueur. Et c'est finalement Dominique de Villepin qui le sollicitera pour un rapport sur l'intégration et les

discriminations positives avant de le nommer ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la Promotion de l'égalité des chances.

Il y prône une « diversité exigeante », notamment dans les concours de la fonction publique, quitte à y accéder « au forceps »[108]. La « question sociale jeune » est alors posée en termes d'« égalité des chances ». Azouz Begag est spécialiste de l'immigration et de la cité[109]. Fils d'ouvrier immigré, franco-algérien, il a grandi dans les bidonvilles de Lyon. En lutte contre le contrôle au faciès, il entre rapidement en conflit avec Nicolas Sarkozy, ministre de l'Intérieur, à qui il reproche notamment l'utilisation du terme « racaille »[110]. C'est justement l'un des enjeux de la transformation du traitement de la jeunesse. À l'Intérieur, Nicolas Sarkozy rabat les problèmes de la jeunesse sur les questions de délinquance urbaine et défend une responsabilisation de cette frange de la population. Angle d'analyse de la situation des « jeunes » qui influera, on l'a dit, sur le dispositif de service civique.

Martin Hirsch se présente comme « un homme de gauche ». Il raconte ainsi son court militantisme au Parti socialiste, présentant confusément son adhésion comme ayant duré cinq ans, mais s'étendant de 1981 à son entrée à l'ENA en 1988 (Hirsch, 2012). Parallèlement, il devient « expert » sur des questions de santé, parce qu'étudiant en médecine. Il se construit ainsi une légitimité dans la sphère politique tout autant comme médecin que comme énarque. S'il n'est plus « encarté »[111], il reste profondément associé au Parti socialiste lorsqu'il entre en 2007 au gouvernement de François Fillon dans lequel il fait office, avec Bernard Kouchner, « d'ouverture à gauche »[112]. Certains socialistes critiquent alors vivement son choix de rejoindre le gouvernement. Marisol Touraine, notamment, regrette qu'il ne soit que « l'alibi

[108] « Il faut traverser le périphérique, aller chez les indigènes là-bas, les descendants de Vercingétorix… Il faut casser les portes, et si elles ne veulent pas s'ouvrir, il faut y aller au forceps. Partout où la diversité n'existe pas, ça doit être comme une invasion de criquets, dans les concours de la fonction publique, dans la police nationale… Partout de manière à ce qu'on ne puisse plus revenir en arrière » Azouz Begag, entretien retranscrit dans Respect Magazine – Oct/Dec-2005 N° 8

[109] Sa thèse de doctorat en économie, soutenue en 1984 à l'Université Lyon 2, portait sur les usages urbains des immigrés. On pourra se référer à Begag, A., 1984. *L'immigré et sa ville*, coll. Transport, espace, société. Presses universitaires de Lyon, Lyon.

[110] Journal télévisé 19 h-20 h Édition nationale, diffusée le 31 octobre 2005, France 3

[111] En entrant à l'École Normale d'Administration en 1988, il renonce à l'adhésion au Parti socialiste « considérant que la haute fonction publique n'[est] pas compatible avec un engagement partisan ». Depuis, dit-il, il n'a plus jamais été tenté par l'engagement partisan qui lui paraît « trop proche de l'embrigadement, trop peu compatible avec [s]es indisciplines ».

[112] S'il assure que Bertrand Delanoë l'aurait encouragé, à demi-mot en lui disant : « Moi, je n'irais pas, évidemment… Mais si tu penses que tu peux t'en sortir sans dommage et faire ce en quoi tu crois, tente l'expérience », il est bien, pour Nicolas Sarkozy, une « prise de guerre ». cf. « Le retour en grâce de Martin Hirsch, nommé à la tête de l'AP-HP » Le Monde, 08.11.2013 par Raphaëlle Bacqué.

social d'une politique qui n'a rien de social »[113]. Nommé Haut-Commissaire aux solidarités actives contre la Pauvreté, Martin Hirsch met en place le Revenu de Solidarité active (RSA) en 2008 en annonçant vouloir « sortir de la dichotomie entre une gauche qui défendrait l'assistanat et une droite qui s'est arrogé le monopole de l'effort »[114]. En janvier 2009, il est nommé Haut-commissaire à la jeunesse, cumulant les deux fonctions. C'est dans ce cadre qu'il préside la Commission de concertation pour une politique globale de la Jeunesse et fait voter la création du service civique en mars 2010. Dans la foulée, il quitte le gouvernement pour assumer la présidence de l'Agence du service civique (ASC). Il abandonne cette fonction en novembre 2013, pour prendre la direction de l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (APHP). Il reste cependant président de l'Institut du service civique qu'il a créé en 2012.

Encadré 12 : L'institut du service civique : grande école pour volontaires

Martin Hirsch crée en 2012 un institut dont il prend la direction qui vise à proposer aux volontaires ayant achevé leur mission, après examen de leur projet et des recommandations de leurs « témoins » un « accompagnement personnalisé sur leur projet d'avenir ». Les volontaires sélectionnés par des jurys d'experts (issus principalement des grandes entreprises françaises) peuvent s'insérer dans trois parcours différents : reprise d'étude, recherche d'emploi ou création d'activité. En entretien, il présente l'institut comme ayant trois but : valoriser l'engagement associatif dans les parcours professionnels des jeunes, ouverir des portes à ceux qui ont fait un volontariat et enfin, créer une troisième voie d'insertion professionnelle pour ceux qui ont des parcours « un peu chaotiques ou déviants ou différents ». Il s'agit donc en partir d'extraire une « élite jeune » grâce au service civique sur laquelle on reviendra dans le chapitre 4. Et celle-ci apparaît d'abord tournée vers le secteur privé lucratif, comme en attestent les positions des membres des jurys et les mécènes de l'institut (parmi lesquels on trouve Total, Accenture, Google, IBM, etc.).

Cette troisième voie d'accès privilégiée ne s'adresse pas à tou.e.s les engagé.e.s en service civique, mais uniquement aux « lauréat.e.s » sélectionné.e.s. Ainsi quand j'interroge Martin Hirsch sur l'accessibilité de l'Institut à tous, il explique que la sélection est nécessaire

[113] L'ouverture à gauche du gouvernement formé à l'élection de Nicolas Sarkozy est perçue comme une délégation des politiques sociales, correspondant aux attributions de la « main gauche de l'État » (Bourdieu, 2001, p. 56) considérées traditionnellement comme « de gauche ». Mais cette ouverture n'est perçue par certains élus socialistes que comme symbolique, voire même comme un dédouanement : parce que Martin Hirsch apparaît être attentiste en acceptant de contribuer à ce gouvernement fortement critiqué par la gauche et parce que nombreux sont ceux qui pensent que Nicolas Sarkozy ne cédera rien aux questions sociales, que cette ouverture à gauche n'est qu'un « miroir aux alouettes », il est hué et traité de « Tartuffe » par le groupe socialiste à sa première entrée à l'Assemblée nationale.

[114] Sebastien Tronche – « Remaniement – La fin de l'ouverture ? » – Mediapart Le club, 2 octobre 2010

pour rassurer les grandes écoles ou entreprises qui ouvrent leurs portes à ces « promotions » de « lauréat.e.s ».

L'Institut du service civique est devenu en 2015 l'Institut de l'engagement, ce qui corrobore l'idée que le service civique est devenu le pilier central des politiques d'engagement de la jeunesse.

C'est François Chérèque qui succèdera à Martin Hirsch. Fils d'un ancien ministre du gouvernement Rocard, il est secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) de 2002 à 2012, et contribue à la transformation réformiste du syndicat. Nommé ensuite Inspecteur général des affaires sociales, il prend la présidence de l'Agence du service civique en 2013. Il est également élu président du *think tank* socialiste Terra Nova. Un Haut-Commissariat à l'engagement civique auprès du Premier ministre est créé en avril 2016, attribué à François Chérèque, qui a déjà annoncé son retrait provisoire de la scène publique pour raisons médicales. Quand il quitte l'Agence du service civique en 2016, c'est Yannick Blanc qui reprend la présidence et le Haut-Commissariat. Celui-ci est énarque, ancien préfet du Val-d'Oise, et ancien président du *think tank* associatif la Fonda « laboratoire d'idées » militant pour la reconnaissance des associations par la puissance publique.

L'intitulé des responsabilités des Hauts-commissariats, passés de « la promotion de l'égalité des chances » aux « solidarités actives et à la jeunesse » puis « à l'engagement civique » illustrent à la fois la prise en charge des politiques de jeunesse par le secteur associatif et la transformation des attentes qui reposent sur la jeunesse. De la réduction des inégalités à l'incitation à l'engagement associatif, c'est un autre regard qui est porté sur eux[115]. Les parcours de ces acteurs d'Azouz Begag à François Chérèque illustrent l'affaiblissement des distinctions partisanes dans la prise en charge des politiques de jeunesse et la porosité des frontières entre carrières « du public » et associatives.

4.3. Ni de gauche ni de droite : un consensus politique[116]

[115] La nomination en 2017 de Christophe Itier, ancien président du Mouves (Mouvement des entrepreneurs sociaux) et conseiller d'Emmanuel Macron, au Haut-Commissariat à l'Économie sociale et solidaire illustre également la transformation du secteur associatif, qui vise désormais une intégration dans l'économie « classique ».

[116] Le choix de cette expression, au moment de la rédaction finale de ce travail de thèse, n'est bien sûr pas neutre. Il s'agit là d'une référence aux récurrents discours du candidat à la Présidence de la République, Emmanuel Macron, et évoque plus généralement les rhétoriques fréquentes, tant médiatiques que partisanes, suggérant un désintérêt des citoyen.ne.s français.e.s pour l'opposition traditionnelle entre la gauche et la droite et particulièrement, lors de la campagne présidentielle de 2017, entre le Parti socialiste et Les Républicains.

Au lancement du dispositif, les partis politiques ne semblaient pas trouver d'accord sur sa mise en œuvre. Preuve en est des rapports rendus au PS et à l'UMP par Bernard Kouchner et Luc Ferry dont les conclusions diffèrent et du vote contre la proposition de loi du groupe de la gauche démocrate et républicaine (GDR, PC et Verts). Pourtant, au moment du vote de la loi du service civique, peu d'oppositions se font entendre. Le consensus qui s'est créé entre temps se lira notamment dans l'implication conjointe pour le déploiement du service civique d'organisations généralement étiquetées à gauche ou à droite (A). Les partis politiques principaux le soutiennent en 2012, avant l'élection de François Hollande (B).

A. Des organisations de gauche et de droite qui collaborent sur le dispositif

La commission de concertation, créée en 2009 et présidée par Martin Hirsch, chargée de penser une politique « globale » pour résoudre les difficultés d'insertion sociale et professionnelle des jeunes était composée d'acteurs variés. On y trouve des représentant.e.s des partenaires sociaux (CFDT, FO, MEDEF, CGT, CFTC, etc.), des associations, notamment, d'étudiant.e.s (Animafac, la FAGE, l'UNI) ainsi que des jeunes de divers horizons militants (Conseil National de la Jeunesse, École de la deuxième Chance de Paris, Conseil Régional des Jeunes d'IDF, entre autres). Côté institutionnel, sont représentées les Assemblées permanentes des Chambres de Métiers et celles de Commerce et d'Industrie, des parlementaires et les rapporteurs, inspecteurs des finances et auditeurs à la Cour des comptes. Enfin, on trouve des universitaires ou membres de réseaux nationaux, des députés ou des représentants de l'institution militaire, ainsi que de nombreuses personnalités « qualifiées » telles que le directeur de Pôle Emploi, l'ancien directeur de l'ANPE, celui d'ARES Services, des sociologues comme Olivier Galland, des économistes comme Eric Maurin et des personnalités issues des CHU ou du monde de l'entreprise (le directeur des ressources humaines de Danone notamment).

De nombreux points de cette politique « globale » sont enjeux de désaccords dans la définition même des termes et de tensions idéologiques. La problématique du financement des études, en partie à l'origine de la constitution de cette commission, apparaît être un point de discorde : entre défenseurs d'une allocation étudiante, d'un dixième mois de bourse ou du développement de microcrédits, les oppositions semblent correspondre à un découpage

partisan[117]. Mais à l'occasion des débats qui ont entouré la création du service civique, ces oppositions idéologiques ne sont plus visibles. Les définitions des termes « engagement », « jeunes » ou « citoyenneté » ne semblent plus faire discorde. Et sur ces enjeux sémantiques, les oppositions partisanes ne suffisent pas ici à cliver les débats[118].

Les représentant.e.s des associations Unis-Cité et de la Ligue de l'enseignement, dont les réseaux sont historiquement plutôt libéraux et socialistes, semblent être tombé.e.s d'accord sur ce que devait être le service civique, au point que les deux structures organiseront ensuite conjointementde nombreux regroupements interassociatifs et collaboreront sur le marché de la formation des tuteurs[119].

La définition même du service civique est suffisamment large pour que chaque idéologie politique puisse y trouver son intérêt et permette un consensus partisan.

B. Les candidat.e.s à l'élection présidentielle de mai 2012 face au service civique

Le manque d'investissement financier des gouvernements successifs (de droite ou de gauche) a contribué à l'échec des différentes formes d'emplois aidés et de contrats de volontariat. Le service civique, au contraire, suscite l'enthousiasme de la majorité des partis politiques comme l'illustrent les positionnements des partis politiques pendant la campagne présidentielle de 2012 durant laquelle débutait l'enquête de terrain.

Pour l'UMP, et son candidat Nicolas Sarkozy, le service civique doit être au cœur d'une politique de lutte contre l'inoccupation des jeunes et d'insertion dans l'emploi. Il est défendu comme une possibilité supplémentaire d'accumuler des expériences professionnelles, souhaitable pour les jeunes comme pour les employeurs. Depuis 2007, Nicolas Sarkozy, président de la République, annonce un objectif de 10 % d'une classe d'âge soit 75 000 jeunes.

[117] Sur ces enjeux, lire Casta, 2017.

[118] Ainsi Bernard Lesterlin, député PS, interpelle la commission sur la nécessité de ne pas oublier les « jeunes hors circuit ». Préoccupation partagée par Frédéric Bierry, élu UMP.

[119] Il ne s'agit pas ici de nier les nombreuses discordes sur la forme que doit prendre le dispositif qui opposent les deux structures, et qui reviennent fréquemment dans le discours des acteurs des deux associations. Leur collaboration sur la construction du dispositif reste cependant indéniable. Nous y reviendrons dans le chapitre 7.

Au Parti socialiste, et pour le candidat François Hollande, le service civique s'inscrit dans une politique de la vie associative et d'engagement des jeunes. Il est présenté comme un outil d'insertion, de cohésion et de mixité sociales pour 100 000 jeunes par an. Il est aussi question au début de la campagne de faire du volontariat un outil d'insertion pour les jeunes « à protéger », en rupture scolaire ou en sortie de détention carcérale. La candidate Europe Écologie Les Verts Eva Joly évoque le service civique comme un outil des politiques de la jeunesse, de l'insertion et de la vie associative. Elle le présente comme un levier d'épanouissement personnel et de mixité sociale. Elle souhaite également atteindre 10 % d'une classe d'âge, en le médiatisant et en le valorisant dans le cadre d'un parcours professionnel.

Au centre et aux extrêmes, c'est une suppression du service civique qui est envisagée. Au MoDem, il est question de le compenser par une meilleure valorisation du bénévolat, avec la mise en place d'une « bourse de bénévole » pour permettre aux jeunes de s'engager. Il s'agit donc de rémunérer ou du moins d'indemniser l'engagement associatif pour le relancer[120].

Pour le Front national, il faut plutôt rétablir un service militaire, obligatoire pour les jeunes hommes comme pour les jeunes femmes, à l'âge de 18 ans et pendant 6 mois[121].

Pour le Front de Gauche et pour le Nouveau Parti anticapitaliste, ce contrat de service civique est une dérogation inacceptable au droit du travail et masque une forme supplémentaire de sous-emploi, destinée à occuper les jeunes, utiliser leur force de travail à un prix réduit, baisser les subventions pour le monde associatif et éviter de mettre en place une réelle politique de la jeunesse[122].

Si tous les partis politiques ne défendent pas le dispositif, il représente dans les programmes de campagne l'essentiel des politiques de « jeunesse », y compris au Front national ou au Modem qui y proposent une alternative sans y opposer d'autre politique. Si ce n'est au FN, qui le souhaite militaire, l'engagement associatif a pris le pas sur les autres formes de socialisation et de mise au travail des jeunes.

[120] Notons que c'est ce qui se fait majoritairement en Europe, et tout particulièrement en Allemagne où ce bénévolat rémunéré est très développé.

[121] La direction de la communication du quartier général de campagne explique cependant que, si la mesure est une réelle conviction du parti, sa mise en place ne saurait être financée

[122] Pour Jean-Luc Mélenchon, le contrat de service civique est « une belle idée », qui a été transformée en « arnaque ». C'est un « contrat intérimaire qui ne dit pas son nom ».

Le consensus entre ces partis politiques est possible parce que ce dispositif répond aux objectifs politiques de jeunesse des partis principaux (PS et UMP). Il ne s'agit donc pas tant d'un consensus sur les idées, que sur la nécessité d'un dispositif à destination des jeunes, délégué au monde associatif.

Conclusion du chapitre 1 : Un consensus pour combler l'absence de politique de la jeunesse

L'apparente « neutralisation » idéologique entre l'institution militaire et le secteur associatif illustre bien le consensus qui a rendu possible le développement du dispositif. L'apparition du service civique et son rapide succès correspondent à une conjoncture spécifique de jonctions d'intérêts d'acteurs multiples, d'une part, et de croisement de politiques publiques différentes, d'autre part. Ce dispositif a vocation à répondre entre autres choses à des problématiques d'emploi de la jeunesse, de disciplinarisation des mouvements sociaux étudiants et dans les quartiers dits populaires, d'insertion sociale de jeunes en difficultés. Autrement dit, à ce que l'on peut nommer les « politiques de la jeunesse ».

Le rôle du monde associatif, comme réceptacle de la politique de la jeunesse apparaît facilité par le « déjà-là » de la présence des objecteurs de conscience. En parallèle, le problème des « jeunes » apparaît défini de la même façon par tous les partis qui ont gouverné pendant la construction de cette politique, dans un contexte singulier où la question sociale se trouve de plus en plus marquée par le chômage de masse et le changement de paradigme dans la gestion de ce problème avec l'apparition de la thématique de l'insertion. Le traitement de cette problématique se résout en partie dans la « conditionnalité comportementale » inspirée notamment des programmes de *workfare* américains.

Le succès du dispositif s'explique donc par l'engagement financier important de l'État, à contrario des dispositifs précédents. Cet investissement de l'État découle du consensus tout autant qu'il le permet : il comble un manque de politiques de la jeunesse sans remettre en cause aucune des politiques précédentes.

La mise en œuvre des politiques de citoyenneté repose désormais en grande partie sur le secteur associatif. « Gouverner les pauvres » devient ainsi la charge du monde associatif, délégataire des prérogatives de l'État social français. Il revient alors aux associations d'appliquer l'injonction paradoxale qui consiste à « gouverner les pauvres pour qu'ils se

gouvernent eux-mêmes » (Chelle, 2012, p. 147). Il convient donc d'expliquer désormais les motivations du secteur associatif, la Ligue de l'enseignement en tête, à s'engager dans ce dispositif.

Chapitre 2 : La Ligue de l'enseignement : une structure d'éducation populaire laïque au tournant de l'Économie sociale et solidaire

Le déploiement du service civique n'aurait pas été possible sans la coopération d'importants réseaux associatifs. La Ligue de l'enseignement, terrain de cette recherche, se sont positionnés dès 2011 comme la principale structure d'accueil de volontaires. Sa collaboration sur le dispositif avec l'État et au sein de regroupements interassociatifs en fait un acteur incontournable. Il s'agit donc de comprendre la situation de ce réseau, lieu privilégié d'observation du dispositif, au moment du développement du service civique pour saisir les raisons de son investissement et son rôle dans l'institutionnalisation du dispositif. L'implication des grands réseaux associatifs s'explique-t-elle uniquement par un soutien aux politiques d'incitation à l'engagement des « jeunes » ?

La Ligue de l'enseignement connaît depuis les années 1990 d'importantes transformations : hybridation de ses moyens économiques, salarisation rapide et transformations de ses ressources humaines, mise en concurrence sur les marchés publics, notamment. L'apparition des politiques de *new public management* a modifié sa relation à l'État. Quand est créé le service civique, l'association est à une période charnière, se positionnant de plus en plus comme « mouvement de jeunesse »[123]. Pour comprendre son implication dans le dispositif, il convient de replacer l'association et du même coup le volontariat qu'elle promeut dans ses 150 ans d'histoire de défense de l'éducation populaire laïque (I) et les transformations qu'elle traverse (II). Nous verrons ensuite que sa place dans le développement du dispositif dépend de sa légitimité comme « mouvement de jeunesse » capable de proposer un volontariat de qualité (III).

I. La Ligue, un mouvement complexe

À l'entrée sur le terrain, l'apprentie chercheuse se sent rapidement dépassée par l'ampleur des données et des connaissances sur la Ligue de l'enseignement. Le réseau est complexe, dans son histoire et ses filiations, mais aussi dans sa structuration. Chacun des

[123] En décembre 2012, la confédération publiait un document à destination des « référents fédéraux service civique et Juniors associations » intitulé « avons-nous toujours un projet d'éducation populaire pour les jeunes au sein de la Ligue de l'enseignement ? ».

éléments de son identité pourrait être déployé dans une thèse à part et la recherche sur la structure est déjà foisonnante. Faire l'histoire de la Ligue de l'enseignement, c'est faire l'histoire de la notion de laïcité, mais aussi celles du radicalisme et du socialisme, de la franc-maçonnerie et du développement des loisirs, que d'autres chercheurs et chercheuses ont largement investis. Il convient ici de présenter succinctement cette histoire sans qu'on ne puisse la dérouler complètement (1). C'est aussi prendre en compte les particularités locales et donc comprendre sa complexe structuration : les rôles qu'elle se donne, entre fonctionnement descendant (comme mouvement d'idées) et ascendant (comme fédération de fédération) (2) et son organisation concrète en réseau (3). On saisira mieux ensuite la difficulté de son positionnement sur le service civique comme « modèle » pour l'extérieur qui ne contraint pas ses échelons « internes » (4).

1.1. 150 ans d'éducation populaire laïque.

La création de la Ligue de l'enseignement remonte à l'appel, le 25 octobre 1866, de Jean Macé, journaliste républicain et professeur en Alsace, franc-maçon, exilé depuis le coup d'État de celui qui deviendra Napoléon III, à développer une « formation des citoyens »[124]. Autour de lui se réunissent des républicains positivistes, qui se revendiquent de l'éducation populaire, militant notamment contre l'obscurantisme de l'Église sous Pie IX.

En 1871, les secrétaires généraux du Cercle parisien de la Ligue de l'enseignement lancent une pétition pour une instruction gratuite, obligatoire et libre, qui reçoit un soutien important tant de citoyens que d'élus municipaux. Malgré l'opposition réactionnaire, des cercles locaux de la Ligue sont créés un peu partout, qui réunissent des républicains, des francs-maçons, des protestants et des positivistes. Soutenue notamment par Ferdinand Buisson (qui en est président de 1902 à 1906), la Ligue de l'enseignement contribue largement à l'adoption des lois scolaires promues par Jules Ferry, qui instituent la gratuité, l'obligation et la laïcité de l'éducation nationale. Cette histoire, racontée par l'historien « organique » Pierre Tournemire (2000), constitue le « mythe fondateur » de la Ligue de l'enseignement. Elle explique aussi le lien, qui perdure bien qu'altéré, entre la Ligue de l'enseignement, les réseaux socialistes et la franc-maçonnerie.

[124] La première élection au suffrage universel masculin a effectivement permis l'arrivée au pouvoir de Louis-Napoléon Bonaparte en 1848.

Cent-cinquante ans plus tard, la Ligue de l'enseignement réunit près de 30 000 associations locales d'éducation populaire, animées par un réseau de 102 fédérations départementales et 22 unions régionales. Elle revendique 1,6 million d'adhérents. Les actions menées par les structures affiliées sont variées comme en attestent les quelques chiffres suivants[125] : ses ciné-clubs engrangent 1 400 000 entrées par an ; son secteur sportif (UFOLEP) fédère 355 000 licenciés de 130 activités sportives différentes ; sa fédération sportive scolaire (USEP) intervient dans 12 500 écoles et plus de 5 millions d'enfants et adolescents partent chaque année dans un séjour organisé par Vacances pour tous, son secteur vacances. En outre, la Ligue de l'enseignement organise tous les ans le salon européen de l'éducation qui accueille 500 000 visiteurs. Elle gère une centaine de structures médico-sociales. Son organisme de formation (INFREP) accueille 20 000 stagiaires par an. La Ligue de l'enseignement emploie plusieurs milliers de salariés et a créé un syndicat employeur, l'Union nationale des organismes de développement social sportif et culturel (UNODESC) et a contribué à la création du rassemblement de syndicats d'employeurs de l'Économie sociale et solidaire (Conseil National des Employeurs d'Avenir [CNEA]) qui regroupe 5000 structures employant 175 000 salariés.

En 150 ans, la Ligue de l'enseignement a connu des métamorphoses importantes à l'image de celles traversées par les autres associations d'éducation populaire et initiées souvent par l'État français. Ces transformations influent sur la définition même de l'identité de la Ligue de l'enseignement, considérée comme en crise (cf. chapitre 6), qui tiennent notamment aux mutations de l'éducation populaire et de la question de la laïcité en France.

Définir l'éducation populaire n'est pas une mince affaire. La littérature sociologie ne cesse de tenter de la caractériser : est-ce une méthode, une histoire, une doctrine ? Historiquement, l'éducation populaire est pensée différemment par des idéologies variées. L'éducation prévue par les courants du socialisme catholique n'est effectivement pas l'émancipation imaginée par les mouvements ouvriers ni le civisme défendu par les laïcs républicains. Si en donner une définition globale apparaît bien difficile, on s'appuiera ici sur celle de Geneviève Poujol qui fait souvent référence : « Traditionnellement l'Education Populaire est un projet de démocratisation de l'enseignement porté par des associations dans un but complémentaire à l'enseignement scolaire et de former des citoyens. » (2000, p. 20). L'auteure en retrace une histoire spécifique à la France, datant l'apparition des courants catholiques à la création de l'Association catholique de la jeunesse française en 1886, dont

[125] Tous sont issus de Tournemire, 2000.

naîtront la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) et la Jeunesse agricole chrétienne (JAC) devenue depuis Mouvement rural de la jeunesse chrétienne (MRJC), et plus tard l'Union française des centres de vacances (UFCV).

Apparaît ensuite le courant laïc, au milieu du XIXe siècle pour « combattre l'empire que s'était taillé l'Église catholique en matière d'Éducation » (Poujol, 2005, p. 125). Parallèlement au développement de cette éducation populaire laïque, la révolution industrielle à venir va permettre la naissance d'un autre courant, inscrit dans la question sociale posée par l'époque. Dans le discours des organisations marxistes, il ne s'agit plus de former des citoyens, mais bien plutôt des prolétaires[126]. Pour Geniève Poujol, cependant, cette histoire d'éducation populaire est largement romantisée par ceux qui aimeraient la concevoir comme une organisation spontanée du peuple[127].

Et l'auteure de remarquer que les militant.e.s de l'éducation populaire se sont construits dans l'opposition aux autres mouvements: « qui dit Éducation populaire dit conflit sur un autre terrain qui concerne les frontières de l'Église catholique » (p. 129). Ce fut particulièrement le cas, et c'est important dans la compréhension de l'histoire de la Ligue de l'enseignement, entre les associations laïques et confessionnelles. La sociologue précise ainsi :

> Ce conflit entre laïques et confessionnels, au moment des débuts de l'Éducation populaire, peut être identifié à un conflit gauche modérée-droite, il traverse donc le mouvement d'Éducation populaire. Sur le plan politique, la Ligue de l'enseignement s'est inscrite dans la lignée du « radicalisme », forme extrême du « républicanisme ». Les radicaux préconiseront une politique sociale modérée, ils voudront la laïcité et seront hostiles aux féodalités économiques tout en défendant la propriété privée. L'absence de structure du parti (radical) pousse le radicalisme à constituer des « sociétés de pensée » : Ligue de l'Enseignement (instrument de propagande du parti), Ligue des droits de l'homme (pour combattre l'illégalité, l'arbitraire de l'intolérance), etc. (cf. J. Ellul, 1969).
>
> (Poujol, 2005, p. 129)

L'histoire de l'éducation populaire laïque est donc intimement liée à celle du radicalisme, bientôt organisé par le parti socialiste. C'est dire aussi combien cette histoire est une histoire politique, comme le notait le sous-titre de l'ouvrage de Jean-Paul Martin sur la Ligue de l'enseignement.

---

[126] Ainsi, Marx et Engels invitent, dans leur *Manifeste du parti communiste* (1847), à rendre possible la « combinaison de l'éducation avec la production matérielle ».

[127] Au contraire, pour elle, l'éducation populaire est plutôt organisée par la classe moyenne : « Des acteurs en position médiane, entre la classe possédante et la classe ouvrière, vont en quelque sorte tenter de jouer les médiateurs. Par rapport à la lutte des classes, ils se savent extérieurs à la classe ouvrière, mais ont décidé d'aller vers elle, "d'aller au peuple" dira-t-on, pour se le concilier, pourrait-on dire. » (Poujol, 2005, p. 127)

Encadré 13 : Un courant d'éducation populaire socialiste laïque

Les auteurs de l'*Anthologie de l'éducation populaire* (Ducomte et al., 2013) confèrent au courant laïque la place la plus importante dans l'histoire de l'éducation populaire, ce qui s'explique par leur positionnement dans ce champ (cf. introduction), mais aussi par l'ancienneté de ce courant. On retrouve fréquemment, comme fait marquant fondateur de l'éducation populaire, la référence au rapport de Condorcet de 1792. L'historien, Jean-Claude Richez[128] remarque ainsi : « Comme dans toute mythologie, il y a un grand ancêtre, Condorcet et son fameux rapport sur "L'organisation générale de l'Instruction publique" présenté à l'Assemblée législative les 20 et 21 avril 1972 dont tout découlerait » (2004). Ce rapport s'inscrit dans les évènements qui suivent la Révolution française ce qui ajoute au discours de Condorcet, un « cachet » historique important, quasi romantique. Ainsi les auteurs évoquent comme motivation principale du discours de Condorcet « la conviction que la liberté conquise par la Révolution (…) ne sera pas réellement fondée tant que les hommes n'auront pas été libérés de la pire des servitudes qui constitue l'ignorance » (Ducomte et al., 2013, p. 23).

Ce courant, qui deviendra bientôt socialiste, entend « former des citoyens » pour compléter l'arrivée du suffrage universel. Il s'agit alors d'instruire les masses, et non plus seulement les enfants, pour éviter, d'une part, que ne puisse être à nouveau possible l'expérience de la IIe République, et d'autre part « l'embrigadement confessionnel » (p. 13). Cette instruction devait ainsi être affranchie de tout dogme (religieux, intellectuel ou pédagogique) pour rester une « instruction émancipatrice fondée sur la seule raison » (p. 26).

Condorcet sera suivi par d'autres acteurs importants issus autant des courants révolutionnaires que de cette « instruction rationnelle », comme Talleyrand, Lepeletier de Saint-Fargeau, Bouquier, Mirabeau et Robespierre. Il s'agit dès lors d'une éducation à la citoyenneté, condition de la mise en œuvre des droits proclamés en 1789. Celle-ci se construit en opposition, mais aussi en miroir, à l'éducation confessionnelle créant ce qu'on appellera bientôt une « religion civile » (Baubérot, 2015) autour de la République, valorisant ses symboles et ses mythes, et que le courant laïc socialiste ne cesse de faire vivre depuis.

[128] Jean-Claude Richez est directeur de la mission observation et évaluation à Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

Frédéric Chateigner, dont la thèse de sciences politiques analyse les différentes utilisations du terme « éducation populaire » (2012), définit deux grandes familles d'usage de l'expression. La première se réfèrerait à l'usage administratif du terme, forme de labellisation de l'action associative notamment dans le secteur de l'animation. La seconde présente l'éducation populaire comme « une nouvelle forme de rapport contestataire au politique qui passerait par la critique sociale, mais sans recourir aux formes traditionnelles des luttes politiques (partis, coordinations) et qui mettrait l'accent sur des formes de prise de conscience et sur l'importance du combat culturel » (Besse, Chateigner, & Ihaddadene, 2016, p. 11). L'éducation populaire défendue par la Ligue de l'enseignement se caractérise par ces deux usages : à la fois une étiquette validant la participation à l'organisation publique des loisirs dans le cadre d'une délégation, plus ou moins officielle, par l'État, et, d'un autre côté, une conception du politique qui se joue hors de la sphère politicienne.

La Ligue de l'enseignement s'est fixé comme rôle d'organiser les citoyens, de « la sortie de l'école à l'entrée au régiment » (Poujol, 2000, p. 128). C'est le rôle que prennent les associations affiliées à la Ligue de l'enseignement, organisant les loisirs et la formation non-formelle au niveau local. Mais ces associations se donnent également un rôle de formation politique des citoyens, par l'affiliation à un réseau national, qui se positionne comme un « mouvement d'idées »[129].

L'organisation concrète de la Ligue de l'enseignement correspond aux deux buts qu'elle se fixe : organiser les citoyens au niveau local et les former grâce à la diffusion d'idées et de valeurs communes. Le fonctionnement démocratique de l'association reflète cette tension entre mouvement d'idées et fédération de fédération.

[129] Ainsi, Jean-Michel Ducomte, biographe de Jean Macé et président de la Ligue de l'enseignement de 2003 à 2017, attribuait la formule suivante au fondateur de la Ligue de l'enseignement : « Ce qui me semble important ce n'est pas seulement les droits qu'on attribue au peuple que la conscience que peut avoir le peuple de l'usage qu'il peut en faire ultérieurement. »

1.2. Mouvement d'idée et fédération de fédération

L'histoire de la Ligue de l'enseignement est donc autant « ascendante » que « descendante ». Nathalie Sévilla, historienne spécialiste de la Ligue de l'enseignement, s'appuyant sur les travaux de Jean-Paul Martin, rappelle qu'à l'origine l'organisation n'est pas unifiée :

> Depuis sa fondation, la Ligue agrège un ensemble « hétéromorphique » de sociétés et de forces diverses[130] : cercles, sociétés à mi-chemin entre éducation populaire et politique (courants minoritaires), associations scolaires, péri — et postscolaires[131] dont les instituteurs sont les chevilles ouvrières.
>
> (Sévilla, 2006, p. 11)

L'auteure ajoute qu'au sortir de la Première Guerre mondiale « les liens déjà très lâches entre la Ligue et ses sociétés, configuration délibérément choisie lors de la constitution du mouvement, se sont quasiment rompus. » L'Union sacrée a abimé ses fondements militants : les fédérations déplorent l'adhésion prolongée de l'association au gouvernement dit du « bloc national » qu'elles sont nombreuses à ne plus soutenir, du fait de son éloignement, notamment, des questions de laïcité[132]. C'est donc d'abord un esprit de « révolte » contre l'institution nationale, jugée trop « modérée », qui motive les revendications de décentralisation des fédérations.

En parallèle, Joseph Brenier, président de l'amicale laïque de Vienne, parvient à convaincre les fédérations inféodées que la Ligue de l'enseignement, si elle réforme ses statuts, peut jouer le rôle de cette Confédération. Il propose des statuts qui décrètent que la Ligue française de l'Enseignement a comme rôle de « provoquer et de coordonner par tous moyens, toutes les initiatives pour la propagation de l'instruction laïque, de l'éducation populaire sous toutes ses formes et de favoriser la création et le développement du patronage

---

[130] Martin J.-P., La Ligue de l'enseignement et la République : des origines à 1914, thèse de doctorat, Institut d'études politiques, Paris, 1992, p. 185.

[131] Les sociétés périscolaires, créées autour de l'école, ont pour but de favoriser le recrutement et la fréquentation scolaires. S'y rattachent, entre autres, les sous des écoles, les patronages ou les mutualités. Les sociétés postscolaires exercent leur action après l'école (13-21 ans), elles continuent et complètent ses effets : ce sont essentiellement les amicales.

[132] La fédération de la Loire va jusqu'à envisager de créer une fédération nationale. On trouve, dans le numéro d'avril 1925 d'« Action laïque », sa publication mensuelle, une proposition de statuts qui s'appuie sur le constat suivant :

« Comment et à quel moment est née l'idée d'une Fédération nationale ? Tout simplement pendant la législature du Bloc national où nous avons pu voir toutes les forces de réaction s'acharner à saper l'œuvre laïque de la IIIe République, et la mettre en péril. Durant cette période, la Ligue française de l'Enseignement a été par trop inactive. Ses amis et ses dirigeants actuels l'ont reconnu en maintes circonstances. »

(Action laïque n° 29 avril 1925 « projet de statuts de la Fédération nationale des Œuvres laïques scolaires, postscolaires et d'Éducation sociale », p. 27 à 35).

de la jeunesse scolaire et postscolaire »[133]. Il parvient ainsi à rassembler les « ligueurs » pour une « assemblée constituante de la Ligue régénérée » à St-Etienne en 1925 et à les faire voter la création de la « Confédération générale des œuvres laïques scolaires, postscolaires, d'éducation et de solidarité sociale »[134].

Le choix du terme « confédération », comme le remarque Nathalie Sévilla, n'est pas neutre dans sa référence à la CGT, en pleine mutation également : « En devenant statutairement une confédération, l'institution reconnaît les fédérations départementales comme structures intermédiaires – les associations d'œuvres laïques, regroupées ou non en unions cantonales, doivent y adhérer –, constitutives et décisionnelles. » L'auteure précise ensuite la définition même de cette confédération : « une association de fédérations qui, par essence, sont souveraines et délèguent l'exercice de certaines compétences à un pouvoir central, ici le centre confédéral, pour accroître leur solidarité tout en préservant leur particularisme. » (2006, p. 13)

À partir de 1925 donc, la « tête de réseau » de la Ligue de l'enseignement est reconnue comme étant une émanation des fédérations souveraines. Les prérogatives déléguées à la « tête de réseau » ne consistent alors qu'à la coordination des actions de ces entités départementales et à l'organisation des temps statutaires. Le centre confédéral n'est pas supposé être force d'initiatives et moins encore contraignant sur l'action des échelons départementaux[135].

Reconnue d'utilité publique par le décret du 31 mai 1930, la Ligue de l'enseignement s'étend au XXe siècle à la fois par une structuration horizontale (secteurs d'activités) que par une structuration verticale (implantation en fédérations suivant le maillage administratif territorial). Les années qui suivirent furent celles du développement d'Unions nationales, véritables branches d'activités, au niveau « horizontal ». En 1928 est créée l'UFOLEP (Union française des œuvres laïques d'éducation physique) et en 1939 sa filiale scolaire l'USEP (Union sportive de l'enseignement du premier degré). En 1933, les activités artistiques (danse,

[133] Action laïque n° 29 avril 1925 « projet de statuts de la Fédération nationale des Œuvres laïques scolaires, postscolaires et d'Éducation sociale », article premier. Pp. 36-42

[134] Jean-Michel Djian, journaliste spécialiste de la Ligue de l'enseignement, rappelle qu'au début ces regroupements étaient très informels ce qui permettait leur spontanéité. Et Jean-Michel Ducomte, président de la Ligue de l'enseignement jusqu'en 2017, d'expliquer que la fondation juridique de la Ligue de l'enseignement correspond à la « nécessité d'une mise à jour du rapport à la République » : pour défendre son efficacité, « il faut qu'elle ait une visibilité à peu près ordonnée » ce qui suppose de « créer une structure à peu près homogène qui puisse avoir une interlocution claire avec les autorités républicaines ». (Laurentin, E. [2016, juin 24]. Actualité de l'histoire : 150 ans de la Ligue de l'enseignement. La Fabrique de l'Histoire. Strasbourg : France culture).

[135] On verra dans le chapitre 6 que la crise des affiliations et adhésions repose en partie sur cette tension entre mouvement « ascendant », émanation des fédérations locales, et « descendant », comme mouvement d'idées qui « s'impose » aux échelons inférieurs.

théâtre, musique, peinture, etc.) sont réunies au sein de l'UFOLEA (Union française des œuvres laïques d'éducation artistique) puis les activités cinématographiques dans l'UFOCEL (Union française des Offices du Cinéma Éducateur Laïque) qui devient bientôt l'UFOLEIS (Union française des œuvres laïques pour l'éducation par l'image et le son). Enfin, en 1943, l'UFOVAL (Union française des œuvres de vacances laïques) organise les colonies de vacances. Seules les branches sportives subsistent aujourd'hui en tant que telles, mais l'UFOVAL a donné naissance à l'actuel secteur Vacances pour tous qui organise le tourisme social.

En parallèle se constitue l'histoire « verticale » de la Ligue de l'enseignement : des associations se réunissent sous la forme de Fédérations des Œuvres laïques (FOL) et de Fédérations des amicales laïques (FAL)[136]. Ces échelons départementaux, bientôt tous renommés « fédération départementale de la Ligue de l'enseignement », évoluent en fonction des mouvements de la société française. Carlotta Gracci, qui réalisait une thèse de sociologie en CIFRE à l'Union régionale centre, remarque qu'elles ont muté, dans les années 1980, en même temps que la place des associations dans le système politique français[137]. Elles ont notamment intégré une conception de l'intérêt général « négociable », « produit d'un arbitrage entre les différentes demandes sociales ». La frontière entre ce qui relève du secteur privé et du secteur public, dans les relations entre État et associations, s'est effacée. Les constructions communes ne se réalisent plus sur la base d'affinités, mais de partenariats et contractualisations. Enfin, on a vu émerger le thème de la « société civile » et la Ligue de l'enseignement s'est largement impliquée dans les instances représentatives de la vie associative, sur lesquelles on reviendra.

L'histoire de la Ligue de l'enseignement est faite de tensions entre des fédérations départementales revendiquant leur autonomie et la nécessité, pour défendre les intérêts de la confédération, de construire un mouvement « descendant ». Il convient de présenter cette structuration, verticale et horizontale, qui reflète l'organisation démocratique de l'association.

[136] Les intitulés des fédérations, s'ils ont été statutairement unifiés, varient encore fréquemment en fonction de l'histoire de l'association départementale.

[137] Gracci C. et Ihaddadène F., « Le fait fédératif à la Ligue de l'enseignement », communication du 28 avril 2017, séminaire du RT35 de l'AFS, Sociologie des mondes associatifs.

1.3. Une organisation en réseau

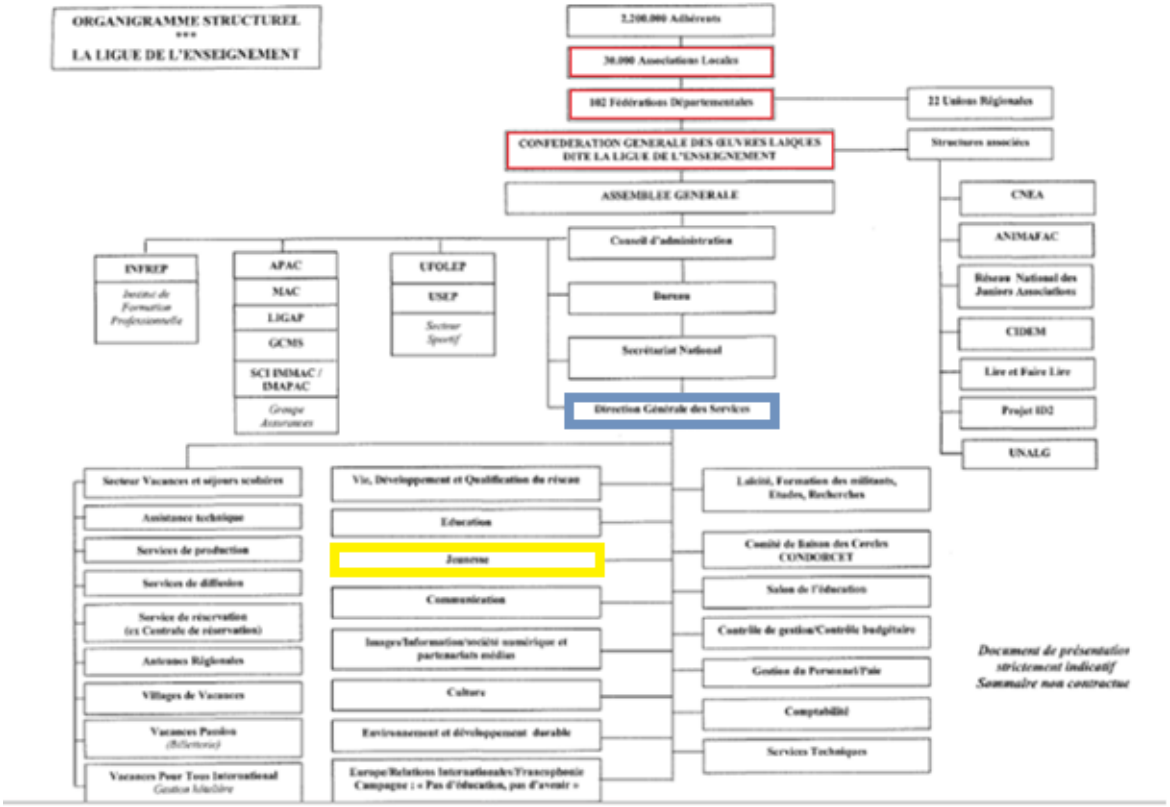
La Ligue de l'enseignement est organisée à l'échelle nationale, sous la forme d'une « confédération »[138] qui repose principalement sur ses fédérations départementales indépendantes en ce qu'elles possèdent leurs instances décisionnaires et un statut juridique autonome. Chacune organise son propre réseau d'associations « affiliées », tout en étant elle-même « affiliée » à la fédération nationale[139]. Pour comprendre son organisation, dans laquelle s'articule la mise en œuvre du service civique, il convient de se référer aux schémas ci-après qui présentent l'organigramme de la confédération en 2014 et son fonctionnement d'adhésion[140].

[138] Guillaume Meugnier précise que si le terme « confédération » n'a en soi pas de consistance juridique, il décrit « le modèle d'organisation verticale de l'association qui s'étend de l'échelon national (le centre confédéral) à l'échelon local (la fédération départementale). » (2014, p. 96).

[139] Les transformations actuelles de la Ligue de l'enseignement, décrites notamment dans le chapitre 6, entraînent la création d'échelons régionaux dites « Unions régionales », qui regroupent elles-mêmes les fédérations départementales de la région géographique. Si ces nouvelles organisations prendront probablement de plus en plus de place dans le fonctionnement de la confédération, elles restent pour l'instant relativement peu légitimes (Meugnier, 2014, p. 97). L'échelon départemental est incontestablement le plus fondé aujourd'hui à mettre en œuvre les actions de l'association.

[140] Notons que son organigramme a été modifié depuis la sortie du terrain. Les 13 unions régionales y sont plus valorisées. La direction des programmes confédéraux a été regroupée en « pôle ». Le secteur Jeunesse a ainsi été fondu dans le « programme développement associatif et militant ». Le service civique n'y est donc plus présenté comme une action au service du projet éducatif et culturel de la confédération, mais bien comme l'un des axes du militantisme et de la « vie fédérative » de l'association. Cette transformation n'est pas sans lien avec les enjeux présentés dans cette recherche. Nous nous appuyons cependant dans cette thèse sur le fonctionnement observé de juin 2012 à début 2016.

Figure 2 : Organisation de la confédération Ligue de l'enseignement[141]



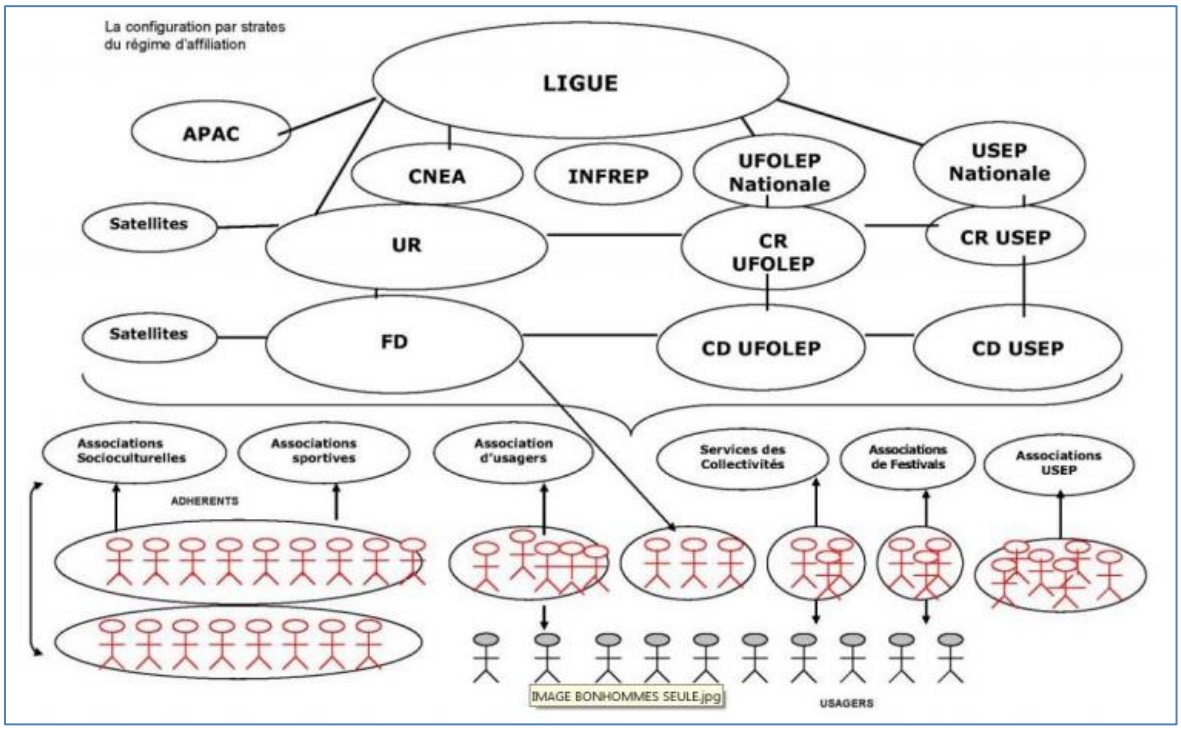
On retrouve ici, encadré en rouge, le triptyque qui organise l'action de la Ligue de l'enseignement d'associations locales affiliées à une fédération départementale elle-même fédérée au réseau national. Le secteur « jeunesse » (en jaune) dans lequel s'est déroulée la CIFRE qui a permis la recherche présentée ici est placé sous la responsabilité de la Direction générale des services (en bleu), qui regroupe notamment les secteurs opérationnels du 4e étage du « château » Récamier, siège politique de la confédération[142] : « culture », « international »,

[141] Schéma issu de Meugnier, G. (2014). Mutations fonctionnelles et référentielles des modèles de coopération entre associations d'éducation populaire et pouvoirs publics : l'exemple du partenariat entre la Ligue de l'enseignement et le ministère de l'Éducation nationale (Thèse de doctorat en Science politique). Grenoble, Institut d'études politiques, p. 98

[142] Le siège de la Ligue de l'enseignement se compose de deux entités : celui que l'on nomme le « château », siège de la rue Récamier, où l'on trouve les secteurs « politiques », et celui désigné comme l'« usine », en charge des questions « techniques » de la confédération (on y trouve notamment la direction des ressources humaines ainsi que le centre d'appel du secteur Vacances pour tous). On saisit bien dans cette distinction la différence sur laquelle on reviendra tout au long de cette thèse entre les sujets « nobles », comme traités à la Cour du Roi, et ceux, plus opérationnels, que réaliseraient les ouvriers. Notons d'ailleurs que *Le château* est le titre d'un ouvrage de Kafka (2007) dans lequel K. cherche à faire reconnaître son statut mais les fonctionnaires restent injoignables. Cet ouvrage, sur l'aliénation de la bureaucratie, raconte la distance entre

« jeunesse », « éducation », et « société numérique ». Le système d'adhésion (d'individus) ou d'affiliations (d'associations) au niveau local et national est complexe. Il convient de le présenter ici pour saisir le réseau que compose la « confédération ».

Figure 3 : Présentation des systèmes d'adhésions et affiliations[143]



Nous nous concentrerons ici principalement sur les affiliations d'associations locales, indépendantes aux fédérations départementales et sur le lien, dit fédératif, qui unit ces échelons au réseau national. Il convient cependant de remarquer que les associations locales ont elles-mêmes leurs propres adhérent.e.s, individuel.le.s, et que les individus peuvent aussi adhérer directement à une fédération voire au niveau national de la Ligue de l'enseignement. Enfin, le même système d'adhésion peut avoir lieu au sein du réseau sportif de l'association, lui-même regroupé en fédération, au sein de la confédération. Les associations sportives peuvent adhérer directement à l'UFOLEP (Union française des œuvres laïques d'éducation physique) et à l'USEP (Union sportive de l'enseignement du premier degré).

La Ligue de l'enseignement ne peut être saisie uniquement par l'étude de son siège national. Il s'agit d'un réseau complexe d'interconnexion entre des associations locales et

l'administration et les citoyens. On verra que le fil à suivre, dans le cas de la Ligue de l'enseignement, n'en est pas si éloigné.

[143] Source : document de présentation des dispositifs d'affiliation 2017-2018.

départementales regroupées en un « mouvement » national. Ces affiliations constituent le socle de la légitimité de l'organisation.

1.4. La mise en œuvre du service civique dans le réseau de la Ligue de l'enseignement

Au moment où débute le terrain de recherche nécessaire à la rédaction de cette thèse, le service civique est organisé au « château » par le secteur « éducation/jeunesse » qui prend en charge les politiques éducatives de l'association. Le secteur « jeunesse » devient autonome en septembre 2013, rattaché au secrétariat national responsable de la jeunesse et de la vie associative. Cette organisation, modifiée depuis, eût cours jusqu'à la fin du terrain de recherche début 2016.

L'équipe « jeunesse » se compose d'un ou une responsable du secteur qui communique avec le conseil d'administration, d'une chargée de mission, en charge principalement des discussions avec l'État et les regroupements interassociatifs, et, selon les périodes, d'une ou deux chargées de projet, animatrice(s) du réseau de fédérations. Nous reviendrons sur la distinction des tâches au sein de l'équipe entre des missions dies « politiques », d'organisation du dispositif et du discours public, et des missions dites « techniques », principalement administratives. Le centre confédéral porte l'agrément de service civique national (c'est-à-dire que seule l'association nationale est agréée par l'Agence du service civique pour accueillir des volontaires). L'équipe du siège contribue aux regroupements interassociatifs (cf. encadré ci-dessous) et aux instances nationales (comité de pilotage de l'Agence du service civique). C'est aussi ces salariées qui ont la charge des marchés publics (notamment le marché de la formation des tuteurs) et qui forment les référent.e.s du dispositif au niveau départemental.

Encadré 14 : Des regroupements interassociatifs : la plateforme du service civique et le comité du service civique associatif.

Déjà avant le vote de la loi créant le service civique, dès 2005, les associations qui militaient pour sa création s'étaient regroupées au sein d'une « plateforme interassociative pour le service civique des jeunes ». Ce collectif informel était composé à l'origine d'Unis-Cité, de la Ligue de l'enseignement, de l'AFEV et de la Croix-Rouge. Devenu en 2011 « plateforme interassociative du service civique », il regroupe les plus importantes structures d'accueil de volontaires (celles présentes depuis le début, mais aussi d'autres telles que les Scouts et Guides de France, Animafac, France volontaires, le Mouvement rural de jeunesse chrétienne ou encore l'Union nationale des Missions locales) et leur « représentant », Le Mouvement associatif (qui assure le secrétariat exécutif). Ce regroupement interassociatif vise à faire entendre la voix des associations (ou du moins des réseaux d'associations) dans le développement du service civique.

En juillet 2010, le Mouvement associatif, alors encore nommé Conférence permanente des Coordinations associatives, appelait déjà de ses vœux la constitution d'une commission pour un « service civique exigeant et ambitieux » dont l'objectif serait triple : permettre l'échange entre les associations partenaires, en assurant « la promotion d'idées innovantes, fruits de ces réflexions partagées, sur le service civique », produire une « charte de déontologie » énonçant les engagements pris, et enfin évaluer les associations membres au regard de cette charte. Ce comité existe à partir de 2012 sous l'intitulé Comité du service civique associatif. Il réunit peu ou prou les mêmes structures que la « plateforme » (cf. chapitre 7). En 2016, cependant, le comité est supprimé et le Mouvement associatif récupère ce rôle d'évaluation et de « diffusion des bonnes pratiques ».

Le centre confédéral délègue son agrément aux fédérations par une convention qui permet aux échelons départementaux d'accueillir eux-mêmes les volontaires. Celle-ci organise la responsabilité des fédérations qui s'engagent à respecter la charte du service civique à la Ligue de l'enseignement, reproduite ci-dessous :

> La Ligue de l'enseignement et la Fédération départementale s'engagent à accompagner les structures d'accueil dans la mise en pratique des engagements de la charte du service civique à la Ligue de l'enseignement ci-dessous :
>
> 1– Ouvrir le service civique à tous les jeunes : la motivation et le partage d'un projet commun, seuls critères de recrutement.
>
> 2– Veiller à ce que le volontariat ne fragilise ni l'emploi ni le bénévolat : en définissant clairement la mission et la place du volontaire dans l'association.
>
> 3– Lutter contre la précarité des jeunes : en aidant ceux qui le souhaitent à construire un parcours professionnel au sein de la Ligue de l'enseignement.
>
> 4– Donner aux jeunes les moyens d'être acteurs de leur mission : un vrai projet en autonomie, défini avec le volontaire.
>
> 5– Accompagner les volontaires : chaque jeune a un tuteur formé selon une démarche commune à la Ligue de l'enseignement.
>
> 6– Faire participer pleinement les volontaires à la vie du mouvement et leur donner envie de s'investir dans nos structures affiliées après le service civique.
>
> (Issu de la « convention portant délégation de l'agrément national "service civique" de la Ligue de l'enseignement »)

L'équipe du secteur « jeunesse » attribue à chaque fédération un nombre de « postes volontaires » correspondant au nombre de missions qu'elles peuvent ouvrir, et un nombre de « mois volontaires » permettant d'ajuster les durées des volontariats. L'« enveloppe » est ensuite gérée conjointement par le biais du site SC Office, tableau de bord des fédérations, qui permet aussi l'échange de documents avec le centre confédéral. Les fédérations peuvent accueillir des engagé.e.s en service civique en leur sein ou les mettre à disposition dans leur réseau. Dans le cas de volontaires mises à disposition dans une structure affiliée (association, collectivité ou établissement d'enseignement), un.e bénévole ou un.e salarié.e y est désigné.e comme responsable du tutorat. Au sein de chaque fédération, un.e chargé.e de mission anime le dispositif en recrutant (parfois, mais pas toujours) les volontaires, en organisant les formations « civiques et citoyennes » et en secondant les associations locales dans l'accompagnement des volontaires par un « double-tutorat ».

Les fédérations sont donc responsables de la mise en œuvre du dispositif en leur sein et au sein de leur réseau d'associations affiliées. Ce sont à elles notamment d'éviter les « dérives » présentées dans la charte comme la sélectivité du dispositif, la fragilisation du

bénévolat ou de l'emploi et la précarité des volontaires. Pourtant, l'agrément national confère la responsabilité de la mise en œuvre du dispositif au centre confédéral.

1.5. Un message porté à « l'extérieur » sans imposition rigide d'un modèle à « l'intérieur »

Pour le politiste Frédéric Sawicki, interrogé à l'occasion d'une émission de La fabrique de l'histoire dédiée aux 150 ans de la structure (Laurentin, 2016), la Ligue de l'enseignement est « à la fois un mouvement qui part d'en haut et qui est profondément enraciné. » Effectivement, ce détour historique permet de rappeler que les enjeux de la répartition des prérogatives au sein de la confédération sont loin d'être anecdotiques. L'exemple du service civique et le rôle de chacun dans son déploiement mettent ainsi en lumière des difficultés à faire vivre la démocratie en son sein. La plupart des dispositifs mis en œuvre localement par la Ligue de l'enseignement sont organisés au niveau fédéral et adaptés aux circonstances locales. La légitimité de la Ligue de l'enseignement en dépend même en partie. Ainsi, dans son manifeste on trouve la note suivante :

> S'associer est une force !
>
> Fidèle au projet de ses fondateurs, la Ligue de l'enseignement invite les citoyens à s'associer pour comprendre les mutations de notre époque et pour contribuer à l'évolution de notre société, la faire progresser, promouvoir la construction d'une Europe politique et sociale, s'impliquer dans un développement durable et solidaire de la planète. La Ligue agit partout contre toutes les inégalités et les discriminations pour construire une société plus juste, plus solidaire fondée sur la laïcité comme principe du « vivre ensemble ».
>
> Ses fédérations entreprennent et mènent de nombreuses actions portées par un important réseau d'acteurs locaux dont l'ambition est de faire vivre la citoyenneté et la solidarité. À travers son action dans de nombreux domaines de la vie sociale, la Ligue concourt au resserrement du lien social, au développement local et à la dynamisation des territoires urbains et ruraux.

La Ligue de l'enseignement revendique une implication forte au niveau local, dans un processus démocratique qu'elle considère comme un idéal : « Une démocratie de haute intensité qui se nourrit du local et dépasse les frontières nationales pour réveiller le projet européen. Cette démocratie, les citoyens en sont les acteurs, les associations réunies dans la Ligue un laboratoire. »[144]

Pour comprendre le développement du service civique, il faut penser la position de la Ligue de l'Enseignement dans ses relations aux structures proches et aux organisations qui

[144] Documents de préparation de la « question de congrès 150 ans ».

font vivre le Service civique. Ainsi, sa place particulière dans le Mouvement associatif (dont elle fait partie en tant que confédération, à la différence d'autres associations impliquées dans le dispositif comme Unis-Cité) lui donne un poids particulier dans le comité du service civique associatif créé pour évaluer les réalités de terrain. La Ligue de l'Enseignement est fortement impliquée dans la création d'une Charte de bonnes pratiques communes aux grandes structures.

Étudier le message porté par la Ligue de l'enseignement vers « l'extérieur », notamment dans le cadre du Comité du Service civique associatif, est d'autant plus complexe qu'elle entend n'être pas prescriptive auprès de ses propres fédérations. Étant donné la complexité de l'organisation, la diversité des situations et histoires de ses fédérations et associations affiliées, comment mettre en lien ses pratiques locales et ses discours publics ? Comment peut-elle proposer un modèle de mise en œuvre du dispositif sans le vouloir « exclusif » ou prescriptif ?

Revendiquant une organisation démocratique émanant du local, la Ligue de l'enseignement cherche à proposer un modèle de mise en place du service civique qui ne soit pas prescriptive pour ses fédérations départementales. Le centre confédéral tente ainsi d'éviter les « dérives » du dispositif sans imposer un contrôle qui remettrait en cause la légitimité du « mouvement » démocratique.

Conclusion de la section I :

L'histoire longue de la Ligue de l'enseignement et celle de l'éducation populaire laïque est intimement liée à celle de l'État social français. Sa structuration en réseau horizontal (en branches d'activités) et en réseau vertical (du local au national, mais aussi du national au local) correspond à une certaine conception de la démocratie et de la place que doivent jouer les individus dans l'organisation du collectif. La répartition des responsabilités face aux « dérives » potentielles du service civique est ainsi en partie déléguée aux fédérations sur lesquelles le centre confédéral, qui organise le dispositif, ne saurait être trop contraignant. Il en va de la légitimité de la Ligue de l'enseignement, en pleine transformation.

II. Une nouvelle période ?

Au moment où commence cette recherche, l'identité de la Ligue de l'enseignement apparaît « en crise ». Les affiliations et adhésions sont en nette diminution. De nombreux acteurs de la Ligue de l'enseignement dénoncent la montée de l'individualisme et le développement de la consommation de masse comme causes de cette crise. La structure traverse des mutations qui ne sont que peu liées aux usages des adhérent.e.s ou associations affiliées, mais bien plutôt à une modification de la société française, devenue « société de marché » en lieu et place de « l'économie de marché ». À la fin des années 1980, avec l'apparition de problématiques sociales liées à l'immigration et donc une transformation des enjeux de la défense de la laïcité, l'association semble entrer dans une nouvelle période, parce que « son ennemi » et donc l'orientation de son action ont changé. Ainsi, Jean Baubérot, sociologue spécialiste de la laïcité, écrit : « le néolibéralisme se substituait à l'Église catholique comme adversaire principal » (2017, p. 37). C'est effectivement ce qui transparaît dans le discours de Michel Morineau, secrétaire général de la Ligue de l'enseignement au congrès de Toulouse en 1989, qui déclare que « les sermons de carême sont moins dangereux que les cours de la Bourse ou les décisions du FMI » et, citant Régis Debray, que « de nouveaux ennemis ont pris le pouvoir dans la société avec, au premier rang, l'argent et l'image dont l'alliance a remplacé celle du trône et de l'autel ». D'une part, le militantisme a changé avec la modification des ressources humaines de la Ligue de l'enseignement et l'effacement de la figure de l'enseignant engagé (1), d'autre part, le *new public management* a des conséquences importantes sur le partenariat entre État et associations (2).

Encadré 15 : Les trois époques de la confédération

Dans son « histoire politique » de la Ligue de l'enseignement, Jean-Paul Martin (2016) distingue trois époques de la confédération, qu'il analyse au regard de ses positionnements sur la laïcité.

– Une première période s'étend de sa création à la Première Guerre mondiale, durant laquelle la Ligue de l'enseignement défend la laïcité sur le plan philosophique, scolaire et associatif. Cette période correspond au développement de l'école laïque et des grandes fédérations associatives laïques portées notamment par les hussards noirs de la République, instituteurs de la IIIe République. C'est l'époque où les socialistes prémarxistes conçoivent

l'intelligence collective comme le résultat d'une émancipation individuelle. C'est cette période qui sera au centre du « mythe fondateur », celle des grandes victoires auxquelles contribue la Ligue de l'enseignement (lois scolaires de 1881 et 1882, loi sur les associations en 1901 et loi de séparation entre l'Église et l'État en 1905).

– La seconde période commence en 1919 et dure jusqu'aux années 1960, pendant laquelle la Ligue s'identifie à l'anticléricalisme scolaire et où son engagement tire vers une gauche plus radicale. Elle s'identifie d'ailleurs à la gauche politique en prenant un président radical, puis socialiste. Sur la question de la laïcité, cette période est divisée en deux : jusqu'en 1939, la Ligue de l'enseignement « voit des ennemis partout » et défend une laïcité rationaliste. En 1939, avec le soutien de Jean Zay notamment, le débat se rétracte sur l'école privée et la Ligue de l'enseignement cherche à se présenter comme plus ouverte, moins rationaliste, afin de rallier des catholiques à la cause scolaire.

– La troisième période correspond à l'échec sur l'unification du système scolaire. C'est la période de *l'aggiornamento* pratique : la laïcité devient non plus enjeu scolaire, mais de société et la Ligue renoue avec les intellectuels. Le combat contre la loi Debré puis la loi Savary autour de ce que l'on nomme la guerre scolaire fait place peu à peu à la défense d'une laïcité apaisée, à laquelle concourent croyants et laïques[145].

Parallèlement, la société du divertissement prend peu à peu la place de celle de la « Jeunesse au plein air »[146]. L'École perd de plus en plus son rôle d'instructeur principal, à mesure notamment des réformes scolaires qui remettent parfois en question l'autonomie des enseignants. La Ligue de l'enseignement semble entrer dans une nouvelle période : celle de la managérialisation des associations qui doivent désormais faire preuve tout autant de leur rentabilité que de leur efficacité.

2.1. La modification des ressources humaines

Le « mythe fondateur » de la Ligue de l'enseignement repose sur la figure de l'enseignant militant pour les œuvres laïques. Mais l'image d'Épinal du « ligueur » enseignant n'est plus vraiment d'actualité. Les membres de la Ligue de l'enseignement apparaissent

[145] cf. discours de Jean-Louis Rollot, secrétaire général, au congrès de Toulouse en 1989

[146] Je fais ici référence au nouveau nom de la Fédération nationale des œuvres laïques de vacances dont est membre la Ligue de l'enseignement et qui fut créée en 1938 (juste après l'ouverture du droit aux congés payés) pour promouvoir le départ de tous les enfants en vacances. cf. http://www.jpa.asso.fr/qui-sommes-nous/#tab-id-1

aujourd'hui être principalement des salarié.e.s du secteur privé. La fin de la mise à disposition d'enseignants par l'Éducation nationale (A) a entraîné une importante salarisation (B) à laquelle contribue l'arrivée de ressources humaines « jeunes », emplois-jeunes d'une part (C) et animateurs de l'autre (D).

A. La fin des « MAD »

Reconnue « association complémentaire de l'école publique » (ACEP), la Ligue de l'enseignement a bénéficié, depuis l'entre-deux-guerres, de la mise à disposition d'enseignants, désignés dans l'association par le sigle MAD. Jusqu'en 1945, le ministre de l'Éducation nationale René Capitant a permis l'amplification de ce phénomène en mettant à disposition 200 enseignants pour l'encadrement des fédérations départementales. En 1949, ils sont plus de 500 mis à disposition par les inspecteurs des académies en fonction « du dynamisme de la fédération et des moyens dont disposaient ces inspecteurs d'académie »[147]. En 1972, le Syndicat national des instituteurs (SNI) mentionne 1 100 MAD pour l'ensemble des mouvements associatifs ; dont on estime que 750 sont attribués à la Ligue de l'enseignement dans les années 1980 (Chateigner, Ihaddadene, & Martin, 2015, p. 47). En 1986, 663 postes sont attribués par convention à la Ligue de l'enseignement par le ministère de l'Éducation nationale, qui gère ces postes depuis 1984.

Cette même année 1986, le ministre de l'Éducation nationale décide de transformer les postes attribués en subvention qui permettrait d'embaucher des fonctionnaires détaché.e.s ou des salarié.e.s de droit privé. En 1988, Lionel Jospin rétablit partiellement les mises à disposition et maintient la subvention pour d'autres postes. Pierre Tournemire, secrétaire général adjoint de ce qui se nommait alors la Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, auditionné par le Sénat en mars 1999, estime qu'il existe à la Ligue de l'enseignement 628 postes financés par l'éducation nationale, dont 200 enseignants mis à disposition (pris en charge par l'éducation nationale) et 428 postes financés par la subvention (dont 151 « détachés ») [148]. Ils sont répartis entre les 102 fédérations (pour 560 d'entre eux), les unions ou antennes régionales (23) et le centre confédéral (45).

[147] Audition de Pierre Tournemire au Sénat, 10 mars 1999.

[148] Notons qu'il existe très peu de données sur les salariés au sein de la structure. La forme confédérale et l'autonomie qu'elle accorde aux associations départementales ne permettent pas de collecte de données globales.

Leurs activités sont le plus souvent liées à la relation complémentaire de la Ligue de l'enseignement à l'école publique. Ainsi selon Pierre Tournemire, ils sont chargés :

- Du « soutien aux associations locales pour l'organisation d'activités périscolaires, d'accompagnement scolaire et éducatif, d'aménagement des temps et espaces de vie des enfants et des jeunes »[149]. Ce sont, aujourd'hui, les chargé.e.s de vie associative ou de vie fédérative.
- De l'organisation d'activités physiques et sportives dans le cadre de la délégation faite par le MEN à l'USSEP (qui deviendra USEP) pour le sport à l'école maternelle et élémentaire. Il s'agit des actuels délégués départementaux USEP. Ce sont aussi ces salariés qui prendront en charge le développement de l'UFOLEP, fédération multisports.
- De l'organisation d'activités culturelles, dans les écoles et associations, et notamment dans le cadre du développement de l'activité « cinéma » de la confédération et d'activités autour de la lecture.
- De l'organisation de classes de découverte, de mer ou de neige et de centres de loisirs ou de vacances. On reviendra largement sur ces salarié.e.s dont la professionnalisation est liée au développement du service civique.
- De l'organisation de sessions de formation (délégués-élèves, animateurs et directeurs de centres de vacances, participation à la formation des enseignants, etc.).
- D'autres missions peuvent leur être affectées, telles que la mise en place d'opérations de solidarité internationale (jumelage entre écoles notamment), ou de participation aux campagnes nationales de la confédération (semaine d'éducation contre le racisme, la semaine de la presse à l'école, la quinzaine de l'école publique)

Encadré 16 : Municipalisation de l'animation : la fin de la figure du « ligueur » ?

Avec la fin des mises à disposition, c'est aussi l'animation par l'enseignant qui disparaît, au profit d'activités de loisirs externalisées de l'École (elles-mêmes « arrachées » à l'Église. La Ligue de l'enseignement se retrouve alors fréquemment « sous-traitante » d'une activité qu'elle a souvent initiée et nombreux sont les bénévoles et salariés des fédérations qui déplorent une perte de « militantisme » dans la municipalisation des activités de loisirs,

[149] Difficile ici de ne pas faire le lien avec la réforme scolaire qui sera initiée en 2013 par Vincent Peillon, ministre de l'Éducation nationale et ancien secrétaire général d'une fédération de la Ligue de l'enseignement.

reléguant l'association à une place de prestataire.

La rhétorique du militantisme apparaît essentialisée par la plupart des « ligueurs ». Le discours sur la spécificité du bénévolat et de l'action de la Ligue de l'enseignement semble en fait apparaître particulièrement lorsqu'elle qu'elle est remise en question. La municipalisation des loisirs périscolaires en est emblématique. Pour exemple, Philippe, administrateur, ancien enseignant, raconte que la mairie a peu à peu pris en charge des activités réalisées jusque-là par des militant.e.s de la Ligue de l'enseignement, au détriment de la qualité du service :

> On peut dire que c'est une prise en compte de choses qu'on a su faire nous, de choses qu'on a su mettre en place… C'est un transfert, vers le pouvoir public, quoi, le politique. Donc d'un certain côté, c'est bien. On a fait, ils le prennent en compte publiquement… Sauf que ça ne se fait pas comme ça. C'est que d'abord, c'est pas gratuit, il y a tout un système qui se met en place qui ne ressemble pas, forcément, à ce qu'on a voulu nous.

La prise en charge par les municipalités des activités, jusque-là réalisées bénévolement par des enseignants, apparaît en partie être une reconnaissance du service rendu par la Ligue de l'enseignement. Mais dans le même temps, elle est présentée comme une dénaturation du travail militant des enseignants.

Et cet administrateur de continuer :

> Il y a un exemple qui est frappant, moi, qui m'a toujours frappé, c'est la restauration scolaire. La restauration scolaire, au départ, la plupart du temps, c'était les associations de la Ligue de l'Enseignement qui faisaient ça. La Ligue de l'Enseignement avait un secteur « restauration scolaire ». Et donc, c'était des associations locales, avec les instituteurs qui géraient ce temps de restauration. C'est-à-dire, ce n'est pas eux qui faisaient la bouffe, mais c'est eux qui organisaient, autour du repas, toute l'animation des enfants, dans ce temps (…) entre 11 h 30 et 13 h 30 en général, où les enfants étaient à la bibliothèque, étaient dans la cour, etc. Et il y avait une association qui gérait ça.
>
> Et, comme pour le reste, les mairies ont pris les choses en main. Elles ont d'abord, sur le plan de la nourriture, il y a eu beaucoup de mairies qui ont donné ça à des boites privées, qui font de la merde, hein, soyons clairs (..)… Avec des Sodexho et des compagnies qui… Alors qu'avant c'était des cuisinières, dans les villages comme ça… Bon. Et les mairies ont négligé les temps autour de ce repas. C'est-à-dire qu'ils ont mis du personnel qui n'était pas formé. Alors que nous, on avait des personnels formés, puisqu'on organisait… La Ligue organisait des formations pour les gens qui animaient la restauration scolaire.

La municipalisation de ces activités est présentée par cet administrateur comme l'une des causes de la perte de « militantisme » des acteurs du secteur, dont on sent combien elle

tient au statut de l'animateur. École, Église, associations ou municipalités façonnent leur offre de loisirs en fonction de l'éducation à transmettre. Et on a dit combien cette éducation populaire est politique. L'animation ne serait pas alors seulement le cœur de métier de la Ligue de l'enseignement, mais aussi le cœur de son projet associatif.

Jusqu'alors la figure du militant de la Ligue était portée par l'enseignant, défenseur de l'école publique et de la laïcité, souvent engagé au parti socialiste, parfois franc-maçon, présent à l'école même en dehors des heures de classe et président de l'amicale laïque du village. La fin des mises à disposition et la réglementation des centres de loisirs et centres de vacances ont transformé le profil de l'animateur des « amicales laïques » auquel il est fréquemment reproché, aujourd'hui, un manque de militantisme. Les « nouveaux » enseignants sont désormais considérés par un grand nombre de « ligueurs » comme « dépolitisés ». Le domaine de l'animation est donc pensé comme à « repolitiser ». Toujours à propos du temps périscolaire, Philippe poursuit :

> Philippe : Ce temps-là est confié, soit à des associations existantes, donc c'est des associations bénévoles soit à des personnes qui se font rémunérer, pour. Des musiciens, des trucs comme ça… qui sont rémunérés pour leur action…
>
> Florence : Oui, mais même en étant rémunérés ils pourraient être militants…
>
> Philippe : Ils pourraient, mais militants de quoi ?
>
> Florence : Je ne sais pas. De l'éducation populaire ?
>
> Philippe : Il y en a. Il y a en a, mais pas tous. Il y en a qui viennent là, parce qu'ils crèvent la dalle et qu'ils ont besoin d'être payés... Il y a ça aussi. Et alors, ce qui change tout, c'est l'attitude des instituteurs, c'est-à-dire qu'autant avant on a eu des instituteurs engagés militants, pour la cause de l'éducation populaire, c'était pratiquement, je sais pas, 80 % du corps, qui était formé à l'École Normale, et sur lesquels il y avait une formation pédagogique, mais il y avait une formation à l'éducation populaire, à l'École Normale, hein, j'ai connu… Petit à petit, cette force militante, elle est devenue… Il y avait toujours des militants, mais moins. Et il y avait des gens indifférents ou qui ne s'y intéressaient pas, mais qui n'étaient pas contre. Autant, aujourd'hui on arrive à cette situation paradoxale, c'est que, des enseignants ne considèrent pas la Ligue de l'enseignement comme une structure très attachée à l'Ecole comme historiquement elle l'est, mais comme une structure comme les autres et qui disent : « mais il n'y a pas de raison que je fasse plus appel à la Ligue de l'enseignement qu'à d'autres structures. » Ceci se doublant du fait que… Pour des raisons que je… Qu'il ne m'appartient pas de dire ici, mais que, alors qu'ils étaient profondément, pendant très longtemps, j'ai connu ça depuis 89 puisque j'ai participé à ces mises en place d'aménagement du temps de l'enfant à l'époque… Autant, à cette époque-là, les instits étaient enthousiastes pour aménager la semaine scolaire et la journée scolaire, autant, là, ils sont… Ils bloquent des quatre fers pour que ça ne se passe pas, globalement…

Dans cet extrait d'entretien, les enjeux de l'absence supposée de militantisme chez les animateurs sont explicites : quelle serait la raison de faire « plus appel à la Ligue de l'enseignement qu'à d'autres structures » si les forces militantes de l'École ne l'identifient plus comme telle ? Et, du même coup dans cette désaffection, ce sont les activités de la Ligue – et de ses financements – qui seraient mises en danger.

À la Ligue de l'enseignement comme dans d'autres mouvements laïques périscolaires, les MAD de l'Éducation nationale constituent « la colonne vertébrale » de l'organisation d'après-guerre : « responsables fédéraux et confédéraux et délégués départementaux spécialistes d'une technique (théâtre, cinéma, sport… les activités ont été structurées en branches techniques dès l'avant-guerre) vont relever de ce statut » (Chateigner et al., 2015). En 2006, le statut de mis à disposition est définitivement supprimé par le ministère de l'Éducation nationale (Meugnier, 2014, p. 183). Les associations ne peuvent alors recourir qu'à des détachés. De 2006 à 2008, le ministère prend en charge le financement du salaire de ces détachés, à l'euro près, mais ce fonctionnement est supprimé en 2008 par Xavier Darcos. Un « montant générique de subvention » est alors défini pour compenser cette perte, qui ne correspond plus exactement au nombre de détachés.

Le financement ne dépend dès lors plus, du nombre de salariés, mais d'objectifs définis conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale[150]. Cette transformation va de pair avec une baisse drastique du nombre de détachés comme le note Guillaume Meugnier dans sa thèse sur la mutation des modèles de coopération entre associations d'éducation populaire et pouvoirs publics : « entre 1986 et 2012, la Ligue de l'enseignement a vu leur nombre passé de 750 à 150 et pour la seule période de 2009-2012, le nombre de détachés a diminué de près de 50 % » (2014, p. 183).

Le départ progressif des enseignant.e.s mis.e.s à disposition ou détaché.e.s, au profit de salarié.e.s du privé, transforme les besoins en main-d'œuvre de la Ligue de l'enseignement. Dans les discours des acteurs, surtout, il semble que ce soit la figure du « militant », plus que celle du « salarié » ou du « bénévole » qui ait changé.

[150] Une circulaire interne du 25 février 2009 explique : « Cette somme n'évolue plus en fonction du nombre de postes de détachés recrutés par l'association, mais en fonction des objectifs définis dans la convention pluriannuelle d'objectifs et des résultats obtenus sur le terrain. »

B. Une salarisation rapide

Depuis les années 1990, le secteur associatif a connu une importante transformation de sa masse salariale dont il convient de distinguer deux mouvements : la salarisation et la « professionnalisation » (Dussuet & Flahault, 2010).

Le premier phénomène correspond à une augmentation rapide du nombre d'emplois salariés, passés de 660 000 en 1980 à 1 300 000 en 1999, selon les données INSEE traitées par Matthieu Hély, ce qui représente « un doublement en l'espace de moins de 20 ans » (Hély, 2008). En 2012, Viviane Tchernonog note :

> – 1,8 million de personnes exercent une activité salariée dans les associations, à temps partiel ou à temps plein, à titre principal ou secondaire ; le volume de l'emploi salarié associatif repr ésente près de 6,5 % du volume total de l'emploi salarié public et privé dans le pays.
>
> (Tchernonog, 2012, p. 12)

On mesure bien ici l'importance et la rapidité du phénomène. Le taux de variation moyen de l'emploi associatif a été de 3,6 % par an sur la période 1993-2002, en parallèle d'une croissance de la population active occupée de 0,8 % par an sur la même période. Cette importante augmentation du nombre de salarié.e.s associatifs doit être mise en regard, pour Matthieu Hély, de la croissance des emplois statutaires dans la fonction publique (1,8 % par an en variation moyenne, soit deux fois moins que la croissance des emplois associatifs) (Hély, 2008, p. 126). L'auteur défend ainsi la thèse d'un éventuel « déversoir » des salariés, se destinant à la fonction publique – ou à des fonctions publiques – dans le secteur associatif (Hély, 2009).

Parallèlement, les associations se sont également « managérialisées » avec l'introduction de procédures de gestion et d'administration modifiant la division sociale du travail, et rationalisées, en s'équipant en fonctions supports à même de gérer les médiations entre les associations et leurs donneurs d'ordre. Les associations ont intégré des méthodes issues du secteur privé lucratif « se voulant professionnelles, par opposition à un amateurisme associé aux bénévoles » ou par « l'embauche de spécialistes ou de professionnels dûment formés aux techniques utiles dans les "fonctions" de l'entreprise comme le marketing, la communication, les ressources humaines, etc. » (Ughetto & Combes, 2010, p. 1). La « managérialisation »pose de nombreux défis aux associations comme aux salarié.e.s : comment conserver le corpus de valeurs associées aux pratiques éthiques des associations tout en étant plus « efficient » et concurrentiel ?

De cette confrontation entre valeurs du projet associatif et professionnalisation est née la figure du salarié associatif, salarié du secteur privé effectuant des fonctions publiques, combinant « justes causes et bas salaire » (Darbus & Hély, 2014). Cette figure interroge l'engagement dans le projet associatif. Salarié.e.s majoritairement féminins, souvent précaires, moins rémunéré.e.s que leurs homologues du privé, aux statuts et aux horaires atypiques, mobilisé.e.s sur des engagements « militants » et dont les rapports salariaux reposent fréquemment sur des relations affectives, les employé.e.s du secteur associatif sont souvent rendues invisibles par le projet associatif et l'image « amateur » qui lui colle encore (Hély, 2008a).

À la Ligue de l'enseignement, les salariés « typiques » furent pendant longtemps non pas salariés du privé exerçant des fonctions publiques, comme ceux que décrit Matthieu Hély, mais salariés du public exerçant dans le secteur privé. Effectivement, les enseignants mis à disposition de l'association par l'Éducation nationale ont été moteurs du développement de la confédération.Si « professionnalisation » il y a eu, au sens d'une spécialisation des travailleurs, la salarisation n'y date pas réellement des années 1990.

Pierre Tournemire décrit les ressources humaines de la fédération :

> Plus de 500 000 personnes (dont la moitié sont des enseignants) encadrent le fonctionnement de la Ligue. 42 000 personnes ont été salariées par la Ligue et les fédérations en 1997, ces 42 000 personnes représentant en équivalents temps plein 9 000 emplois, auxquels il faudrait ajouter l'équivalent au niveau de l'ensemble des associations locales adhérentes.
>
> (Audition de M. Pierre Tournemire, secrétaire général adjoint de la Ligue française de l'enseignement et de l'éducation permanente, Sénat, 10 mars 1999)

Il estime qu'en 1997, 250 000 personnes encadrant la Ligue de l'enseignement étaient des enseignants, sans préciser s'il s'agissait de fonctionnaires détachés, mis à disposition ou bénévoles. L'écart entre nombre d'encadrant.e.s et de salarié.e.s dit bien l'externalisation d'une partie des travailleurs de la Ligue et la part importante de bénévoles. De la même façon, la différence entre nombre de salarié.e.s et équivalents temps plein donne à voir la part importante nombre d'emplois atypiques au sein de la structure. À ces salarié.e.s, il faut ajouter les nombreux « emplois-jeunes » sur lesquels nous reviendrons ensuite. Pierre Tournemire précise que « la Ligue s'est par ailleurs fortement impliquée dans le programme nouveaux services emplois-jeunes, puisqu'à ce jour [en 1999 donc] près de 700 emplois-jeunes ont été créés au sein de la Ligue de l'enseignement. »

Il nous faut remarquer cependant que pour un responsable de l'association, les chiffres présentés par Pierre Tournemire au Sénat tiennent surtout de la communication stratégique au

politique. Celui-ci avance des chiffres plus proches de 2 500 emplois par fédération. On saisit ici l'enjeu « médiatique » pour la Ligue de l'enseignement de se présenter comme plus puissante qu'elle ne l'est et surtout privilégiée par le ministère de l'Éducation nationale.

C. De l'objection de conscience aux emplois aidés : arrivée et départ des emplois-jeunes

L'arrivée de « jeunes » travailleurs peu rémunérés dans le secteur associatif est initiée dans les années 1960 par le développement de l'objection de conscience.[151]. Les effets de la suspension du statut d'objecteurs de conscience dans les associations furent importants : ceux-ci étaient nombreux et réalisaient des missions variées. Leurs départs créent un « appel d'air » en termes de main-d'œuvre[152]. Mais ils furent largement compensés par la création en 1997 du statut de « nouveaux services – emplois jeunes ». Ainsi, selon le centre d'étude de l'emploi :

> En 1998, dans le cadre du programme « nouveaux services-emplois jeunes » (NSEJ) lancé par les pouvoirs publics, 120 000 postes subventionnés ont été ouverts à l'Éducation nationale, dans la Police nationale et dans le reste du secteur non marchand, où le dispositif a été piloté par le ministère du Travail (associations, collectivités territoriales et établissements publics).
>
> (Gomel, 2003, p. 1)

Sur ces 120 000 postes subventionnés, 16 500 seront attribués à des associations à but non lucratif. Nombreuses sont celles qui sont convaincues par ces emplois aidés qu'elles revendiquent comme une réelle possibilité d'insertion professionnelle dans le secteur. L'enthousiasme qui accompagne les « emplois-jeunes » explique en partie les raisons pour lesquelles elles ne se sont pas impliquées dans les politiques de volontariats à la même époque, desquelles le gouvernement socialiste, pour soutenir les emplois aidés, n'a pas publié les décrets d'application (Simonet, 2008, p. 59).

---

[151] Certaines structures se revendiquent de l'histoire d'un service civil résistant à l'injonction militaire. Ce fut le cas de l'association Cotravaux, du moins dans un premier temps. Créée en 1959, en organisme de « cogestion pour le travail volontaire des jeunes » puis comme « coordination d'associations du travail volontaire des jeunes » de 1987 à 2010, l'association est depuis un « réseau d'acteurs du travail volontaire ». En 1963, quand est reconnu un statut aux objecteurs, Cotravaux prend en charge une partie des insoumis jusqu'alors emprisonnés sur des chantiers volontaires. C'est également le cas du Comité de coordination pour un service civil (CCSC) qui prône une évolution du service civique dans la lignée des revendications pacifistes.

[152] Pour exemple, à la suspension du service militaire, il y avait dans le réseau de la Ligue de l'enseignement environ 1 500 objecteurs, qui réalisaient des tâches aussi diverses que la comptabilité, l'entretien des locaux, l'animation en centre de vacances ou encore la communication des fédérations. (Entretien avec Antonia Monteiro, assistante de direction au centre confédéral, juin 2014)

Les fédérations d'éducation populaire se sont largement impliquées dans le dispositif « emplois jeunes, nouveaux-services ». En 2001, 28 % des associations déclaraient avoir bénéficié d'un emploi-jeune, dont 54 % auraient été pérennisés (Tabariés & Tchernonog, 2007). Le 23 octobre 1997, les Céméa, les Francas, la Ligue de l'enseignement et les Pupilles de l'enseignement public (PEP) signent un accord avec les ministères responsables du dispositif encadrant l'accueil d'emplois-jeunes dans ces fédérations[153]. Entre 1997 et 2000, 1 000 emplois ont été créés dans les quatre réseaux, dont 55 % à la Ligue de l'enseignement, soit 551 emplois en fédérations départementales, en unions régionales, au centre confédéral ou encore en « emplois suscités », créés dans les associations affiliées ou les collectivités locales (ces « emplois suscités » fonctionnent de la même façon que les contrats de service civique signés en intermédiation). Ces emplois ont rendu possible la croissance des activités péri et extrascolaires, et le développement des activités des fédérations. L'embauche des emplois-jeunes est déjà liée aux enjeux de l'animation, sur lesquels nous reviendrons ensuite. Ainsi, en 2000, l'enquête réalisée par le cabinet FR-Consultants relève que 43 % des emplois-jeunes accueillis au sein de la Ligue de l'enseignement (soit 240 sur les 550 recensés entre 1997 et 2000) sont engagés pour des missions « plus ou moins directement liées à la scolarité des enfants et des jeunes » [154]. Ainsi, sur ces emplois 240 (43 %) sont liés à la scolarité des enfants et des jeunes, et 65 (12 %) ont été attribués à « l'accompagnement et [le] développement de la vie associative », preuve que la Ligue de l'enseignement s'est appuyée aussi sur les emplois-jeunes pour développer (au sens d'une croissance quantitative) son activité[155]. Ces emplois jeunes sont répartis entre les différents échelons de la confédération : 50 fédérations en ont accueillis ou « suscités » avant 2000 et 67 l'ont été au centre confédéral.

[153] On trouve peu de données globales sur le dispositif dans les archives. Il existe cependant un bilan, réalisé par le cabinet FR-Consultants, concernant cet accord-cadre, et donc les emplois-jeunes accueillis de 1997 à 2000. Si les emplois-jeunes ont eu cours encore jusqu'à 2002, on ne trouve pas de données consolidées sur la période qui suit 2000. Je m'appuie donc ici sur un état des lieux réalisé par ledit cabinet au 30 juin 2000 qui donne une idée assez précise de la place qu'ont eue les emplois-jeunes dans ces associations d'éducation populaire : « La mise en œuvre du programme "nouveaux services" au sein de la ligue de l'enseignement » Archives nationales.

[154] Le cabinet de consultants chargé de l'étude propose ainsi une typologie de ces 240 emplois jeunes « E/J périscol » dans le champ de l'enfance/jeunesse et du périscolaire :

– animateurs techniciens d'activités de loisirs dans le temps péri, extrascolaire.
– animateurs d'activités diverses (même champ)
– animateurs d'actions d'accompagnement scolaire
– animateurs accompagnement de projets d'enfants et de jeunesse
– animateurs de classe de ville.

[155] Pour le reste des emplois-jeunes, il s'agit de « projets locaux » : « animation sur des publics larges » ou dans le cadre des politiques locales de loisirs : 4,3 % dans les nouvelles techniques de communication et d'informations (NTIC), 3,2 % en développement culturel (cinéma principalement), 5 % des emplois dans le domaine « patrimoine et environnement ».

Comme l'indique leur nom, ces « emplois jeunes – nouveaux services » sont proposés aux associations pour qu'elles puissent développer leurs structures. C'est d'ailleurs un aspect important du bilan réalisé par le cabinet de consultants. Ainsi, 29 % des emplois ont été créés pour des besoins non couverts (services existants ailleurs, mais non développés sur le territoire), 40 % pour des besoins mal couverts (avec souvent des difficultés de qualification du personnel), 19 % pour des besoins émergents (peu reconnus et peu financés, tels que les NTIC) et enfin 12 % pour garantir la structuration et la réussite des services créés. Ces nouveaux emplois ont posé de nombreux défis – voire difficultés – que ce soit en termes de formations et de financement des postes ou de pérennisation des services (12 % ont été embauchés pour « structurer » ces services). Ces emplois s'adressaient à des jeunes ayant peu d'expériences professionnelles[156].

Cinq ans après l'arrivée de ces « emplois-jeunes », la suspension du dispositif des emplois-jeunes en 2002 laissera un vide dans les ressources humaines du secteur non marchand. Si d'autres contrats aidés sont créés pour le combler (cf. encadré 8), ils ne rencontreront pas le succès des emplois jeunes. On mesure pourtnt bien à quel point cette main-d'œuvre a contribué au développement des fédérations et d'activités nouvelles. Et ce, particulièrement, dans le domaine de l'animation et du périscolaire.

D. Des animateurs « volontaires » ?[157]

Les emplois-jeunes prennent progressivement fin à partir de 2002, mais les missions pour lesquels ils étaient embauchés doivent être pérennisées. Or celles-ci concernaient fréquemment des activités d'animation (tout comme, avant eux, celles des objecteurs de conscience). Et c'est même, pour les enseignants mis à disposition, l'une des activités au cœur de l'action quotidienne de la Ligue de l'enseignement et de l'identité de la confédération. Nécessaire pour saisir les enjeux qui ont entouré la création du service civique, l'historique du

[156] Le rapport du cabinet note ainsi : « Les difficultés rencontrées ont été nombreuses et certaines sont dues à celles que tout employeur rencontre lors d'une embauche. Mais le fait de recruter une personne n'ayant jamais travaillé auparavant apparaît comme une réelle difficulté, dans les méthodes de travail, dans l'accueil, dans le temps d'adaptation nécessaire. Les nouvelles embauches ont amené des bouleversements au sein de l'association notamment en ce qui concerne l'articulation entre différents types de personnels travaillant dans la même organisation et sur la redéfinition des fonctions et des statuts de chacun ». Et, plus loin, « il apparaît difficile de concilier un travail à temps plein et les absences nécessaires à la formation. Cette difficulté est plus particulièrement perçue pour les personnels avec des missions de responsabilités et qu'il est difficile de remplacer. »

[157] Pour un développement plus précis sur l'histoire du statut des animateurs volontaires, cf. annexe III.

statut d'animateurs « occasionnels » n'est pas sans poser problème aux associations qui ont recours à cette main-d'œuvre intermittente.

Dans une note de l'Institut européen du salariat (IES), Francis Lebon et Maud Simonet (2015) rappellent que l'activité d'animation des jeudis après-midi, jours de fermeture des écoles élémentaires jusqu'en 1972, reposait principalement sur les prêtres (dans le cadre des patronages) et les instituteurs, comme ce fut le cas à la Ligue de l'enseignement[158]. L'encadrement des temps libres des enfants, à l'école ou à l'église, est donc réalisé de manière « bénévole » ou, du moins, hors des contraintes salariales. L'apparition du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) va contester cette activité hors emploi.

Les années 1950 sont l'occasion de débats entre confédérations et fédérations d'associations qui défendent quasiment toutes la gratuité de l'activité, au prétexte, notamment, de la mise en danger économique des colonies de vacances et autres centres de loisirs. Ainsi pour Francis Lebon et Maud Simonet, les statuts successifs qui vont être créés pour encadrer l'activité d'animation « ponctuelle » ont en commun de « chercher tous à échapper au salariat ». Alors que certaines associations défendent la création d'un statut spécifique, la rhétorique de l'engagement qu'on retrouvera à la création du service civique est déjà fortement présente[159].En 1955, pour la Jeunesse en plein air (JPA), il faut éviter la notion de salariat qui supposerait de « tomber sous le coup de toute la législation du travail » mettant en danger les œuvres et « le caractère social qui est leur raison d'être » (Lebon & Simonet, 2015, p. 2). C'est d'ailleurs par ce principe que seront régis les différents statuts des années 1950 aux années 1970, s'élargissant même aux centres aérés et centres de loisirs (Lebon, 2009). En 1988, l'annexe II de la convention collective de l'animation introduit une dérogation au droit du travail spécifique à ces animateurs dits « occasionnels », travaillant les mercredis et vacances scolaires, rémunérés selon un forfait journalier égal, au minimum, à deux heures de travail. Mais la loi de 1998 sur la durée effective de travail rend cette proposition illégale. Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est alors créé en 2006, pour remplacer l'annexe II. Celui-ci apparaît à mi-chemin entre le droit du travail et le volontariat associatif et est ouvert aux collectivités locales ainsi qu'aux entreprises privées (ce qui donne à voir l'élargissement de la conception de l'engagement)[160]. Mais ce statut est rejeté par la

[158] cf. thèse d'Etienne Recht en cours de rédaction « Des patronages catholiques aux maisons de quartiers, rupture ou continuité de l'organisation paternaliste ? Essai d'histoire sociale par "en bas" (1920-1980) », EHESS

[159] Ainsi, en 1953, il s'agit pour l'Union française des colonies de vacances (UFCV) d'« une activité saisonnière, qui est un service social volontaire » (Lebon, 2005, p. 109).

[160] Le secteur de l'animation se privatise effectivement de plus en plus générant une concurrence entre associations et entreprises lucratives.

Cour de Justice de l'Union européenne du fait de la dérogation au droit au repos compensatoire. De nouveau, c'est à la rhétorique de l'engagement que font appel les associations, pour défendre une « option de volontariat de l'animation occasionnelle ». Les discours sont très proches de ceux qui auront cours au développement du service civique autour d'un « espace spécifique, entre bénévolat et salariat », pour faire reconnaître un « volontariat dédié à l'animation volontaire occasionnelle »[161].

La Ligue de l'enseignement revendique la création d'un statut de volontariat spécifique aux animateurs occasionnels :

> Volontariat de l'animation : nos propositions.
> 5 octobre 2012
> Face à la crise, les vacances sont souvent un des premiers sacrifices opérés. Aujourd'hui, plus de trois millions d'enfants et d'adolescents ne partent pas en vacances. Or, les vacances sont un droit fondamental et représentent un temps de pause et d'émancipation indispensable.
> Pour que le plus grand nombre puisse exercer ce droit, préservons les organismes associatifs en créant un véritable statut du volontariat de l'animation.
> Les animateurs qui encadrent nos colonies de vacances ont besoin d'un statut adapté. Limité dans le temps, prévoyant une formation, pratique et civique[162], et une participation pleine et entière des animateurs dans le projet éducatif du séjour, le statut de volontariat de l'animation permettrait de sécuriser le modèle économique des colonies de vacances tout en renforçant la dimension civique de cette période de la vie volontairement consacrée à l'éducation de plus jeunes que soi.

Ici, comme dans le volontariat, la rhétorique de l'engagement est mobilisée autour de la « dimension civique » du statut d'animateur, pourtant occupé jusque-là tantôt par des instituteurs, des objecteurs de conscience et des emplois-jeunes. Dans les débats au sein de la confédération, l'animation reste au cœur du « militantisme » de la structure. La Ligue de l'enseignement défend alors la création d'un statut qui pour « préserver les organismes associatifs » doit être peu coûteux. Il s'agit donc de maîtriser le coût des animateurs pour rester « rentables ».

[161] Termes utilisés par la plateforme de la JPA, cités par Lebon F. et Simonet M. (2015).

[162] Il est intéressant de remarquer que ce même terme apparaît dans l'intitulé des formations destinées aux volontaires.

La structure se défend alors de mettre en danger d'autres types de travailleurs :

> Le volontariat de l'animation ne remplace aucun autre statut existant. Il est la trace de la reconnaissance d'une forme particulière d'engagement, ni professionnel ni bénévole. Il apporte à celles et ceux qui l'utilisent l'assurance que leur militantisme servira des objectifs éducatifs qu'ils partagent et pour lesquels ils décident pendant une période de leur vie, de donner du temps, de l'énergie, de l'idée.

Un an après ces propositions en faveur d'un volontariat de l'animation, un débat est organisé sur la « mixité des statuts » [163]. L'enjeu est principalement de débattre d'un « volontariat de l'animation ». Une note est alors produite pour synthétiser les arguments. La question financière y est centrale.

Le contrat d'engagement éducatif, déjà peu coûteux, y est directement comparé aux volontariats[164]. Le but est de réduire le coût du statut des animateurs[165]. La rhétorique de l'engagement sert ici en partie à réduire le coût – mais aussi le revenu – des animateurs pour rester concurrentiel.

La création d'un statut spécifique aux animateurs permettrait aux associations, dans un contexte de concurrence avec le secteur privé lucratif, de rester compétitif. En s'appuyant sur la rhétorique de l'engagement, il est un temps proposé de remplacer ce statut de l'animateur par un service civique (ou plus généralement un volontariat), peu coûteux.

Le changement des ressources humaines de la Ligue de l'enseignement est intimement lié aux transformations de l'État social français. La modification des modes de financement de l'action associative, de la subvention à la commande publique, explique en partie le remplacement des enseignants mis à disposition par des salariés de droit privé. La privatisation progressive des politiques périscolaires et extrascolaires entraîne une volonté de réduire le coût des travailleurs de l'animation.

[163] Rencontres nationales « La loi d'orientation pour la refondation de l'École et ses conséquences pour le réseau de la Ligue » du 26 mars au 28 mars 2013.

[164] Il s'agit de l'unique fois, sur les trois ans et demi passés dans la structure, où l'indemnité de service civique sera rapportée à un coût par heure.

[165] Surtout, le volontariat de service civique, qui ne comporte pas de limites d'âge, pourrait permettre dans certains cas de ne rémunérer les « quadras et quinquagénaires » de l'animation que 5 € de l'heure. Ce statut, dans lequel l'indemnité versée aux volontaires est à la charge de la structure d'accueil, reste moins coûteux qu'un CEE ou un CDD.

2.2. Une transformation de la relation à l'État

Les associations, financées en grande partie par la puissance publique, sont particulièrement affectées par les transformations de l'État. Le succès du service civique dépend, on l'a dit, de l'investissement financier des successifs gouvernements. Cette politique de jeunesse co-construite avec les grands réseaux associatifs, s'inscrit dans une transformation des relations entre États et associations qui découle en partie de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) initiée en 2007, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, remplacée en 2012 par la Modernisation de l'action publique (MAP). Cette réforme des services de l'État vise un ralentissement de la hausse des dépenses publiques qui n'est pas sans conséquences sur le financement des politiques sociales en partie déléguées aux associations. Pour comprendre les enjeux du service civique pour la Ligue de l'enseignement, il nous faut présenter le nouveau contexte de collaboration entre associations et État. Cette politique s'inscrit dans l'application en France des principes du *new public management* (A), qui conduisent à une mise en concurrence sur des marchés publics des organisations – associatives ou non –pour la réalisation des politiques sociales (B). La Ligue de l'enseignement, qui pourtant décrivait le néolibéralisme comme le « nouvel ennemi », n'apparaît pas réticente à la mise en œuvre de ces principes de gouvernance (C).

A. Le new public management : une lutte contre la bureaucratie

Face aux critiques sur le manque d'efficacité de la bureaucratie étatique, le *new public management* (NPM), apparu dans les années 1970, propose une modernisation des administrations en y introduisant des outils issus des pratiques du secteur privé. Nombreux sont les sociologues qui ont étudié ces transformations et leurs conséquences sur le secteur associatif. Ainsi Jean-Louis Laville et Renaud Sainsaulieu remarquent que le modèle bureaucratique, mis en évidence notamment par Max Weber (1971), s'appuyait sur « un cloisonnement hiérarchique important qui permet de garantir le primat du pouvoir politique sur l'administration tout en maintenant des systèmes de contrôle qui s'assurent que les missions confiées aux agents publics soient conduites de manière juste, continue et responsable » (Laville & Sainsaulieu, 2013, p. 74). Ce fonctionnement permettait que soit clairement délimité ce qui relève du domaine (et des travailleurs) de l'État. Mais la crise des

années 1970 s'accompagne d'une critique virulente de l'inefficacité, de la lenteur et de la lourdeur de l'action publique. Ainsi, François-Xavier Merrien écrit :

> La vogue de la nouvelle gestion publique résulte de la conjoncture de quatre phénomènes de nature différente : des problèmes vécus sous un mode dramatique (dette publique, déficit commercial, délocalisation de la production), l'hégémonie progressive d'un corpus d'idées néolibérales et managériales, des réseaux d'experts offrant des solutions toutes prêtes à vendre (Saint-Martin, 1998), et enfin des responsables politiques qui trouvent là une opportunité à exploiter.
> (Merrien, 1999, p. 95)

C'est dans ce contexte que va se consolider la doctrine du *new public management* que Philippe Bezes décrit comme :

> (…) un mélange d'axiomes tirés de théories économiques (économie du *Public Choice*, théorie des coûts de transaction, théorie de l'agence) et de prescriptions issues de savoirs de *management* auxquels s'ajoutent des pratiques expérimentées dans des réformes que certains organismes internationaux comme l'OCDE systématisent. Le NPM mêle donc des principes, des règles et des instruments qui constituent une critique des propriétés institutionnelles historiques des administrations.
> (Bezes & Padis, 2012, p. 80)

Si l'application des théories du *new public management* ne revêt pas les mêmes aspects dans tous les pays qui s'y sont convertis, on peut cependant relever quelques principes communs, résumés par Philippe Bezes :

> la séparation entre les fonctions de stratégie, de pilotage et de contrôle et les fonctions opérationnelles de mise en œuvre et d'exécution ;
> la fragmentation des bureaucraties verticales par création de petites unités administratives autonomes (par exemple sous forme d'agences), par décentralisation ou par *empowerment* de groupes d'usagers ;
> le recours systématique aux mécanismes de marché (concurrence entre acteurs publics et avec le secteur privé, individualisation des incitations, externalisation de l'offre par privatisation) ;
> la transformation de la structure hiérarchique de l'administration en renforçant les responsabilités et l'autonomie des échelons en charge de la mise en œuvre de l'action de l'État ;
> la remise en cause du principe de carrière à vie dans la fonction publique ;
> la mise en place d'une gestion par les résultats fondés sur la réalisation d'objectifs et sur la mesure et l'évaluation des performances dans le cadre de programmes de contractualisation et d'un renouvellement des formes de contrôle.
> (Bezes, 2007, p. 19)

Il nous importe ici de saisir et de décrire les transformations que le *new public management* implique dans les relations entre État et associations.

Pour les associations dépendantes d'un financement étatique – même partiel –, cette « nouvelle gestion publique » a entraîné de profondes mutations : disparition progressive de la

subvention au profit de la commande publique, mise en concurrence entre associations, mais aussi avec le secteur privé lucratif, mise en place d'outils d'évaluation de l'efficience, et délégation de missions de l'État à des travailleurs du secteur privé. Et ces transformations ont un impact quotidien dans les pratiques associatives.

B. La mise en concurrence de « prestataires associatifs » aux ressources hybrides

Pour saisir les enjeux du déploiement du service civique, il nous faut comprendre les modifications des financements associatifs. Si pour Jean-Louis Laville, la spécificité économique du secteur associatif tient à l'« hybridation de ses ressources », puisée dans les trois pôles de l'économie : marchand, non marchand et non monétaire (Laville & Sainsaulieu, 2013, p. 74), les équilibres entre ces différents types de ressources ont été modifiés par l'apparition du *new public management* et la diminution de la part de la subvention publique dans les financements des associations par l'État. Viviane Tchernonog et Jean-Pierre Vercamer notent ainsi :

> Les ressources – privées, mais aussi publiques – du secteur se sont accrues jusqu'à la crise économique de 2008-2009, à un rythme supérieur à celui du PIB. Durant cette période, les ressources publiques ont augmenté à un rythme assez proche de celui du PIB, ce qui interdit donc de parler d'un désengagement de la puissance publique. Cependant, les ressources privées – dons, mécénat, et surtout vente aux usagers – ont augmenté à un rythme deux fois plus rapide que les ressources publiques, accompagnant ainsi l'augmentation du poids du secteur associatif dans l'économie.
>
> (Tchernonog & Vercamer, 2012, p. 2)

Or, cette transformation des ressources privées des structures associatives provient, en grande partie, de la mise en concurrence face aux ressources publiques. Ainsi Jean Bastide de nous dire : « À la baisse généralisée des financements, – subventions, financements des projets… – vient s'ajouter une pratique en plein développement, celle des appels d'offres. » (2015, p. 33). Et Matthieu Hély d'expliquer, comme pour compléter, à l'occasion d'une intervention à la Jeunesse en plein air (JPA) :

> Cette commande publique suppose un cadre de mise en concurrence, des prestataires, comme le vocabulaire gestionnaire le mentionne. Et cette commande publique suppose un cahier des charges que le prestataire est dans l'obligation d'honorer.[166]

Ainsi, il ne s'agit pas seulement d'une modification de la relation économique entre l'État et les structures à but non lucratif, mais aussi d'une adaptation des projets associatifs à la commande publique, à la façon d'un prestataire sous-traitant.

Ceci n'est pas sans danger pour les associations, comme le souligne Jean Bastide : « le risque, pour les associations gestionnaires, c'est de n'être plus que les exécutantes des politiques publiques et de perdre ainsi les capacités d'invention et de création dont elles ont brillamment fait preuve au cours du siècle passé » (2015, p. 33). Pour Philippe Bezes, ces politiques entraînent une standardisation des dispositifs de gestion qui conforte la bureaucratie étatique : « le développement d'une industrie de standards destinés à réguler les pratiques administratives par le biais de contrats, d'objectifs, d'indicateurs et de mesures de performances ne fait que redoubler la dimension rationnelle et calculable de l'administration » (Bezes, 2015, p. 476). Les associations vont elles aussi subir la « folie rationnelle » des services de l'État (Doray, 1981) : nombreux sont les salarié.e.s qui se plaignent du temps perdu en demandes de subventions, qui contraint parfois même les associations, comme dans le cas du Fonds Social Européen, à recruter à mi-temps un salarié responsable de la préparation du contrôle *a posteriori*[167].

La Ligue de l'enseignement, elle aussi, est affectée par l'apparition des politiques de *new public management*. Ses modalités de financement par la puissance publique se transforment radicalement[168]. Guillaume Meugnier note que les transformations des modes de coopération entre les associations complémentaires de l'école publique (ACEP) et le ministère de l'Éducation nationale entraînent deux évolutions majeures : « le positionnement croissant des associations dans une posture de prestation et l'accélération des stratégies de mise en concurrence. » Et, au sujet du ministère : « L'intention de l'institution est visiblement de renforcer ses capacités d'influence normative sur les choix stratégiques des associations financées en renforçant les instruments de contrôle, d'évaluation et leur mise en

[166] Hély M. « De l'intérêt général à l'utilité sociale : Comment le monde associatif est entré dans une nouvelle configuration historique ? » Conférence à la JPA, 24 juin 2013, récupéré sur http://www.jpa.asso.fr/docs/24juin2013/24juin2013.html

[167] L'exemple est issu d'un entretien avec une salariée d'une fédération de chantiers d'insertion.

[168] Jean-Paul Martin remarque à propos de ces politiques : « Elles s'alimentent à l'idéologie néolibérale et à sa traduction managériale, et peuvent être communément adoptées par des gouvernements de droite ou de gauche, même si les premiers sont sans doute les plus hardis à les mettre en œuvre. » (Martin, 2016, p. 452) On retrouve ici l'idée d'un consensus entre partis politiques, déjà abordé dans le premier chapitre.

concurrence » (Meugnier, 2014, p. 197). Pour exemple, à la Ligue de l'enseignement, la modification du fonctionnement de la prise en charge des « détachés » ou des « mises à disposition » de l'Éducation nationale en Convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) est révélatrice d'une transformation de la relation avec l'État en un partenariat contractuel, limité dans le temps, et soumis à des évaluations *a posteriori* (Meugnier, 2014).

Financement va de pair avec pouvoir décisionnaire. Jean Bastide part ainsi du constat que « les financements publics restreignent la liberté associative, ne serait-ce qu'au niveau de règles statutaires souvent imposées » ajoutant :

> Cette liberté se réduit encore lorsque l'on passe d'un financement global par le moyen de la subvention, au financement de projets spécifiques et désormais à la pratique de l'appel d'offres qui, la plupart du temps, ne tient pas compte de la nature de l'opérateur.
> (Bastide, 2015, p. 33)

C'est bien ce dont il s'agit quand Guillaume Meugnier constate que « (…) les pouvoirs publics ont tendance à financer moins un projet associatif qu'un catalogue d'activités » précisant « pour leur grande majorité, les moyens publics ne s'attribuent plus en fonction du projet de la structure, mais en fonction de son champ d'expertise » (2014, p. 199).

Dans la nouvelle relation entre État et associations, induites en partie par l'arrivée des politiques de *new public management*, les organismes à but non lucratif se retrouvent souvent en position de « prestataires de services ». Leurs financements dépendent désormais des services qu'elles peuvent peut fournir aux pouvoirs publics, par une « multiplication des procédures d'appel d'offres au détriment du financement sous forme de subventions » (Meugnier, 2014, p. 199). Mais ces associations ne font pas que subir ces politiques, elles y contribuent parfois volontairement.

C. Des associations qui ne sont pas toujours réticentes au new public management

Pour Jean-Louis Laville, « le *new public management* (…) enferme les associations dans un modèle normatif de professionnalisation sur le modèle de l'entreprise. ». Mais cette « mise aux normes » se fait parfois avec l'accord, voire la participation des associations. Ainsi en juin 2012, la Ligue de l'enseignement publie sur son site un article sur le *new public management* intitulé « Les possibilités insoupçonnées du new public management. Un enseignement pour les associations ? » dans lequel on peut lire :

> Le « new public management » est depuis ses origines associé au néolibéralisme, dont il a partagé les naïvetés et les outrances. Il a, depuis, mauvaise presse. Mais il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain : certaines des innovations qui ont fleuri depuis trente ans offrent de nouvelles manières de faire, qui peuvent entrer en résonance avec les pratiques du monde associatif.
>
> (Dossier Laligue.org, les Services publics sont-ils condamnés ?, juin/juillet 2012, p.6)

La Ligue de l'enseignement invite les lecteurs, membres de son réseau, à « admettre qu'on ne reviendra pas aux grandes administrations bureaucratiques à l'ancienne et que ce nouveau mode de gestion publique, une fois débarrassé de ses outrances néolibérales et de sa vision marchande, n'est pas sans avantages » (p. 8). Parmi lesquels, l'amélioration de la relation à l'usager quand bien même elle serait cause d'une mise en concurrence entre associations.

> Dans le new public management, les citoyens sont considérés comme des consommateurs, auxquels il s'agit de rendre le meilleur service au moindre coût. On ne peut leur imposer directement une prestation standardisée, et ils se voient attribuer les moyens financiers et informationnels d'acquérir la prestation qu'ils souhaitent. Là encore, on connaît toutes les dérives de cette approche qui fait de l'usager un client, parfois capricieux. Mais il faut aussi en reconnaître les avantages, notamment pour les usagers, par rapport à des administrations qui, par le passé, ont pu les prendre de haut.
>
> (Dossier Laligue.org, « les Services publics sont-ils condamnés ? », juin/juillet 2012, p.8)

Il n'est plus question ici de participant.e.s aux activités d'éducation populaire, mais de client.e.s, qu'il conviendrait de satisfaire, en les protégeant notamment du mépris des services publics. Cette volonté de rentabilité et d'efficacité pour correspondre aux « caprices » des client.e.s se fait parfois au détriment des conditions de travail des salarié.e.s associatifs[169]. Les dirigeants de la Ligue de l'enseignement, s'ils ont vu son modèle économique transformé par l'arrivée de ces politiques néolibérales, acceptent de se « convertir » à cette *nouvelle gestion publique* et acceptent de se considérer comme « prestataires » des politiques sociales de l'État.

Conclusion de la section II :

Depuis les années 1990, la Ligue de l'enseignement connaît des transformations profondes. Que ce soit dans les phénomènes de professionnalisation et de salarisation du secteur ou dans les revendications de statuts détachés du droit du travail, on saisit d'autres

[169] Il ressort de la compilation d'enquêtes et de « baromètres » réalisée par le Mouvement associatif en mars 2015 que : « l'idéologie du *new public management* et les logiques gestionnaires (…) peuvent engendrer des conflits de valeurs pour les salariés, pris en étau entre une injonction à la rationalité économique et une volonté militante de faire vivre le projet » (p. 7). Notons que dans l'article qu'en ont tiré Nadia Bellaoui et Marie Lamy, respectivement présidente et salariée du Mouvement associative, apparaît dans la citation l'ajout « et plus particulièrement les dirigeants ». (2015, p. 75)

transformations, plus profondes : celles de sa relation avec l'État. L'association entre dans une nouvelle période, celle de la gestionnarisation et de la managérialisation.

III. Le positionnement comme mouvement de jeunesse : un affichage politique symbolique

Traditionnellement active dans le champ de l'éducation et de l'accompagnement périscolaire, la Ligue de l'enseignement s'est ouverte peu à peu à un public « jeune » (c'est-à-dire surtout étudiant.e.s et lycéen.ne.s). L'installation dans le champ de l'animation en est un indice important. Surtout, la création du réseau d'associations étudiantes Animafac, en parallèle, mais soutenue par la Ligue de l'enseignement, lui permet de s'affirmer comme un acteur central de l'animation de ces « jeunes engagé.e.s » qui n'étaient jusque-là pas regroupé.e.s en tant que tel.le.s. D'abord présenté comme une nécessité pour « renouveler les viviers militants » (Martin, 2016, p. 468), le positionnement de la Ligue de l'enseignement dans le champ de la jeunesse permet à la structure d'ouvrir de nouveaux « marchés ». Pour Jean-Paul Martin, la fin de l'engagement « spontané » des enseignants par l'entrée dans une amicale laïque explique la nécessité pour la structure de « faire une place conséquente » aux jeunes. Ce positionnement s'est fait dans deux « filières » : les rapprochements avec des structures dont les actions sont orientées vers les étudiant.e.s et lycéen.ne.s et, dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes, le développement des emplois aidés et volontariats.

La Ligue de l'enseignement passe ainsi de la prise en charge des temps péri et extrascolaire des enfants et adolescent.e.s à la création et au soutien de l'engagement associatif des adolescent.e.s et jeunes adultes, mineur.e.s de plus de 16 ans et étudiant.e.s (1). En créant un Comité national Jeunesse et en cherchant à constituer un réseau de « jeunes », la Ligue de l'enseignement se positionne pour accompagner la mise en œuvre de la « priorité jeunesse » de François Hollande (2). Elle devient ainsi rapidement la première structure d'accueil d'engagé.e.s en service civique, ce qui la pousse à évaluer la qualité de son action (3).

3.1. De l'animation périscolaire au soutien à l'engagement associatif des jeunes : renouveler le « vivier militant »

Malgré la présence massive de publics d'adolescents et de jeunes adultes, notamment par le biais des formations BAFA, Jean-Paul Martin remarque que la Ligue n'a jamais été « en tant que telle un mouvement de jeunesse, identité qui relevait autrefois d'organisations amies (Éclaireuses Éclaireurs de France, Francas) » (2016, p. 469). Elle en a cependant « couvé » plusieurs : ce fut le cas de clubs de jeunes ou d'étudiant.e.s dans les années 70 puis d'organismes comme Animafac (A) et le Réseau national des Juniors Associations (B). La Ligue de l'enseignement a « toujours eu affaire massivement à des publics d'adolescents et de jeunes ». (Martin, 2016, p. 469) De la présence scolaire en réaction au patronage clérical au soutien aux politiques de loisirs développées par le Front populaire dans la première moitié du XXe siècle, l'histoire de la Ligue de l'enseignement et sa relation à l'école en fait un acteur essentiel de l'animation péri et extrascolaire. L'apparition de travailleurs spécifiques au champ de l'éducation populaire l'a poussée à accueillir les diverses formes d'emplois aidés et autres statuts, plaçant ces « jeunes » dans des rôles de travailleurs plutôt que de bénéficiaires. Ainsi la structure s'est très vite positionnée dans le champ de l'animation et notamment de la formation des animateurs volontaires[170].

A. La création d'Animafac

La fédération d'associations étudiantes Animafac est créée en 1996 par des membres de l'UNEF-ID, syndicat étudiant en pleine mutation, proches du parti socialiste. Parmi les fondateurs, on trouve Phillippe Campinchi, administrateur de la Ligue de l'enseignement depuis 1995, il y est secrétaire national chargé de la jeunesse et du suivi des mouvements étudiants pendant qu'il développe Animafac. C'est dire la proximité entre les deux structures. Guillaume Houzel, cofondateur et premier président d'Animafac, entre au cabinet de David Assouline, adjoint au maire de Paris chargé de la vie étudiante, quelques années après, et sera bientôt conseiller de Bertrand Delanoë, maire de Paris, sur les questions d'enseignement supérieur. C'est dire, cette fois, la proximité au Parti socialiste. Ceux-ci défendent l'idée que le monde étudiant a changé et qu'il faut sortir de l'image opposant les organisations politiques et syndicales (généralement de gauche, voire révolutionnaires) aux corporations étudiantes (plutôt de droite). L'engagement associatif apparaît être une sorte de compromis, adapté aux

[170] La Ligue de l'enseignement est le troisième organisme national de formation au BAFA.

mutations de la population étudiante, qui illustre bien la définition sociale-démocrate de ce que doit être l'engagement des jeunes.

Au début des années 1990, l'UNEF-ID connaît une crise sans précédent, qui oppose le camp de Julien Dray à celui de Jean-Christophe Cambadélis. Pour une partie des militant.e.s du rang de ce dernier, il est temps de chercher « une sortie » – dans la foulée de ce que furent les multiples emplois plus ou moins fictifs de la Mutuelle nationale des étudiants de France (MNEF)[171]. Sachant les difficultés qu'il y aurait à se constituer un avenir dans le giron de l'UNEF -ID et sentant sans doute les mutations des formes d'engagements étudiants en cours, certain.e.s misent sur le développement de la vie associative, au détriment du syndicalisme étudiant. Ainsi Guillaume Houzel est secrétaire exécutif de l'Union internationale des étudiants de 1993-1995 et vice-président de l'UNEF-ID de 1994 à 1995. Il fait partie de ceux qui croient au développement du monde associatif étudiant et à la chute inéluctable de la partition syndicale.

L'histoire, racontée par les interlocuteurs rencontrés en entretien, prétend que Guillaume Houzel est allé trouver Jean-Marc Roirant, secrétaire général de la Ligue de l'enseignement, pour lui présenter ce projet : créer un réseau d'associations étudiantes, capable en partie de récupérer les adhésions de ceux qui se détournent alors du syndicalisme étudiant. La Ligue accepte de soutenir l'initiative, mais méfiante, au vu de la crise que vit alors l'UNEF et du danger que pouvait représenter le soutien à ce syndicalisme étudiant, demande des garanties. C'est ce qui explique qu'elle ne sera pas membre du conseil d'administration dès le début.

Ceux qui fondent alors Animafac comprennent très vite l'intérêt de faire venir, dans ce réseau, des associations étudiantes militantes, « de terrain[172] » – extérieures au giron de l'UNEF – pour « légitimer l'initiative ». Des associations sont alors approchées comme Amphithéâtre à Toulouse, Agir à Paris 10, Arts mêlés à Grenoble, les « Amphilanthropes » à Strasbourg (représentés alors par Nadia Bellaoui, qui deviendra bientôt secrétaire nationale à la Ligue de l'enseignement, puis secrétaire générale en 2016). Dans certaines universités, le syndicalisme étudiant ne paraît plus être une voie possible[173]. Animafac se développe rapidement, sur les « cendres » du syndicalisme étudiant. Au début des années 2000,

[171] Sur l'histoire de la Mutuelle nationale des étudiants de France, le lecteur pourra se référer à Argibay, 2015.

[172] Les expressions entre guillemets sont directement issues des entretiens réalisés et conservés comme tels par respect de l'anonymat des entretenus.

[173] Le scandale qui secoue alors la MNEF n'y est pas pour rien.

l'organisation créée, en partenariat avec la mairie de Paris, des Maisons des initiatives étudiantes (MIE) qui contribuent à son installation dans le paysage associatif.

L'association, déjà, s'implique dans le volontariat associatif et le service civil, qu'elle utilise notamment pour favoriser son développement. L'un des anciens volontaires (en service civil) explique que la mission principale des volontaires au début des années 2000 à Animafac consistait à appeler un maximum d'associations étudiantes pour les convaincre d'adhérer au réseau. Effectivement, son développement est rapide : le réseau fédère, en 2016, 12 000 associations. (Martin, 2016, p. 470). Son positionnement apparaît rapidement intéressant à investir pour la Ligue de l'enseignement. Déjà dans le bilan d'activités de 1999 d'Animafac, la Ligue était présentée comme un partenaire privilégié. Dans le rapport d'activités 2007, il est précisé qu'elle est « [leur] premier partenaire associatif ». Les statuts de la structure, logée au siège de la Ligue de l'enseignement rue Récamier, entérinent la présence de « cinq personnalités qualifiées désignées par la Ligue Française de l'Enseignement et de l'Education Permanente. » Jean-Paul Martin précise d'ailleurs que les relations entre les deux organisations sont tellement étroites que la Ligue de l'enseignement possède un droit de véto dans les décisions du réseau d'associations étudiantes.

Animafac soutient alors un grand nombre d'associations étudiantes en création. L'organisation contribue notamment à la création (et à la survie) d'associations de presse ou radios jeunes et étudiantes[174]. C'est dans son giron notamment que se développe l'association Jets d'encre, créée en 2004 pour soutenir la presse des 12 à 25 ans, impliquée dans la création du Réseau national des Juniors Associations avec la Ligue de l'enseignement.

B. Les Juniors Associations

Le réseau des Juniors Associations a été créé en 1998 par la Ligue de l'enseignement, la fédération des Maisons des jeunes et de la culture (MJC), la fédération des Centres sociaux et Jets d'encre. Ce réseau vise à faciliter l'engagement associatif des lycéens. Effectivement, si la loi 1901 reconnaît les associations de fait, non déclarées en préfecture, les associations de mineur.e.s sont difficiles à faire vivre en pratique. La personnalité morale ne peut être reconnue qu'aux majeur.e.s, ce qui complique les démarches pour une association de mineur.e.s qui ne peuvent ni ester en justice ni posséder un compte bancaire. Le RNJA

[174] C'est d'autant plus intéressant de le remarquer que ce fut pendant longtemps des presses associatives organisées par des objecteurs de conscience.

accompagne donc ces structures en portant la responsabilité officielle et en se positionnant comme garant sur un compte bancaire. En échange, les associations cotisent 10 € par an au réseau.

Le RNJA annonce proposer « une relation nouvelle entre adultes et jeunes mineurs » évoquant une « majorité accompagnée, fondée sur des obligations réciproques »[175]. Le dispositif est ainsi animé sur 100 départements, soutenu par 140 relais départementaux et par 2346 « accompagnateurs potentiels accessibles sur l'annuaire en ligne du RNJA ». Sur le territoire, 71 % des relais départementaux sont animés par la Ligue de l'enseignement, 7 % par les MJC, 12 % par la fédération des Centres sociaux et 10 % par les services déconcentrés de l'État (DDCS ou DDCSPP). De 1998 à 2015, ce sont environ 4 000 Juniors associations qui ont été accompagnées par le réseau. Ces associations agissent majoritairement dans des domaines proches de l'action de la Ligue de l'enseignement[176].

Dans une enquête sur les Juniors Associations, Stéphanie Rizet (2010) notait que les Juniors associations s'inscrivent dans une logique d'activités fondée sur un groupe affinitaire. La sociologue remarque une « logique d'entrepreneuriat » chez ces « jeunes mineurs », expliquant que la durée de vie généralement assez courte de ces associations (un à deux ans le plus souvent) permet une sorte de « test », un « galop d'essai » avant qu'un autre projet puisse être lancé. Le RNJA permettrait alors une socialisation au secteur associatif, rendue possible par des prédispositions familiales (pour la moitié d'entre eux, ils sont « héritiers de l'associatif et de la politique locale ») ainsi que scolaires puisque c'est dans ce cadre que se mettent généralement en place les premiers engagements (40 % ont été délégué.e.s de classe). Et ces modes d'engagements semblent durables : les jeunes interrogé.e.s par Stéphanie Rizet sont parmi les plus investis dans leur Junior Association (souvent membres du bureau) et ils sont généralement « engagé.e.s » ou « militant.e.s » dans d'autres structures, notamment estudiantines (BDE du campus, conseil municipal ou conseil national de la jeunesse). L'entrée dans la vie active semble marquer une rupture, qui s'accompagne souvent d'une pause ou d'un achèvement de la participation associative. Le réseau des Juniors Associations pourrait donc contribuer à un réseau de jeunes au sein de la Ligue de l'enseignement, s'ils entraient dans un autre dispositif après cette expérience[177].

[175] Je m'appuie ici sur les rapports d'activités 2011, 2012 et 2013 du réseau.

[176] Ainsi 29 % des associations sont dédiées à l'animation du territoire, 28 % à des projets artistiques et culturels, 10 % à l'animation d'un établissement scolaire, 10 % à des activités sportives.

[177] Sur les parcours des jeunes engagés au RNJA, le lecteur pourra se référer au rapport de Stéphanie Rizet (2010) ou à l'enquête réalisée par le CESOL (Ferrand-Bechmann, CESOL, & RNJA, 2003).

En pratique, ces deux organisations d'étudiant.e.s et lycéen.ne.s sont largement coanimées par la Ligue de l'enseignement. À l'époque où fut réalisé le terrain de cette recherche, les salariées du réseau des Juniors Associations étaient « hébergées » au siège de la Ligue de l'enseignement. Olivier Bourhis, qui était directeur général du RNJA, était aussi directeur du secteur Jeunesse de la Ligue de l'enseignement[178]. La présidente du RNJA, Hélène Grimbelle, était également secrétaire nationale à la Jeunesse à la Ligue de l'enseignement. Jean-Paul Martin remarque d'ailleurs que la filière Animafac/RNJA est celle qui a « fourni le plus de responsables de haut niveau au cours des années récentes » (Martin, 2016, p. 471). Notons particulièrement le parcours de Nadia Bellaoui, déléguée générale d'Animafac de 2001 à 2006, devenue secrétaire nationale à la Vie associative, à la Jeunesse et à la Communication à la Ligue de l'enseignement, puis secrétaire générale adjointe en 2014 et enfin, désignée secrétaire générale en 2016.

Ces deux structures s'adressant à des publics « jeunes » servent pour Jean-Paul Martin à « renouveler les viviers militants » de la Ligue de l'enseignement[179]. Le dispositif de service civique et la volonté qui y fut associée de créer un réseau de jeunes au sein de la Ligue de l'enseignement s'inscrivent dans ce processus.

3.2. Un affichage politique pour s'impliquer dans la « priorité jeunesse »

L'élection de François Hollande à la présidence de la République en mai 2012 inaugure ce qu'il appelle la « priorité Jeunesse ». La Ligue de l'enseignement se positionne en parallèle comme un acteur central des mouvements de jeunesse, par le service civique, grâce auquel elle entend créer un réseau de « jeunes militant.e.s » (A) et par la création d'un Comité national Jeunesse, instance spécifique dédiée aux politiques de jeunesse à la Ligue de l'enseignement (B).

A. Le service civique comme outil de création d'un réseau de jeunes

[178] C'est également l'ancien directeur général de Jets d'encre.

[179] Notons qu'il inclut dans ce renouvellement la nécessité pour l'association de s'ouvrir également à des femmes, notamment à des positions élevées. Ici encore, la féminisation du dispositif de service civique contribue, on le verra, à la féminisation des ressources humaines, mais pas forcément à leur arrivée aux postes de responsabilités.

Le congrès de la Ligue de l'enseignement prévu en juin 2013 devait s'articuler autour de la question « Un avenir par l'Education populaire ? »[180]. Quelques mois avant, les salarié.e.s du secteur « éducation/jeunesse » cherchaient déjà à imposer la question de la « jeunesse » dans ce congrès tourné vers « l'avenir ». Le responsable des questions de jeunesse au sein de ce secteur crucial pour le développement et le renouvellement de la Ligue de l'enseignement suggéra de réunir des « jeunes » du réseau pour aboutir à des propositions à présenter au congrès[181]. Vingt volontaires et membres de « junior associations » furent ainsi invité.e.s à participer aux États généraux de la République en février 2013[182]. La salariée responsable du service civique au sein du secteur publiait alors un article dans les Idées en mouvement, publication interne à la Ligue de l'enseignement, résumant cette participation.

L'article débute ainsi :

> Qui mieux que les jeunes pour parler de la jeunesse ?
>
> Organisés par « Libération », les États généraux de la République se sont déroulés les 1er et 2 février à la MC2 de Grenoble. Le thème central choisi cette année : la jeunesse. L'occasion pour la Ligue de l'enseignement de s'investir dans la programmation et de mobiliser, avec le RNJA, une vingtaine de jeunes – volontaires en service civique ou issus de Juniors associations – à participer aux débats.

Florence Lacaze, alors directrice générale adjointe de la fédération de Loire-Atlantique, écrivait dans son mémoire de master « dirigeant associatif » de sciences politiques « Par son maillage conséquent, d'une capacité de formation et d'inclusion militante, le mouvement est identifié alors comme un mouvement de jeunesse » (2013).

Le but est alors principalement de donner une visibilité aux questions de jeunesse sur la scène publique et dans le réseau de la Ligue de l'enseignement comme en témoigne la conclusion de l'article précédemment cité :

> Porter une parole de jeunes au congrès de la Ligue.

---

[180] Chaque année, le centre confédéral organise l'assemblée générale de la Ligue de l'enseignement et réunit les dirigeants – bénévoles ou non – ainsi qu'une partie des salarié.e.s fédéraux pour faire vivre le réseau, ses instances statutaires et entériner les décisions à prendre. Une année sur deux, cette assemblée générale est un « congrès » et dépasse les simples questions statutaires et administratives pour alimenter la Ligue de l'enseignement/mouvement d'idées.

[181] La constitution d'un réseau de « jeunes ligueurs » avait déjà été pensée dans le cadre du Forum national des initiatives jeunes organisé par Animafac le 17 mars 2012.

[182] La 5e édition des États généraux de la République à l'initiative du journal Libération réunissait les 1 et 2 février 2013 à Grenoble, des associations, des fondations et des *think tanks*. La thématique principale de cette édition, intitulée pour l'occasion États Généraux du Renouveau, était « Partout en Europe, Jeunes débattez-vous ». La Ligue de l'enseignement, fortement impliquée dans la co-organisation, a profité de cette injonction pour se positionner comme un « mouvement de jeunesse » et donner une visibilité à ses programmes de politiques de jeunesse : le RNJA et le service civique.

> Faire participer 20 jeunes de notre mouvement aux États généraux de *Libération* était l'occasion d'un rendez-vous citoyen, inscrit dans un projet plus large, débuté en novembre dernier lors du Salon européen de l'éducation. À cette occasion, le groupe rencontrait François Lamy, ministre délégué à la Ville et Valérie Fourneyron, ministre des Sports et de la Jeunesse. Ces temps citoyens ont permis de construire une dynamique qui s'achèvera au Congrès de 2013 par une contribution originale des jeunes sur leur vision de ce que devrait être l'éducation populaire aujourd'hui.

En mars 2013, peu de temps après ces États généraux de la République, un rassemblement de « jeunes engagés » fut organisé par le secteur « éducation/jeunesse » pour préparer une contribution au congrès de la Ligue de l'enseignement prévu en juin. Sélectionné.e.s pour leur implication dans le réseau (passer d'une Junior Association à un service civique en est un indicateur), pour la visibilité de leur mission de service civique ou la proximité du centre confédéral avec leur fédération d'origine, 24 volontaires et 2 membres d'une Junior Associations furent convié.e.s à se réunir dans l'un des centres de loisirs possédés par la fédération de Loire-Atlantique. Le document qui en est issu, diffusé au sein du réseau comme valorisation des « bonnes pratiques » et intitulé « Citoyenneté active : un objectif, une expérience » présente la vision de l'éducation populaire défendue par le secteur « éducation/jeunesse ».

Dans la conclusion du texte présentant au congrès les propositions des jeunes, on trouve le constat suivant :

> Alors que les partis politiques et les institutions n'apparaissent plus comme des lieux attirants ou spécialement pertinents pour faire changer le monde, l'environnement de l'éducation populaire semble à la fois plus légitime et potentiellement plus efficace. Une organisation comme la Ligue de l'enseignement a une double capacité à dire et à faire. Capacité à dire : à rendre visibles certaines situations, à diffuser des idées, à construire des problèmes ; capacité à faire : réaliser des projets, mais aussi faire travailler ensemble différentes parties prenantes.

Et parmi les rôles que peut potentiellement occuper la Ligue dans ce processus, on trouve :

> – Une fonction de sensibilisation/éducation. Éduquer les individus, sensibiliser le grand public, interpeller les institutions (…)
>
> – Deuxième fonction, ce que l'on nomme aux États-Unis une fonction de community organizer : construire des capacités collectives, donner la parole et porter la parole. Cela notamment dans certains territoires défavorisés, dont les citoyens peinent à se faire entendre. (…)
>
> – Troisième fonction, offrir des ressources (aux individus et aux collectifs, aux militants en interne et au reste du monde non pas des ressources financières, mais un équipement intellectuel ou administratif qui permette de traiter certains problèmes (…).

La quatrième fonction, « créer, faire vivre, activer des réseaux », qui apparaissait dans le compte-rendu du week-end de présentation, a disparu.

Dans son positionnement comme « porte-parole de la voix des jeunes », la Ligue de l'enseignement ne cherche pas tant à animer un réseau de « jeunes militants » qu'à se positionner comme un acteur incontournable des politiques de jeunesse, en affichant une capacité de représentation des « jeunes ».

B. La création d'un Comité national Jeunesse : une instance pour coopérer avec l'État

Si la Ligue de l'enseignement se saisit des évènements de l'année 2013 pour se positionner comme « mouvement de jeunesse », comme d'autres en parallèle[183], c'est en partie parce que le nouveau président de la République, élu en 2012, vient d'affirmer que la « Jeunesse » serait la priorité de son quinquennat. Il le réitère en janvier 2013, présentant ses vœux à la « Jeunesse », à Grenoble. Dans la foulée, il crée en février 2013 un comité interministériel de la Jeunesse. À la fin de l'année, des bruits de couloirs à la Ligue de l'enseignement chuchotent que Mikaël Garnier-Lavalley, proche de l'association[184], pourrait être nommé au poste de délégué interministériel de la jeunesse (DIJ).

Dans ce contexte, la secrétaire nationale en charge de la jeunesse et de la vie associative impulse la création d'un Comité national Jeunesse à la Ligue de l'enseignement. Certains délégués généraux et chargé.e.s de mission « service civique » au niveau fédéral sont convié.e.s par le centre confédéral pour une première réunion de ce comité. L'invitation précise que cette première réunion sera « consacrée aux orientations politiques jeunesse et à leurs déclinaisons tant dans les actions à mettre en œuvre par le secteur jeunesse que dans un

[183] La thématique des EGR initiés par Libération n'en est qu'un exemple.

[184] Celui-ci est actif dans des réseaux d'éducation populaire dont fait partie la Ligue de l'enseignement. Membre du Conseil national de la jeunesse en 2000, il est délégué du Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP) au Forum européen de la jeunesse de 2001 à 2006, puis secrétaire général. De 2004 à 2012, il a occupé les fonctions de délégué général de l'Association nationale des conseils d'enfants et de jeunes (ANACEJ). En 2011-2012, il a coordonné l'appel « Pour un big bang des politiques jeunesse » avec plus de 60 organisations, avant d'intégrer en mai 2012 le cabinet de Valérie Fourneyron, en tant que conseiller jeunesse, éducation populaire et vie associative. Il est aussi le compagnon de Clémentin Autain, militante anticapitaliste, avec qui il écrit, 2006, *Salauds de jeunes*, et qui contribuera aux campagnes successives qu'il initie ou soutient, « i love éduc » pop » et « 100 % éduc pop » dont Frédéric Chateigner dira qu'elles ajoutent « à la production de visuels un annuaire des associations » et reposent « sur un refus d'entrer dans les débats sur la définition de la catégorie, considérés comme insolubles et finalement contre-productifs. Ce qui renvoie dos à dos le discours de nouveaux entrants radicaux sur la trahison supposée des anciennes structures, comme la tentation que peuvent avoir celles-ci d'arguer de leur ancienneté en négligeant la relégitimation que constituent les nouvelles appropriations : dans cette perspective, fait de l'éducation populaire qui s'en réclame et le plus grand nombre est invité à s'en réclamer.» (Chateigner, 2012). Par ces campagnes, et pour ces acteurs sans doute, « cette position œcuménique et demeurant au seuil de l'engagement dans le champ politique est la plus proche de celle des acteurs historiques, dont beaucoup, même lorsqu'ils n'assument pas un nominalisme aussi radical, ne s'avancent sur la voie d'une redéfinition de l'éducation populaire qu'avec prudence, à la mesure des contraintes que leur impose leur statut » (Chateigner, 2014). Une promotion de l'éducation populaire proche de celle que fait, au même moment, la Ligue de l'enseignement, et dans laquelle les acteurs et institutions inscrivent tout autant les politiques de la jeunesse que celles de l'engagement associatif.

texte complet à produire pour notre prochaine AG en juin 2014 »[185]. Il s'agit notamment de se positionner comme un interlocuteur potentiel du futur délégué interministériel à la Jeunesse.

Cette réunion rassemble des directeurs et secrétaires généraux, des chargé.e.s de mission « service civique » et des « relais Junior associations » considérés comme expert.e.s pour des raisons diverses : untel prépare un mémoire sur les politiques Jeunesse, untel met en place un accompagnement spécifique aux « décrocheurs », unetelle pourrait amorcer, dans sa fédération, une politique jeunesse. Sont également conviés les représentants de deux structures de jeunesse proches de la Ligue de l'enseignement : Animafac et l'association nationale des conseils d'enfants et de jeunes (ANACEJ)[186]. Il nous faut noter ici, et ce n'est pas sans importance au moment de la nomination de Mikaël Garnier-Lavalley, que l'ANACEJ est également une structure « jeune » de la « nébuleuse » Ligue de l'enseignement[187]. Cette invitation à la première réunion du CNJ est donc particulièrement symbolique, puisqu'il s'agit d'y représenter également les jeunes élèves.

La réunion s'ouvre sur la présentation d'une Ligue de l'enseignement pensée comme mouvement de jeunesse, depuis les années 1960, toujours composée d'une multitude de militants jeunes (foyers de jeunes, conseils municipaux de jeunes, BAFA, vacances, objecteurs de conscience, etc.). Ce n'est pourtant pas, on l'a dit, l'image qu'elle avait à l'époque comme le remarque Jean-Paul Martin (2016, p. 469). C'est l'occasion de présenter le but du comité national jeunesse :

> Ne nous contentons pas du « il y a plein de jeunes dans notre mouvement ». C'est passer à la généralisation des bonnes pratiques, c'est sortir des dispositifs ponctuels efficaces de type JA ou SC pour réellement favoriser des parcours d'engagement favorisant aussi la dynamique de notre mouvement !
> (Compte-rendu de la réunion du CNJ, 17 janvier 2014)

Les participant.e.s sont interpellé.e.s sur la place que doivent prendre les fédérations dans les relations avec les collectivités locales. L'enjeu ici n'est pas tant d'améliorer la qualité

[185] Invitation pour la première réunion du Comité national Jeunesse, envoyée le 3 décembre 2013.

[186] Le site de l'ANACEJ précise son rôle : « L'association nationale des conseils d'enfants et de jeunes (ANACEJ) a été créée le 13 mars 1991 pour promouvoir la participation des enfants et des jeunes à la décision publique et leur concertation au niveau local avec les élus et accompagner les collectivités locales dans la mise en place d'instances de participation des jeunes », récupéré [le 15 décembre 2017] sur anacej.asso.fr/lanacej/historique. L'ANACEJ est historiquement proche de la Ligue de l'enseignement, qui a contribué à sa création et participe au conseil d'administration. Elle est aussi proche de Jets d'encre et du RNJA. Notons que Clémentine Autain en a également été vice-présidente de 2004 à 2008.

[187] Le délégué général de l'association Frederick Pairault, invité à ce premier Comité national Jeunesse, est par ailleurs ancien directeur de la vie fédérative de la fédération de la Ligue de l'enseignement de Paris. Olivier Bourhis, directeur général du RNJA, siège au conseil d'administration de l'ANACEJ au nom de la Ligue.

des politiques de la Jeunesse au sein du réseau ou de « donner la parole aux jeunes » mais bien plutôt de gagner en visibilité sur la scène publique.

La création du Comité national jeunesse correspond donc à la volonté de la Ligue de l'enseignement de se positionner au niveau national et local comme un interlocuteur privilégié des politiques de jeunesse.

Outre quelques actions transversales autour des questions de jeunesse, en coopération avec les secteurs internationaux ou culture, les politiques de jeunesses défendues par la Ligue de l'enseignement ne dépassent que peu la question du service civique – et des Juniors Associations[188]. Il apparaît dès lors nécessaire au sein de la Ligue de l'enseignement de maîtriser le déploiement du service civique afin d'éviter les « dérives » et les critiques qui peuvent en résulter, pour rester un partenaire privilégié de l'État dans le développement des politiques de jeunesse.

3.3. Maîtriser le dispositif pour éviter les critiques

Cette thèse s'inscrit dans une volonté des instances nationales de la Ligue de l'enseignement de garder le contrôle sur le développement du service civique au sein du réseau. Pour ce faire, et pour assurer la qualité du dispositif afin de rester « irréprochable », la tête de réseau doit nécessaire connaître les pratiques au sein de son réseau (A). Elle cherche du même coup sans cesse à « mesurer » le développement quantitatif et qualitatif du service civique, sans parvenir à stabiliser un processus d'évaluation (B).

A. Éviter les « dérives »

À la création du service civique, des critiques dénoncent le risque de sous-emploi induit par le dispositif (cf. encadré ci-dessous). Les réactions des acteurs publics du dispositif à ces dénonciations évolueront en trois temps entre 2010 et 2015. Dans un premier temps, la communication sera axée sur la confiance faite aux associations pour éviter ces « dérives ». Ensuite, elles seront quasiment assumées comme une externalité négative du dispositif. Et finalement, la responsabilité de la « qualité » du service civique reposera sur les volontaires.

[188] Le RNJA peut être pensé comme une forme de volontariat pour mineurs : il favorise l'engagement des jeunes, grâce à un accompagnement d'adultes, sur un temps court.

Encadré 17 : La critique des dérives du service civique

Dès la création du service civique des voix se font entendre qui dénoncent les risques du dispositif. En 2010, Maud Simonet publie *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* dans lequel elle met en évidence un usage différencié du dispositif : « superbénévolat » pour les jeunes de catégories aisés, il est « sous-salariat » pour les autres.

Déjà plusieurs années auparavant, des collectifs différents dénonçaient les conditions précaires de travail des « jeunes ». Génération précaire publie en 2005 *Sois stage et tais-toi.* En 2006, le projet de loi sur le Contrat première embauche (CPE) rencontre de vives oppositions. Ces sont aussi les conditions de travail et d'emploi – du secteur associatif qui sont dénoncées. En 2008, Matthieu Hély décrivait la dérégulation du droit du travail à laquelle contribue l'emploi associatif. Des grèves éparses ont lieu dans des associations, grèves de salarié.e.s, mais aussi parfois de bénévoles. Dans la foulée, en 2010, le syndicat ASSO, syndicat non représentatif de travailleurs associatifs affilié à l'union Sud-Solidaires, se constitue pour regrouper les salarié.e.s concerné.e.s non par une branche, mais par la forme associative de leur structure employeuse. L'organisation publie un communiqué de presse au sujet du service civique revendiquant « une revalorisation de l'indemnité, l'inscription du volontariat dans le droit du travail, avec notamment l'ouverture des droits au chômage et la possibilité d'avoir recours aux prud'hommes, un contrôle réel du dispositif regroupant associations, syndicats, et volontaires ».

En novembre 2011, un rapport parlementaire évoque les risques de substitution à l'emploi par le volontariat. Interrogé par le journal La Croix, Martin Hirsch s'en défend :

> Ce n'est pas ce que disent les jeunes ni ce qu'on voit sur le terrain. D'ailleurs le rapport met en garde contre cette dérive potentielle, mais ne donne aucun exemple. Si un problème était constaté, l'agrément de l'organisme qui accueille le jeune lui serait immédiatement retiré. [189]

Il évoque alors les contrôles effectués par l'Agence du service civique comme gage de sécurité. Ceux-ci sont pourtant assez dérisoires comme le remarque en janvier 2018 Elsa Sabado, journaliste pour Médiapart :

[189] Maussion E. (05.12.2011) « Martin Hirsch : "Je veux davantage ouvrir le service civique aux jeunes décrocheurs" ». La Croix. Récupéré sur www.la-croix.com/Actualite/France/Martin-Hirsch-Je-veux-davantage-ouvrir-le-service-civique-aux-jeunes-decrocheurs-_EP_-2011-12-05-743847

> La seule protection sur laquelle les volontaires peuvent compter en cas d'abus des structures accueillantes est celle de l'ASC. Mais cette dernière reste évasive sur le nombre de personnes chargées des contrôles. « À l'ASC, le contrôle est l'affaire de tous, mais il s'opère par des échanges permanents avec les personnes qui accueillent les services civiques, en amont, pendant la mission. Les contrôles n'interviennent qu'en bout de chaîne, soit après un signalement, soit de manière inopinée. Il nous est arrivé plusieurs fois de rectifier le tir, et de changer un volontaire de mission quand cela se passait mal avec l'équipe », ajoute-t-elle. Selon nos informations, quatre personnes sont déléguées « au contrôle et à l'animation territoriale du dispositif ».
>
> Elles pilotent les 150 délégués régionaux et départementaux censés consacrer 10 % de leur temps de travail au contrôle des structures. Selon les rapports d'activité de l'ASC, en 2015, sur les 6 097 structures accueillantes, 15 contrôles ont été effectués. En 2016, leur nombre s'élève à 26 pour 9 230 structures. Aucun n'a débouché sur un retrait d'agrément.[190]

Et Yannick Blanc, devenu président de l'Agence du service civique, d'annoncer en juillet 2017 : « On ne va pas recruter une armée de contrôleurs, nous n'en avons pas les moyens. Il ne faut pas bureaucratiser le système. »[191]

Quelques mois après son annonce déjà Martin Hirsch revenait, en entretien, sur l'intérêt du contrôle par l'Agence du service civique. Il expliquait qu'il préférait prendre le risque de quelques « sous-emplois » que de mettre « un inspecteur derrière chaque association ». Alors qu'en 2011, les risques de sous-salariat étaient niés, ils sont assumées un an plus tard comme étant « un risque à prendre ». Martin Hirsch défend même la flexibilité comme garantie de la qualité du dispositif. La responsabilité du contrôle est transférée des « inspecteurs » de l'Agence du service civique au « collectif inter associatif », matérialisé par le Comité du service civique associatif (CSCA).

Dans les réseaux associatifs, on retrouve la même rhétorique. Dans les sièges des réseaux nationaux, la responsabilité des « dérives » est transférée au niveau inférieur (associations affiliées, fédérations départementales, etc.). Pour le directeur général d'Unis-Cité, Stephen Cazade, ces « dérives » sont dues à un manque de contrôle dans les structures d'accueil :

> Un jeune ne peut pas être recruté en service civique sur la base de ses compétences. Sur le terrain, on constate tout de même certaines dérives, rares, d'emplois déguisés, et plus fréquemment de substitution de stages. Il faut qu'il y ait plus de contrôles sur la définition des missions.[192]

---

[190] Sabado, E. (01.08.2018). « L'école remplace ses emplois aidés par des services civiques ». Mediapart.

[191] Nunès, E. (05.07.2017). « Face à une forte demande, le service civique au défi de trouver des missions ». Le Monde.fr. Récupéré sur http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/07/05/face-a-une-forte-demande-le-service-civique-au-defi-de-trouver-des-missions_5155989_3224.html

[192] Rainfroy C. (27.07.2013) « Le service civique, "choix contraint" de jeunes diplômés ». Le Monde.fr récupéré sur www.lemonde.fr/education/article/2013/07/27/le-service-civique-choix-contraint-de-jeunes-diplomes_3451157_1473685.html#ZKG2ruS3cDG0GG6M.99

Marie Trellu-Kane, présidente de la même structure, estime qu'il faut « laisser le temps aux structures de s'approprier et de bien comprendre l'état d'esprit du dispositif pour imaginer des missions accessibles aux jeunes sans compétences particulières »[193] sous-entendant ainsi que les structures ne sont pas assimilables à l'action de la tête de réseau. Il en va de même à la Ligue de l'enseignement. La responsabilité y est transférée sur un intermédiaire entre la confédération et le volontaire : la fédération départementale. Les responsables du service civique au sein de la confédération sont conscient.e.s de ne pas connaître suffisamment le « terrain » pour pouvoir y éviter ces fameuses « dérives », d'où notamment la mise en place d'une recherche dédiée en CIFRE (cf. encadré 18).

Finalement, la responsabilité des dérives est souvent transférée sur les volontaires. Un reportage de France TV diffusé au journal télévisé de France 3 le 10 mars 2015 présente des volontaires diplômées « utilisant » le service civique comme un « emploi déguisé ». L'article qui correspond au reportage, intitulé « Ces jeunes qui font du service civique un emploi au rabais », explique que ceux qui « courent après les stages ou se heurtent au manque d'expérience pour un premier emploi sont soulagés d'avoir trouvé cette alternative ».

La « dérive » qu'il convient d'éviter est toujours la même : la substitution à l'emploi (ou son pendant, le sous-salariat pour les jeunes). Mais elle n'est pas désignée comme telle par les acteurs publics. Le terme « dérive » semble englober différents risques, qui en réalité n'en sont qu'un. Il dilue également les responsabilités en les présentant comme un dévoiement du dispositif et non comme inhérents à celui-ci. La difficulté de contrôler les associations a débouché au transfert de la responsabilité des « dérives » sur les volontaires.

B. Mesurer pour maîtriser

L'injonction à l'évaluation – principalement quantitative – est constante autour de la mise en œuvre du dispositif de service civique. Dès 2011, il a été question de mesurer l'évolution du dispositif afin d'éviter les « dérives ». Au centre confédéral, ce qui devait être mesuré n'a cessé d'évoluer sans que soient clairement sélectionnés des indicateurs. L'injonction à l'évaluation, provoquée notamment par le *new public management*, pousse les

[193] Lumineau L. (03.04.2015) « Le service civique, une main-d'œuvre qualifiée bon marché » Le Monde.fr récupéré sur www.lemonde.fr/emploi/article/2015/04/03/le-service-civique-une-main-d-uvre-qualifiee-bon-marche_4608979_1698637.html#edLsHKxh2uXf6tgL.99

acteurs de la Ligue de l'enseignement à mesurer quantitativement une « qualité » qu'ils peinent à définir.

Encadré 18 : L'expertise sociologique au service de la défense du dispositif

Quand surviennent les premières critiques du dispositif, les associations cherchent à prouver la qualité du service civique qu'elles proposent. Certaines s'engagent alors dans des processus d'évaluation qualitative. C'est le cas notamment de l'association Unis-Cité qui sollicite Valérie Becquet, déjà engagée dans des recherches sur le volontariat (Becquet, 2011).

Parallèlement, la Ligue de l'enseignement, habituée à travailler avec des chercheurs et déjà impliquée dans un dispositif CIFRE, souhaite initier une recherche sur le service civique au sein du réseau. La commande initiale vise principalement à contribuer au débat public sur le « volontariat de l'animation » (cf. chapitre 1). Mais l'évolution des annonces présidentielles et l'ampleur que doit prendre le service civique dans les mois qui suivent poussent la structure à recentrer ses réflexions sur la qualité du service civique qu'elle met en œuvre.

Il s'agit là, assurément, d'un effet pervers du *new public management :* l'évaluation rencontre les enjeux de communication de la structure, notamment dans sa concurrence avec d'autres associations sur les marchés publics. Malgré des finalités différentes, évaluation et communication doivent aller dans la même direction. L'évaluation se doit donc de révéler principalement les points positifs de la mise en œuvre du dispositif.

Pendant toute la période de terrain, il a été question au sein de l'équipe du secteur « jeunesse », et dans la communication avec le comité de pilotage de l'Agence du service civique et le comité du service civique associatif, de « stabiliser des indicateurs ». Parallèlement à la création du Comité du service civique associatif en 2012 et à la mise en place par l'Agence du service civique d'une commission d'évaluation, les salariées du secteur « jeunesse » de la Ligue de l'enseignement n'ont jamais cessé d'évoquer la nécessité de mesurer la mise en œuvre du dispositif. Une dizaine de réunions de secteur a été organisée pour définir les indicateurs qui permettaient cette mesure.

Puisqu'il s'agit des seules données que possède le centre confédéral sur les volontaires, il fut question de s'appuyer sur la base du site extranet « SC Office » qui rassemble toutes les informations issues des conventions tripartites (fédération, association affiliée et volontaire). Il s'agit de données administratives (nom, sexe, âge, ville de résidence, nationalité), de

précisions sur la mission (thème, lieu, association, tuteurs), les éléments de parcours (dernier diplôme obtenu, situation antérieure, autres diplômes de l'animation) et de données déclaratives (comment s'est faite la découverte du dispositif).

Les données que cherchent à récolter les salarié.e.s du secteur « jeunesse » visent principalement à déterminer la répartition des volontaires sur le territoire, leurs niveaux de formation (définis sans cesse par la référence au seuil du baccalauréat), ainsi que le type de structures dans lesquelles ils et elles effectuent leurs missions. Connaître les missions réalisées apparaît difficile : d'une part le catalogue ne donne qu'une définition vague de ce qui est effectivement réalisé – la sensibilisation, notamment, regroupe des actions très différentes – d'autre part, volontaires et associations peuvent choisir deux « thématiques » du catalogue pour une même mission sans que l'on ne puisse hiérarchiser ces différents intitulés. Qui plus est ces intitulés sont parfois choisis « à la légère » puisque toutes les missions ne sont pas parfaitement englobées par le catalogue et que certaines fédérations préfèrent miser sur certains domaines plutôt que sur d'autres, pour des enjeux de communication. Les salarié.e.s du secteur « jeunesse » ont maintes et maintes fois tenté de régler cette difficulté dans le recueil de données, entre autres lors de réunions avec le sous-traitant responsable de l'application. Finalement abandonné, le traitement des thématiques de mission reste déclaratif et parfois vague.

Chaque réunion intitulée « indicateurs » nécessitait une préparation par deux salariées : moi-même, en tant que doctorante, et généralement la salariée en charge des questions administratives, plus informée des données récoltées que les autres. Il s'agissait, en amont, de préparer un chiffre présentant l'évolution d'un « indicateur », ce qui impliquait généralement une « préréunion » des deux salarié.e.s en question. Finalement, lors de la réunion de secteur, les indicateurs présentés ne semblaient pas permettre la mesure de la qualité du dispositif, et la définition d'un autre critère était remise à la réunion suivante.

Cette impossibilité de stabilisation des indicateurs provient de la difficulté à définir ce qui doit être mesuré ou, plus exactement, comment mesurer la qualité d'un dispositif, et même comment définir ce qu'est un service civique « de qualité ». Ainsi, le but est parfois de valoriser le nombre de volontaires accueilli.e.s ou le faible taux de rupture, le nombre de mineurs ou de décrocheurs, mais la mesure de cette qualité est changeante selon les enjeux de l'association. Et cette évaluation reste majoritairement quantitative.

Pour défendre la légitimité de la Ligue de l'enseignement comme première structure d'accueil d'engagées en service civique, l'équipe salariée du secteur « jeunesse » cherche à stabiliser des indicateurs qui lui permettraient de mesurer la qualité du dispositif qu'elle propose. Les enjeux de communication externe prennent souvent le pas sur l'évaluation interne et empêchent une véritable connaissance des usages du dispositif. Il s'agit alors plutôt d'invisibiliser les « dérives » du dispositif que de les éviter.

Conclusion de la section III :

Le positionnement de la Ligue de l'enseignement comme « mouvement de jeunesse », historique de par sa proximité avec le ministère de l'Éducation nationale, est également pragmatique, au sens où il correspond à une stratégie d'adaptation aux annonces présidentielles plutôt qu'à une volonté politique interne. Découle de cet affichage une obligation d'irréprochabilité dans le déploiement du service civique qui suppose de maîtriser les « dérives ». Mais les enjeux politiques du dispositif, et la nécessité d'asseoir sa légitimité comme « mouvement de jeunesse » entraînent une invisibilisation des « dérives » qui passe notamment par l'instauration de mesures d'évaluation des pratiques et des usages du dispositif.

Conclusion du chapitre 2 : Un service civique rendu légitime par le contexte social et associatif

Le succès du dispositif de service civique s'explique par la conjonction de différentes transformations sociales et des intérêts d'acteurs divers : associations, collectivités locales et responsables politiques. Il s'inscrit dans les politiques de « nouvelle gestion publique » et correspond aux besoins de réformes de l'État et de ses relations à ses délégataires. La nécessaire compétitivité des associations sur les marchés publics, dans un contexte de difficultés de financement de la croissante masse salariale et tandis qu'augmentent les aides étatiques à l'emploi, en fait un partenaire privilégié dans la prise en charge de la mise au travail des moins de 25 ans.

Si les associations d'éducation populaire, la Ligue de l'enseignement en tête, s'engagent dans le service civique avec volontarisme, ce n'est pas sans raison : le secteur associatif traverse une transformation de ses modes de financement et, dès lors, de sa main-d'œuvre.

Présenté dans un contexte de crise « du lien social » comme un contrat d'insertion sociale à destination de « jeunes inoccupés et inactifs », le service civique répond aussi à un besoin de main-d'œuvre dans le secteur associatif. En toile de fond des enjeux de chômage ou d'insécurité, le contexte associatif a effectivement concouru à la mise en place (et au succès) du service civique. Le secteur a connu une salarisation rapide rendant possible l'émergence de réelles « entreprises associatives » (Hély, 2004) et augmentant ses besoins en main-d'œuvre. Ses relations aux financeurs publics ont changé rendant systématique la mise en concurrence par appels d'offres au détriment de la subvention publique et mettant en difficulté des associations peu armées face à ce type de démarche (Tchernonog, 2012).

La Ligue de l'enseignement cherche justement à se positionner comme « mouvement de jeunesse » pour renouveler sa main-d'œuvre. Le service civique répond alors également à une politique de soutien au secteur associatif. La complémentarité avec l'État explique en partie le positionnement de la Ligue de l'enseignement comme mouvement de jeunesse et, dès lors, par des affichages forts, comme partenaires du Parti socialiste au pouvoir pour mettre en œuvre la « priorité jeunesse » du président de la République.

Dès lors que sont apparues des critiques quant aux risques possibles de sous-emploi, les acteurs du dispositif cherchent à prouver la qualité de leur « offre d'engagement » – sans pouvoir réellement définir cette qualité – et à déléguer la responsabilité des « dérives » à d'autres. Au sein de la Ligue de l'enseignement, les enjeux de communication prennent fréquemment le pas sur l'approfondissement de l'évaluation. Surtout, dans une négociation quasi quotidienne avec les ministères, le centre confédéral ne peut pas assumer lui-même les « dérives » du réseau. Les discours publics transfèrent donc cette responsabilité sur les volontaires, dont les usages « corrompraient » le but initial du dispositif.

Chapitre 3 : Des usages différenciés du service civique : une politique qui reproduit des inégalités sociales et genrées

Nous avons vu dans le chapitre précédent que les responsabilités des « dérives » de cette politique de la jeunesse, c'est-à-dire les risques de sous-emploi ou de substitution à l'emploi salarié, étaient déléguées par les acteurs publics et les associations qui l'organisent aux volontaires directement. Celles-ci sont suspectées d'en faire un « emploi au rabais » [194] pour contourner les obstacles à leur insertion dans l'emploi.

Le livre vert pour une politique globale de la jeunesse constate effectivement les difficultés vécues par les jeunes[195]. C'est même l'une des raisons qui justifient la création de la commission qui présente la pauvreté des jeunes, conséquence de leurs difficultés d'insertion dans l'emploi, comme un enjeu majeur de réforme des politiques de la jeunesse. Le service civique fut donc créé en partie pour réduire la pauvreté des jeunes. Pourtant, le dispositif propose une indemnité mensuelle nette de 580 €, inférieure donc au seuil de pauvreté.

L'expérience du service civique est présentée comme semblable pour tou.te.s 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. Pourtant, ces volontaires, hommes et femmes, ne sont pas des mêmes milieux sociaux et leurs parcours ne sont pas toujours comparables. Leurs stratégies s'inscrivent dans des attentes sociales qui dépendent notamment de leurs origines. L'observation des conditions objectives du volontariat permet de saisir les usages qu'en font les volontaires.

En s'appuyant sur les questionnaires de suivi de cohorte, sur des données statistiques issues des bases de données de l'Agence du service civique et de la Ligue de l'enseignement ainsi que sur des entretiens réalisés auprès des volontaires, on cherchera ici à saisir ce que le service civique reproduit ou modifie dans les parcours des « jeunes », en fonction de leurs origines sociales et leur identité genrée. En d'autres termes, il s'agit de mesurer les effets de cette politique de la jeunesse sur les inégalités socio-économiques et genrées qui caractérisent

[194] FranceInfo (9 mars 2015) « Ces jeunes qui font du service civique un emploi au rabais » récupéré sur https://www.francetvinfo.fr/societe/service-civique-obligatoire/ces-jeunes-qui-font-du-service-civique-un-emploi-au-rabais_844713.html

[195] « Un cinquième des jeunes de 16-25 ans (20,2 %) vit en dessous du seuil de pauvreté (880 € par mois), contre 13 % de l'ensemble de la population. Cette catégorie a donc le taux de pauvreté le plus élevé, que celui-ci soit mesuré de façon monétaire ou en conditions de vie » (Haut-commissaire à la jeunesse, 2009, p. 61).

cette population. Après avoir présenté les différenciations sociales et sexuées qui se lisent dans leurs parcours (1), nous pourrons chercher le « commun » dans cette expérience du service civique (2). Finalement, il s'agira de penser les conditions dans lesquelles le volontariat peut être facteur d'indépendance (3).

I. Des parcours différents vers l'autonomie ?

La population « jeune » est traversée, comme toutes les autres tranches d'âge, par des différenciations sociales et genrées qui structurent les inégalités qu'elle rencontre dans le société et, plus spécifiquement, dans l'insertion dans l'emploi. Celles-ci se lisent peu dans la population étudiée parce qu'en creux les populations aux extrêmes disparaissent de l'échantillon. Pour le formuler autrement, il est probable que ne s'engagent dans le service civique ni les jeunes issu.e.s des catégories populaires, poussés vers l'autonomie tôt, salarié.e.s ou apprenti.e.s, avant même le temps du volontariat, ni celles et ceux issu.e.s des catégories supérieures, poussé.e.s vers le salariat à la fin de leurs études, plus longues. Resteraient ainsi dans la population des engagé.e.s en service civique, les individus issu.e.s des catégories populaires qui ne se sont pas engagé.e.s dans une formation dès le secondaire et ceux des catégories supérieures qui ne sont pas encore inséré.e.s dans des parcours professionnalisants à la sortie du master. On pourrait présumer que ces « jeunes » sorti.e.s de leurs études, en cours de qualification ou bien évacué.e.s par le système scolaire sans qu'une professionnalisation ait été fructueuse, partagent les mêmes motivations et les mêmes stratégies. Mais ce n'est pas le cas. Il se dégage des parcours d'insertion professionnelle ou sociale types (1). On peut distinguer deux stratégies différentes : certain.e.s considèrent le service civique comme un stage, au sens d'une étape supplémentaire dans leur carrière, dans leur insertion professionnelle (2), tandis que d'autres envisagent l'entrée dans le dispositif comme une solution de court terme, comme un revenu de subsistance, et, par un parallèle qui nous semble dire beaucoup du dispositif, comme une aide sociale (3).

1.1. Deux idéaux types de volontaires

Si le service civique est souvent présenté comme inégalitaire, rares sont les travaux de recherche qui analysent les profils et les motivations de celles et ceux qui s'engagent dans le dispositif, la majorité des recherches se concentrant sur l'impact du service civique sur leurs parcours[196]. L'agence du service civique (ASC) possède pourtant une importante base de données sur les individus qui ont signé une convention d'engagement de service civique. La rapide présentation des profils des individus qui effectuent ou ont effectué un service civique proposée ici s'appuie sur un traitement, réalisé par nos soins, de ces données recueillies entre 2010 et fin 2014[197]. Elles mettent en lumière des écarts entre les profils de volontaires déjà identifiés par les bilans de politiques publiques : l'organisation du dispositif est genrée (A) et territorialisée (B). Les niveaux de diplômes des volontaires ne donnent pas à voir de réelle mixité sociale (C). Enfin, les motivations des individus qui s'engagent dans le dispositif apparaissent différentes (D).

A. Des inégalités genrées[198]

Dans un article consacré à la participation associative des jeunes, Lionel Prouteau compare les adhésions et engagements bénévoles des individus âgé.e.s de 18 à 29 ans en 2002 et en 2010. Il y remarque qu'« en 2002 les jeunes femmes ont une inclination à adhérer plus faible que leurs homologues masculins, mais en 2010 l'écart s'est réduit et n'est plus statistiquement significatif qu'au seuil de 10 % » [199]. Mais il précise également qu'« il n'y a pas de différence significative entre sexes s'agissant de la pratique du bénévolat, et ce, quelle que soit l'année considérée. » Il s'agit là d'une différence entre les « jeunes » et la génération précédente : « chez les 30 ans et au-delà les femmes ont une probabilité d'être bénévoles clairement inférieure à celle des hommes. » Ainsi, hommes et femmes avant 30 ans, s'ils

[196] On pourra tout de même se référer aux travaux de Valérie Becquet (2011) et à ceux de Célia Yvon (2014).

[197] L'agence du service civique enregistre, entre 2010 et 2014, 80 764 individus passés par le dispositif. De 2012 à 2014, le nombre de volontaires n'a que peu augmenté, mais une forte hausse est à prévoir de 2015 à 2016 suite aux annonces présidentielles de montée en charge du dispositif. Entre 2010, année de la création du dispositif, et 2014, le nombre d'engagés en service civique a été multiplié par 3,5.

[198] Pour un développement sur le genre dans le service civique, cf. Ihaddadène F. « Des usages genrés du service civique » Actes du colloque « Jeunesse(s), Engagement(s), Association(s) et Participation(s) » – 4 et 5 juin 2015 – Figeac, à paraître.

[199] Actes du colloque « Jeunesse(s), Engagement(s), Association(s) et Participation(s) » – 4 et 5 juin 2015 – Figeac, à paraître.

n'adhèrent pas également à une association – ce qui s'explique par une surreprésentation masculine des adhésions sportives – sont également représenté.e.s parmi les bénévoles.

Encadré 19 : Une majorité de femmes

En 2014, les femmes représentaient 58,1 % des volontaires[200]. Cette différence genrée d'accès au dispositif n'a que peu évolué entre 2010 et 2014, ne variant jamais de plus d'un point. C'est pourtant un enjeu fort pour le comité de pilotage du dispositif, réuni par l'Agence du service civique, qui aborde régulièrement cette. On trouve ainsi dans le compte-rendu de la séance du 17 septembre 2013 la note suivante :

> Genre. Cette donnée avait fait l'objet d'un suivi particulier en comité stratégique et il est à noter que la proportion de femmes reste plus importante en 2013 par rapport aux hommes, avec 56,6 % de femmes et 43,4 % d'hommes, n'atteignant toutefois pas le seuil couperet de 60 %.
>
> (Compte-rendu de la séance plénière du 17 septembre 2013, comité stratégique de l'Agence du service civique)

La féminisation du dispositif inquiète les acteurs du dispositif, parce qu'elle pourrait alimenter la critique de « sous-emploi ». Cette donnée apparaît révélatrice d'une inégalité d'accès au dispositif[201], qui pourrait être la conséquence d'une entrée difficile sur le marché de l'emploi associatif particulièrement féminisé. Environ 70 % des emplois sont occupés par des femmes[202]. Cette disparité pourrait être le signe d'une utilisation du service civique comme étape d'insertion professionnelle pour ces femmes, détachée donc des seules notions d'engagement et de don de soi.

Si les moins de 30 ans semblent s'engager à parts égales dans le bénévolat, les pratiques restent largement genrées. D'abord, hommes et femmes ne s'engagent pas également dans tous les secteurs (Prouteau & Wolff, 2013, p. 10).

[200] Source : Base de données ASC fin 2014

[201] Cette surreprésentation féminine ne correspond effectivement pas à la composition de la population française : les femmes ne représentent que 49 % des jeunes de la tranche d'âge des 16-25 ans. Pour la tranche 16-25 ans (bornes incluses) : 3 946 546 hommes, 3 844 182 femmes. Source : INSEE, estimations de population (résultats provisoires arrêtés à fin 2014).

[202] Muriel Tabariés et Viviane Tchernonog de préciser, sur cette féminisation : « ce qui s'explique à la fois par le caractère tertiaire de ces emplois, souvent précaires et à temps partiel, par les fonctions exercées (fonctions administratives, secrétariat, accueil) et par les secteurs d'activité (services sociaux – en particulier les emplois d'aide à domicile, qui sont essentiellement féminins –, santé, éducation), qui sont des caractéristiques de l'emploi féminin en général » (2007, p. 12). Et Édith Archambault et Viviane Tchernonog (2012) : « l'importance des postes de travail à temps partiel dans les associations et le niveau moindre des rémunérations contribuent aussi à expliquer le poids important des salariées. »

Les domaines d'activité révèlent des disparités importantes :

> Le sport, surtout, mais aussi la défense de droits, la culture et les loisirs ainsi que le domaine « autre » (qui inclut notamment les activités de défense de l'environnement et les partis politiques) s'avèrent bien être des bénévolats plus fortement masculins. Les femmes sont, au contraire, plus disposées à s'engager que les hommes dans le domaine éducatif, dans celui de l'action sociale et de l'humanitaire ainsi que dans le bénévolat religieux.
> (Prouteau & Wolff, 2013, p. 20)

C'est le cas également dans l'emploi associatif : les emplois du secteur sportif sont majoritairement masculins (Thierry, 2008), à la différence d'autres secteurs, caractéristiques de l'emploi féminin : « santé, éducation, services sociaux – en particulier les emplois d'aide à domicile, qui sont essentiellement féminins »(Tabariés & Tchernonog, 2007). Les femmes sont, par exemple, trois fois plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi dans le secteur associatif sanitaire et social (Centre de ressources du dispositif local d'accompagnement [CRDLA] & Recherches & Solidarités, 2017). Ensuite, ils et elles n'occupent pas les mêmes postes et les femmes se confrontent toujours à un plafond de verre, même dans les conseils d'administration (Tabariés & Tchernonog, 2005, p. 297). On retrouve ces répartitions genrées dans les directions des associations :

> Les hommes sont plus particulièrement présents en tant que dirigeants dans les associations sportives (73 %) et dans les syndicats (72 %), tandis que l'on trouve les femmes dirigeantes surtout dans les associations de parents d'élèves (70 %), les clubs du troisième âge (47 %) et les associations culturelles (41 %), et l'on retrouve la même répartition pour les animateurs.
> (Tabariés & Tchernonog, 2007, p. 13)

Enfin, la division sexuelle du travail associatif contribue à reproduire les inégalités genrées : les femmes y sont reléguées aux tâches les moins valorisantes et « catégories mentales » (compétences acquises ou naturelles, opposition entre les espaces publics et privés, etc.) qui construisent l'inégalité entre les sexes (Rétif, 2013). L'enquête de France Bénévolat précise que « cette répartition renvoie à la distribution classique des rôles entre les sexes dans notre société » et effectivement, socialisations et positions sociales contribuent à ce que soient reproduites, même dans le tiers secteur, des répartitions genrées des rôles, fonctions et tâches[203].

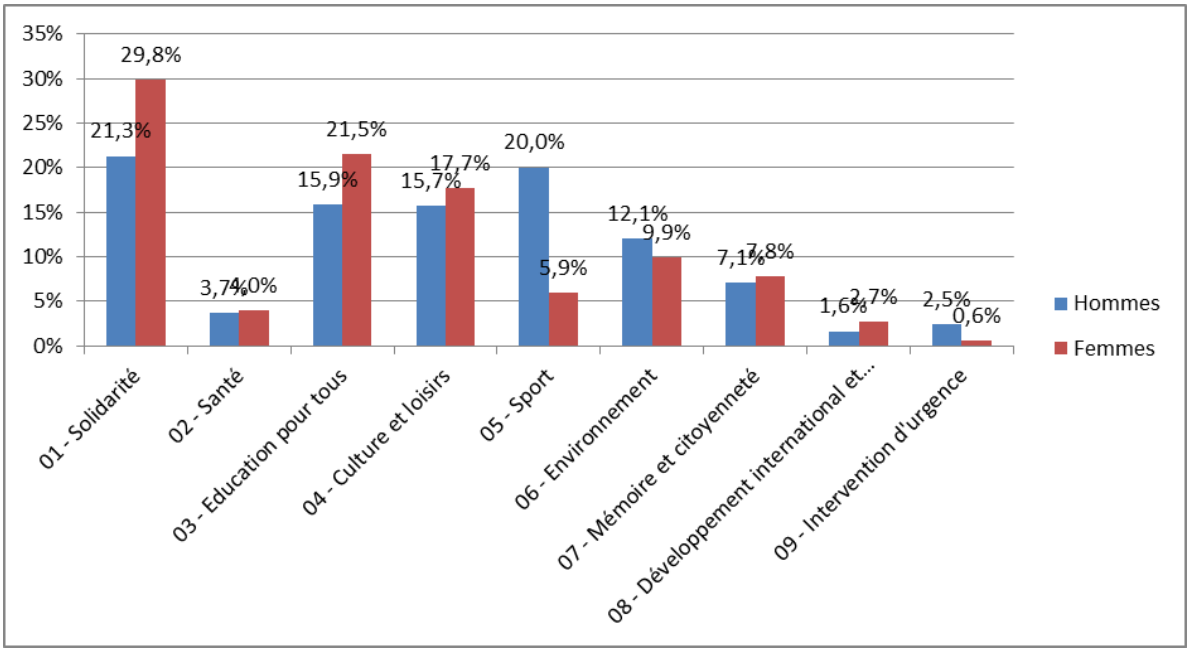
Le service civique reproduit ces assignations genrées. D'abord, la surreprésentation féminine (cf. encadré 19) s'explique en partie par le faible niveau de responsabilité des

[203] Pour aller plus loin, le lecteur pourra se référer à la revue de littérature de Bordes V., Dansac C., et Vachée C. dans « Vers des pratiques inclusives dans la gouvernance des associations ? », rapport terminal sur les travaux menés dans le cadre de la phase 2 du GARP (Gouvernance des associations et rapports de pouvoir).

volontaires en service civique : il y a plus de femmes à la base des hiérarchies associatives qu'aux têtes. Ensuite, les réponses aux questionnaires, reproduites en annexe II (tableau 6), mettent en évidence une division genrée des tâches : les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir effectué des « recherches de partenariats », de « l'accompagnement de publics fragilisés » et des « tâches administratives » (respectivement 6 %, 5,5 % et 3,7 % d'écarts). À l'inverse, les hommes sont 4,3 % de plus que leurs homologues féminins à déclarer avoir réalisé des tâches de logistique.

Surtout, ces inégalités se lisent dans la répartition genrée des thématiques de mission. Ainsi, pour un peu plus d'un quart, les missions sont des missions dites de « solidarité » (26 %)[204]. Les autres thématiques principales de missions sont « éducation pour tous » pour 19 % (accompagnement scolaire ou interventions en milieu éducatif, pour la plupart) ou encore « culture et loisirs » (17 %) qui regroupent notamment les activités artistiques (cf. annexe II, tableau 7). Et la répartition des volontaires y apparaît dépendre du genre, comme le montre le graphique ci-dessous.

Figure 4 : Thème de mission par sexe des engagés en service civique
Source : Base de données ASC fin 2014



Les secteurs d'activité des volontariats nourrissent donc les différences entre les genres en reproduisant des répartitions inégalitaires. À l'inverse, les missions « solidarité »,

[204] Sur le terrain, elles concernent principalement des volontaires travaillant dans des services aux personnes âgées.

« éducation pour tous » et « culture et loisirs » rassemblent plutôt des femmes. Celles-ci sont ici assignées aux missions qui correspondent aux métiers du *care* ou de l'éducation, tandis qu'on trouve toujours plus d'hommes dans les missions reposant sur une pratique sportive qui concernent 20 % des hommes et seulement 6 % des femmes.

Les travaux de Cyril Nazareth (2014). sur les éducateurs sportifs montrent qu'il s'agit souvent pour ceux-ci de percevoir un revenu minimum pour leur engagement dans le club. Il note que la rémunération d'encadrement dans des clubs de football permet souvent de valoriser une pratique personnelle du sport. Remarquant la tentative des clubs de football « d'évincer » peu à peu les parents entraineurs non qualifiés, il distingue trois types d'encadreurs : les « exemplaires », issus de l'engagement local et généralement employés municipaux, les « dominants », professeurs d'éducation physique et sportive qui bénéficient d'une importante reconnaissance et les « promus précaires », anciens bénévoles qui confondent vie privée et vie du club en s'investissant beaucoup bénévolement.

Les engagés en service civique dans des clubs sportifs semblent correspondre à ces « promus précaires ». C'est le cas d'Aymeric et Vincenzo, tous deux en mission dans un club de handball, qui fréquentent l'association depuis longtemps :

Vincenzo, étudiant en droit :

> Moi, ça fait onze ans que moi je fais du hand à peu près, j'ai commencé tout petit, j'étais dans les baby, les tous petits, et comme je continue et que du coup, je connais bien Laurent, il m'a proposé l'année dernière de faire un contrat civique pour entraîner les petits, et faire des animations et m'occuper des petits. Ça me permettait d'avoir un petit salaire et en même temps de commencer à travailler.
> (Vincenzo, homme, 22 ans, bac+3)

Tous deux poursuivent des études en parallèle, en droit pour Vincenzo, en STAPS pour Aymeric, comme nombre des « promus précaires » décrits par Cyril Nazareth. Rencontrés en présence de Laurent, leur tuteur, ils expliquent que le « contrat civique » rémunère une activité qu'ils exerçaient jusqu'alors bénévolement. Leur tuteur envisage le service civique comme une possibilité de tester leur motivation avant de leur proposer éventuellement une activité d'entraineur stabilisée.

Le service civique reproduit les inégalités genrées du marché du travail associatif (les accentue même parfois) par la position dans la hiérarchie, la division du travail et des secteurs d'activités.

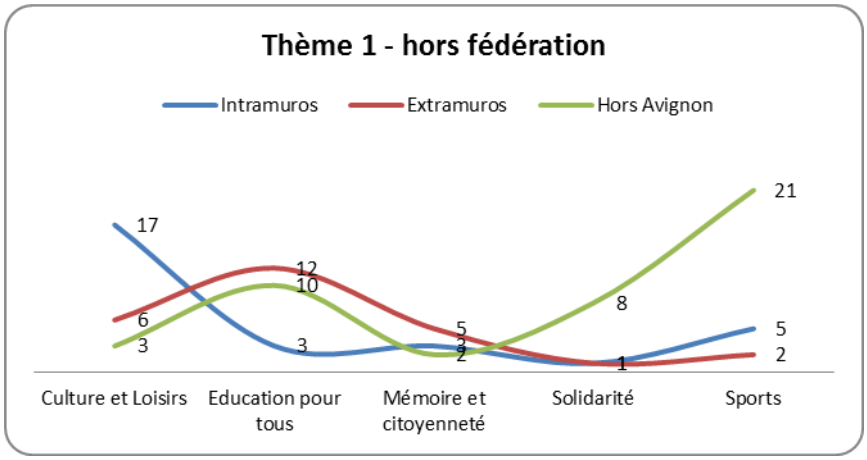
B. Des centres et des périphéries

Le découpage des missions et la répartition des volontaires sur le territoire correspondent également à des découpages géographiques comme l'illustrent les données recueillies à l'occasion du terrain dans le Vaucluse.

Le Vaucluse est un petit département (3567 km^2), dont la population est très centralisée. En 2011, la population municipale du département était de 546 630 habitants, dont plus de 30 % résidaient dans l'agglomération avignonnaise[205]. Ainsi, sur les 151 communes du département, seules 13 comptaient plus de 10 000 habitants et quatre plus de 20 000[206].

Le profil des volontaires selon les types de missions semble y varier en fonction de la position géographique de l'association. Ainsi, après plusieurs semaines de terrain au cœur d'Avignon, à rencontrer des volontaires en mission dans le secteur culturel ou éducatif, dans des associations de promotion artistique ou de lutte contre l'analphabétisation, les semaines passées dans le reste du département furent l'occasion de rencontrer des volontaires en mission sportive ou encore dans le domaine médico-social. Une étude cartographiée de la présence des volontaires sur le territoire, qu'on trouvera en annexe II (figures 14 et 15), confirme cette intuition. Celle-ci donne effectivement à voir des disparités de profils et de mission selon la localisation de l'association. Schématiquement, on pourrait découper le Vaucluse, ou du moins la présence des volontaires de la Ligue de l'Enseignement sur ce territoire, de la façon suivante :

Figure 5: Thématique de missions en fonction de la répartition géographique
Source : Base de données SC Office



[205] Plus précisément, 180 893 habitants dans l'agglomération sur 558 861 vauclusiens.
[206] Il s'agit des communes d'Avignon, d'Orange, de Carpentras et de Cavaillon.

L'ultra-centre d'Avignon, l'intramuros, cœur historique de la ville, correspond à une majorité de missions de thématique « culture et loisirs ». À la périphérie de la ville d'Avignon, qui englobe quasiment tous les autres quartiers de la ville, les volontaires sont surtout investi.e.s dans des missions « éducation pour tous ». Enfin, dans le reste du département[207], on trouve majoritairement des missions « sport. »

Cette répartition, qui se nourrit d'une opposition entre le rural et l'urbain, est elle aussi genrée. Au centre d'Avignon, j'ai rencontré sept femmes dans des associations culturelles[208] et deux hommes dans une association multisports et en périphérie d'Avignon, onze femmes, dans des associations de promotion de la lecture et d'accompagnement périscolaire, ou encore dans des associations à caractère social (centre social, défense d'une cause, etc.). Les quatre hommes rencontrés en périphérie d'Avignon étaient principalement dans des missions sportives, en centre de loisirs associé à l'école ou encore en mission « webreporter ». Hors d'Avignon, la majorité des missions concernent des hommes (4) dans des associations sportives (tennis de table, tennis, handball…). La seule femme rencontrée hors d'Avignon était engagée dans une mission « santé » dans une maison d'accompagnement de malades.

De la localisation de l'association dépend donc la thématique de mission. Étant donné les contraintes géographiques de ces territoires et la faiblesse des transports en commun, ces distinctions contraignent les hommes peu mobiles à rester dans le milieu rural. La surreprésentation féminine en centre-ville pourrait s'expliquer par une origine sociale plus aisée étant donné les coûts plus importants (en termes de loyers ou de mobilité).

Supposé s'adresser également à tous les jeunes, quels que soient leurs origines sociales ou leurs niveaux de qualification, le contenu des missions de service civique semble dépendre en partie du lieu de résidence des volontaires. Cette répartition reproduit des inégalités sociales en assignant les catégories les moins mobiles à une activité en périphérie.

C. Une mixité sociale qui peine à venir

[207] Du moins tel qu'investi par la Ligue de l'Enseignement qui ne s'implique pas également sur le territoire, ce qui s'explique par une répartition historique du territoire avec d'autres fédérations associatives (du fait de l'histoire scolaire, laïque et socialiste de l'association).

[208] Club de jazz, compagnie de danse contemporaine, association de diffusion artistique, compagnie de théâtre, association de formation à la citoyenneté…

Dès décembre 2010, un groupe de réflexion créé au sein du comité stratégique de l'Agence du service civique, planchait sur l'enjeu de « mixité sociale et diversité des publics ». Alors que le service civique n'a pas encore un an, le groupe de réflexion rappelle que « la mixité sociale est l'un des objectifs assignés au service civique (Art. L. 120-1 du code du service national) par la loi du 10 mars 2010 relative au service civique ». De ce constat découle le suivant : « les structures d'accueil doivent se donner les moyens de la mettre en place, mais il importe de les accompagner dans leur démarche ».

Rapidement, dans les discours publics, le terme de « mixité sociale » (issu de la proximité historique entre service civique et conscription) disparaît pour être remplacé par celui d'accessibilité issu de la rhétorique (et de la loi éponyme) de l'égalité des chances et proche du champ sémantique des politiques du handicap. Dans un premier temps, le critère choisi pour mesurer « l'accessibilité » à tous du dispositif est le niveau de diplôme de ceux qui s'y engagent. Ainsi, le projet de loi de finances 2011[209] pose un objectif de performance en matière de mixité sociale. L'objectif pour 2013 est de 25 % de volontaires peu ou pas diplômé.e.s (niveau V et VI) et la prévision pour 2011, 20 %, alors qu'ils étaient 15 % en 2010. Et finalement dans le projet de loi de finances 2013, l'objectif pour 2011 a été atteint (23 %). Celui pour 2013 est donc réévalué à 28 %.

Les données de l'Agence du service civique (tout comme celles de la Ligue de l'enseignement) donnent à voir un nombre de volontaires ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat plus élevé que ces prévisions. Ceci s'explique en grande partie par la surreprésentation des volontaires d'outre-mer dans ces chiffres. Parmi les 294 volontaires de niveau CAP/BEP accueilli.e.s par la Ligue de l'enseignement en 2010, 217 résidaient en outremer (145 en Guadeloupe). La Ligue de l'enseignement remarque d'ailleurs ce biais, dans son bilan 2011, et l'impact qu'il a sur le profil global des volontaires[210].

Si les volontaires peu ou pas diplômé.e.s (niveau de qualification V, Vbis et VI**)** sont plus nombreux en 2010 que ce qu'espérait le projet de loi (26 %), leur part diminue peu à peu plutôt que d'augmenter (21 % en 2013 et 18 % en 2014)[211]. Déjà dans son bilan de 2011, la Ligue de l'enseignement plaide pour l'élargissement des critères : « Faire reconnaître la

[209] PLF 2011 –Mission « Sport, jeunesse et vie associative ».

[210] « L'importance des DOM : En septembre 2010, une mission spéciale liée à l'épidémie de Dengue dans les DOM a mobilisé environ 250 volontaires, d'où l'importance des 3 départements de la Martinique, Guadeloupe et Réunion, qui se vérifie tant en nombre (un tiers des effectifs nationaux) que sur l'impact sur le profil général des volontaires. Sans les DOM, la moyenne d'âge augmente, l'équilibre est nettement moins vrai entre les différents niveaux d'étude (plus qualifié), la situation avant le volontariat compte un nombre d'étudiants plus important, et les proportions hommes/femmes sont modifiées (public plus féminin). »

[211] Pour une étude des niveaux de diplômes des volontaires, cf. annexe II, tableau 8, 9 et 10.

particularité rurale comme critère de diversité ou de mixité au même titre que les ZUS ou territoires politiques de la Ville ».

En 2011, alors qu'est prévu le déploiement du dispositif, un certain nombre de propositions sont formulées par les différentes associations impliquées dans le dispositif. Unis-Cité, qui met en place des « quotas » pour composer des équipes « diversifiées », propose de soutenir (économiquement) la mixité sociale. La Ligue de l'enseignement s'oppose formellement à ce complément au nom de l'égalité entre les volontaires[212] :

Finalement, l'arrivée de Vincent Peillon au ministère de l'Éducation nationale élargit le public visé par le dispositif aux « décrocheurs » qu'il s'agit de « raccrocher » au système scolaire. Le service civique est présenté comme un outil de cette lutte contre le décrochage scolaire. En décembre 2012, Martin Hirsch, président de l'Agence du service civique, présente une « formule mixte » à destination de ces « décrocheurs » : « Un jeune va faire une mission trois jours par semaine (accompagnement de personnes âgées, périscolaire, tâches techniques, environnement...) et puis deux jours par semaine, l'école continuera à s'occuper de lui pour lui redonner confiance, peut-être le mettre à niveau dans telle ou telle matière ». Ici, le traitement de cette « jeunesse ayant moins d'opportunités » est présenté comme une politique « occupationnelle ».

Le service civique n'atteint pas les objectifs de mixité sociale énoncée comme une de ses finalités (cf. chapitre 1), lue à travers le prisme des inégalités scolaires. Il correspond plutôt à un traitement différencié des jeunes selon leurs profils.

D. Des motivations différentes ?

L'approche fonctionnaliste de psychosociologues américains (Clary et al., 1998) propose de saisir les motivations des individus à s'engager comme bénévoles dans une

[212] Compte-rendu du comité stratégique du 19 octobre 2011 :
« Réactions aux Propositions d'évolutions des textes régissant le service civique,
Soutenir l'accueil de jeunes ayant besoin d'un accompagnement renforcé (Cotravaux, Unis-Cité)
Il s'agirait de mettre en place un financement complémentaire pour les structures accueillant des jeunes demandant un accompagnement lourd : jeunes avec certains types de handicaps, jeunes décrocheurs scolaires, jeunes suivis par la PJJ, etc.
Ligue : avis contre. Il ne doit pas y avoir 2 services civiques. L'accompagnement doit être identique pour tous les jeunes, mais si besoin spécifiques d'accompagnement il y a, en fonction des jeunes, il faut mobiliser les acteurs de ces accompagnements et financer leur intervention (ex : plateforme académique d'accompagnement des décrocheurs scolaires). »

enquête qui met en évidence la surreprésentation des items liés à l'« expression de valeurs », la « compréhension » et le « développement personnel ». Les auteurs précisent que la fonction « gestion de carrière » apparaît plus importante pour les jeunes[213].

Les données recueillies par questionnaires auprès des volontaires confirment ces travaux de psychosociologie. Effectivement, la motivation professionnelle semble être la première pour les volontaires en service civique. Ainsi, Andréa explique :

> Ca gonfle un peu ton C.V. quoi. Franchement, on a beau dire que c'est du volontariat, que c'est un acte citoyen, ce genre de choses, mais on pense davantage à se construire professionnellement.
> (Andréa, femme, 23 ans, Bac + 5)

La référence au C.V. est fréquente dans les entretiens[214].

Les réponses au premier questionnaire permettent de proposer une typologie genrée des motivations principales à l'engagement en service civique :

Tableau 1 : Motivation à l'engagement des volontaires par sexe
Source : Questionnaire 1, plusieurs réponses possibles

[213] À partir de 30 items, les auteurs proposent une typologie des fonctions (ou des « récompenses ») auxquelles répond le bénévolat, nommée Volunteer Functions Inventory reproduite ci-dessous :
« 1.) Protective Motives – a way of protecting the ego from the difficulties of life.
2.) Values – a way to express ones altruistic and humanitarian values.
3.) Career –a way to improve career prospects.
4.) Social –a way to develop and strengthen social ties.
5.) Understanding –a way to gain knowledge, skills, and abilities.
6.) Enhancement –a way to help the ego grow and develop"
Qu'on pourrait traduire de la façon suivante :
« 1.) Mobile protecteur – une façon de se protéger des difficultés de la vie
2.) Valeurs – une façon d'exprimer son altruisme et ses valeurs humanitaires.
3.) Carrière – une façon d'améliorer ses perspectives de carrière.
4.) Social – une façon de développer et de renforcer des liens sociaux.
5.) Apprentissage – une façon de gagner des connaissances, des compétences et des capacités.
6.) Valorisation – une façon de contribuer à l'estime de soi et de la développer. »

[214] Elle correspond d'ailleurs à l'un des items de la catégorie « career » du classement de Clary et al. : « Volunteering experience will look good on my resume ».

Motivation principale	Homme	Femme	Total
Vous ne saviez pas quoi faire d'autre	3%	1%	2%
Vous aviez besoin d'une pause dans votre cursus	25%	12%	15%
Vous souhaitiez une première expérience professionnelle	25%	31%	29%
Vous aviez besoin d'une rémunération	47%	41%	42%
Vous aviez envie de réaliser un projet qui vous tenait à cœur	34%	32%	33%
Vous vouliez rencontrer de nouvelles personnes	16%	44%	37%

Tou.te.s les volontaires déclarent d'abord chercher une rémunération. Mais en déclinant les motivations à l'origine de l'engagement en service civique par sexe, on retrouve des distinctions dans les stratégies des volontaires. La part des hommes indiquant « avoir besoin d'une rémunération » est légèrement plus importante que celles de femmes. De la même façon, « rencontrer de nouvelles personnes » (et donc se constituer un réseau professionnel) entre plutôt dans les stratégies des femmes, qui déclarent plus fréquemment souhaiter une « première expérience professionnelle ». Les hommes sont eux plus nombreux à exprimer avoir eu besoin de faire une pause dans leur cursus.

Dans leur rapport d'enquête intitulé « vers des pratiques inclusives dans la gouvernance des associations ? », Christophe Dansac et Patricia Gontier s'intéressent aux motivations d'entrée dans le service civique. Dans une étude par questionnaire, les auteurs remarquent une différence entre les motivations des femmes et des hommes : les premières seraient poussées par ce qu'ils nomment « la motivation à la compréhension », associée au désir de comprendre, d'explorer, tandis que les seconds sont plus concernés par une « motivation à la protection de soi », qui consisterait d'abord à régler ses problèmes personnels, à échapper à ses préoccupations. Ces résultats sont proches de ceux que présente le tableau ci-dessus. Les femmes cherchent plutôt « une première expérience professionnelle » (14 % de plus que les hommes) ou à « rencontrer de nouvelles personnes » (4,7 % de plus), ce qu'on pourrait associer à la notion d'exploration proposée par les auteurs. Leurs homologues masculins sont d'abord motivés par « une rémunération » (6,3 % de plus que les femmes) ou par la réalisation d'un « projet qui [leur] tenait à cœur » (4,3 de plus). S'ils sont peu à répondre qu'ils « ne savaient pas quoi faire d'autres », ils sont presque deux fois plus nombreux que les femmes à choisir cette réponse.

Valérie Becquet classe ces motivations en trois modalités : « se trouver », « se tester » et « confirmer » (2016). Elle remarque que la première concerne plutôt des jeunes hommes, la

seconde plutôt des jeunes femmes, et la troisième, des volontaires plus âgé.e.s. La distinction qu'elle propose entre des hommes en recherche d'eux-mêmes et des femmes qui cherchent plutôt à vérifier leurs compétences et leur projet professionnel coïncide en partie avec les motivations « à la compréhension » et « à la protection de soi », décrites ci-dessus.

Célia Yvon, de son côté, classe les volontaires en trois catégories, en fonction des usages qu'ils font du dispositif : « les "futurs professionnels", en quête d'insertion professionnelle », plutôt âgés, « les "indécis", en définition ou construction de parcours professionnel », souvent peu diplômés, et « les "citoyens", dans une démarche altruiste ». Elle remarque que ces catégories peuvent se recouper. Surtout, elle note que « la logique citoyenne et altruiste d'usage du service civique apparaît plus compatible avec la logique d'orientation qu'avec celle visant l'insertion professionnelle » (Yvon, 2014).

L'échantillon que nous avons étudié ne semble pas correspondre à ce recoupement. Un croisement des réponses « autres motivations » de ceux qui ont répondu « oui » à l'affirmation « vous souhaitiez vous engager au service de la société » permet d'affiner cette dimension « citoyenne » (cf. annexe II, tableau 11). Parmi ceux dont la motivation pourrait être considérée comme « altruiste », 42 % déclarent avoir également « besoin d'une rémunération » (ce qui concerne plutôt les hommes). Les femmes sont nombreuses à déclarer « vouloir rencontrer de nouvelles personnes », ce qui pourrait correspondre tout autant à une volonté de « se trouver » que de « se tester » (selon la typologie de Valérie Becquet), et de créer un réseau professionnel. Nombreux sont ceux qui répondent également vouloir « réaliser un projet ». La logique « altruiste » correspond donc tout autant aux individus décrits par Célia Yvon comme « futurs professionnels » et « comme indécis ». Dans les entretiens, le service civique est souvent présenté comme une alternative préférable à l'emploi dans le secteur privé lucratif, et particulièrement aux « petits boulots » étudiants.

i. Des hommes qui « attendent »

Les entretiens réalisés confirment cette distinction dans les motivations à la base de l'engagement en service civique. Les hommes sont plus nombreux, dans notre échantillon, à utiliser le dispositif « pour attendre », comme une période de « latence », permettant de ne pas « perdre une année », tout en attendant qu'autre chose se réalise. Ainsi Maxime, en mission dans un club de rugby, n'a pas trouvé d'employeur qui acceptait de le prendre en alternance pour sa formation. Il utilise donc cette année de service civique pour en trouver un autre, afin de reprendre ses études. Kevin, 18 ans, attend de repasser son baccalauréat en candidat libre

en s'engageant dans une mission sportive en milieu scolaire. Olivier, 23 ans, prépare un concours de la fonction publique tandis que Camille, 22 ans, espère obtenir la « prépa » qui lui a été refusée l'année précédente. Pour ces volontaires, « attendre » c'est aussi prendre le temps de réfléchir à son projet ou « gagner en maturité ». Ils sont proches de ceux qui souhaitent « gagner en expérience », souvent plus âgés[215].

ii. Des femmes qui « s'insèrent »...

Les femmes rencontrées décrivent plus fréquemment le service civique comme une possibilité de s'intégrer dans l'emploi, en se faisant du réseau notamment, en découvrant le milieu associatif ou en faisant reconnaître leurs compétences ce qui confirme en partie les typologies présentées plus haut. Par exemple, Aminata, en mission dans un centre social, vit le service civique comme un « défi », pour développer ses compétences et se perfectionner dans la connaissance du secteur social.

Les femmes volontaires décrivent également des parcours de lutte contre la difficulté d'insertion dans l'emploi, notamment dans le secteur culturel. Élodie est en mission dans le domaine de la lecture et revendique une reconnaissance de ses compétences professionnelles mises en évidence par ce volontariat[216]. Pour Andréa, en mission dans une salle de concert, le service civique a permis de prolonger le projet débuté après la fin de son stage, sans avoir à recourir à un CDD. Ces stratégies semblent s'inscrire dans une lutte contre un « marché du travail fermé » (Paradeise, 1988).

L'accent mis, chez les jeunes femmes, sur la risée d'insertion professionnelle, correspond également au choix de leurs structures d'accueil : elles espèrent travailler dans le secteur culturel ou social, qui leur est présenté comme « bouché ». Il ne s'agit donc pas seulement d'une recherche d'une insertion professionnelle, mais bien d'une stratégie pour s'intégrer dans un secteur spécifique. Le service civique apparaît comme un « sas » pour y entrer. Et le contenu de leur mission correspond souvent au métier qu'elles espèrent atteindre.

[215] D'autres encore attendent, on y reviendra, l'âge des 25 ans, qui leur ouvrira un droit aux minimas sociaux. C'est particulièrement le cas dans les départements les plus touchés par le chômage, dans le Vaucluse (13 % de taux de chômage) et à La Réunion (27 %), cf. chapitre 1 et 4.

[216] . Elle explique qu'elle comprenait déjà à l'origine que le statut n'était pas en adéquation avec ses attentes : « Les missions me plaisaient et, je me suis posée la question "est-ce que j'accepte, entre guillemets, vu que c'est un service civique et que je sens que mon profil ne correspond pas" Et en même temps, les missions, pour moi, c'est du travail, elles m'apportent beaucoup. Et voilà, je suis ravie d'être là, vraiment, parce qu'à un moment donné, effectivement aussi, 500 € c'est mieux que rien. Et que c'est assez compliqué, le marché du travail dans la culture, quand on te dit qu'il n'y a pas de travail, je suis totalement en désaccord avec ça, il y a du travail, il n'y a pas les financements, mais il y a du travail. »

iii. ... ou « confirment ».

Nombreuses sont celles également qui expliquent que le service civique leur a permis de préciser leur projet professionnel et de s'assurer qu'il s'agissait bien là de la voie qu'ils souhaitaient suivre.

Agathe, 19 ans, en mission en centre d'accueil pour femmes, explique :

> J'avais un Bac. Et je voulais faire ça vraiment pour une pause pendant une année, pour voir ce que je voulais faire… Et puis j'aime bien, enfin, j'ai voulu travailler dans le social, donc c'était une bonne opportunité aussi pour commencer. (…) Du coup cette année ça m'a permis aussi de savoir ce que je voulais faire et j'ai rencontré des psychologues qui sont venus. (…) Donc ça m'a un peu ouvert l'esprit par rapport à ce que je voulais faire. Je me suis dit grave, c'est trop ce que je veux faire. Et donc, l'année prochaine je m'inscris en psycho socio pour éventuellement travailler dans la brigade des mineurs. Voilà, donc c'était un bon début pour toucher un peu les milieux de tristesse et d'écoute.
> (Agathe, femme, 19 ans, Bac)

De la même façon, certain.e.s utilisent le service civique pour tester une nouvelle voie. Ainsi, Kenza, 23 ans, rencontrée à la fin de sa mission dans une association de production de spectacles vivants, prépare une reconversion. Ce service civique lui a permis de se tester.

> En fait, moi juste avant de faire ce service civique, je sortais d'un cursus de droit. J'ai fait ma licence de droit, je voulais me réorienter dans la culture, et même si je me suis spécialisée dans le droit de la culture, y avait toujours du droit dans l'histoire et moi je voulais faire partie que de la culture, des acteurs culturels, et fuir tout ce qui était juridique. Et donc, mon père qui travaille à la mission locale m'a parlé du service civique. (…) et finalement eux ont fait passer mon C.V. à plusieurs autres associations qui faisaient appel à des services civiques, dont [Jafar production] et [Jafar production] qui m'a envoyé donc une proposition qui correspondait juste complètement à ce que moi j'attendais, parce que j'avais comme but et comme envie de me réorienter vers tout ce qui était organisation d'évènements culturels. Donc, là je suis en plein dedans parce qu'ils organisent un festival au mois de mai. Ils m'ont contactée, j'ai vu leur site et j'étais à fond. Et du coup, voilà, ça m'a permis de commencer, vraiment, dans la culture pure et dure, d'entamer ma petite route.
> (Kenza, femme, 23 ans, Bac+3)

Les entretiens confirment ainsi les tendances issues du questionnaire. Les femmes chercheraient plutôt à découvrir le milieu professionnel, pour s'y intégrer, s'y reconvertir, ou confirmer un projet professionnel, tandis que les hommes, plus jeunes et moins diplômés, cherchent d'abord à tester un secteur et à « attendre » qu'une opportunité apparaissent.

Ces différentes motivations ne sont pas sans influence sur l'expérience du volontariat. L'installation dans le cadre du volontariat et les projections qui en découlent sont liées à la situation économique et l'expérience de la précarité décrite ci-dessus.

Maud Simonet propose d'étudier les discours sur l'engagement au prisme de la notion de carrière : « Pensée à l'aide de la notion de carrière, l'analyse de l'entrée dans la pratique

nuance ainsi le récit “vocationnel” qui se dégage souvent des entretiens pour faire apparaître la construction sociale et la dimension normative de l’engagement » (2010, p. 30).

Dans le cas des engagé.e.s en service civique, on peut distinguer deux formes de « carrières » dans lesquelles s’inscrit l’expérience du volontariat. Ces deux catégories idéales typiques permettent de saisir les tendances et profils auxquelles correspondent ces « carrières » : d’un côté, on trouve des femmes plutôt plus âgées que la moyenne, diplômées en master et réalisant des missions de type « solidarité », « éducation pour tous » et « culture et loisirs » dans des associations de centre-ville, de l’autre des hommes plus jeunes, peu diplômés, engagés dans des missions de type « solidarité » ou « sport » dans des structures en périphéries des villes.

1.2. Le service civique comme stage : un tremplin vers l’insertion professionnelle

Une fédération étudiée accueillait cinq volontaires au secteur culture (dont les caractéristiques principales sont présentées dans le tableau 12 en annexe II). Toutes avaient entre 21 et 24 ans et un niveau de diplôme supérieur ou égal au bac+2.

Les relations entre les volontaires et les permanent.e.s de la fédération étaient tendues depuis l’Assemblée générale trois mois plus tôt. Quand je les rencontre, les engagées en service civique des secteurs culturels et éducatifs de la fédération se plaignent de n’être pas conviées aux réunions d’équipe et de n’être pas considérées comme membres du collectif. Les salarié.e.s refusent effectivement leur participation considérant que leur exclusion de ces réunions est « nécessaire à la cohésion des permanents qui sont là de façon plus durable »[217]. Dans le compte-rendu de la première réunion, à laquelle participaient les volontaires et que j’ai pu observer, il est noté :

> Certaines des volontaires prennent conscience que leur profil n’est pas vraiment adapté pour un volontariat. En effet, avec un Master 2, elles peuvent avoir d’autres attentes. Pour certaines, le volontariat qu’elles réalisent ne comprend pas réellement une mission d’intérêt général, mais bien un réel travail, qu’elles vivent comme une <u>première expérience professionnelle</u>. Pour elles, la gestion de projet ou de ressources humaines (encadrement des bénévoles) dépasse le cadre de la mission de volontariat. Elles se sentent parfois *« sous-salariées »*.

[217] Compte-rendu de la réunion, à laquelle participaient les salariés et les volontaires. S’en est suivie une autre réunion, dix jours plus tard, sans la présence des volontaires.

L'après-midi qui suivait cette réunion, quatre des volontaires présentes me firent part de leurs ressentis. Marine revenait sur ses revendications à plus de reconnaissance, ce qui faisait réagir les autres volontaires présentes.

> Marine : C'est pas ma première expérience professionnelle, parce que je considère que mes stages sont déjà des premières expériences professionnelles. Et puis, j'ai déjà bossé… Enfin, j'avais été embauchée en CDD, pendant 4 mois, dans un musée, en remplacement d'une nana qui était en congé maternité… Donc ça c'était vraiment une grosse expérience professionnelle avec bien tout ce que ça implique de responsabilités et de pression. Donc, non, c'est pas ma première expérience professionnelle, mais au final, c'est la première que je fais en dehors de mes études, en fait, et c'est en ça que c'est un peu particulier, que moi, je l'ai pris comme ça… Même si, oui, effectivement, on m'a dit attention, c'est pas un emploi. Bah, non, c'est pas un emploi. On sait bien que sur le papier, c'est pas un emploi, mais soyons honnêtes, si… Pour moi, oui, c'est comme si je faisais un mi-temps, quelque part. Parce que le contexte économique actuel, parce que le contexte de l'emploi, dans le domaine de la culture, et de la communication (…)
>
> Chloé : Ça va, t'es pas mise dehors.
>
> Marine : Non, je suis pas mise dehors, mais c'est oppressant, quoi, au bout d'un moment t'en as marre.
>
> Chloé : Bah, ouais, mais t'es obligée de commencer comme ça.
>
> Marine : Bah, bien sûr, mais t'en as marre… Non, tu peux choisir des domaines, où il y a du taff.
>
> Chloé : Oui, mais alors voilà, merci. C'est comme mon père qui dit « tu devrais bosser à Hyper U, t'habites en face, ils te prendront. ». Merci. Bien sûr.
>
> Marine : Non, mais c'est pas ça que je veux dire. Mais j'aurais pu faire d'autres études, quitte à faire des études, tu fais d'autres études. Ma sœur est orthophoniste, elle est sortie de ses études, bah, elle en a chié, elle est sortie de ses études, il y avait trois ortho qui l'ont appelé en lui disant : « Vous voulez pas venir travailler avec nous ? Parce qu'en fait, j'en peux plus. Je suis over ». Et bah, ouais, voilà… Non, mais bon, voilà, du coup… Ça fait réfléchir quoi. J'ai même pas encore commencé à travailler que j'envisage déjà de changer de branche... C'est génial. Donc voilà...
>
> (Marine, femme, 24 ans, bac+5 et Chloé, femme, 23 ans, bac+3)

Cet échange met en évidence l'ambiguïté de la situation de ces jeunes femmes : diplômées, elles n'ont jamais été salariées dans le domaine culturel, auquel elles sont formées et dans lequel elles ont accumulé des stages, en parallèle de « mini-jobs » sans rapport avec leur projet professionnel. Elles vivent en couple ou chez leurs parents, parfois à une certaine distance de leur lieu de mission, et cumulent faibles revenus et dépendance aux solidarités familiales, parce qu'elles ne peuvent pas bénéficier des minimas sociaux. Considérant le marché de l'emploi comme quasi inaccessible, elles ne parviennent pas à se projeter dans une carrière dans le domaine. Le service civique représente pour elles un stage de plus, une étape nécessaire pour s'insérer professionnellement, souvent vaine.

Malgré ces points communs, ces volontaires ne proviennent pas du même milieu social, ce qui explique sans doute leur désaccord. Le père de Chloé est ouvrier et sa mère contractuelle dans la fonction publique. Son frère est ouvrier dans le bâtiment. Marine vient d'un milieu plus aisé : son père est professeur, et si sa mère est ouvrière, le parcours de ses sœurs, orthophoniste et médecin généraliste montre une ascension sociale. On retrouve ici l'idée, déjà abordée, d'une différenciation sociale.

Encadré 20 : Une insertion genrée sur le marché du travail

Si les jeunes femmes ont pendant longtemps eu plus de difficultés que leurs homologues masculins à s'insérer sur le marché du travail, ce n'est plus le cas pour la génération sortie des études en 2010[218] selon l'enquête 2013 du CEREQ. Cette inversion ne concerne cependant pas également toutes les femmes, puisque l'enquête précise : « Cependant, cet avantage relatif des femmes s'explique par leur meilleur niveau d'étude général et à niveau de diplôme comparable, les inégalités sur le marché du travail, en défaveur des femmes, subsistent. Dans ces conditions, non seulement le taux de chômage féminin reste supérieur à celui des hommes, mais à temps de travail identique, le salaire des femmes demeure inférieur. » (Centre d'études et de recherches sur les qualifications [CEREQ], 2014, p. 8) Ainsi, les femmes diplômées s'insèrent mieux sur le marché du travail. Or, elles sont plus nombreuses, chez les engagées en service civique, que les femmes peu diplômées. Difficile à ce stade de dire si elles sont moins exposées à l'inégale insertion sur le marché du travail. Mais il nous faut noter cependant deux éléments : elles cherchent à s'insérer sur un marché particulièrement féminisé (j'y reviendrai dans le chapitre 5), mais aussi, et c'est difficilement objectivable, elles luttent pour ne pas être exclues de marchés de l'emploi qui leur paraissent fermés.

Les volontaires de la fédération étudiée ici correspondent au profil type des salariés associatifs : des femmes (dans 70 % des emplois), diplômées.

> Le niveau de formation et de qualification des salariés des associations est nettement plus élevé que dans le secteur privé : 35 % des salariés ont un diplôme supérieur à bac +2 et 47 % des salariés des associations sont des cadres, des professions intellectuelles ou des professions intermédiaires.
>
> (Archambault & Tchernonog, 2012, p. 6)

[218] Leur moyenne d'âge est de 21 ans. Ils correspondent donc, en partie, à l'échantillon de service civique étudié ici.

Nous reviendrons sur l'importance qu'ont leurs stratégies sur la reproduction des inégalités d'accès à l'emploi et de traitement sur le marché du travail. Pour l'heure, nous pouvons noter que les jeunes femmes présentées ici perçoivent leur volontariat comme une expérience professionnelle, comparable au stage (A) ou au « petit boulot », qu'elles intègrent dans leur parcours d'insertion sur le marché de l'emploi (B).

A. Un stage déguisé

Le service civique peut être comparé à un stage pour découvrir un milieu professionnel, un métier, un secteur d'activités, conforter un projet professionnel ou bien se faire un réseau de contacts. Pour certains, ce n'est pas une expérience valorisable qui est recherchée, mais une assurance personnelle de ses compétences. Aminata, en service civique dans un centre social explique :

> En 2012, l'association de mon quartier m'a proposé d'être accompagnatrice scolaire, donc j'ai fait ça pendant un an et c'est là que j'ai découvert franchement tous les métiers d'éducateurs spé, moniteurs éducateurs, tout ça. Le travail dans le social. Parce que je faisais le lien avec les parents et tout. On s'occupait de tout, démarches administratives, sorties avec les enfants, lien avec les parents. Et du coup, j'ai voulu faire ce service civique en tant qu'animatrice pour pouvoir vraiment développer mes connaissances, acquérir plus d'expériences et de maturité. Et m'affirmer dans cette voie-là, si vraiment je voulais faire ça. C'était comme un peu… un défi à moi-même. Pour me prouver que je pouvais y arriver.
> (Aminata, femme, 22 ans, Bac)

La crainte de ne pas trouver d'emploi se trouve parfois apaisée par le volontariat. Certain.e.s ont l'impression de s'approcher de l'emploi salarié avec un « filet de sécurité » (Maurice, 2013). Pour Marine, 24 ans, engagée pour la promotion de la lecture, le service civique permet de temporiser « la peur de prendre un vrai travail, alors qu'on ne se sent pas réellement prêts ».

Andréa, en mission dans un lieu artistique, vient d'obtenir un master 2. Je la rencontre alors qu'elle s'apprête à commencer un emploi dans une salle de spectacle. À propos de son service civique qui s'achève dans les semaines qui suivent, elle m'explique :

> Andréa : Donc j'ai fait mon stage six mois là-bas [comme assistante de communication], ça s'est super bien passé, franchement, j'étais vraiment intégrée à l'équipe. Et puis, ils voulaient me garder ! Seulement, étant donné

que c'est une association, ils avaient vraiment pas les budgets et pour un CDD, c'était pas possible quoi, ils n'avaient vraiment pas les budgets. Je ne pouvais pas refaire de stage, vu que j'étais plus étudiante…

Du coup, on a voulu trouver une solution pour que je reste et que ça ne leur coûte pas trop cher non plus. Donc on s'est renseigné pour le service civique. On a fait les démarches et donc notre dossier était bien parti, sauf que, au mois d'août, ils ont gelé toutes les demandes, donc du coup, c'était mal parti. Et c'est là qu'on s'est renseigné auprès de la Ligue de l'Enseignement. Et c'est la Ligue de l'Enseignement qui nous a dit qu'eux, ils avaient des accréditations et qu'ils pouvaient justement, faire faire les services civiques, par eux. Donc, en gros, mon employeur, enfin ma structure c'était la Ligue de l'Enseignement. C'est avec eux que j'ai signé le contrat. Voilà, eux, et en partenariat avec l'[association].

Florence : Et ça, c'était parce que l'[association] n'a pas réussi à avoir son propre agrément ?

Andréa : Bah, oui, par l'organisme du service civique en lui-même, quoi, par le gouvernement. Et donc, voilà, on a réussi à se dépatouiller comme ça. Donc, en fait, clairement pour moi, le service civique, c'était un stage déguisé. C'était un moyen pour moi d'acquérir plus d'expérience professionnelle.

(Andréa, femme, 23 ans, bac + 5)

Elle enchaîne, à propos de la spécificité de son volontariat :

Après, ce qui est bien avec le service civique, c'est qu'ils te font faire des journées de formation. Donc ça, c'est deux jours de suite et après, tu as une autre journée… La dernière journée, je ne l'ai pas faite. Les deux jours de formation, en gros, ils t'expliquent le principe du service civique, en quoi c'est une action citoyenne, ce genre de choses. Et, c'est là que je me suis rendu compte que moi je le fais clairement pas pour une action citoyenne, je le fais vraiment pour l'expérience professionnelle, quoi. C'est là que je me suis rendu compte qu'en fait, il y avait tous les cas de figure. Il y en a qui étaient étudiants, qui ont voulu faire un break, du coup, ils se sont mis à faire de l'associatif on va dire, à travers le service civique. Donc il y en a qui étaient vraiment… Qui avaient des missions… Des missions d'aide, tu vois, genre l'aide aux devoirs, ce genre de choses, les personnes âgées, tout ça. Et moi c'était complètement différent. Oui, c'était vraiment un stage déguisé quoi. Et du coup, c'est là que je me suis rendu compte que je n'étais pas trop comme les autres, mon cas de figure était complètement différent.

Pour elle, le service civique est « un stage déguisé ». C'est parce qu'il n'était plus possible pour la structure d'accueil de la prendre en stage étudiant, et trop coûteux de la rémunérer en CDD que fut fait le choix d'un volontariat. C'est le cas de nombreuses structures qui font le choix d'un service civique plutôt que d'un stage, pour éviter les coûts de la gratification. Les luttes étudiantes de la fin des années 2000 (Legois et al., 2007), qui ont débouché sur l'obligation de verser une gratification aux stagiaires au-dessus de deux mois, n'ont pas empêché un contournement par les associations. Le service civique, financé par l'État, apparaît moins coûteux que le stage.

Encadré 21 : Le service civique, un stage « gagnant-gagnant » ?

Déjà en 2006, Jean-Marie Chevalier, dans la préface qu'il rédigeait pour l'ouvrage du collectif Génération précaire, évoquait le risque de substitution à l'emploi que contenait le dispositif des stages :

> Le développement des stages en entreprise est, nul ne le conteste, une bonne chose lorsque le stage s'inscrit dans le cadre d'une formation qualifiante. Là où le bât blesse, c'est lorsque le stage est détourné de sa fonction d'apprentissage et qu'une succession de stagiaires remplace l'activité normalement exercée par un salarié à plein temps que l'entreprise évite soigneusement d'embaucher.
> (Collectif Génération précaire, 2006, p. 5)

Il est presque troublant aujourd'hui de constater l'interchangeabilité des termes « stages » et « volontariat » dans cette citation, tout comme les termes « apprentissage » et « engagement » peuvent l'être lorsqu'ils sont justification à la mise au travail des jeunes. C'est d'autant plus flagrant lorsque l'économiste aborde ce qui est, d'après lui, la responsabilité des enseignants :

> (…) inquiets à cause de la très grande difficulté éprouvée par [les] jeunes diplômés de vingt-deux ou vingt-trois ans (bac + 4 ou 5) pour s'insérer durablement dans le monde du travail. Ce sont des stages qu'on leur propose et non pas des emplois.
> (Collectif Génération précaire, 2006, p. 6)

Dix ans plus tard, la loi Égalité et citoyenneté[219] entérine la « reconnaissance systématique de l'engagement dans les diplômes de l'enseignement supérieur ». Dit autrement, le service civique peut désormais remplacer les stages universitaires. Le travail associatif – quelles que soient ses formes – peut remplacer l'accompagnement par l'université.

C'est d'ailleurs ce que préconise l'Agence du service civique[220] :

> 7.2.3. Est-ce que le Service civique peut être reconnu comme un stage dans le cadre de mes études ?
> Vous ne pouvez pas signer une convention de stage en même temps qu'un contrat d'engagement de Service civique avec un même organisme. Cependant, si les activités exercées dans le cadre de votre mission vous permettent d'acquérir des compétences qui sont en lien avec le cursus de formation que vous poursuivez, vous pouvez demander à votre lycée, université ou école de valider cette période d'engagement en lieu et à la place d'un stage. Une convention ad hoc, qui n'est pas une convention de stage, pourra alors être signée entre vous, votre organisme d'accueil et votre lycée, université ou école.

[219] LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.
[220] FAQ des volontaires, site de l'Agence du service civique

Les universités sont ainsi nombreuses à reconnaître que le service civique peut être l'équivalent du stage[221]. Ce faisant elles dévalorisent l'accompagnement qu'elles fournissent (ou du moins l'administration universitaire dévalorise l'accompagnement que fournit le personnel pédagogique). On perçoit ici l'ambiguïté du remplacement d'un stage par un service civique : les étudiant.e.s qui choisissent la seconde option sont accompagné.e.s par un tuteur dans le cadre du dispositif de service civique. L'association agréée perçoit 100 € par mois pour cet accompagnement tandis que le tuteur universitaire se voit remercier du suivi des stages par l'équivalent financier de deux heures « TD » par stagiaires. Le budget de l'enseignement supérieur pour accompagner les étudiants se met donc à disposition du dispositif du service civique. L'université, ici encore, contribue à sa propre délégitimation, ou du moins à celle de son personnel enseignant[222].

C'est aussi ce que signifie un tuteur à l'occasion d'une formation en avril 2013 en déclarant que « le service civique c'est gagnant/gagnant pour le stagiaire et pour la structure », puisqu'il permet au volontaire de toucher une indemnité, à laquelle il ne peut pas toujours prétendre dans un stage, mais évite à la structure de le payer.

Jean-Marie Chevalier déplore les redoublements volontaires de nombreux étudiant.e.s, qui, devenu.e.s chômeur.se.s se voient proposer des stages et recherchent alors des « conventions de complaisance ». Effectivement, la fin des études n'entraînant pour ceux qui n'ont pas 25 ans aucun droit social, les stages sont souvent utilisés pour ne pas

[221] L'Université Paris III propose en licence comme en master la validation d'un stage ou de deux UE de professionnalisation pour valoriser un service civique, précisant que « l'évaluation se fera en fin de semestre sur la base d'un rapport d'activité (10-15 pages) et d'un entretien. »

[222] L'Université Paris III, en pointe sur la « valorisation de l'engagement associatif », va plus loin encore. Depuis qu'elle a signé une convention avec la fédération d'associations étudiantes Animafac en novembre 2014, la « Sorbonne nouvelle » propose un statut spécifique pour les « responsables associatifs étudiants » : « inspiré du statut de sportif de haut niveau et complémentaire du statut d'étudiant entrepreneur, il s'adresse à des étudiants ayant d'importantes responsabilités au sein d'associations et souhaitant exercer leurs missions associatives sans être pénalisés dans leurs études. » La même université encense le service civique sur son site internet. L'éloge est tel, et il signifie tant, que le paragraphe mérite ici d'être reproduit :

« Il s'agit donc d'un véritable engagement en termes de temps, mais qui n'est pas incompatible, si vous êtes bien organisé, avec une poursuite d'études ou un emploi à temps partiel. C'est aussi une option que vous pouvez envisager si vous souhaitez arrêter votre scolarité en cours de semestre et que vous ne voulez pas pour autant perdre votre année. En accomplissant une mission de Service civique, vous aurez la possibilité de recevoir et de transmettre le sens des valeurs républicaines et de contribuer au renforcement du lien social. C'est également une opportunité de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, toute mission de Service civique est accompagnée d'un tutorat individualisé. Toutes les compétences acquises peuvent être bénéfiques et réutilisables dans le monde professionnel, donc valorisables dans votre CV. Le Service civique constitue une étape importante de votre engagement dans la société. »

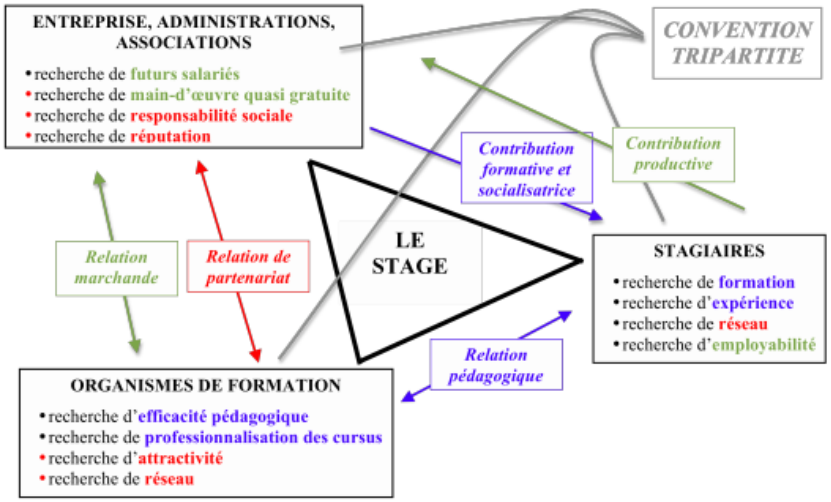
(Source : http://www.univ-paris3.fr/bz6vsc-valorisation-du-service-civique-304457.kjsp)

De la même façon, l'Université de Toulon reconnaît qu'il est possible d'envisager pour tout volontaire en service civique une inscription au Diplôme universitaire de l'Engagement étudiant comme mode de valorisation des compétences acquises ou développées.

rester inactifs. Le service civique peut alors apparaître encore plus facile à mettre en place qu'un stage, puisqu'il évite les complexités administratives d'une convention avec l'université[223].

Le sociologue Dominique Glaymann proposait une représentation graphique des acteurs du stage (2015) :

Figure 1 : Le triangle du stage



***Lecture** : Les couleurs indiquent la nature et le contenu des trois types de relation entre les trois catégories d'acteurs intervenant dans ce « triangle des stages » : le bleu renvoie à la formation et la socialisation, le vert à la production et aux liens marchands, le rouge au partenariat et aux réseaux.*

L'auteur explique que chacun des acteurs représentés ici a des attentes qui lui sont propres et qui relèvent de logiques différentes, en concurrence les unes avec les autres ou compatibles, ce qui entraîne parfois la « domination » de certains acteurs sur d'autres. Il précise également que « ce système "ouvert" fait intervenir d'autres individus et groupes sociaux (familles, organisations de salariés, d'étudiants ou d'employeurs, institutions publiques). » Et finalement qu'« un "bon" stage ne peut ignorer ni les spécificités de ces divers acteurs, ni la pluralité de leurs objectifs » (p. 8).

Avec le service civique, disparaît finalement de la représentation triangulaire la « relation pédagogique » qui unissait les stagiaires aux organismes de formation (dont sont les universités ici). Celle-ci est alors transformée en relation d'accompagnement, de tutorat,

[223] Sur le site du Parisien étudiant, en février 2011, un article qui présente le « témoignage de Coline » sous-titré « Le service civique, un engagement étudiant et citoyen ! » explique : « Le service civique vous facilite l'accès aux missions d'associations ou organisations (ONG) en France comme à l'étranger (comme un stage, mais sans convention). » Elle décrit par ailleurs sa mission au sein de la Maison Départementale des Personnes handicapées de la façon suivante : « Je suis agent d'accueil, je reçois le public et je réponds au téléphone. C'est une administration des droits pour les handicapés (carte d'invalidité et de stationnement, Allocation Adulte Handicapé...), alors je conseille les usagers sur leurs droits, je prends et donne des dossiers, et je réponds aux questions sur le handicap. »

qui vise tantôt l'insertion, tantôt l'éducation, tantôt encore le placement.

B. « Avoir des horaires de bureau et rentrer chez moi sans avoir rien à faire » : une expérience qui vise un emploi stable

Quand je rencontre Clément, il est en mission dans une association de développement culturel en lien avec sa propre pratique artistique. Il m'explique qu'il s'apprête à quitter la ville pour commencer un stage à 300 kilomètres d'ici, qui s'intègre dans son parcours universitaire. Quand je l'interroge sur les raisons qui l'ont poussé à faire un service civique, il répond :

> J'avais entendu parler de [l'association] plus d'une fois vu que c'est quand même une entité qui fonctionne bien en termes de spectacle vivant. J'ai vu qu'ils cherchaient quelqu'un en service civique : pour être complètement franc, j'ai fait un précédent stage dans une compagnie de danse à Strasbourg qui cherchait à créer un poste via un service civique. Enfin créer un poste je me comprends. En tout cas, trouver de l'aide en vue de créer un poste après et en fait ça a été refusé, parce qu'ils partaient du principe que c'était trop proche d'un poste, pour le coup, et en fait, c'est marrant parce que c'est exactement les mêmes missions pour lesquels je suis embauché ici. Et en fait il s'avère juste que c'était plus pratique pour moi parce que j'avais quelqu'un, enfin une entité, à côté de l'université pour laquelle je pouvais bosser, mes cours pouvaient être aménagés.
>
> (Clément, homme, 25 ans, bac + 5 en cours d'acquisition)

Il raconte que le service civique, comme le stage qu'il commencera ensuite, s'inscrit dans une stratégie pour trouver un poste stable : il tenait à diversifier ses compétences avant de chercher un poste, en cumulant une expérience en compagnie puis en institution.

> Clément : Comme j'ai fait le choix de ne pas me diriger vers l'intermittence, je me voyais pas finir par une expérience en compagnie, ce qui était le cas à travers ce service civique.
>
> Florence : Pour éviter l'intermittence ?
>
> Clément : Oui, mon but c'est d'éviter l'intermittence. Parce que je pense que j'ai toujours aspiré à faire des relations publiques, et bien sûr qu'on peut en faire en compagnie ou autres. C'est pas ce que je veux dire qu'on n'en fait pas. Mais j'aime bien l'idée de me rattacher à un lieu pour développer une politique de relations publiques sur plusieurs années, voir comment ça évolue et avoir une expérience sur le long terme. Sans bouger tout le temps et en ayant la stabilité, du coup, d'un poste fixe quoi.

À propos de son projet professionnel, il explique : « À très court terme, c'est d'avoir des horaires de bureau et de rentrer chez moi sans avoir rien à faire. Mais en travaillant dans une structure culturelle où le projet artistique me plait. » Il espère pouvoir, grâce à ce volontariat, sortir rapidement de la précarité qui engendre une fragmentation des temps de vie.

Au final, pour ces individus, diplômé.e.s et de sexe féminin pour la majorité, le service civique s'inscrit dans une stratégie de long terme dont le but est l'insertion professionnelle stabilisée, en CDI ou dans la fonction publique. Il constitue une étape parmi d'autres dans la construction de l'employabilité des jeunes diplômé.e.s. La question financière reste cependant au cœur de leur engagement dans le dispositif comme le précise Clément : « Moi ça me permettait de vivre, tout simplement, de financer ma dernière année d'étude. »

1.3. Le service civique comme aide sociale : un revenu de subsistance

La tranche d'âge concernée par le service civique est aussi, on l'a dit, celle qui ne peut pas bénéficier des minimas sociaux. Ces « mineur.e.s sociaux » utilisent parfois le service civique comme une source unique de revenus. L'exemple réunionnais apparaît en de nombreux aspects exacerber les « dérives » du service civique puisque la situation sociale y est elle aussi exacerbée, tout en donnant à voir des usages du service civique comparable à ceux de nombreux volontaires en métropole. Ici, le service civique vient combler l'absence de droits sociaux pour des jeunes qui, plus qu'ailleurs, sont fortement inscrit.e.s dans des solidarités familiales (A). Dans certaines conditions, l'indemnité de service civique peut jouer le rôle d'un revenu d'émancipation (B).

A. Illustration dans une société de transferts : L'inscription dans des solidarités familiales

Si la problématique de la « minorité sociale » des jeunes est une réalité sur le territoire français, comme on l'a montré dans le premier chapitre, elle est exacerbée à La Réunion. Dans cette « société de transfert », l'économie repose principalement sur les aides sociales et l'investissement de l'État dans les emplois aidés (Roinsard, 2007) (cf. encadré 27).

Encadré 22 : De la départementalisation à aujourd'hui: le développement d'une économie contrainte

La départementalisation de 1946[224] et la « tertiarisation sans industrialisation » qui a suivi (Widmer, 2005) n'ont pas permis à La Réunion d'atteindre le niveau de développement économique de la métropole. Il y a probablement de multiples explications à la difficulté de développement de l'île, qu'il convient de dénaturaliser tant les discours sur la « paresse » des Réunionnais.e.s ou sur la corruption des élus sont fréquents. Nombreux sont les Réunionnais, et ce même parmi les volontaires rencontrés, qui évoquent la canne à sucre comme source principale de la difficulté économique[225]. Cette ancienne société de plantation est devenue une société de transferts, qui repose principalement sur les aides sociales et l'investissement de l'État dans les emplois aidés[226].

L'un des enjeux principaux du fort chômage réunionnais réside dans le fait que sa transition démographique se soit achevée tardivement (dans les années 1990) et que la pression démographique pèse toujours sur l'offre d'emploi (cf. encadré 7). Il en découle une pyramide des âges concentrée à la base : plus de la moitié de la population réunionnaise avait, en 2011, moins de 30 ans.

À cette difficulté démographique et l'utilisation des terres pour la culture de la canne à sucre, il faut ajouter une contrainte insulaire spécifique. Les trois cirques du centre de l'île et leur fort relief, la présence d'un volcan en activité, les nombreux cyclones et l'océan ne

[224] Notons que l'article 73 de la Constitution reconnaît le droit aux départements d'outre-mer d'adapter certaines législations françaises à la réalité du territoire : « Dans les départements et les régions d'outre-mer, les lois et règlements sont applicables de plein droit. Ils peuvent faire l'objet d'adaptations tenant aux caractéristiques et contraintes particulières de ces collectivités. Ces adaptations peuvent être décidées par ces collectivités dans les matières où s'exercent leurs compétences et si elles y ont été habilitées selon le cas, par la loi ou par le règlement. » L'alinéa 5 ajoute cependant : « La disposition prévue aux deux précédents alinéas n'est pas applicable au département et à la région de La Réunion. » Cet alinéa fut ajouté par l'amendement dit « Virapoullé », du nom du député qui l'a défendu, qui correspond à une revendication de l'UMP contre les tentations autonomistes du PCR. Ceci n'est pas sans intérêt pour la mise en place d'un dispositif de politique publique créé en métropole : son application ne peut pas être adaptée à la situation locale réunionnaise, alors qu'elle peut l'être dans d'autres DROM.

[225] À la manière des plans d'ajustement du FMI imposés à un certain nombre de pays africains, l'obligation faite à La Réunion de conserver la culture de la canne justifie en partie l'investissement de la métropole en matière d'aide sociale. Sur la production de la canne à sucre à La Réunion, on peut se référer à Ho, H.Q., 2008. *La Réunion (1882-1960), histoire économique : colonage, salariat et sous-développement*. Harmattan, Paris.

[226] L'anecdote suivante illustre bien cette dépendance aux aides publiques :

Note de terrain, 6 avril 2015 : Le lundi de Pacques est tombé cette année le 6 avril, jour habituel des versements des allocations familiales. Pour l'occasion, la radio « libre », Freedom, a consacré plusieurs heures à recenser grâce aux appels des auditeurs, les aides qui avaient été versées à l'avance, les banques qui avaient reçu les versements et les gabiers [distributeurs automatiques] qui n'étaient pas vides. Nombreux sont les auditeurs inquiets qui appelaient à la solidarité de la collectivité pour attendre la fin de ce week-end de Pâques et percevoir « les aides ».

permettront pas que se développent éternellement les aires urbaines. L'un des enjeux principaux de ce développement tient aux voies de communication et aux embouteillages qui entourent les foyers principaux d'emploi[227]. La mobilité y est particulièrement problématique, tant sur l'île que vers l'extérieur, alors même que les jeunes sont constamment invités à se déplacer, voire à quitter La Réunion, pour se former ou s'insérer professionnellement.

Kelian, rencontré pendant son entretien de recrutement, a 19 ans. Il a interrompu sa scolarité en seconde. Comme de nombreux Réunionnais (cf. encadré 7), il enchaîne les contrats précaires, les périodes de chômage et de travail non déclaré. Il postule à une mission de service civique dans une association de parents d'élèves alors qu'il est « au bout des droits » et doit « se remettre à travailler avant de toucher les aides ». Alors que le chargé de mission de la Ligue de l'enseignement lui demande s'il a des questions, il répond :

> Moi, ce que je voudrais savoir, que personne ne m'a dit pour le moment, c'est s'il fallait que je déclare aux impôts et à la CAF. Parce que moi ce n'est pas pareil, si ma mère peut plus toucher le revenu, ça m'intéresse pas dans ce cas le bénévolat.
> (Kelian, homme, 19 ans, sortie en cours de 2nde/1ère [niveau V])

Nicolas Roinsard montre que, dans une société où la pauvreté intégrée constitue une alternative à l'intégration salariale, le chômage de masse ne va pas de pair avec la *désaffiliation*[228]. Ce que le sociologue nomme des *réaffiliations créoles* vient alors compenser la précarité des jeunes, ici, et leur absence de droits sociaux. Ainsi, pour Kelian, comme pour Louis, en mission dans un club de handball, le service civique permet de contribuer au budget familial, et, dès lors, de ne pas peser sur les revenus du foyer.

Absence d'emploi ne va donc pas forcément de pair avec isolement social à La Réunion : les aides sociales sont devenues « le ciment d'un nouveau lien social dans la société réunionnaise en compensant la faiblesse des revenus du travail et en confortant l'exercice des

[227] S'il existe un certain nombre de bus et cars à La Réunion, il n'y a plus de voie ferrée. Le projet de tram-train qui devait relier Saint-Denis à Saint-Paul a été abandonné en 2010, au profit du projet très controversé de « nouvelle route du littoral » (dite NRL) en construction, supposée relier en 2017 les deux communes par un viaduc construit au-dessus de l'océan. Avec 40 véhicules pour 100 habitants, la voiture semble être le mode de déplacement privilégié des Réunionnais. Ce qui n'est pas sans poser problème.

[228] Il s'agit ici d'une référence au travail de Robert Castel évoquant la désaffiliation, conséquence du chômage en France métropolitaine. Castel R., (2009) *La montée des incertitudes.* Travail, protections, statut de l'individu, Seuil, coll. « La couleur des idées »

solidarités familiales et amicales. » De la même façon, pour les jeunes Réunionnais.e.s, facteurs objectifs d'indépendance ne vont pas toujours de pair – et surtout, ne sont pas toujours nécessaires – à un sentiment d'autonomie.

Si pour une grande partie des volontaires rencontré.e.s en métropole, la transition vers l'indépendance résidentielle a lieu entre 18 et 25 ans, ce n'est pas le cas des Réunionnais.e.s. Rares sont ceux qui ont quitté le foyer familial[229]. Sur les 15 volontaires interviewé.e.s, 3 vivent en dehors du toit parental. Et leur situation même reste à différencier des volontaires métropolitain.e.s : Charlyne est mère de deux enfants et vit chez les parents de son conjoint ; Pauline, enceinte et en rupture familiale de longue date (ses parents vivent actuellement en métropole) vit en couple ; Louise, enfin, est métropolitaine et installée dans le sud de l'île pour rejoindre son conjoint, étudiant à la Réunion.

L'analyse des conditions d'indépendance des différentes jeunesses à la Réunion gagne à être lue en termes de mobilité plutôt qu'en termes de logement. Il n'existe que peu de logements en ville qui correspondraient à des logements individuels et la colocation n'est pas fréquente pour les Réunionnais.e.s[230]. L'économie locale est avant tout une économie familiale, organisée autour de la *kour* ou de la *kaz* à laquelle tous contribuent, réunissant les *marmays* et les *gramouns*[231].

Le contraste est fort entre la situation des jeunes Réunionnais et ceux qui vivent en métropole. Les attentes sociales apparaissent ne sont pas les mêmes à La Réunion, où la maternité est plus précoce et la décohabitation plus tardive.

B. Un revenu d'émancipation ?

[229] Les jeunes Réunionnais sont plus nombreux que les métropolitains à vivre chez leurs parents. Entre 16 et 29 ans, cela concerne ainsi 58,2 % des Réunionnais et 44,8 % des métropolitains. L'écart est surtout important pour les hommes de cette tranche d'âge qui sont 67,8 % à La Réunion, à vivre chez leurs parents. INSEE, « Portrait de la jeunesse réunionnaise. Les clés de l'autonomie », INSEE dossier Réunion, n° 2, décembre 2014, p.8, récupéré [le 15 mars 2016] surwww.insee.fr/fr/insee_regions/reunion/themes/insee-dossier/re_ind_02.pdf

[230] Ces deux types de logements restent associés aux *zorey (*enfants de métropolitains installés à La Réunion) coupés eux-mêmes de leurs liens familiaux. Par ailleurs, la propriété des terrains (*kour* ou *kaz)* provient généralement de l'héritage familial et de la présence d'un ancêtre sur l'emplacement.

[231] L'utilisation même du terme *marmay* pour distinguer les jeunes des *gramouns*, personnes âgées, met en lumière la distinction à faire entre les catégories utilisées en métropole (déjà souvent contestables) et celles utilisées en outremer. Ainsi, la catégorie *marmay* est tout autant utilisée pour désigner l'enfant à naître que le jeune adulte.

Plus qu'ailleurs, le service civique semble contribuer à un processus d'émancipation (toute relative) pour de jeunes adultes réunionnais qui résident dans leur famille. L'indemnité permet aux volontaires de financer leur essence et donc leur mobilité, dont on a déjà montré combien elle leur était importante, mais pas leur décohabitation qui n'apparaît pas prioritaire. C'est l'un des critères essentiels de leur autonomie, sans qu'il ne puisse s'agir d'indépendance. Elle permet aussi à certain.e.s d'économiser pour une future formation ou pour la naissance d'un enfant. C'est ce qu'explique Elias, qui se destine à des études d'infographie 3D.

> Elias : Je garde peut-être 100 ou 150 euros. Le reste je le donne à ma mère. C'est pour les repas, les petits plaisirs perso. J'achète des livres de dessin. J'aurais bien aimé améliorer le matériel. Mais bon… [Silence]
>
> Florence : Tu as l'impression de te priver ?
>
> Elias : Ah oui, ça beaucoup. Mais c'est pas si dramatique. C'est juste le matériel. J'aurais bien aimé pouvoir acheter l'ordinateur. Mais bon c'est d'abord la famille. C'est comme ça et c'est juste.
>
> (Elias, homme, 21 ans, Bac+2)

Cette indemnité de service civique leur permet aussi de contribuer aux revenus familiaux, légitimant ainsi les rétributions qu'ils reçoivent. Dans certains cas, le service civique contribue en partie à redistribuer les allocations familiales en direction des jeunes. En effet, l'indemnité de service civique est majorée de 107,66 € pour les volontaires boursiers du CROUS ou dont le foyer est allocataire du RSA. En 2013, 32 % des volontaires réunionnais.e.s étaient concernés par cette majoration, alors qu'elle était attribuée à 10,5 % des volontaires de la Ligue de l'enseignement, toutes fédérations confondues. Cette majoration augmente donc considérablement leur indemnité mensuelle. Et ils sont nombreux à l'utiliser pour participer au budget familial, comme Elias.

Cet usage comme revenu de subsistance n'est cependant pas propre à La Réunion. Ainsi, en métropole, Sofian est en service civique à l'UFOLEP. Sa mission est décrite comme un « soutien à la production et à la diffusion culturelle ou à la citoyenneté par le sport ». Il intervient dans des écoles et des maisons de retraite pour proposer des évènements sportifs. À 19 ans, il n'a pas obtenu le baccalauréat, mais son volontariat lui a permis de préparer le BAFA. Interrogé sur le bilan qu'il fait du service civique, il répond :

> Franchement, pour les jeunes comme nous ça aide vraiment quoi. Je ne vais pas te mentir. Moi personnellement ça m'a vraiment aidé, parce que je voulais vraiment découvrir le monde de l'animation, etc. Et ils m'ont donné la chance de le connaître. Et en même temps d'être rémunéré, ça donne des chances aux gens.
>
> (Sofian, homme, 19 ans, sortie en cours de 2nde/1ère [niveau V])

À La Réunion, la précarité ne va pas toujours de pair avec la désaffiliation. L'indemnité de service civique apparaît pouvoir répondre aux attentes sociales qui pèsent sur ces jeunes. L'obtention d'un revenu par le service civique, même s'il est faible, permet de participer aux dépendances du foyer familial et donc de s'intégrer aux solidarités traditionnelles. C'est aussi le cas pour des jeunes issu.e.s de catégories populaires en métropole.

Le service civique s'inscrit ici dans une stratégie de « survie », au sens où il permet d'obtenir un financement de court terme. Il ne s'agit pas seulement de percevoir un revenu de subsistance, mais aussi de participer au budget familial, et, dès lors, de contribuer aux solidarités collectives. Cet usage du service civique n'est pas anodin et ne correspond pas seulement à des stratégies individuelles[232].

Conclusion de la section I :

On peut distinguer ici deux types d'expériences du volontariat : une partie des jeunes en fait une expérience proche de celle du stage s'inscrivant dans une trajectoire d'insertion professionnelle, tandis qu'une autre en fait une expérience courte répondant à la nécessité immédiate d'un revenu de subsistance. Ces investissements différents du dispositif semblent répondre avant tout à des injonctions familiales distinctes : tandis que les premières se voient invitées à trouver un emploi après leurs études, les seconds subissent des injonctions à l'activité et à la participation aux frais du foyer. Toutes, cependant, décrivent la motivation économique comme la principale.

II. Le service civique comme expérience d'une « précarité transitionnelle »

Quelles que soient leurs stratégies et origines sociales, les volontaires déclarent chercher d'abord dans le service civique une rémunération. Effectivement, toutes celles qui s'engagent

[232] La confusion entre bénéficiaires et acteurs du dispositif montre bien qu'il s'agit là d'une forme d'*affirmative action* pour des publics plus éloignés de l'emploi que ceux, présentés plus tôt, qui s'inscrivent dans des stratégies d'insertion professionnelle (cf. chapitre 1).

dans le dispositif semblent d'abord subir des difficultés économiques[233]. Pourtant, l'indemnité que leur apporte le service civique est faible et ne semble pas résoudre leur situation financière.

À propos du montant de cette indemnité, Martin Hirsch explique en entretien avoir contribué à la décision de réduire l'indemnité du service civique (par rapport aux statuts de volontariat précédents).

Il justifie ainsi cette décision par la courte durée des missions et la volonté de permettre une cotisation à la retraite, un droit donc auquel les volontaires ne peuvent pas prétendre immédiatement. L'inaccessibilité aux droits sociaux semble ici aller de pair avec l'âge et la durée de l'expérience. La courte durée du volontariat justifierait la précarité que vivent certains volontaires. En s'appuyant sur la distinction entre une précarité « transitionnelle » et une précarité « durable » faite par le sociologue de la jeunesse, de l'éducation et du travail Henri Eckert (2010), il s'agit ici de saisir les expériences de précarité des volontaires pour comprendre les effets de ce dispositif sur leur condition. Après avoir évoqué les débats sur la définition même du terme « précarité » et sur ses implications (1), il nous faudra décrire les conditions d'exercice du service civique par les volontaires pour comprendre comme elle s'incarne (2).

2.1. Précarité « transitionnelle » ou « durable », de quoi parle-t-on ?

Patrick Cingolani (2006) nous invite à penser les précarités plutôt que la précarité, puisqu'en sont visibles différentes facettes : l'emploi précaire, les précaires et la précarité, synonyme d'une forme de pauvreté. Les volontaires rencontrées s'inscrivent souvent dans ces trois catégories. Elles connaissent une forme d'emploi discontinu et temporaire. Âgées de moins de 25 ans, elles font partie d'une catégorie de population particulièrement concernée par de multiples expressions de la précarité qui les maintiennent dans un état de dépendance. Enfin, la faiblesse de leurs ressources financières les bloque dans un état proche de la pauvreté.

Dans un article intitulé « Qu'est-ce que la précarité ? » (2013), le sociologue Régis Pierret remarque que le terme « précarité » est plutôt issu des politiques publiques que des

[233] Rappelons que les « extrêmes » ne s'engagent pas dans le volontariat. On ne trouve pas dans l'échantillon d'individus qui étaient déjà insérés dans un emploi stable, et le nombre de jeunes en « grande pauvreté », entrés uniquement par des dispositifs spécifiques, reste très faible.

sciences sociales. Effectivement, le rapport Oheix (1981) l'utilise pour évoquer « un type de situation où la pauvreté n'est que potentielle ».

Avant que les sciences sociales ne se saisissent du terme, la définition de Joseph Wresinski proposée en 1987 dans son rapport « Grande pauvreté et précarité économique et sociale » faisait référence :

> La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer des responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible.
> (Wresinski, 1987, p.14)

Dans sa thèse de sociologie sur la précarité des travailleurs sociaux, Charlène Charles utilise une définition présentant la précarité comme « une incertitude fondamentale dont "on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; qui, à chaque instant, peut être remis en cause[234]" ». Elle ajoute : « appliqué à la sociologie du travail, les entreprises sont fréquemment analysées comme des productrices de cette précarité du fait de leurs politiques de flexibilisation de la main-d'œuvre (Boltanski & Chiapello, 1999). » (Charles, 2017, p. 43) Les associations, par les formes de travail « atypiques » qui s'y sont développées, contribuent à la précarisation de la main-d'œuvre[235].

Robert Castel décrit la dégradation de l'emploi « classique » depuis les années 1970 par deux phénomènes corrélés : l'augmentation du chômage et le gonflement de formes d'emploi « atypique », c'est-à-dire qui ne sont ni des CDI ni des postes de fonctionnaires à temps plein. De la « montée des incertitudes » qui découle de ces deux processus naîtrait la « condition précaire, entendue comme un registre propre d'existence du salariat » qui inclut notamment des aspects de la vie sociale : « désaffiliation » et « insécurité sociale » (Castel, 2009, p. 169).

Henri Eckert renforce cette définition en décrivant la précarité de la façon suivante :

> La perception diffuse d'une prolétarisation d'une fraction du salariat, celle qui a perdu certaines des garanties – liées au plein emploi – ou protections – contre le chômage notamment – dont elle avait bénéficié jusque-là et la hantise des dépendances dans lesquelles leur nouvelle situation les plonge.
> (Eckert, 2010, p. 2)

Cette définition de la précarité nous pousse à interroger les ressentis des acteurs en plus des critères objectifs de dégradation de la condition d'emploi. Il existe donc de façons de percevoir la précarité, selon qu'elle soit une position objective (définie notamment par les

[234] Définition issue de trésor de la langue française. http://atilf.atilf.fr/tlf.html

[235] L'inscription des associations employeuses dans l'économie « classique » (Hély, 2009a) les range parmi ces entreprises et les rend, elles aussi, productrices de précarité.

formes d'emploi) ou une position subjective, une « perception », à la manière de l'opposition faite par Karl Marx entre la classe « en soi » et la classe « pour soi ».

Henri Eckert différencie la *précarité transitionnelle* structurelle, qui tient au temps nécessaire à l'entrée dans l'emploi, et la *précarité durable* lorsque la perspective d'un emploi durable s'éloigne. L'enquête « Génération » du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) s'appuie sur la même distinction (2014). Elle précise ainsi : « 58 % des jeunes de la génération 2010 ont connu le chômage au cours de leurs trois premières années de vie active ». Puis :

> Le premier épisode de recherche d'emploi intervient très souvent immédiatement après la sortie du système éducatif. Pour un jeune sur quatre ayant connu le chômage, cette situation précède l'accès au premier emploi et ne se reproduit plus au cours de la période observée. La moitié des ingénieurs, des diplômés d'école de commerce ou de l'enseignement supérieur court de la santé et du social ayant connu le chômage sont dans ce cas de figure.
> (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 2014, p. 36)

Il s'agirait là donc de la *précarité traditionnelle*, inhérente à la transition entre études et emploi. L'enquête ajoute :

> Environ 23 % des jeunes de la génération 2010 alternent emplois et épisodes de chômage, cumulant en moyenne 15 mois de chômage sur les trois années d'observation. Dans un cas sur dix (trois cas sur dix pour les non-diplômés), ils n'accèdent pas à l'emploi sur la période et ont passé en moyenne 29 mois au chômage. 38 % des jeunes de la génération 2010 ont passé au moins six mois au chômage.
> (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 2014, p. 36)

Ainsi donc, pour d'autres jeunes, la sortie de la précarité n'est pas visible dans les trois ans qui suivent la fin des études ou de la formation.

Pour Henry Eckert, comprendre ces deux formes de précarité (*transitionnelle* et *durable*) nécessite de dépasser les logiques individuelles d'insertion pour étudier le fonctionnement du marché du travail.

La recherche d'une flexibilité maximale de la main-d'œuvre après les Trente Glorieuses a généré une gestion des travailleurs par une succession « d'appels/rejets » de forces de travail et une moindre protection des salariés.

> Ces phénomènes d'appel/rejet ont, à leur tour, favorisé l'extension d'un secteur d'emploi plus volatile, marqué par un fort turn over, dans lequel la main-d'œuvre circule d'une entreprise à l'autre, le plus souvent de contrat précaire en contrat précaire, quitte à subir des périodes de chômage, et sans réelle perspective de pérennisation dans l'emploi. Dépendante des aléas de l'activité, cette main-d'œuvre s'en trouve exposée à diverses formes d'incertitude. Celle-ci procède de la libéralisation du marché du travail et résulte, directement, de la multiplication des emplois dérogatoires à l'emploi typique, c'est-à-dire dérogatoires à l'emploi sur contrat à durée indéterminée et à temps plein, qui a accompagné les politiques publiques d'aide à l'emploi, à l'emploi des jeunes en particulier.
> (Eckert, 2010, p. 5)

Et l'auteur de remarquer que « nombre des mesures qui ont contribué à la libéralisation du marché du travail ont, dans un premier temps, été justifiées dans le cadre des politiques publiques d'aide à l'emploi des jeunes ou de retour à l'emploi des séniors ». Le contrat de service civique, extérieur au droit du travail, est de ces statuts qui ont contribué à la précarisation de ceux mêmes que les politiques publiques de la jeunesse prétendaient insérer.

La précarité vécue par les jeunes qui s'engagent dans le volontariat s'inscrit ainsi dans une transformation plus générale du marché du travail. Les jeunes sont relégués à la position de travailleurs interchangeables, assignés à des tâches peu qualifiées, qui cumulent les contrats précaires et circulent d'entreprise en entreprise (ou d'association en association). Il apparaît nécessaire de saisir l'expression concrète de cette précarité, présentée comme *transitionnelle*, dans les expériences de travail.

2.2. L'expérience de la précarité : une instabilité des temps de vie

À partir des travaux de Patrick Cingolani, Charlène Charles retient l'importance du temps pour définir la précarité « justement à partir de l'instabilité et des discontinuités qui découlent de l'intermittence. »

> […] il ne faut pas seulement prendre en compte l'indétermination de la durée du temps de travail, mais aussi le déficit de protection sociale (le faible taux de syndicalisation n'en est qu'un exemple) ainsi que la vulnérabilité économique. Autrement dit, il faut associer ces discontinuités « à la carence des revenus et à la carence de la protection ».
> (Charlène Charles, 2017, p. 43)

Ces discontinuités caractérisent l'insertion des arrivants sur le marché de l'emploi, dans un contexte de faiblesse de l'offre. Mais elles se lisent aussi au sein même du volontariat. L'expérience de la précarité s'exprime dans les entretiens avec les volontaires par cette relation au temps : un contrat de courte durée, d'une part (A), des horaires de travail fragmentés, de l'autre (B) -, le cumul de plusieurs statuts et activités (C) et l'impossibilité de se projeter après le volontariat (D).

A. Un contrat de courte durée, plus proche de celle du stage que du « temps de vie »

La courte durée des missions est un point d'inquiétude pour certain.e.s volontaires. Ainsi, Mehdy regrette l'impossibilité de renouveler le contrat[236].

> Florence : Il y a des points négatifs dans le service civique ?
> Mehdy : C'est le temps, parce qu'il n'est pas renouvelable. Parce qu'on doit le faire pendant une période et puis après, si on n'a pas trouvé de projet ou quoi, on ne peut pas continuer, on peut retourner à la case départ. Si on est perdu, et qu'on n'a rien trouvé pendant. Il y a des gens qui font un service de six mois, souvent, la moitié des gens. La moyenne, je crois, c'est huit mois. Et du coup, on peut ne rien trouver pendant six mois. Et au final, on se retrouve comme au début.
> (Mehdy, homme, 22 ans, niveau bac)

Mehdy décrit ici la peur de ne pas trouver de solution pour l'après-volontariat. Comme il n'est pas possible de renouveler ou de signer un autre service civique, il craint de n'avoir plus d'autres aides pour sortir du chômage. Effectivement, les dispositifs, sorte de « filets de sécurité » qui permettent de temporiser l'accès à une situation stable, sont limités dans le temps.

La durée de sa mission apparaît déconnectée des autres temps sociaux (études, « petits boulots », etc. C'est ce qu'exprime Mehdy dans l'inquiétude de ne « rien trouver pendant six mois ». Pour lui, elle correspond à une flexibilité imposée aux volontaires au profit des besoins des associations.

[236] Notons que le rallongement du contrat par avenant était possible pendant les premières années du dispositif, mais que les nouveaux objectifs chiffrés et la nécessité d'une réduction des coûts ont entraîné son interdiction.

Il poursuit ainsi :

> Et souvent aussi, les associations qui prennent des volontaires en service civique, comme ils savent, par exemple, ils en prennent un pour dix mois, et l'année prochaine ils savent qu'ils en auront un autre pendant dix mois. Et puis ils font ça tout au long. Donc c'est sûr qu'on ne sera pas pris, on ne sera pas embauché dans l'association où on est. Ça ne sert à rien, ils reprendront un autre l'année prochaine. Ça, c'est un point négatif.

Le service civique est donc pensé comme une période courte, une étape par laquelle on passe, mais dans laquelle on ne « s'installe » pas.

Encadré 23 : La durée des missions : un enjeu économique

La durée moyenne des missions de service civique est un sujet qui revient régulièrement depuis le lancement du dispositif parce qu'elle influe sur le coût du dispositif. Dans les textes, les missions peuvent durer de 6 à 12 mois. Celles qui étaient prévues plus courtes pouvaient à l'origine être prolongées par un simple avenant au contrat. Mais, l'annonce de la montée en puissance du dispositif nécessitait une baisse des coûts, qui pouvait être atteinte par un raccourcissement de la durée des missions. Les associations sont depuis incitées à réduire les durées des missions proposées pour pouvoir proposer plus de nouvelles missions à moyens quasi constants. La durée prévue des missions (hors ruptures anticipées) entre 2010 et 2015 évolue sensiblement à la Ligue de l'enseignement : les missions signées pour un an représentaient 51 % du total en 2010, 25 % en 2011 et seulement 2,7 % en 2013. En mars 2014, le secteur « jeunesse » de la Ligue de l'enseignement annonçait aux responsables fédéraux du dispositif que la moyenne annuelle des missions devait être de 8 mois. Finalement, en 2015, 30 % étaient prévues pour 6 mois, 35 % pour 8 mois et 22 % pour 10 mois (cf. annexe II, graphique 1).

En comparaison de l'objection de conscience, la courte durée du service civique apparaît remarquable. C'est aussi la première distinction que font les anciens objecteurs que j'ai rencontrés dans les structures d'éducation populaire entre les deux dispositifs. Le service des objecteurs durait deux fois plus longtemps que le service militaire[237]. Ce temps long permettait de s'installer dans un statut, mais aussi de « s'engager » à plus long terme. Nombreux sont les anciens objecteurs de conscience qui m'ont parlé des collectifs dans

[237] « Je servais deux fois plus la République » m'a ainsi dit un objecteur.

lesquels ils s'inscrivaient (Mouvements d'objecteurs de conscience notamment). Ils s'étonnent que les volontaires ne se fédèrent et ne se rencontrent pas. En cause, la durée de l'engagement qui empêche de considérer le service civique comme un vrai « temps de vie ».

C'est aussi le constat que fait David Ouzilou, président de La voix des volontaires[238], pour qui les volontaires ne peuvent s'investir dans un collectif que pendant la courte durée de leur mission ce qui empêche la continuité du « plaidoyer » [239] de l'association. La courte durée des missions empêche les engagées en service civique de se constituer une « identité » de volontaire et donc d'atteindre une dimension fondamentale de l'emploi « typique » : l'intégration dans un collectif de travail[240].

Cette fragmentation des temps de vie des volontaires s'inscrit, pour Patrick Cingolani, dans les mutations des formes d'emploi qui « participent d'une stratégie non seulement économique, mais aussi politique de fragilisation des résistances des salariés » : « En brisant la continuité du travail et la continuité du rapport au salaire, les nouvelles formes d'emploi réorganisent encore la dissymétrie du rapport salarial en faisant du salarié un travailleur toujours plus convocable et toujours plus révocable. » (2012a)

Alors que certaines volontaires rencontré.e.s ont cherché à créer des regroupements, voire des syndicats, leur présence dans la structure d'accueil sur un temps court les a généralement empêché.e.s d'aller au bout de leur projet. Il apparaît souvent impossible de créer des collectifs de travail sur des durées si courtes. Du même coup, aucune voix ne peut s'élever pour revendiquer des droits ou des transformations du dispositif. D'autant plus que cette courte durée des missions s'accompagne d'un éclatement des temps de travail.

B. Un temps de travail fragmenté

Les horaires de travail dans le secteur associatif s'alignent parfois sur les disponibilités des bénévoles ou sur les besoins d'une activité à la frontière du travail et du hors-travail.

[238] La voix des volontaires est un collectif d'engagé.e.s en service civique créé en 2016 pour former, informer et défendre les droits des volontaires. L'association « se donne pour objectif d'assurer la défense d'un volontariat qui respecte l'objectif d'engagement citoyen ».

[239] Sur l'usage de ce terme dans les organisations non gouvernementales (qui nous paraît comparable à celui qui en est fait par les « têtes de réseaux » associatives en France), le lecteur pourra se référer aux travaux d'Étienne Ollion et Johanna Siméant (2015).

[240] C'est aussi le constat fait au sein du syndicat ASSO au moment de créer une instance spécialisée sur le volontariat.

Matthieu Hély remarque ainsi que « travailler de façon habituelle ou ponctuelle le week-end (samedi et dimanche), ou en soirée, sont des attributs qui caractérisent plus particulièrement des rythmes de travail “hors normes” » (2009, p. 136). Les volontaires, contrairement aux bénévoles, sont contractuellement engagées pour un volume horaire minimum de 24 heures par semaine (35 heures en moyenne). Parfois annualisé (comme à Avignon, quand les périodes de festival demandent une forte présence de la main-d’œuvre), le temps de travail est un enjeu primordial pour les volontaires qui cumulent souvent d’autres statuts (salarié et/ou étudiant) et doivent « jongler » entre plusieurs emplois du temps[241].

L’article L120-8 de la loi sur le service civique énonce que l’accomplissement des missions afférentes au contrat de service civique représente au moins 24 heures par semaine et ne pourra pas excéder 48 heures par semaine réparties au maximum sur six jours. Pour les mineurs, la durée hebdomadaire ne peut dépasser 35 heures, sur cinq jours maximum. De son côté, le secteur « jeunesse » du centre confédéral de la Ligue de l’enseignement préconise des missions de 24 heures maximum. Au début de leur service civique, 73 % des répondants au premier questionnaire déclarent que celui-ci devrait leur prendre 24 heures par semaine[242].

Concrètement, de nombreuses missions s’alignent sur la présence de salarié.e.s dans la structure et correspondent donc à des 35 heures ou 39 heures hebdomadaires, bien que la présence des volontaires ne soit pas attendue sur toute cette amplitude horaire. Souvent, la mission est morcelée et les horaires de travail du volontaire sont fractionnés. C’est particulièrement le cas dans les missions qui sont liées au périscolaire, que ce soit dans le sport, l’animation, les loisirs à destination d’enfants, etc.

[241] L’idée d’un service civique « fractionnable » ou d’un temps de mission « fragmentable » revenait sans cesse dans les débats interassociatifs au début du terrain de recherche : certaines associations défendaient l’idée que le volontariat puisse être réalisé en plusieurs fois, ou en continu, mais avec un temps hebdomadaire réduit. Ces débats visaient notamment à le rendre plus compatible avec le salariat ou la poursuite d’études. De fait, ils posaient aussi la question d’un volontariat possible à tout âge (s’il peut être réalisé en plusieurs fois pourquoi le réduire à une seule tranche d’âge ?). Ainsi l’idée d’un volontariat pour les « séniors », considérée comme saugrenue en 2005 (cf. déclaration de l’UDI Yves Jégo sur Twitter, 4 mars 2015, « l’idée d’un “service civique obligatoire pour les séniores” portée par le club politique de R.Yade n’engage en rien l’#UDI #IdeeSaugrenue ») n’a pourtant jamais disparu des débats publics. Le 23 août 2017, Serge Guérin, sociologue, professeur à l’Inseec Paris, et Erick Lajarge, enseignant à Dauphine et à l’Inseec, défendaient dans une tribune dans Libération « un service civique senior en appui aux politiques éducatives ». Le lien fait entre temps fractionnable et disponibilité pour un volontariat d’autres franges de la population rejoint la thèse, défendue ici, d’une mise au travail des inactifs par l’incitation à l’engagement.

[242] Ils sont en début de mission et ne peuvent pas encore confirmer que ce volume horaire sera effectif. Les autres sont 8 % à déclarer qu’ils vont faire moins de 24 heures par semaine, 14 % entre 25 et 29 heures par semaine et 5 % qu’il leur est demandé de faire plus de 30 heures.

C’est aussi le cas dans les établissements scolaires, où les horaires des volontaires correspondent souvent à ceux des anciens emplois-jeunes (accueil matinal, cantine, récréations parfois, et sortie de cours, cf. chapitre 2).

Ainsi, Hichem, en mission dans un centre de loisirs associé à l'école, décrit ses horaires de travail *:*

> J'ai un contrat de 24 h par semaine. Le lundi je ne travaille pas. Le mardi 10 h 30-13 h30, je reprends à 16 h jusqu'à 18 h. Mercredi je travaille avec l'USEP, l'après-midi de 1 h 30 à 4 h. Le jeudi 7 h 30-8 h30, et après je reprends, 11 h je finis à 13 h 30 et pareil 16 h — 18 h. Vendredi je fais 7 h 30-13 h30 et je reprends 4 h jusqu'à 6 h. En fait, c'est les horaires de cantine, de goûter, et le matin, on les garde 1 h avant l'école.
> (Hichem, homme, 18 ans, Bac)

Dans un article intitulé « sociographie d'un rapport au temps comme fondement de la culture professionnelle », le sociologue Abdou Ndiaye décrit le quotidien de travail des animateurs du périscolaire et leur culture professionnelle au regard des « temps sociaux dominants », utilisant l'idée de Roger Sue (1994) selon laquelle « les temps sociaux ne sont qu'une représentation ou une construction qui permet de structurer (et donc de réduire) le réel à partir de pratiques sociales types comme le travail, la famille ou l'éducation » (Ndiaye, 2007, p. 123). Implicitement, leur inscription hors des « temps sociaux » des parents et donc des « horaires de bureau » dévalue la profession des animateurs[243].

On retrouve ici l'idée d'un « rapport social de temps » que décrit Sébastien Chauvin (2010, p. 166) et qui renforce la domination de celui qui « fait attendre » sur celui qui « attend ». Ainsi, pour Charlène Charles, la discontinuité de ces horaires de travail correspond à un mode de gouvernement des travailleurs dans le secteur social. Et celle-ci à des conséquences sur tous les autres domaines de la vie : « les modes de gestion par l'incertitude s'ils concernent en premier lieu le travail, se répercutent sur toutes les sphères de la vie : santé, éducation, énergie. » C'est ici le rôle des politiques de « gestion » de la jeunesse, mais aussi de sa position de variable d'ajustement sur le marché de l'emploi, qu'il convient de questionner.

L'enjeu est de taille pour Béatrice Appay, sociologue :

> En résumé, la précarité, quand elle est conçue en termes de rapports sociaux, permet d'appréhender la violence sociale de ce qu'elle est : un état de dépendance, de soumission à autorisation et d'enfermement dans des formes d'instabilité imposées. (Appay, 1997, p. 517)

[243] Parce qu'elle se déroule sur le temps de travail des parents, l'activité des animateurs dépend d'« une rationalité économique qui veut que ces accueils ne soient économiquement rentables, que si le coût social de remplacement des parents est moindre que le produit de l'activité socio-économique de ces ménages avec enfants. » (Ndiaye, 2007, p. 2) Autrement dit, les parents estiment l'utilité de la présence de ces animateurs en fonction de la rentabilité de leur propre « dépense de temps ».

Ici, donc, la précarité apparaît être utilisée « comme forme d'action publique dans le cadre d'institutions justement censées en atténuer les effets », comme moyen de gouverner cette tranche de la population qui peut se révéler violente. « Gouverner par la peur » (Dakhli, Bernard Maris, Roger Sue, & Georges Vigarello, 2007), celle de la précarité ou de la faillite personnelle, facilite la mise au travail des jeunes.

Encadré 24 : Gouverner par la peur

L'ouvrage collectif de Leyla Dakhli, Bernard Maris, Roger Sue et Georges Vigarello, intitulé « Gouverner par la peur », illustre parfaitement le paradoxe des politiques de volontariat.

Dans la première partie intitulée « Les racines de la peur », Bernard Maris présente la « fin de l'État-providence » comme l'une des peurs qui permet de « gouverner en effrayant, piloter un pays en jouant la carte anxiogène », fil d'Ariane des politiques des temps modernes[244].

> Le risque, s'il est particulièrement aigu aujourd'hui, a toujours été une arme de gestion des populations. Et les hommes politiques ont de tout temps habilement surfé sur la peur (de l'ennemi voisin, de l'immigré, du juif caché, de l'espion, du pauvre, de l'ouvrier, du comploteur, du virus, de la pandémie, de la « mondialisation », de la « faillite de la France à cause de la dette », du lendemain tout simplement) pour mieux contrôler les foules.
> (Bernard Maris, 2007, p. 56)

Désormais, nous dit l'auteur, le « chômage », la « précarité », la « flexibilité » viennent remplacer la peur de la « misère », « sur fond du nouvel esprit du capitalisme relooké sous le vocable de "mondialisation" ». L'État sécurise en ce qu'il « apprivoise le destin des salariés, mais il tempère aussi les excès et les risques du capital ». Au point que d'une « certaine manière [il] tient de l'aboutissement de la lutte de classe ». La naissance de la « deuxième mondialisation », qui correspond notamment à la fin des accords de Bretton Woods et de l'État-providence en 1971, voit le développement des flux financiers et de biens et services à l'échelle planétaire, renvoyant le salarié « à sa solitude d'antan », avec la disparition des anciennes solidarités, des anciens corps intermédiaires et des anciens organismes caritatifs.

Dans ce nouveau capitalisme, « les salariés deviennent une soupape, une variable d'ajustement. La pression exercée sur eux exacerbe leur peur, et – formidable quadrature du cercle – cette peur permet d'accroître la pression sur eux. » Et de finir sur cette interrogation

[244] Cette angoisse apparaît particulièrement bien illustrée par les successions d'euphorie et de panique boursières, « au point que les nouveaux visages du capitalisme financier semblent gouvernés et gouverner par la peur » (p. 54-57).

« que peuvent-ils faire, sinon subir ? Subir l'explosion effrayante des inégalités. Subir la logique de la terreur, des rivalités de bureau, de la concurrence entre eux. »

Dans la troisième partie, Roger Sue propose l'engagement associatif comme « antidote à la peur » : « En se donnant tout d'abord les moyens de recréer un espace public commun, organisé autour de l'action socio-économique et du lien social, cette action s'ébauche ça et là au travers du tissu associatif. » C'est d'autant plus le cas, selon lui, que « face à la demande exponentielle de services publics comme l'éducation et la formation, la santé, le renforcement du lien social, l'environnement ou la lutte contre les handicaps en tout genre, nous sommes aujourd'hui démunis ». Roger Sue persiste :

> De manière générale, l'action et mieux encore la participation à la vie associative, fondée sur la reconnaissance de l'autre et la recherche des solutions collectives, permettent de désamorcer la part fantasmatique et irrationnelle de certaines peurs. C'est pourquoi le large champ d'une économie civique de l'intérêt général constitue un excellent terrain d'expérimentation.

Et puisque la disparition programmée de l'État-providence ne fait que renforcer l'ESS, l'auteur semble rassuré de constater que « cet espace économique dont les associations d'intérêt général et les coopératives sont des acteurs de premier plan [soit] du reste en pleine expansion ». La réponse aux peurs – parmi lesquelles la menace de la disparition de l'État-providence – serait donc à chercher dans le salariat associatif, le bénévolat, voire même le volontariat. Ce même statut, qui engendre, on le voit ici, l'augmentation de la précarité pour les jeunes, et contribue, « formidable quadrature du cercle » pour reprendre les termes de Bernard Maris, à la destruction de l'État-providence.

L'ironie ne s'arrête pas à la contradiction entre ces deux positionnements. Le constat que font les deux auteurs valide le premier : deux hommes, blancs, baby-boomers ou soixante-huitards selon l'appellation qu'on préfèrera, incitent les « jeunes » à « s'engager » dans des associations, dans un statut qui n'ouvre pas de droits sociaux, mais, nous dit Roger Sue « contribue substantiellement à réduire le chômage ». L'auteur va même plus loin, considérant que le volontariat permettrait d'éradiquer cette « source non négligeable de peurs », mais aussi ajoute-t-il « de violences dans les banlieues et ailleurs » (p. 167). Comble de l'incompréhension générationnelle et sans doute sociale, l'auteur estime que l'on « pourra d'autant plus légitimement réprimer la violence et les incivilités que l'on aura su proposer aux jeunes des cités une activité socialement valorisante, un statut et une considération, une formation et un salaire ». On ajouterait volontiers, paraphrasant le premier, « qu'une population vieillissante, de plus en plus angoissée, pressure de plus en plus une population jeune dont la taille se réduit, et craint encore plus pour l'avenir de cette jeunesse qu'elle

étrangle ». Le tout, en la gouvernant par la peur, celle, justement, de la destruction de l'État-providence.

La fragmentation des horaires de travail des volontaires correspond également à l'invisibilisation d'une part de travail « gratuit » (Kelemen, Mangan, & Moffat, 2017; Simonet, 2010)[245]. Ainsi, Hichem explique que « tous les jeudis à 15 heures, l'équipe au complet se réunit pour préparer la semaine à venir ». En décrivant ses horaires, il n'inclut pas le jeudi après-midi comme un temps de travail. Pourtant, Hichem travaille la plupart du temps pendant les « trous » de son emploi du temps. Puisqu'il vit à 45 minutes de son lieu de mission, il ne fait pas les allers-retours tous les jours et préfère passer les heures d'attentes sur place, à jouer aux cartes parfois, mais aussi souvent à préparer des activités. On retrouve ici les problématiques posées par Abdou Ndiaye au sujet des animateurs : « ils sont plus ou moins contraints de ne pas trop s'éloigner de leur lieu de travail, malgré une interruption de leur temps de travail effectif » (2007, p. 5). La fragmentation du temps de travail entraîne un certain nombre d'heures de travail non prévues dans le contrat. L'amplitude de la semaine de travail de nombre de volontaires dépasse largement celle prévue dans sa convention de volontariat, mais ce travail gratuit, invisibilisé, est présenté comme étant réalisé de leur propre fait et non commandé par la structure qui en bénéficie pourtant[246].

La fragmentation des temps de travail des volontaires en service civique génère fréquemment un travail « gratuit » qui ne leur est pas reconnu. Elle correspond également à un « éclatement » de leurs temps de vie, puisqu'il leur faut « jongler » avec d'autres activités.

C. Des polyactifs et des polyvalents : une complexe gestion des différents temps de vie

[245] Pour un développement sur la notion d'invisibilisation du travail et de travail gratuit ou *free work*, cf. chapitre 4.

[246] On retrouve les mêmes réflexions au sujet des travailleurs et travailleuses du care (Bargel, 2014 ; Hirata & Molinier, 2012 ; Molinier, 2013). Dans une certaine mesure, on pourrait d'ailleurs considérer ces animateurs comme des travailleurs du soin, ou du moins engagés dans un travail émotionnel (Hochschild, 2003). Sur cette question, cf. chapitre 5.

L'une des nouveautés apportées par le statut de service civique par rapport au service civil volontaire, c'est la possibilité de cumuler volontariat et activité rémunérée[247]. Le service civique rend possibles les cumuls de statuts de volontaires avec ceux de salarié, d'étudiant et même d'autoentrepreneur.

La foire aux questions du site de l'Agence du service civique précise :

> Oui, il est possible d'accomplir sa mission de Service civique tout en étant salarié par ailleurs. Cependant, cette période de service correspond à un engagement soutenu, le plus souvent à temps plein et toujours d'au moins 24 heures par semaine. Sous réserve de respecter cela, il n'est pas interdit d'exercer une autre activité.
> (FAQ des volontaires, site de l'Agence du service civique)

Le volontariat n'est pas incompatible avec d'autres statuts, mais il doit rester l'activité principale, c'est-à-dire que les autres temps de vie ne doivent pas contrarier son bon déroulement. Les volontaires sont pourtant souvent invité.e.s à trouver une activité rémunérée pour compléter leurs revenus. L'une des référentes du service civique explique ainsi à des tuteurs en formation : « S'ils peuvent trouver un petit boulot à côté, c'est mieux, ça les aidera à s'en sortir plus facilement ». Une activité rémunératrice est bienvenue, pour éviter une trop grande précarité, à la condition qu'il s'agisse d'un « petit boulot ».

Nombreuses sont ceux qui répondent, dans les questionnaires, n'être pas salariées, mais indiquent avoir « un petit boulot » ou « faire de l'intérim ». La plupart des activités rémunérées (regroupées dans une catégorie « autre ») correspondent à des activités « discontinues » qu'évoque Patrick Cingolani (2012). Au début de leur mission, elles sont 24 % à se déclarer étudiantes (ou en formation ou préparation de concours). À la fin du volontariat, elles ne sont plus que 4 %, ce qui pourrait être un indice d'un abandon des études pendant le temps de la mission de service civique. De la même façon, dans le premier questionnaire 19 % se déclarent salariées, vacataires, intermittentes du spectacle, saisonnières ou intérimaires (et 1 % autoentrepreneuses, indépendantes ou « free-lance »), et 23 % dans le second. Elles sont donc nombreuses à accéder à une activité rémunérée pendant leur volontariat (5 % se déclarent à la recherche d'un emploi dans le second questionnaire). Par ailleurs 14 % se disent bénévoles (ou exerçant une pratique artistique ou sportive en club) au début de leur mission, et 27 % à la fin. L'activité bénévole croît donc pendant l'expérience de volontariat.

[247] Le statut précédent était incompatible avec un statut salarié ou stagiaire, mais pas avec un statut étudiant. cf. « Questions/réponses sur le service civil volontaire » ANCSEC, document émis par Cotravaux, 4 juillet 2007. Récupéré [le 6 avril 2017] sur www.cotravaux.org/IMG/pdf/Questions-reponses_08_2007.pdf

Dans un ouvrage collectif sur la démultiplication des activités des artistes, les sociologues du travail et de la culture Marie-Christine Bureau, Marc Perrenoud, Roberta Shapiro (2009) distinguent les notions de « polyvalence », « polyactivité » et « pluriactivité ». La polyvalence est définie comme « l'exercice de plusieurs métiers au sein d'un même collectif de travail » (p.20). C'est le cas, notamment, d'un metteur en scène qui travaille comme administrateur de sa compagnie. La polyactivité désigne le « cumul d'activités dans des champs d'activité distincts ». L'exemple pris ici est celui d'une danseuse qui, pour compléter ses revenus, aura une activité de serveuse ou d'hôtesse d'accueil. Enfin, la « pluriactivité » correspond à l'exercice de plusieurs métiers dans un même champ d'activité. Un musicien pourra par exemple être également ingénieur son (restant dans le domaine de la musique). C'est la situation la plus fréquente dans le cas des artistes.

Dans le volontariat, la « polyvalence » est en partie proscrite, puisqu'une engagée en service civique ne peut être ni administratrice ni salariée de la structure qui l'accueille. Elle n'est cependant pas inexistante. Sur les 73 qui déclaraient dans le questionnaire « être bénévoles en parallèle de leur mission », 20 l'étaient dans la structure qui les accueillent comme volontaires. Et c'est sans compter sur la « bénévolisation » du travail (Simonet, 2010) de nombre d'entre eux (parmi lesquels Hichem, déjà cité) qui ne considèrent pas les heures réalisées en supplément de leur mission de service civique comme une activité bénévole. Dans certains cas, la structure permet même une activité rémunérée illégale. Andréa, en mission dans un lieu artistique, explique : « le mercredi je faisais de la diffusion, je diffusais les programmes et les affiches. Pour faire un peu d'argent de poche. »[248]

Les volontaires apparaissent surtout concerné.e.s par des formes de « polyactivité » et de « pluriactivité ». L'atomisation de leurs horaires de travail s'articule souvent avec d'autres temps de vie, eux aussi morcelés.

[248] C'est le cas également de volontaires, sur lesquelles je reviendrai dans le prochain chapitre, qui travaillent quelques heures comme contractuelles dans un établissement scolaire puisque, mises à disposition par une association, elles n'ont pas signé leur convention de service civique directement avec l'établissement (ce qui rendrait illégale leur activité rémunérée).

Sofian est en mission dans le domaine sportif. Il décrit également des horaires fragmentés, mais aussi le cumul des temps de travail dans des organisations différentes, rendu possible par l'intermédiation, qui l'empêche de distinguer clairement ses différents engagements.

> Florence : Et c'est quoi tes horaires ?
>
> Sofian : Et bah on va dire, le lundi j'ai deux heures avec Leila de l'UFOLEP, en fait je vois comment elle travaille avec les maisons de retraite. Mardi, j'ai deux heures de préparation. Mercredi, j'ai toute la journée en fait. Je fais 10 h-11 h30, une petite pause entre midi et deux. Je reprends de deux heures à quatre heures. Et de 4 heures à 5 heures, ça s'enchaîne. Et le jeudi et vendredi, j'ai deux heures de futsal. 4 h jeudi et vendredi. Et le mardi, avant c'était le mardi et le jeudi, maintenant c'est que les mardis, je fais des ateliers écriture.
>
> Florence : C'est quoi ?
>
> Sofian : Je fais des ateliers écritures. C'est une autre association qui est en partenariat avec l'UFOLEP. Avec l'association « gravé dans l'art ». Mon association à moi.
>
> La chargée de mission « service civique » : Oui, mais ça, c'est en dehors du service civique.
>
> Florence : T'es bénévole ?
>
> Sofian : Oui. Oui, c'est ça, c'est en plus.
>
> (Sofian, homme, 19 ans, sortis en cours de 2nde/1ère [niveau V])

La majorité des volontaires sont ainsi impliqué.e.s dans une polyactivité. Mehdy a lancé un site d'actualités culturelles. S'il ne décrit pas cette activité comme du bénévolat, il y passe gratuitement plusieurs heures par semaine. Aminata, en mission dans un centre social, cumule trois statuts sans même s'en rendre compte. Quand je l'interroge sur ses « autres activités », elle me répond « rien ». Pourtant, elle prépare en parallèle de sa mission le concours d'éducatrice spécialisée et travaille « entre midi et deux » dans l'école de son quartier pour « faire du périscolaire ». Quand elle me décrit ses horaires, elle précise qu'il faut « jongler » : l'association dans laquelle elle effectue sa mission l'autorise à partir à 11 h, plutôt qu'à 11 h 30, pour aller travailler. Ses déjeuners « sautent » régulièrement.

Pour celles et ceux qui cumulent études et volontariat, la gestion des agendas n'est pas évidente non plus. Clément, en mission dans une association de diffusion culturelle, est dispensé d'une partie de ses cours, parce qu'il a pu présenter un contrat : celui de son service civique. Il m'explique :

> C'est-à-dire qu'on est quand même… Il faut le sentir. Je n'ai pas envie de dire que c'est selon les profs ou autres, mais selon les travaux de groupes, selon les travaux à rendre, il faut quand même être présents en cours pour suivre un minimum, et assurer la fin du Master. Après, on a une autre personne dans la classe qui n'est jamais présente parce qu'elle est en service civique, mais en Franche-Comté, il me semble, et pour le coup elle n'est jamais venue en cours. Et là je pense que ça va poser problème parce qu'elle n'est jamais venue.
> (Clément, homme, 25 ans, bac+5 en cours d'acquisition)

Ici, on perçoit bien la concurrence avec le temps universitaire que j'ai déjà abordée. L'injonction qui pèse sur les jeunes de se former tout en se professionnalisant aboutit à des « sacrifices ». Ici le temps de volontariat, dont le rythme est plus proche de celui de l'emploi et donc plus demandeur, passe en priorité par rapport à celui des études, au détriment de celles-ci.

Les volontaires sont constamment incitées à cumuler service civique et « petits boulots », bénévolat ou étude. Ce cumul ne se fait pas sans difficulté : c'est généralement le temps du volontariat qui « colonise » (Cingolani, 2012b) les autres. Pourtant, ces autres étapes servent souvent à construire le fameux « projet d'avenir » qui leur est demandé.

D. L'impossibilité de se projeter

L'un des aspects cruciaux de l'incertitude engendrée par la précarité réside dans l'impossibilité de se projeter, qui est un des leviers de la mise au travail précaire de la main-d'œuvre. Chez les volontaires, dont l'insertion professionnelle se fait en étapes successives, la difficulté à penser celles qui suivront est d'autant plus importante que l'incitation à penser son parcours dans le cadre d'un « projet d'avenir » est constante.

Élodie est diplômée d'un master et réalise une mission culturelle dans une fédération de la Ligue de l'enseignement. Quand je l'interroge sur son avenir, elle commence par rire. Elle reprend ensuite :

> La question… Je vais faire quoi après ? Le but, c'est quand même de rester, enfin, je n'ai pas envie de lâcher l'affaire, parce qu'il n'y a pas d'argent pour financer les postes, donc, le but c'est quand même de rester dans ce que je sais faire, la gestion de projets culturels. Après, s'il faut que j'en passe par un CAE pas très bien payé, je le ferais, parce que le but, c'est de progresser dans mon domaine, quoi, ce n'est pas… Après, j'espère pouvoir… Je postule un peu de temps en temps.
>
> (Élodie, femme, 24 ans, bac+5)

Interrogées dans les trois premiers mois de leur mission, 56,5 % des répondantes au premier questionnaire (sur 437 individus) disent n'être pas fixées sur ce qu'elles feront après leur mission. Parmi celles qui répondent « être fixées », 70 déclarent qu'elles chercheront un emploi et 13 qu'elles feront des démarches pour un autre dispositif de volontariat. Nombreuses sont celles qui, comme Élodie, cherchent un emploi en parallèle de leur volontariat. C'est le cas également de Constance, en mission dans un jardin biologique.

Chez celles qui se disent « fixées », il s'agit parfois d'une projection qui n'aboutira pas forcément. Karim espère obtenir un financement pour une formation de commercial. Mais il n'est pas sûr de l'obtenir, car ce financement de l'AFPA est généralement destiné uniquement à des adultes en reconversion. S'il ne l'obtient pas, il ne sait pas ce qu'il fera. Aminata se dit également « fixée », parce qu'elle vise la réussite de son concours d'éducateur spécialisé. Si elle échoue, elle ne sait pas quoi faire. Elle envisagera peut-être un BPJEPS pour trouver un emploi, mais cela l'éloignerait de son projet.

Conclusion de la section II :

Les volontaires sont nombreuses à décrire des conditions de travail précaire, c'est-à-dire discontinues, qui empêchent une stabilité et les assignent à des positions socialement reléguées. Ce statut devait pourtant leur permettre de sortir de la précarité, pensée cette fois comme économique. À cette précarité s'ajoute une forme de pauvreté, qu'il nous faudra définir, qu'on pourrait penser comme *transitionnelle* également, mais qui empêche l'accessibilité à l'indépendance résidentielle et financière, alors même que celle-ci était posée comme un objectif de cette politique.

III. L'impossible indépendance

Partant de l'idée que la « demande d'autonomie » est la « confluence des aspirations des jeunes aujourd'hui » (p. 9), les auteur.e.s du Livre vert pour une politique globale de la jeunesse estiment que les politiques publiques doivent avoir l'ambition de « développer l'autonomie des jeunes c'est-à-dire leur capacité à pouvoir assumer intellectuellement et financièrement leur propre existence tout en contribuant à la dynamique de la société ». C'est donc l'un des objectifs de leurs propositions, et parmi elles du service civique :

> Développer l'autonomie des jeunes, c'est développer l'indépendance financière et résidentielle des jeunes, en même temps que leur capacité à prendre individuellement et collectivement les décisions qui les concernent. Cela implique aussi d'accompagner les jeunes pour favoriser leur orientation scolaire et professionnelle et leur émancipation culturelle.
>
> (Haut-commissaire à la Jeunesse, 2009, p. 9).

Dans les objectifs définis par la commission, l'autonomie des jeunes est présentée comme la conjonction de deux facteurs : « l'indépendance financière et résidentielle » et la « capacité à prendre individuellement et collectivement les décisions qui les concernent ». Le premier critère, celui de l'indépendance, reposerait sur la possibilité de s'autofinancer sans dépendre des solidarités familiales, et sur l'indépendance résidentielle, et donc la décohabitation. Qu'il s'agisse de mesurer l'indépendance matérielle des jeunes Français, en comparant notamment leur (dé)cohabitation, ou leur sentiment d'indépendance, la différenciation apparaît avant tout sociale : les jeunes des classes inférieures ou moyennes se vivent comme plus autonomes et sont plus généralement indépendant.e.s (au moins en termes résidentiels) que leurs homologues des classes supérieures.

Dans leur ouvrage de référence, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998,* Christian Baudelot et Roger Establet pointaient déjà le rôle de la baisse du salaire d'embauche des jeunes et de dispositifs spécifiques dans la « nouvelle dépendance » des jeunes (2000). Le suivi de cohorte permet de voir dans quelle mesure l'indemnité de service civique joue un rôle similaire ou non dans la (l'in)dépendance résidentielle financière (1) des volontaires. Il s'agira ensuite d'interroger les effets du service civique sur leur sentiment d'autonomie (2). Le détour par la question de la (dé)cohabitation nous permettra d'interroger les inégalités financières et les inégalités de genre.

Encadré 25 : Distinguer « indépendance » et « autonomie »

Il convient de distinguer deux notions, souvent confondues dans les politiques publiques de la jeunesse qui permettent de mieux saisir les nuances entre critères objectifs d'indépendance et sentiment d'autonomie. Si dans le sens commun, les termes d'indépendance et d'autonomie apparaissent souvent synonymes, il convient ici de les dissocier parce qu'ils recouvrent des réalités différentes. Dans sa thèse de sociologie, Karine Chaland, s'appuyant sur la construction philosophique de la notion d'individualisme, propose une définition des deux notions. L'indépendance « contient l'idée d'une absence de dépendance, de repli sur soi et d'autosuffisance » (1999, p. 5). Elle renverrait donc à des critères objectivables de non-dépendance économique observables dans la situation face à l'emploi, le logement, et la parentalité. Au contraire, l'autonomie « renvoie à l'idée selon laquelle l'individu se donne lui-même ses lois – l'individu comme "auteur" de ses activités » (p. 5).

À l'absence objectivable de dépendance matérielle et financière s'ajoute donc un facteur subjectif de sentiment d'autonomie défini par les individus eux-mêmes. Cette distinction repose sur des débats philosophiques que François de Singly résume ainsi :

> L'indépendance repose sur la conception monadologique de Leibniz : l'individu n'a de comptes à rendre à personne puisqu'il dispose de ressources lui permettant d'évoluer de manière indépendante. Défendue par Kant, l'autonomie est, quant à elle, la capacité d'un individu à se donner lui-même sa propre loi, à se construire une vision du monde, un « monde » au sens de la sociologie constructiviste.
>
> (Singly, 2010, p. 29)

La définition de l'autonomie varie donc selon les configurations sociales : l'indépendance des « jeunes » Réunionnais.e.s pourrait ne pas prendre la même forme que celle de leurs homologues métropolitain.e.s et celle des « ruraux » se distinguer des « citadins », parce que le marché de l'emploi n'y est pas le même, que les modes de logement n'y sont pas comparables et que l'importance des liens familiaux n'ont pas le même poids. L'enquête de Nicolas Roinsard sur les *réaffiliations créoles* (2007) montre que, dans le cas des jeunes Réunionnais.e.s, facteurs objectifs d'indépendance ne vont pas toujours de pair – et surtout, ne sont pas toujours nécessaires – à un sentiment d'autonomie. L'inscription dans les solidarités familiales apparaît primer sur l'indépendance matérielle.

3.1. Des revenus insuffisants pour être indépendant.e.s

À propos de l'entrée dans la vie adulte, Olivier Galland postule l'apparition d'un nouvel âge de la vie, qu'il nomme « post-adolescence » et qui correspondrait à une période transitoire entre la décohabitation familiale et la formation d'une nouvelle « unité familiale ». Selon les origines sociales des individus, cette période serait vécue comme contraignante (pour les classes populaires qui aspirent à une émancipation rapide) ou comme une période d'expérimentation (pour les catégories aisées) (Galland, 1990). Pour comprendre les implications de cette indépendance « en cours d'acquisition » pour les volontaires, il nous faut saisir les conditions économiques dans lesquelles ils évoluent et les critères qui les font varier.

A. Budgets de volontaires

Deux volontaires rencontrées à la même période m'ont détaillé la gestion de leur budget pendant la période de leur volontariat. Je les présente ici en précisant le niveau de revenus moyens de leur commune de résidence pour illustration. Ces exemples, s'ils ne sont pas représentatifs de tous les engagés en service civique, permettent de saisir des tendances.

Catherine, 21 ans, a réalisé un service civique dans une ville d'environ 130 000 habitants, dont la médiane du revenu disponible par unité de consommation était d'environ 17 000 € en 2013 (niveau de vie moyen donc). Elle déclare vivre en colocation et dépenser en loyer, charges et facture Internet 250 € par mois, 200 € en alimentation et produits d'entretien, 130 € en loisirs et « transports ponctuels de longues distances », 30 € de transport « quotidien » en bus, 8 € de mutuelle et 2 € de forfait de téléphone portable.

Elena, 20 ans, était en mission dans une ville proche de Paris, d'environ 50 000 habitants et dont la médiane du revenu disponible par unité de consommation était d'à peu près 14 000 € en 2013 (plutôt pauvre donc). Elle reposait sur ses parents pour son loyer, ses factures et ses frais de santé. Elle dépensait environ 200 € par mois et mettait le reste de côté. Elle détaille : 160 € pour l'aller-retour hebdomadaire entre son lieu de résidence et celui de ses parents, 70 € par mois pour l'alimentation et 20 € pour le forfait téléphonique.

Au premier abord, ces deux volontaires semblent avoir à quelque chose près le même niveau de vie. Pourtant, Catherine n'économise rien et, à la différence d'Elena, ne dépend pas d'un soutien financier familial. Catherine explique qu'elle ne se permet aucun écart et compte

« chaque sou ». Elena économise pour financer son permis de conduire et se réjouit de pouvoir épargner près de 350 € par mois.

Tandis que le budget de la seconde « repose » sur des solidarités privées, familiales et intergénérationnelles, la première dépend des solidarités collectives, incarnées par l'État social et par les aides auxquelles elle peut prétendre (allocations personnelles de logement [APL] d'un peu plus de 100 €). Cette nuance n'est pas anodine. Elle correspond à une inscription des volontaires dans des catégories sociales différentes. Contrairement aux premières intuitions, Elena, qui peut compter sur un soutien financier de ses parents, de classe moyenne (professeurs et éducateurs) se sent moins autonome que Christina, issue d'un milieu populaire et d'une famille monoparentale. C'est ce paradoxe, qui permet à la seconde de se déclarer plus indépendante alors même qu'elle n'a pas de sécurité à long terme, qu'il nous faut désormais comprendre.

Ces deux femmes gèrent toutes deux des budgets contraints qui ne leur permettent pas d'accéder à une réelle indépendance financière. Ce qui distingue néanmoins leur parcours, c'est l'insertion dans des réseaux de solidarités différents : « collectives » ou « publiques » pour celle qui est issue d'un milieu peu aisé et « privées » pour celle qui vient des catégories moyennes supérieures. De fait, elles n'ont pas la même possibilité de se projeter dans l'après-volontariat et de prévoir les « filets de sécurité » qui permettront, à terme, leur indépendance.

B. Un sentiment de privation

Les réponses au second questionnaire mettent en évidence des difficultés économiques importantes. À la question « Avez-vous la sensation de devoir vous priver de choses qui vous paraissent essentielles ? » sur les 237 répondant.e.s (37 « ne se prononcent pas »), 28 % répondaient « Oui » (67 individus). Ceux-ci disent d'abord se priver de (bonne) nourriture[249]. Nombreuses sont également les réponses qui concernent le logement[250] : quand ils sont logés,

[249] Réponses apportées à la question « Si oui, de quoi vous privez-vous ? » : Produits alimentaires de qualité/Bonne nourriture/Bon repas/De bonnes courses/De choix dans l'alimentation/De plats équilibrés/Nourriture plus saine/Qualité nutritive/d'une bonne alimentation (achat top budget).

[250] D'un logement personnel/d'un logement salubre/d'un logement indépendant : « Mon indemnité de service civique ne me permettait pas d'avoir un appartement à cause du loyer et des charges trop élevés par rapport à la faible indemnité. »

c'est de confort qu'ils disent se priver, voire de salubrité[251]. D'autres disent se priver de « choses en rapport avec la santé »[252]. Leur mobilité, également, apparaît réduite alors même que le dispositif vise notamment à « encourager la mobilité des jeunes » (Haut-commissaire à la Jeunesse, 2009, p.81)[253]. Pour la majorité des répondant.e.s, le budget est source de restrictions et d'inquiétudes. On trouve par exemple dans leurs réponses : « en dehors du loyer, de l'électricité et des courses, je ne peux rien payer », « il est très difficile de payer un loyer et remplir un frigo avec un service civique » ou encore « comme beaucoup, mes petits revenus me servent à vivre et à payer mon essence pour retourner travailler ! » Certain.e.s, enfin, transforment ce sentiment de privation en une inquiétude pour la suite de leur parcours. L'une répond se priver « d'un avenir » tandis qu'un autre se sent privé d'« un emploi correspondant à [s] es diplômes ». À de nombreuses reprises, dans les réponses à ce questionnaire, pointe la nécessaire dépendance à des formes de solidarités, privées ou collectives : « Les dépenses de la nourriture sont très calculées et je ne m'achète pas de vêtements ou de tout autre objet que l'on peut trouver dans un appartement (livres, ameublement...). J'attends qu'on me les donne. », « Sans autres ressources, je ne pourrais pas survivre » ou encore « Heureusement que j'ai des apports extérieurs sinon je ne pourrais pas profiter de ces choses essentielles. ». L'une des volontaires écrit ainsi : « Impossibilité d'être indépendante financièrement donc culpabilité constante ». La nécessité de dépendre des revenus familiaux revient régulièrement comme un critère empêchant le sentiment d'indépendance.

Les catégories dans lesquels les volontaires tranchent pour boucler leur budget correspondent à des situations sociales complexes : insalubrité, privation alimentaire, fracture numérique, manque de soins, qui renvoient à des expériences qu'il conviendrait sans doute de nommer pauvreté plutôt que précarité[254].

---

[251] « Vivant dans un foyer de jeunes, les équipements essentiels (W.C.., douche, cuisine) sont partagés et dans un état regrettable. » De mobilier confortable/de mobilier de base/d'ameublement.

[252] Rendez-vous médicaux, lunettes ou d'une mutuelle.

[253] Par exemple : « Malgré mes économies, ayant le permis je ne peux pour le moment m'offrir une voiture qui me serait bien utile. »

[254] L'Union européenne définit la privation matérielle de la façon suivante :

« (…) une situation de difficulté économique durable définie comme l'incapacité forcée à couvrir (plutôt que le choix de ne pas couvrir) les dépenses suivantes : des dépenses imprévues ; une semaine de vacances hors du domicile par an ; un repas avec viande, volaille ou poisson un jour sur deux ; le chauffage adapté du logement ; l'achat de biens de consommation durables, tels qu'un lave-linge, un téléviseur couleur, un téléphone ou une voiture ; les impayés (hypothèque ou loyer, factures d'électricité/d'eau/de gaz, achats à tempérament ou autres emprunts). »

(« Glossaire : Privation matérielle – Statistics Explained », s. d.)

C. Pauvreté ou précarité ?

Avec une indemnité de 580 € par mois, une partie des volontaires vit en dessous du seuil de pauvreté. Calculé à 60 % de la médiane des niveaux de vie (comme le fait Eurostat) ou à 50 % comme le propose aussi l'INSEE, celui-ci était en 2012 respectivement à 1008 € ou à 840 €[255]. Parce qu'ils sont jeunes et que leur entrée sur le marché de l'emploi est récente, les discours publics décrivent une précarité plutôt qu'une pauvreté, qui pourrait elle aussi être pensée sous le prisme de la transition ou de la durabilité. Un détour par l'étude des budgets de référence et par les budgets de quelques volontaires met pourtant en évidence la réalité des difficultés financières chroniques que vivent les volontaires. Observatoire national de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale (ONPES) estime ainsi que le budget de référence pour une personne active seule est de 1571 € mensuel pour un locataire du parc privé. Excluant le coût du logement de ce budget, celui-ci serait de 954 €[256].

[255] Au sujet du calcul de ce seuil, l'INSEE précise : « Dans l'approche en termes relatifs, le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. Eurostat et les pays européens utilisent en général un seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie. La France privilégie également ce seuil, mais publie des taux de pauvreté selon d'autres seuils (40 %, 50 % ou 70 %), conformément aux recommandations du rapport du Cnis sur la mesure des inégalités. » Récupéré [le 2 mars 2017] sur www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/pauvrete-monetaire.htm

[256] Les enquêtes de l'organisme précisent que « les budgets de référence sont supérieurs au seuil de pauvreté monétaire », puisqu'il s'agit ici d'estimer « le contenu des paniers de biens et services nécessaires pour une participation effective à la vie sociale », en prenant en compte les restrictions que vivent de nombreux foyers.

Tableau 2 : Budgets de référence selon l'ONPES

Budgets de référence selon le type de poste, de configuration familiale et de logement (en euros et en %)

	Famille monoparentale avec deux enfants*		Couple avec deux enfants**		Couple d'actifs sans enfant		Personne seule active		Couple de retraités		Personne seule retraitée	
	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %
Poste logement parc social	690	27	727	22	511	26	471	33	627	29	584	37
Poste logement parc privé	902		958		559		618		877		831	
Poste logement propriétaire	–		–		–		–		208		165	
Transports	331	13	420	13	356	18	297	21	318	14	272	17
Alimentation	375	14	596	18	427	22	220	15	455	21	222	14
Vie sociale	297	11	475	14	207	10	150	11	193	9	151	10
Habillement	201	8	315	10	167	8	69	5	119	6	55	8
Équipement	176	7	218	7	122	5	112	8	122	5	118	4
Hygiène/Beauté	85	3	173	5	60	3	37	3	97	4	39	2
Garde d'enfant/ cantine scolaire	270	10	99	3	–		–		–		–	
Santé	166	7	246	8	122	5	61	4	242	11	121	8
Banque	7	0	15	0	14	1	7	0	14	1	7	0
Budget total parc social	2 599	100	3 284	100	1 985	100	1 424	100	2 187	100	1 569	100
Budget total parc privé	2 830		3 515		2 133		1 571		2 437		1 816	
Budget total propriétaire	–		–		–		–		1 769		1 150	
Budget total hors logement	1 918		2 557		1 474		954		1 560		985	

Lecture : Une famille monoparentale avec deux enfants logeant dans le parc social dépense 690 euros/pour le logement, soit 27 % du budget total.

*Un garçon de 0-2 ans et une fille de 3-10 ans ; **Un garçon de 11-14 ans et une fille de 15-17 ans.

***Le coût de la crèche varie pour les familles monoparentales en fonction de la situation de logement qui affecte le montant du budget total retenu pour le calcul de ce poste.

Les chiffres en pourcentage rapportent le montant du poste sur le total du budget de référence pour un ménage habitant dans un logement social.

Sources : Budgets de référence ONPES, groupes de consensus, valorisation Crédoc 2013-2014.

Dans le premier questionnaire, 76 % des volontaires disaient avoir besoin de cette indemnité pour payer leurs dépenses courantes (sur 456 répondants) et 66 % disaient la trouver trop faible (sur 432 répondants) (cf. annexe III, tableau 13).

Tableau 3 : Relation à l'indemnité

Concernant l'indemnité, considérez-vous …	
… que vous en avez besoin pour payer vos dépenses courantes (loyer, alimentation etc.)	75,88%
… qu'il s'agit d'une sorte d'argent de poche / de coup de pouce / de plus	20,61%
Autre	3,51%
Total général	**100,00%**

Concernant l'indemnisation, considérez-vous…	Aide parentale régulière	Pas d'aide p	Total général
… que vous en avez besoin pour payer vos dépenses courantes (loyer, alimentation etc.)	38%	62%	100%
… qu'il s'agit d'une sorte d'argent de poche / de coup de pouce / de plus	53%	47%	100%

Parmi les 76 % qui estiment avoir besoin de l'indemnité pour payer leurs dépenses courantes, 62 % disent ne pas recevoir d'aide de leurs parents. À l'inverse, parmi ceux pour qui il s'agit d'une « sorte d'argent de poche/de coup de pouce », 53 % bénéficient d'une aide parentale régulière. On retrouve ici la distinction que fait Maud Simonet (2010a) dans son

ouvrage sur le volontariat entre deux types de publics : des jeunes pour qui le volontariat était un « superbénévolat », parce qu'ils pouvaient compter sur les ressources de leur famille, des jeunes pour qui il se révélait être un « sous-salariat », apportant un revenu nécessaire. Ainsi, les volontaires qui peuvent bénéficier d'un soutien ne vivent pas la même expérience de pauvreté. Ici, 52 % des volontaires déclaraient ne pas pouvoir compter sur l'aide de leurs parents. Ce critère pourrait remettre en cause le potentiel émancipatoire du dispositif. Ainsi, le tri-croisé présenté en annexe II (tableau 14) met en évidence le lien entre les variables « sentiment de privation » et « sentiment d'indépendance ». La première influe largement sur la seconde : avoir le sentiment de se priver réduit la probabilité d'avoir le sentiment d'être indépendant.

L'indépendance des volontaires apparaît discutable : l'étude de leurs budgets montre une dépendance aux solidarités privées, variable selon la situation et les origines sociales des volontaires. Pourtant, ce ne sont pas les individus qui viennent des milieux les plus aisés (ceux pour qui il s'agit d'un « superbénévolat ») qui se déclarent le plus comme « autonomes ». La variation du sentiment d'indépendance semble dépendre d'autres critères.

3.2. Une autonomie sans indépendance ?

Christian Baudelot et Roger Establet (2000) montraient déjà que la « nouvelle dépendance » des jeunes était vécue à la fin des années 1990 comme une contrainte et que la solidarité familiale, qui servait de filet de sécurité, était fortement inégalitaire[257]. C'est aussi le constat que fait Olivier Galland qui montre que les enfants issus des milieux populaires peinent plus que ceux des catégories supérieures à se projeter dans l'avenir. Qu'en est-il des écarts vécus au sein de la population de volontaires ? On a montré que les critères objectifs d'indépendance ne les concernent pas de la même façon, mais il nous reste à étudier leur propre perception de leur autonomie (A) et à regarder, plus généralement, les critères qui font varier ce sentiment d'indépendance (B).

[257] L'écart entre la rémunération des 26-30 ans[257] et celle des 51-60 ans était passé de 20 % dans les années 60 à 33 % à la fin des années 80.

A. L'indépendance et l'autonomie « à la française » : une question sociale

De sa thèse, la sociologue Cécile Van de Velde a tiré une comparaison des logiques de transition vers l'âge adulte qui régissent les trajectoires des jeunes en France, au Royaume-Uni, au Danemark et en Espagne (2008a). En France, elle note « une dissociation au sein de leurs parcours, entre des normes d'indépendance relativement précoces, proches de celles des sociétés nordiques, et un autofinancement total intervenant bien plus tard dans les trajectoires. ». La dépendance des jeunes Français.e.s apparaît ainsi clivée : certains, issus des classes moyennes notamment, bénéficient ainsi de « comportements de "semi-dépendance" justifiés par la phase d'études et d'intégration professionnelle » (p.114).

La trajectoire des jeunes Français.e.s apparaît à mi-chemin entre celles des ressortissants de pays du nord et du sud de l'Europe remarquant « l'équilibre précaire qui existe entre autonomie individuelle et appartenance solidaire au sein de nombre de familles françaises » (p. 115). D'un côté l'indépendance précoce, notamment résidentielle, est légitimée, de l'autre les liens d'interdépendance dans un contexte d'instabilité professionnelle sont valorisés. L'indépendance des jeunes Français.e.s apparaît ainsi particulièrement longue : si les premiers pas de celle-ci se font précocement, l'« aboutissement » n'arrive que tardivement. Et celle-ci semble dépendre en partie des solidarités privées et collectives qui la permettent. Du même coup, celle-ci est socialement clivée, tout comme les deux situations qu'elle décrit :

> L'expérience d'une cohabitation « négociée » – car non normalisée – au sein des milieux populaires et d'une partie des classes moyennes, et celle, perceptible au sein des milieux aisés, d'une indépendance financée par les parents, prenant la forme d'une « extension du nid ».
> (Van de Velde, 2008, p.115)

Dans les deux cas, précise l'auteur, elles sont « le fruit d'une tension profonde entre deux normes apparemment contradictoires, une injonction à l'indépendance individuelle et une à la prise en charge parentale des études et de la phase de recherche d'emploi. »

Encadré 26 : Le paradoxe des politiques d'autonomie

Cécile Van de Velde remarque le « malentendu » – pour reprendre le titre de l'ouvrage qu'elle codirige sur les politiques de jeunesse – des politiques d'autonomie de la jeunesse. Dès lors que l'on a défini l'autonomie comme une capacité de « libre arbitre sur sa vie », comment la soutenir politiquement ? Le risque est grand, selon elle, que ces politiques restent « lettre morte » sans supports d'indépendances adéquats, ce qui nécessiterait un « double changement de paradigme » :

> Une première étape serait d'activer non pas un seul, mais simultanément plusieurs leviers de financement – État, emploi, famille, emprunts, aujourd'hui pensés séparément –, ce qui ouvrirait la possibilité d'arbitrage entre eux selon les situations de vie. D'autre part, il s'agirait de désenclaver les protections étatiques des logiques d'âge ou de statut dans lesquelles elles s'enferment aujourd'hui, et les adosser plutôt à des situations identifiées tout au long des parcours, afin de permettre le retour, même tardif, en formation et l'ouverture des chemins de vie.
>
> (Van de Velde, 2012, p. 63−64)

On saisit bien ici le paradoxe d'un dispositif qui ne permet pas un socle suffisant à l'indépendance et qui s'adresse à une population ciblée, justement, par une logique d'âge.

Dans un ouvrage collectif intitulé *Devenir adulte* et proposant également des comparaisons internationales, Claire Bidart, sociologue, confirme cette différenciation sociale, notant que « le niveau de diplôme joue un rôle apparemment moindre ici que la classe sociale ». Interrogeant un panel de jeunes Français de catégories sociales différentes sur leur propension à « se dire adulte », elle s'interroge leur capacité à s'autodéfinir et donc, finalement, leur autonomie :

> Ainsi l'origine sociale, au-delà des différences dans les calendriers biographiques, marque-t-elle les représentations de ce qu'est « être adulte ». L'effet des seuils biographiques s'avère plus net « en soi » pour les jeunes d'origine populaire que pour les jeunes des classes supérieures, pour qui ces passages doivent en outre être entérinés « dans leur tête ».
>
> (Bidart, 2006, p. 176−177)

L'historien Antoine Prost proposait deux modèles d'entrée dans la vie adulte, en fonction des catégories sociales des jeunes concernés : d'un côté, la jeunesse bourgeoise étudierait, tandis que la jeunesse populaire travaillerait. Le premier modèle incluait une période de « post-adolescence » (Galland, 2001), permettant des « expérimentations ». Le second modèle incluait pour les catégories populaires le passage rapide des étapes d'insertion dans l'âge adulte, marqué par la fin du service militaire qui entraînait mariage et prise d'un emploi définitif (Prost, 1997).

Christian Baudelot remarque que les « étapes » qui faisaient les passages au « statut d'adulte » ne sont plus synchrones : c'est le temps entre chaque seuil qui a changé. Il remarque ainsi que « les calendriers "atypiques" [sont] devenus très nombreux » (2008, p. 10). Ainsi, il remarque que « dans les classes populaires, le parcours de loin le plus fréquent est celui où les différents seuils se franchissent dans le même ordre traditionnel, mais selon un rythme beaucoup plus lent ». L'inégalité entre les catégories sociales se creuse ici : pour l'historien Antoine Prost, les deux modèles se compensaient, puisque, comme l'écrit Christian Baudelot, « ce que les jeunes des milieux populaires perdaient en salaire et en formation, ils le gagnaient en expérience de la vie et en maturité ». Mais l'impossibilité de trouver un emploi permettant de financer l'indépendance entraîne un repli sur le foyer parental qui « entre en contradiction avec les modèles d'émancipation traditionnels des milieux populaires comme avec la tendance générale à plus d'individualisme » (p.10).

B. La décohabitation, critère d'indépendance ?

On a cherché à savoir si la décohabitation des engagé.e.s, c'est-à-dire leur départ du foyer parental (82 % à la fin du service contre 60 % au début) était une indépendance de nature transitoire ou définitive pour saisir leur « niveau d'indépendance » pendant le volontariat. En effet, mesurer l'indépendance résidentielle des volontaires durant la seule période de leur engagement en service civique ne permet pas d'assurer que l'indépendance est durable[258]. On interroge ici leur « décohabitation », parce qu'il s'agit d'un critère objectivable, observable à un temps donné, et qui ne va pas automatiquement de pair avec l'indépendance et l'autonomie qu'il nous paraît important de distinguer ultérieurement. Il convient cependant de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas toujours d'une décohabitation définitive.

Les trois questionnaires de suivi de cohorte abordaient le mode de résidence, au début, à la fin et un an après leur volontariat (cf. annexe II, tableau 15). Au début de leur mission de

[258] Pour la démographe Céline Clément, la décohabitation apparaît difficile à mesurer en ce qu'il est difficile de la saisir autrement qu'à un moment « t », c'est-à-dire de savoir quand elle est durable ou provisoire, parce qu'elle n'est pas « une étape » en soi, mais plutôt une période.

« On peut d'ailleurs noter que l'accès à l'indépendance résidentielle des jeunes est de plus en plus tardif, mais que l'âge au départ du domicile familial demeure stable depuis le début des années 1990, ce qui peut s'expliquer par les départs de plus en plus souvent aidés par les parents (Villeneuve-Gokalp, 2000 ; Sébille, 2009) ainsi que par la multiplication des situations résidentielles transitoires où se distinguent "l'absence", la "décohabitation" et l'"indépendance" (Villeneuve-Gokalp, 1997). » (Clément, 2002, p. 106)

service civique, 40 % des interrogé.e.s déclaraient vivre chez leurs parents. Un an après la fin de leur volontariat, elles ne sont plus que 18 %. Elles sont également 10 % de moins à vivre en colocation (24 % et 13 %). La part de volontaires vivant seul.e.s est restée quasiment stable (25,3 % et 26,2 %). En revanche, la part de volontaires vivant en couple est passée de 7 % à 39 % (cf. annexe III). Parmi celles qui vivaient seul.e.s au début de leur mission, 47 % vivent toujours seul.e.s un an après la fin de celle-ci et 28 % vivent en couple. Parmi celles qui vivaient chez leurs parents ou chez l'un des membres de leur famille (40 %), 21 % vivent seul.e.s un an après la fin du volontariat et 28 % en couple. Le volontariat semble donc avoir contribué à leur décohabitation[259]. Pour une partie de celles qui vivaient chez leurs parents, cependant, cette décohabitation correspond à une « recohabitation » en couple.

Nous verrons que ce facteur influe sur leur sentiment d'indépendance. Payer son loyer seul.e apparaît effectivement plus important pour définir le sentiment d'indépendance que d'y contribuer partiellement, comme le montre le tri-croisé présenté en annexe III (tableau 16). Parmi celles qui payent entièrement un loyer, 70 % se sentent indépendantes (plutôt ou tout à fait) tandis que 62 % de celles qui ne le payent pas se déclarent pas du tout ou plutôt pas indépendantes. Enfin, 73 % de ceux qui n'ont pas de loyer à payer ne se sentent pas indépendantes (plutôt pas ou pas du tout).

Les données sur la décohabitation des volontaires donnent les caractères fragiles et transitoires de cette indépendance résidentielle : le service civique ne permet pas en lui-même d'accéder à une indépendance résidentielle durable.

B. Un sentiment d'autonomie qui ne dépend pas de la décohabitation

Clémence est en mission dans un centre culturel du Nord de la France. Elle ne cumule pas les statuts, mais cherche un emploi en parallèle de son service civique et ne bénéficie pas d'autres revenus que l'indemnité du service civique.

> Florence : Et financièrement du coup, tu t'en tires ?
>
> Clémence : Alors moi financièrement je m'en tire très bien, puisque j'ai la chance de vivre chez mes parents, donc c'est eux qui me nourrissent et qui me logent, ce qui fait que tout ce que je peux mettre de côté, en fait, justement parce que je n'ai pas encore le permis, pour mettre de l'argent pour mon futur,

[259] Et à une mise en couple. Sur cette question, le lecteur pourra se référer à nos propres travaux sur le volontariat international (Ihaddadene, 2017a, 2017b).

pour passer le permis. Moi, c'est parfait pour moi. Après, c'est vrai que je connais des personnes qui font ou qui ont fait le service civique, en payant eux-mêmes leur logement, etc. C'est pas impossible, ils y arrivaient, mais il faut vraiment se serrer la ceinture, c'est pas évident de vivre avec 570 €[260]. Moi c'est parfait, parce que je suis nourrie, logée, et que donc ça me permet de mettre ça de côté, mais quelqu'un qui doit se loger, se nourrir lui-même, payer les transports, etc. Parce que là c'est vrai aussi que les transports sont pris en charge par la structure.

(Clémence, femme, 24 ans, bac + 5)

Clémence ne subit pas la cohabitation familiale. Ne pas payer de loyer lui permet d'économiser et elle considère qu'il aurait été plus difficile de s'en sortir financièrement si elle avait dû se loger indépendamment.

À l'inverse, Marine vit en couple. Mais elle se considère comme « un boulet ».

Florence : Et là, financièrement tu t'en sors comment ?

Marine : Bah, là, je… C'est la galère… Mes parents me filent un coup de main toujours. Je vis avec mon copain, qui lui a un travail, donc, là, en fait, je suis un boulet, financièrement. Voilà, je suis un boulet pour mes parents et pour mon mec, ce qui commence à peser.

(Marine, femme, 24 ans, bac + 5)

Chez les volontaires rencontré.e.s, se sentir indépendant.e ne va pas toujours de pair avec une indépendance « objective ». Marine subit plus que Clémence la dépendance. Pourtant, la seconde a déjà quitté le foyer parental. C'est que les critères de variation sont plus sociaux qu'objectifs : toutes les deux ne proviennent pas des mêmes catégories sociales. La décohabitation et l'indépendance financière ne sont ainsi pas les seuls critères qui font varier ce sentiment d'autonomie.

L'enquête d'Elsa Ramos sur les modalités résidentielles des étudiants (2002) fait également de l'indépendance résidentielle l'un des facteurs principaux du sentiment d'autonomie. Mais elle remarque que, dans la cohabitation, peuvent être créés des espaces qui permettent aux « jeunes adultes » d'affirmer leur autonomie. Le sentiment d'indépendance d'étudiant.e.s qui n'ont pas décohabité serait rendu possible par la création d'un « chez soi, chez ses parents », c'est-à-dire par des stratégies d'appropriation de l'espace et des négociations avec les parents, ceux-ci parviennent à construire la légitimité de leur présence au foyer parental. L'auteur distingue cependant trois types de cohabitation : la cohabitation « confirmée », sur le mode de la négociation et du compromis avec les parents, la cohabitation « subie », où la « dimension parentale est dominante » et la cohabitation « accommodée »,

[260] Le montant de l'indemnité a légèrement varié depuis, puisqu'il est calculé en fonction de l'indice d'indice brut de la fonction publique.

vécue comme un espace d'expérimentation par défaut (2002, p. 240-242). Pour Elsa Ramos ces « types » varient en fonction de l'origine sociale et de l'éducation qui y correspond.

À ce stade, il nous faut remarquer une exception de notre échantillon. On a vu précédemment que les enfants de classes inférieures avaient tendance à décohabiter plus précocement que leurs homologues de catégories moyennes ou supérieures. Pourtant, le questionnaire 2 montre que ce n'est pas le cas de notre échantillon. L'étude des données concernant la catégorie socioprofessionnelle du père des volontaires[261] et de leurs modes de logement présenté en annexe II (tableau 17) montre une sous-représentation des enfants d'ouvrier vivant seuls par rapport à ceux qui vivent chez leurs parents. Si l'échantillon apparaît très faible, cette donnée nous ouvre tout de même une piste : les enfants d'ouvriers les plus indépendants, partis tôt de chez leurs parents, sont peut-être de ceux qui ne s'engagent pas en service civique, parce qu'ils travaillent plus tôt ou parce que leurs besoins économiques sont supérieurs à ce que permet le volontariat.

La mesure du sentiment d'indépendance donne à voir des impacts différents des critères « objectivables » de cette indépendance : nombreux sont les volontaires pour qui décohabitation ne va pas avec gain d'autonomie et inversement. Effectivement, la subjectivité de l'autonomie ne correspond pas seulement à des objectifs atteints des « étapes vers la vie adulte », mais plutôt à l'adéquation avec les attentes familiales et sociales qui reposent sur les individus en fonction de leur milieu d'origine et de leur environnement social.

Conclusion de la section III :

Pour saisir ce qui permet à certains volontaires de se sentir autonomes, malgré des conditions objectives de dépendance, résidentielle ou financière, les seuls critères d'indépendance ne suffisent pas. Il faut inscrire cette expérience dans les attentes familiales et sociales qui reposent sur eux. Tandis que certains se projettent dans une autonomie complète et regrettent de ne pas l'atteindre, ce qu'ils vivent comme une dépendance, d'autres qui bénéficient de moins d'indépendance concrète peuvent se sentir plus autonomes, parce qu'ils ne se projettent pas dans des parcours ascendants. En étudiant la seule *précarité transitionnelle* que décrivent les volontaires, du fait de leurs conditions de travail et de leurs

[261] Il ne s'agit pas ici pour nous d'essentialiser la représentation de la figure paternelle comme celle du chef de famille, mais de prendre note de la précision des réponses à cette question dans les questionnaires. Sans doute, les jeunes concernés sont-ils plus habitués à décrire la CSP de leur père (pour des raisons administratives), sans doute également les professions maternelles apparaissent plus difficiles à décrire puisqu'elles sont moins reconnues (notamment dans le *care*).

difficultés financières, on ne peut pas percevoir complètement les stratégies dans lesquelles ils s'inscrivent. Pour certains les solidarités familiales et collectives réduisent le sentiment d'autonomie, tandis que pour d'autres, participer à ces solidarités est perçu comme valorisant, et améliore l'impression d'indépendance.

Conclusion du chapitre 3 : Une reproduction de positions sociales qui préexistaient au dispositif

En même temps qu'elle conduit à banaliser des budgets insuffisants et les privations de services et biens de consommation nécessaires à une entrée immédiate et durable dans la vie adulte, l'expérience du volontariat nourrit les craintes de celles qui s'y engagent quant à l'avenir, sans répondre en elle-même à leurs attentes en matière d'emploi, de conditions de travail et de salaire.

Le service civique reproduit des formes d'injonction à l'autonomie qui lui préexistaient sans résoudre les problématiques qu'elles posent. Les formes d'autonomie dépourvues d'indépendance concrète que nous avons pu mettre en évidence dans la première partie de ce chapitre répondent elles aussi à des injonctions sociales et familiales. Se sentiraient alors autonomes ceux qui, même sans répondre aux critères sociaux de l'indépendance, apporteraient une réponse aux injonctions parentales qui pèsent sur eux.

Autrement dit, qu'importe l'indépendance résidentielle ou matérielle que la commission pour une concertation pour une politique globale de la jeunesse semblait présenter comme une définition exhaustive des formes d'indépendance. Ce qui compte d'abord pour les engagé.e.s en service civique, et c'est sans doute parce qu'ils sont déjà de ceux pour qui la question de l'autonomie n'a pas été résolue dès la borne des 16 ou des 18 ans, c'est de réagir en fonction des attentes familiales. Finalement, le service civique fournit des ressources à ceux qui auraient pu – voire auraient dû – les trouver ailleurs : il joue le rôle d'une étape d'insertion professionnelle pour ceux qui cumulent les stages depuis plusieurs années et celui de RSA pour ceux auquel le droit d'y accéder est refusé en raison de leur minorité sociale. Difficile ici donc de défendre l'idée d'une précarité « choisie » plus que « subie » par des individus issus des catégories populaires pour s'émanciper de la contrainte de l'emploi et échapper aux assignations ouvrières (Cingolani, 1986). Il contribue bien plutôt à ces « structures sociales qui, en usant d'une gestion de plus en plus flexible de la main d'œuvre, participent à la

perpétuation des inégalités et d'une insécurité généralisée à partir de mécanismes qui font de l'incertitude un levier de gestion tant de la main-d'œuvre socio-éducative que des bénéficiaires » (Charles, 2015, p. 22). Autrement dit, il contribue aux assignations sociales que subissaient déjà les individus. Les usages qu'en font les volontaires nous amènent donc à penser cette précarité, dans la lignée de Sébastien Chauvin, comme « instrument de subordination néo-managérial » (2010, p.333) et « moyen de résistance », non de salariés, mais de jeunes en insertion professionnelle, contre, et de fait *dans* un « nouveau régime de mise au travail (le salariat précaire) auquel on ne peut échapper qu'en s'y soumettant d'une autre manière (par l'intermittence auto-imposée) » (Chauvin, 2010, p. 335). C'est donc cette mise au travail par le volontariat qu'il convient désormais d'interroger.

Conclusion de la première partie :

Le service civique s'inscrit dans une histoire longue de dispositifs de mise au travail de la jeunesse par la conscription ou les volontariats civils. Son succès, rendu possible en partie par l'important investissement financier des gouvernements successifs depuis sa création, s'explique par l'absence de politique globale de la jeunesse. Depuis les années 1980, la prise en charge de l'insertion professionnelle des « jeunes » a été transférée de l'instruction militaire à l'éducation nationale (longtemps nommée instruction nationale) avant d'être quasiment déléguée au secteur associatif. L'apparition des volontariats civils de cohésion sociale ainsi que la forte propension du monde associatif à s'impliquer dans les dispositifs d'emplois aidés viennent conforter cette transformation des instances responsables de l'insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Au début des années 2000, les mouvements sociaux de « jeunes » en font une catégorie potentiellement violente. Dans un contexte de crise de l'emploi qui les situe en marge, bloqué.e.s souvent dans des dispositifs d'insertion en deçà de l'emploi, l'injonction qui est faite aux jeunes de faire preuve de leur citoyenneté passe par une incitation à l'engagement associatif.

La légitimité de Martin Hirsch a ainsi rendu possible un large consensus autour du dispositif, malgré les oppositions partisanes. L'association Unis-Cité travaillait depuis 1994 à faire entrer dans le débat public l'idée d'un service civique « à l'américaine », inspiré des dispositifs de Bill Clinton notamment, qui correspond à une vision libérale de la pratique associative et de l'insertion professionnelle des « jeunes ». Pour autant, les associations à tendance socialiste comme les syndicats présents ont accepté le dispositif. Le multipositionnement de Martin Hirsch (à gauche et à droite, dans les associations et la fonction publique) a facilité la contribution des associations, quelles que soient leurs tendances idéologiques. En s'appuyant sur des idées fortes et consensuelles[262], qui correspondent à une évolution des regards posés sur les jeunes, la commission de concertation qui a créé le service civique est parvenue à « désidéologiser » les positions des différents syndicats et associations. Inspiré de l'histoire militaire tout autant que de l'insoumission à la conscription, il s'inscrit dans les mutations des politiques sociales qui « flirtent » avec les

[262] Ces quelques idées pourraient être résumées ainsi, avec les mots de la commission : les jeunes qui « tiennent les murs » ne doivent plus « brûler de voitures » ou encore les jeunes qui « se réinscrivent dans du lien social » réussissent mieux que ceux qui sont en « rupture sociale ». cf. 5e commission plénière de la commission de concertation sur la Politique de la Jeunesse : la citoyenneté et préparation du livre vert – 19 mai 2009.

politiques de l'emploi, dans un contexte de rapprochement entre des associations en mutation et un État en pleine « révision générale des politiques publiques ».

Ce dispositif participe pleinement de la co-construction des politiques publiques par le secteur associatif. Ainsi, tandis que les associations ont pratiqué un lobbying certain pour la création du statut, elles contribuent aussi à son développement, en participant activement à la création d'instances nouvelles, en conseillant les ministres, etc. Cette politique commune vient aussi légitimer certaines associations plutôt que d'autres, et reconnaître un partenariat important avec l'État, qui pourrait s'apparenter à une délégation de service public.

Les « grosses » associations dites d'éducation populaire se sont elles aussi « désidéologisées ». Elles se sont éloignées, pour la plupart, des trois modèles historiques d'éducation populaire : chrétien, ouvrier et laïc. C'est le cas de la Ligue de l'enseignement : le projet qu'elle défend ne vise plus à « émanciper le citoyen » pour le rendre « libre de ses choix politiques », mais bien plutôt à lui « fournir une éducation permanente » ainsi qu'un accès à « la » culture et à l'enseignement. Ce déplacement du projet de la confédération s'inscrit dans des mutations plus larges. Ses ressources humaines ont changé. La disparition des fonctionnaires « mis à disposition » a entraîné une salarisation massive. Sa relation avec l'État s'est modifiée, avec l'arrivée notamment du *new public management* que la Ligue de l'enseignement a en partie accepté. Enfin, les enjeux politiques du moment l'ont poussée à se positionner comme « mouvement de jeunesse ».

Cette politique de la jeunesse en devenir rencontre les besoins d'associations en mutation, parce que le financement de leur action a changé et que leurs travailleurs ne sont plus ceux qu'ils étaient : bénévoles, souvent fonctionnaires, donc rémunérés et protégés par le statut public. À la Ligue de l'enseignement, la nécessité de renouveler le « vivier militant » explique en partie l'investissement dans les politiques de la jeunesse et le positionnement parmi les mouvements dits de « jeunes ». L'arrivée du *new public management* et ce qu'il induit en termes de transformation des relations entre État et associations, du financement sur projets dans une concurrence avec les prestataires privés, modifie la collaboration entre grands réseaux associatifs et ministères. Le développement des méthodes d'évaluation par la puissance publique des actions associatives entraîne une nécessité d'éviter les « dérives » du service civique. Dérives qui semblent reposer d'abord sur les volontaires.

Les jeunes qui s'inscrivent dans le service civique sont de ceux qui cherchent à s'insérer professionnellement ou socialement, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas encore passé toutes les étapes nécessaires à leur autonomie, ou du moins à leur « sentiment d'indépendance ». Le service civique apparaît comme une forme de RSA jeunes pour que des individus issus des

classes populaires (des hommes majoritairement) dépendants de la solidarité collective (ou publique) contribuent aux ressources de leur foyer ou un stage supplémentaire permettant à d'autres, des femmes principalement, issues de catégories plus favorisées, dépendantes des solidarités familiales, de répondre aux injonctions parentales qui reposaient déjà sur elles. La précarité vécue par ces volontaires contredit les finalités de cette politique de la jeunesse, sous couvert de « mixité sociale » et également d'émancipation collective promise par les réseaux d'éducation populaire qui l'organisent.

Il s'agit donc désormais de comprendre pourquoi ces discours et objectifs ne répondent pas aux besoins d'insertion des jeunes. Pour ce faire, il nous faut observer les « dérives » déjà abordées : travail gratuit, précarité, substitution à l'emploi salarié sont autant de conséquences de la mobilisation des travailleurs par le *néo-management*. C'est donc dans l'organisation, le *management*, que ce soit par l'accompagnement des volontaires au quotidien ou par l'aménagement du dispositif, qu'il convient désormais de chercher les causes de ces « dérives ».

DEUXIÈME PARTIE :
TRAVAIL GRATUIT ET PROFESSIONNALISATION EMPÊCHÉE : LA FABRIQUE DU VOLONTARIAT

Introduction de la seconde partie :

Pour les promoteurs du dispositif à la Ligue de l'enseignement, l'échec des statuts qui ont précédé le service civique s'explique par l'absence d'une « culture du volontariat » en France[263]. Ainsi, depuis sa création dans sa forme actuelle, les associations – la Ligue de l'enseignement en tête – prônent le développement d'une « culture » différente de celle du bénévolat d'une part, et de celle de l'emploi d'autre part. C'est cette « culture » spécifique qui, créant un cadre innovant pour l'engagement des jeunes, permettrait d'éviter les « dérives » de substitution à l'emploi salarié et de précarisation des volontaires.

Pour saisir les contours et les implications d'une telle culture nous proposons d'étudier deux types d'acteurs qui nous paraissent centraux dans la promotion de cette culture : les tuteurs et tutrices d'une part, les chargé.e.s de mission « service civique » des fédérations départementales, de l'autre, puisque ce sont eux qui accompagnent au quotidien les volontaires et organisent la mise en œuvre du dispositif.

Les premiers sont en contact avec les volontaires sur leurs lieux de missions. Bénévoles ou salariés, engagés dans d'autres projets et tâches au sein de l'association, ils sont responsables du bon déroulement de la mission et de l'accompagnement des volontaires dans la construction de l'« après-volontariat ». On a vu dans le chapitre précédent que les jeunes engagé.e.s dans le volontariat espéraient s'insérer professionnellement, bénéficier d'une expérience professionnalisante ou d'un revenu de subsistance. Ce sont donc les tuteurs qui doivent valoriser au quotidien les missions de service civique pour permettre aux volontaires d'en faire une expérience gratifiante. Du même coup, c'est sur eux que repose en premier lieu la responsabilité des « dérives » de substitution à l'emploi salarié et de sous-emploi des jeunes. Or, ils ne sont ni qualifiés ni rémunérés pour ce « mandat » (Hughes, 1996). En présentant les injonctions paradoxales qui pèsent sur eux, le chapitre 4 permettra d'aborder la mise au travail des volontaires par l'accompagnement des tuteurs.

Les seconds, nommés « référents du service civique » par les salariées du siège de la Ligue de l'enseignement, organisent la mise en œuvre locale du dispositif de service civique. En prévoyant du début à la fin des conventions de service civique à toutes les étapes de la mission des volontaires, ils assument un rôle de « double-tutorat » qui vient compléter celui

[263] Déclaration de la chargée de mission « service civique » lors d'une formation de tuteurs, avril 2012.

des tuteurs abordé précédemment. Acteurs clés du déploiement départemental du service civique à la Ligue de l'enseignement, ils sont les « bras armés » de la structure auprès du réseau d'associations affiliées. Eux aussi prennent en charge une part des « dérives » du service civique, puisqu'ils sont responsables du respect de l'agrément national de la confédération. Pourtant, ils semblent n'avoir que peu de marges de manœuvre dans l'application du service civique : la « tête de réseau » leur délègue la mise en place d'un dispositif organisé au niveau national, qui doit être appliqué de la même façon dans toutes les fédérations départementales de l'association. Le chapitre 5 aborde donc leur « professionnalisation » comme intermédiaires entre le niveau local et national de l'association, dans la mise en œuvre d'un dispositif standardisé.

Chapitre 4 : La mise au travail des volontaires par l'accompagnement

> Mon tuteur, c'était vraiment quelqu'un de super. Il disait tout le temps : « bien sûr, on préfèrerait embaucher des gens, mais puisque c'est des services civiques, au moins, on fait attention que ça leur serve et qu'ils soient pas trop exploités. »
> (Hannah, 26 ans, ancienne volontaire dans le secteur culturel)

Les volontaires s'engagent dans le service civique parce qu'elles savent qu'ils y trouveront une place et un accompagnement spécifique, une formation sans responsabilité, comme un « filet de sécurité » (Galland, 2009), et qu'elles espèrent pouvoir s'insérer sur le marché du travail. Elles l'utilisent ainsi souvent comme une forme de stage ou de « petit boulot », attendant de leurs « tuteurs » qu'ils les « professionnalisent », selon leurs propres termes, c'est-à-dire qu'ils les forment et les insèrent dans l'emploi. Si elles le préfèrent au bénévolat, c'est aussi parce qu'il leur apporte une rémunération, qui, tout en les maintenant dans une certaine précarité économique, leur permet d'atteindre une certaine autonomie.

Les formations destinées aux tuteurs présentent la relation de tutorat comme une collaboration, dans laquelle les deux acteurs, tuteur et volontaire, sont jugés égalitaires. Mais dans le même temps, cette relation inclut un accompagnement à la constitution d'un « projet d'avenir ». Pour les tuteurs, salariés ou bénévoles associatifs, il s'agit de créer une nouvelle relation au sein de la structure, alors même qu'ils ne sont ni qualifiés ni rémunérés pour ce tutorat qui s'ajoute à la fois à leur fiche de poste – ils ne sont pas recrutés directement pour ce rôle[264] – et à leur temps de travail. La prescription de leur mission s'avère floue : ils doivent accompagner ces volontaires, sans les contraindre. Ils doivent également éviter que celles-ci ne remplacent d'autres travailleurs, dont ils sont souvent et dont le poste et la professionnalité pourraient être remis en cause.

Comment les tuteurs valorisent-ils l'expérience de service civique, pour contribuer au « projet d'avenir » des volontaires, sans pour autant les « mettre au travail », c'est-à-dire sans leur confier de missions qui pourraient être réalisées par un salarié et les subordonner ? Comment leurs employeurs, associations, mais aussi en partie État, dont on a démontré

[264] À la différence des coordonnateurs de l'association Unis-Cité.

l'investissement dans le dispositif, les mobilisent-ils pour travailler, gratuitement, au développement d'une « culture du volontariat » qui permettrait d'éviter la substitution à l'emploi public ou associatif – parfois même à leur propre poste – et la requalification en salariat qui remettrait en cause le dispositif ?

En s'appuyant sur des observations dans les associations qui accueillent des volontaires et dans les formations de tuteurs, ainsi que sur les entretiens et questionnaires réalisés auprès des volontaires, et en les analysant à l'aune d'un corpus de sociologie du travail et de sciences de l'éducation, nous présenterons ici les craintes et attentes de ces dits-employeurs – ou donneurs d'ordre – étatiques et associatifs, qui reposent sur les tuteurs, que ce soit en matière de subordination ou de substitution à l'emploi (I). La formation à la « culture du volontariat » contient une injonction paradoxale pour les tuteurs qui doivent *manager* les volontaires tout en invisibilisant leur travail (II).

I. Substitution à l'emploi et lien de subordination : ce que craignent les employeurs

> Ça a le goût de l'emploi, ça a l'odeur de l'emploi, mais il faut vous souvenir que ce n'est pas de l'emploi.
> (Responsable DDCS, formation de tuteur, 4 avril 2013)

L'inscription du service civique dans un autre code que celui du travail, et donc son existence sous sa forme actuelle, dépend du fait qu'il peut être distingué du salariat. Celui-ci est défini, depuis 1931[265], non plus par la dépendance économique du travailleur, mais bien par l'état de subordination. C'est l'un des éléments qui permettent aux juridictions compétentes de qualifier le salariat. Le service civique exclut donc toute relation de subordination, propre au salariat.

Les formations de tuteurs, coorganisées par la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité selon un cahier des charges de commande publique et généralement en présence d'un représentant des services déconcentrés de l'État, insistent sur l'importance de développer une « culture du volontariat ». Celle-ci doit permettre d'éviter la subordination, d'une part, mais aussi la substitution à d'autres formes d'emplois, publics ou associatifs, en créant un nouveau

[265] Cass. Civ. 6 juillet 1931, D.P. 1931, 1, 121, note Pic : civ 22 juin 1932, 30 juin et 1er août 1932, D. P. 1933, 1 45, note Pic, V.P. Cuche, « la définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », 1932 DH, Chr., 101, cité par Supiot, 2000, p. 131

statut. L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) appelait de ses vœux l'émergence d'une telle « culture du volontariat, [qui], encore confidentielle en France en comparaison d'autres cultures, anglo-saxonnes par exemple, passe par une définition et donc une meilleure connaissance des particularités de l'étape de vie que constitue un engagement volontaire. » (Fontanel-Lassalle & Thierry, 2009, p. 8). À la Ligue de l'enseignement, le modèle de référence apparaît plutôt être celui de l'Allemagne où le volontariat est souvent présenté comme « culturellement » intégré, c'est-à-dire que les Allemands réaliseraient spontanément un volontariat après leur Abitur (équivalent du baccalauréat)[266].

À la différence des statuts de volontariat qui lui préexistaient, le service civique inclut une indemnisation, dont le montant minimum est fixé légalement, prise en charge en grande partie par l'État. Le risque de confusion avec l'emploi apparaît d'autant plus grand que s'ajoute au critère de subordination celui de dépendance économique : l'indemnité apparaît comme un flux monétaire, condition essentielle des requalifications en salariat. Autrement dit, parmi les éléments qui permettent de distinguer le volontariat du salariat, il ne reste plus ici que l'absence de lien de subordination. Si celui-ci était caractérisé, il y aurait donc un risque de requalification du service civique en emploi, qui mettrait en péril l'existence même du dispositif. Une telle requalification par les juridictions civiles ou prud'homales amènerait potentiellement à une abrogation du dispositif, puisque son inscription dans le droit du travail conduirait à la nécessité d'une rémunération chargée en cotisation sociale. De fait, elle remettrait en question l'activité de certaines structures (celle de l'Agence du service civique, prioritairement, mais aussi celle de la Ligue de l'enseignement en tant que structure co-organisant le dispositif) et de certains professionnels (les référents et coordonnateurs service civique dans les associations, les Conseillers d'éducation populaire et Jeunesse ou référents dans les services déconcentrés de l'État et parfois également les tuteurs).

Finalement, il s'agit ici de dresser une chronique de la gestion du risque de requalification par l'État, donneur d'ordre, et les associations, « employeuses », et de mesurer les conséquences qu'elle a sur l'activité des tuteurs. Sur le terrain, les frontières entre statuts bénévoles, volontaires et salariés sont fines et il apparaît difficile de distinguer les volontaires des salariés, soit parce que leurs postes sont comparables, soit parce que leurs tâches sont interchangeables (1). C'est le rôle des tuteurs, dans leur accueil quotidien des volontaires, de

[266] L'Allemagne a intégré un service civil (Zivildienst) alternatif au service militaire très tôt, qui accueillait environ 180 000 individus par an (toutes tranches d'âge confondues). Il est remplacé en 2011 par un « service volontaire fédéral » qui attire 36 000 Allemands par an, ouvert à toutes les tranches d'âge, bien que 60 % aient moins de 27 ans. Les missions se déroulent dans les institutions publiques ou non lucratives pendant 6 à 18 mois, pour une indemnité, prise en charge par l'État d'environ 350 € par mois.

délimiter ces statuts (2). Le versement d'une rémunération par l'État et la présence d'un « référent » dans les associations contribuent à l'indétermination de la responsabilité de l'accueil des volontaires (3).

1.1. Le remplacement de travailleurs salariés

En mars 2015, pour fêter les cinq ans du service civique et les 20 ans de l'association Unis-Cité, était organisé un rassemblement d'engagé.e.s en service civique dans la Grande Halle de la Villette. Ce fut l'occasion pour François Hollande d'annoncer sa volonté d'*universaliser* le service civique et de prévoir son développement. Son discours qu'on trouvera en annexe IV propose des pistes d'ouverture de nouvelles missions. Le président de la République annonce ainsi un nouvel objectif de 150 000 missions chaque année. Pour l'atteindre, il évoque la participation de « toutes les organisations, toutes les administrations, toutes les associations, toutes les collectivités locales, toutes les fondations ». Il semble ici contourner l'une des tensions qui subsistaient entre l'État et les associations. Les secondes espéraient la montée en charge du dispositif et revendiquaient de conserver le contrôle de son développement en défendant notamment le risque de dégradation de la qualité des missions. L'interassociatif se positionnait, on y reviendra, comme garant des « bonnes pratiques » de volontariat et d'une « culture du volontariat »[267].

François Hollande proposait donc d'élargir le service civique à de nombreux services publics qui n'en bénéficiaient jusqu'alors pas, dans des domaines variés : il évoque l'environnement, l'éducation, la citoyenneté, le sport, la santé, la prévention, la culture, la sécurité, les droits des femmes et l'international. Autrement dit, il propose d'ouvrir le dispositif à la quasi-totalité des ministères, présentant cette ouverture du dispositif comme un

[267] Ainsi, dans un communiqué de presse de la plateforme interassociative de mars 2014, en réaction à la publication du rapport de la Cour des comptes sur le dispositif, on trouve les deux commentaires suivants :

« L'enjeu du développement du dispositif d'ici à 2017, pour permettre à 15 % d'une classe d'âge de vivre cette étape de vie, et ainsi à tous les jeunes qui le souhaitent d'y avoir accès, est un enjeu majeur et incontournable. Pour permettre un développement qualitatif au-delà du développement quantitatif, les associations sont engagées pour qu'un accompagnement se mette en place, de la formation, des échanges de bonnes pratiques. Mais l'objectif partagé ne doit pas être ralenti, car c'est en se généralisant que le dispositif prendra toute sa cohérence et sa place dans le paysage français ».

Et :

« L'accueil des volontaires dans les collectivités pose la question de la capacité à définir de vraies missions de service civique et à accompagner les jeunes tout au long de leur mission. De plus, à moyen constant, il faut être vigilant à ce que ce développement ne se fasse pas au détriment des associations qui se sont déjà trouvées confrontées à une réduction des engagements possibles. De plus, les dispositifs d'intermédiation peuvent aider à un développement vertueux grâce à l'appui d'associations qui assureraient la transférabilité des bonnes pratiques ».

effort consenti par les organismes publics (remerciant notamment l'AP-HP que dirige alors Martin Hirsch). L'État ferait ainsi une faveur à l'État en acceptant d'accueillir des travailleurs gratuits. Mais il précise également qu'il n'est pas question pour lui de substituer le volontariat à des emplois.

> Les besoins ne manquent pas, il y en a tellement dans notre pays, sans qu'il soit d'ailleurs imaginable que le Service civique puisse prendre un emploi à quiconque. Le service civique, ce n'est pas un emploi. Le service civique, c'est une mission. Plus il y aura de Service civique, plus il y aura d'ailleurs d'activité et de création d'emploi pour notre pays. Parce que vous créez de l'emploi avec vos idées, avec votre énergie, avec votre talent, et demain, votre propre emploi.
>
> (Déclaration de M. François Hollande, Président de la République, le 9 mars 2015)

En cherchant à différencier le volontariat de l'emploi, il le présente comme une « mission ». Ce critère ne permet pourtant pas de séparer ce qui relève de l'emploi et du volontariat : le salariat inclut également la définition d'une mission. La rhétorique utilisée dans ce discours propose un renversement : c'est le service civique qui crée l'activité. François Hollande présente ainsi les volontaires comme créateurs d'activité, de leur propre emploi et d'autres, à la façon dont, quelques années plus tard, Emmanuel Macron devenu président de la République invitera les jeunes à créer leur propre « start-up ». Dans un contexte de promesse présidentielle « d'inversion de la courbe du chômage », le service civique serait un moyen de créer de l'activité plutôt qu'une mesure de lutte contre le chômage.

Pourtant, sur le terrain, l'activité préexiste à la création d'un volontariat. Celui-ci tend à se substituer à des emplois, soit par le remplacement de postes salariés soit par la délégation de tâches à des volontaires. Autrement dit, s'il est difficile de dire qu'une volontaire remplace un.e salarié.e, il arrive qu'elle (seule ou à plusieurs) occupe sa fonction ou qu'elle (ou elles encore) réalise ses tâches. Et l'activité ressort généralement des prérogatives de l'État. Là où l'activité relevait parfois de fonctionnaires (A), ou d'emplois associatifs subventionnés par l'État (B), la mission – celle de l'État donc – peut-être réalisée par une engagée en service civique.

A. De la substitution à l'emploi dans les services publics

François Hollande annonce sa volonté d'élargir l'agrément de service civique aux services publics avec le concours de chacun des ministères. Nombre d'entre eux étaient déjà investis, puisque les établissements scolaires ont participé au dispositif dès son lancement

grâce au système de l'intermédiation. Autrement dit, ils accueillaient déjà des volontaires, mais ne les « employaient » pas directement, s'appuyant sur l'agrément d'associations. Je n'ai que peu rencontré ceux qui ont effectué leur mission dans d'autres services publics après cette annonce de François Hollande, pour deux raisons : d'une part, cette mesure fut mise en place progressivement et n'a été effective qu'après ma période de terrain et d'autre part, ces volontaires ne sont pas – ou peu – mis.e.s à disposition par la Ligue de l'enseignement, mais généralement plutôt recrutée..s directement par l'organisme concerné. L'anecdote qui suit la sortie du terrain, présentée ci-dessous, illustre cependant quelques-unes des missions que l'on y peut trouver :

> Note de terrain, 2 juin 2016, Pôle Emploi Saint-Ouen
>
> Je rencontre aujourd'hui ma nouvelle conseillère à Pôle Emploi. Alors que je lui explique mon sujet de recherche, elle acquiesce, sourit, et m'explique que les conseillers de Pôle Emploi sont désormais incités à proposer des missions de service civique aux moins de 25 ans qui ne trouvent pas d'emploi. D'autre part, des volontaires sont venus compléter les équipes et elle déplore le remplacement de certains de ses collègues par ces « emplois précaires ».
>
> Plus tard, alors que j'attends à l'accueil qu'on me valide un document, je remarque que deux « jeunes » contrôlent les cartes d'identité de ceux qui attendent d'être pris en charge. Celles-ci portent un gilet différent des autres, sur lequel sont notées les deux lettres SC. Initiales de Service civique, elles indiquent que ces deux femmes sont en mission de service civique pour « aiguiller les arrivants » selon leurs termes.

Ces volontaires engag.é.s dans des services publics viennent ainsi remplacer des salariés peu qualifiés présents jusqu'alors. Un reportage réalisé par Arteracontait l'expérience d'une jeune femme engagée en service civique au Trésor public dont la mission consistait à distribuer aux usagers les tickets permettant à chacun de savoir quand arriverait son tour[268]. Elle expliquait sa surprise précisant que la fiche de mission proposait une mission d'accompagnement des usagers et d'information autour de leurs droits.

Dans le cadre du service civique à la Ligue de l'enseignement, les missions que j'ai pu observer dans des services publics ou organismes associés se déroulaient principalement dans des établissements scolaires, des mairies ou des CCAS. Ainsi à La Réunion, 40 % des volontaires de la Ligue de l'enseignement réalisaient ou avaient réalisé une mission dans un établissement public (cf. annexe II, tableau 18). Dans ces établissements, le volontariat vient

[268] « Service civique, le cache-misère ? » VoxPop, 29 mars 2016, Arte

se substituer à des emplois, parfois peu qualifiés, mais pas toujours, en prenant la place de personnels non remplacés.

Dans les établissements scolaires, un remplacement des assistants d'éducation, voire des enseignants

Un établissement scolaire de La Réunion a accueilli, depuis 2012, 11 engagés en service civique. J'y rencontre trois volontaires en cours de mission et un ancien, recruté depuis comme assistant d'éducation. Sur les trois qui sont encore en mission, en intermédiation, l'une est accueillie directement par l'établissement et les deux autres par l'association en charge du foyer socio-éducatif. La première travaille à la vie scolaire en soutien à la conseillère principale d'éducation, tandis que les deux autres sont chargées de l'animation de l'internat de l'établissement. Toutes les trois espèrent pouvoir, comme Gaëtan dont le service civique s'est achevé à la fin du mois de janvier, obtenir un contrat d'assistant.e.s d'éducation (AED) à la fin de leur mission. Celles qui travaillent à l'internat réalisent déjà quelques heures en CDD comme AED, en plus de leur volontariat, ce que ne peut pas faire la première dont le service civique a été contractualisé avec l'établissement[269]. Coralie, qui travaille comme autoentrepreneuse pour l'établissement scolaire, explique ainsi cumuler parfois jusqu'à 15 heures dans la même journée. Elle raconte que ces différentes casquettes compliquent sa relation avec les élèves qui doivent parfois la considérer comme « surveillante » et parfois plutôt comme « animatrice ». Toutes les missions sont associées à la thématique « promouvoir et accompagner la participation active des élèves » qui ne permet pas réellement de distinguer ce qui tient de l'animation, de la surveillance, de l'accompagnement ou de la vie scolaire.

Jérémy et Angie sont eux aussi en mission au sein d'un établissement scolaire du département. Le premier, sur une mission « promouvoir et accompagner la participation active des élèves » assiste le conseiller principal d'éducation (CPE), tandis que la seconde en mission pour « agir pour la promotion du livre et de la lecture pour tous » travaille auprès de la documentaliste. Celle-ci explique avoir contribué à l'étiquetage des livres de la bibliothèque et tenir seule le centre de documentation et d'information sur les heures d'absence de la documentaliste. Quand elle me reçoit en entretien, elle est constamment interrompue par des élèves qui la sollicitent pour trouver des ouvrages.

[269] Un volontaire ne peut pas réaliser des heures salariées au sein de la structure dans laquelle il réalise son service civique. Nombreux sont ceux qui le font, soit « au black » comme Andréa qui tracte pour la salle de spectacle qui l'accueille en mission, soit en jouant justement sur les statuts des structures dans lesquelles ils sont mis à disposition : ici l'association qui accueille étant le foyer socio-éducatif, la législation n'interdit pas que soient travaillées des heures pour l'établissement en lui-même. Autrement dit, un contournement de la législation est assez facile par le biais notamment de l'intermédiation.

Jérémy et Angie ont tous les deux postulé comme assistant.e.s d'éducation auprès de ce lycée dans lequel ils étaient eux-mêmes scolarisé.e.s. Contacté.e.s par le chef d'établissement, qui leur a expliqué ne pas pouvoir ouvrir de nouveau poste cette année, et alors que d'autres assistant.e.s d'éducation avaient été recruté.e.s, ils se sont vus proposer un service civique. Jérémy explique que le CPE l'a convaincu d'accepter « pour ne pas rien faire ». Surtout, comme Jérémy peut bénéficier de la majoration sur critères sociaux, il lui a fait comprendre que 670 € par mois pour 24 heures hebdomadaires, ce n'était « pas si loin du salaire d'assistant d'éducation ».

Ces volontaires remplacent régulièrement les assistant.e.s d'éducation, poste pour lequel ils ont généralement postulé. La proximité entre ces assistant.e.s d'éducation et les volontaires en service civique est d'ailleurs mise en évidence, au moment où je rédige cette thèse, par l'actualité politique : suite à la suppression, en août 2017, d'une grande partie des emplois aidés dans le secteur non marchand et à une rentrée scolaire ponctuée de multiples grèves dans les collèges et lycées, l'Agence du service civique a annoncé la création de 750 missions de service dans les établissements scolaires. Ces missions correspondent à des postes d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem), d'assistant.e.s d'éducation (AED) et d'assistant.e.s vie scolaire (AVS). Les offres publiées précisent par ailleurs que le niveau baccalauréat est nécessaire.

Enfin, un troisième exemple permet d'illustrer le remplacement d'une main-d'œuvre qualifiée dans ces établissements scolaires. Joris est en mission dans une « maison des élèves ». Il est supposé les accompagner durant les temps de permanence et vérifier qu'ils font leurs devoirs. Cette mission remplace les postes peu qualifiés qui étaient jusqu'en 2002 attribués à des emplois-jeunes puis à des contractuels ou vacataires faiblement rémunérés. En outre, Joris, diplômé d'un master de mathématiques, assiste parfois les professeurs de mathématiques dans des classes trop nombreuses : pendant que le professeur fait avancer ceux qui arrivent à suivre, Joris passe parmi les élèves en retard pour les aider à suivre et vérifier qu'ils ont compris la leçon. Il remplace aussi parfois les professeurs absents : il m'explique que lorsque les professeurs de mathématiques l'informent de leur absence, la direction de l'établissement lui propose d'« animer » une heure de mise à niveau en mathématiques, dans la classe en question. Lui qui se destine à l'enseignement peut faire avancer les élèves dans le programme en cas d'absence du professeur. Il arrive même parfois que les professeurs, absents, le contactent pour lui transmettre le programme du cours qui devait être réalisé.

L'utilisation du volontariat comme « sous-emploi public et mise au travail » (Simonet, 2010, p. 123) s'inscrit ici dans le contexte de réduction des fonds destinés à l'enseignement public, de volonté politique de réduction du nombre de fonctionnaires, de développement des programmes de *workfare* et de suppression progressive des emplois aidés dans le secteur non marchand, qu'annoncera finalement Emmanuel Macron en août 2017.

B. Le remplacement des aides à l'emploi dans le secteur non lucratif

L'invitation faite par Emmanuel Macron en septembre 2017 aux collectivités locales de s'appuyer sur le dispositif de service civique pour combler les pertes d'emplois confirme cette substitution. Nous avons déjà abordé la relation historique entre emplois aidés et service civique, particulièrement importante à La Réunion (cf. encadré ci-dessous). Cette évolution montre également que le volontariat tend à remplacer les aides à l'emploi dans le secteur non lucratif, comme le montre les exemples d'animateurs (i) et d'éducateurs sportifs (ii).

Encadré 27 : La dépendance de l'économie réunionnaise aux aides à l'emploi

Dans le contexte du chômage de masse qu'on a présenté, l'arrivée des emplois aidés et l'explosion du champ de l'insertion à La Réunion ne font que prolonger le remplacement de l'économie de plantation par une économie de transferts (cf. Encadré 22). Si les versements sociaux concernent, en 2012, 240 000 personnes, et couvrent 150 000 foyers[270], ils ne suffisent pas à mesurer l'importance des transferts étatiques sur le département. Il faut prendre également en compte le soutien à l'emploi aidé pour comprendre notamment la nouvelle redistribution économique qui se dessine dans le secteur associatif.

L'emploi aidé est plus qu'un phénomène marginal à la Réunion. C'est même quasiment devenu une norme, notamment dans la fonction publique. Ainsi, en 2010, un emploi public sur quatre était un emploi aidé[271].

> L'emploi aidé est progressivement devenu l'univers de référence des chômeurs de longue durée et autres allocataires de minima sociaux. Leurs représentations de l'emploi sont directement et étroitement liées aux politiques d'insertion : un emploi, c'est avant tout un contrat aidé. Et pour cause quand on sait que jusqu'au mitan des années 2000, ces contrats représentaient un emploi salarié sur trois et un emploi sur quatre à La Réunion.

[270] Indicateurs sociaux départementaux — Une situation sociale hors norme, Nelly ACTIF, Manuéla AH-WOANE (INSEE), Sylvie HOARAU, Hugues MAILLOT (Conseil Général) INSEE Réunion 2012.

[271] INSEE, 2010.

(Roinsard, 2014, p. 133)

Et l'auteur de préciser le rôle des associations dans ce développement :

> Les associations jouent ici un double jeu : militantes de tradition, elles sont les premières à dénoncer la pseudo-politique de l'emploi que représente, à leurs yeux, la distribution de l'emploi aidé "à la petite semaine" pour reprendre une expression couramment utilisée. Mais d'un autre côté, ce système de mise à disposition de contrats aidés est pour l'heure leur principal allié dans le développement de leurs activités » (Roinsard, 2007, p.234) et pour les jeunes « pour la classe d'âge 20-35 ans (…) les seules expériences de travail déclaré sont très généralement les emplois aidés.
> (Roinsard, 2007, p.224)

C'est aussi le cas particulièrement dans l'animation. Pour exemple, cette discussion avec Lucie, animatrice de longue date dans un foyer de jeunes du centre de Saint-Pierre :

> Lucie : Là, je suis sur deux CAE, un pour la mairie, un pour le foyer. Je jongle un peu. Mais l'an prochain, je pense que ce sera bon pour avoir un emploi complet.
> Florence : Tu veux dire un CDD à temps plein ?
> Lucie : Non, non, un CAE bien sûr.

À cette relation aux associations et à l'emploi aidé, s'ajoute un certain clientélisme politique. Les maires distribuent ainsi un grand nombre des emplois aidés et la relation à l'élu, à La Réunion, est une relation qui tient souvent de la requête individuelle[272]. Pour exemple, le 28 janvier 2015, une manifestation eut lieu dans le quartier de Bellepierre. Des « jeunes » protestaient devant la mairie annexe en interpellant le maire pour que celui-ci leur donne un emploi. Et Nicolas Roinsard comme pour commenter : « Pour les élus, distribuer des emplois à destination des jeunes des quartiers populaires notamment, constitue aussi un outil important de prévention des risques et de pacification sociale dans un contexte qui s'est particulièrement tendu ces dernières années » (p. 224).

i. Les animateurs volontaires

De nombreux centres de loisirs associés ou non à l'école accueillent des volontaires en service civique pour réaliser des missions liées au périscolaire. Si ceux-ci ne sont pas toujours dirigés par la commune, ils en dépendent souvent et exercent une mission de service public (parfois en délégation de service public). Sur le terrain, la frontière entre animateurs et volontaires est floue.

[272] Ce clientélisme est particulièrement bien décrit dans l'ouvrage d'Anne Cheynet (1977) *Les muselés. Roman réunionnais.* L'Harmattan, Paris.

Les volontaires exercent fréquemment les mêmes missions, parfois allégées comme dans le cas d'Hichem :

> Donc je suis animateur au CLAE [Centre de loisirs associé à l'école], comme toutes les personnes qu'on a vues. Donc moi en fait je dois proposer juste deux activités par semaine, parce que je suis en service civique, donc je découvre le métier, mais eux [les autres animateurs] ils doivent en proposer plus, en fait, 8 par semaines. Et donc je n'ai pas le droit d'être seul, en fait, parce que je suis service civique. Je dois tout le temps être accompagné par un animateur. Je n'ai pas le droit de gérer un groupe de 14 enfants. Donc je le fais en binôme avec des animateurs.
> (Hichem, homme, 18 ans, bac)

Le statut des animateurs dits « volontaires », non professionnels, est un enjeu de luttes et de tensions dans le secteur de l'éducation populaire depuis les années 1980[273]. Parce que cette main-d'œuvre n'est nécessaire que pour des périodes occasionnelles, son embauche est précaire. Et parce que la Cour de justice de l'Union européenne a remis en cause, en 2010, le Contrat d'engagement éducatif (CEE), dérogatoire à la convention collective de l'animation (Jacob, 2008), il est nécessaire de lui trouver un statut. Nombreuses sont les structures qui plébiscitent le service civique comme solution et proposent la création d'un volontariat de l'animation pour remplacer le CEE.

La plupart des volontaires engagé.e.s dans une mission en centres de loisirs (associés ou non à l'école) préparaient par ailleurs un Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur, dit BAFA, diplôme non professionnel permettant l'encadrement occasionnel en accueil collectif de mineurs[274]. Généralement, c'est même l'organisme d'accueil du volontaire qui prend en charge sa formation BAFA, lui proposant de réaliser son stage pratique au sein de la structure. Celui-ci contribue ainsi à la formation de ceux qui seront ensuite animateurs et animatrices volontaires dans leurs structures, tout en les maintenant dans une forme non professionnelle d'exercice de l'animation. Certain.e.s, comme Hichem, qui disent « découvrir le métier », espèrent pourtant vraisemblablement une professionnalisation.

[273] Pour un développement sur le statut des animateurs et animatrices volontaires, cf. chapitre 2 et annexe III.

[274] Notons que ce sont ici les caractères éphémères et non professionnels qui justifient l'usage du qualificatif « volontaire » pour désigner ces animateurs.

ii. Les éducateurs sportifs

À l'inverse du domaine de l'animation, dans le secteur sportif, aucun des volontaires rencontrés ne possédait de diplômes d'État correspondant à son poste effectif, celui d'encadreur ou encadreuse sportif. Ces diplômes sont professionnalisants (contrairement à ceux, abordés précédemment, de l'animation volontaire) et permettent d'accéder à une profession réglementée. Dans de nombreuses structures, le service civique semble utilisé pour éviter d'avoir à financer l'un de ces diplômes, coûteux, ou pour contourner l'obligation de certification des professionnel.le.s et se soustraire aux contraintes de réglementation de la profession.

Comme dans l'animation, il existe dans le domaine sportif des formes de certification qui permettent un exercice « occasionnel » de l'activité. Ainsi, certains volontaires s'engagent dans la préparation d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP)[275], qui autorise à la pratique, et que proposent justement les fédérations de la Ligue de l'enseignement. Charlie, en mission dans un club de tennis, que je rencontre avec la chargée de mission « service civique » de la fédération, demande une aide au financement pour préparer le Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et du Sport, spécialité perfectionnement sportif, mention tennis (DEJEPS). La salariée de la fédération lui explique alors que c'est impossible, car les coûts sont trop importants, mais que la Ligue de l'enseignement peut lui financer un CQP assistant Moniteur de Tennis.

Dans le domaine sportif, les engagés en service civique (des hommes majoritairement) occupent fréquemment le poste d'un entraineur en animant seul des groupes de jeunes. Ils sont alors positionnés, comme des encadrants titulaires d'un CQP qui peuvent obtenir rémunération contre l'encadrement de « jeunes » compétiteurs, et non d'adultes, joueurs de loisirs non-compétiteurs en initiation et perfectionnement.

Ainsi l'une des chargées de mission « service civique » me dit, à propos d'un volontaire en club sportif : « Je sais que c'est sur du foot, donc c'est pour faire les entrainements. Ils ne jouent pas le jeu. Mais je dois fermer les yeux ». Elle explique avoir vu beaucoup de « jeunes hommes de 19 ans » précisant : « c'est spécifique, c'est des jeunes qu'ils ont dans leurs clubs en semi-professionnalisation, qui sont là depuis très longtemps ».

[275] Celui-ci permet « d'initier au tennis en cours collectif (aucun cours individuel), des jeunes âgés de 18 ans au maximum », sous la responsabilité pédagogique d'un référent titulaire d'un diplôme d'État, uniquement hors du cadre scolaire, les mercredis et samedis, cf. Fédération française de tennis (2014) « Qui a le droit d'enseigner le tennis contre rémunération ? » Tennis Info n° 458 p. 53.

Florence : Donc ils encadrent les entrainements ?

Alice : Oui, en fait, oui. Mais ils créent aussi des outils pédagogiques. Donc ça va être des PowerPoint, sur les bonnes pratiques. Sur la lutte contre la drogue, des choses comme ça, contre le dopage.

(Entretien avec Alice, chargée de mission « service civique »)

On retrouve les mêmes formes de substitution dans les centres sociaux, où certains volontaires tendent à remplacer les éducateurs spécialisés. Aminata, en mission dans un centre social d'un quartier populaire, est responsable des ateliers parents-enfants permettant de faciliter la relation parentale. Elle accompagne également des jeunes du quartier, en « décrochage » scolaire, pour les aider à réintégrer leur cursus scolaire. Parallèlement, elle organise des ateliers de lecture pour les migrants récemment arrivés et anime le midi les ateliers périscolaires de l'école du quartier. Parce qu'elle prépare le concours d'éducatrice spécialisée, elle ne se plaint pas de réaliser, seule, des missions qui correspondent à un poste qualifié. Mais Charlène, ancienne volontaire recrutée depuis l'obtention de son concours d'éducatrice spécialisée, m'interpelle et m'explique qu'elle considère que le centre social prend des volontaires en service civique pour n'avoir pas à embaucher des éducatrices diplômées, ce qui aggrave la difficulté d'insertion sur ce marché de l'emploi.

Enfin, dans les fédérations de la Ligue de l'enseignement, on découvre une forme de substitution différente : les volontaires ne remplacent pas directement un poste salarié, mais effectuent, à plusieurs, des tâches qui reviennent habituellement aux salarié.e.s. Les missions Lire et faire lire pourraient ainsi correspondre à des emplois de « chargé.e.s de mission » (cf. Encadré 28 28 ci-dessous). Mais il faut ajouter à ces missions, toutes celles, plus « discrètes », de communication (gestion des réseaux sociaux, mise en forme de la communication externe de la fédération), de développement de la vie fédérative (certaines volontaires sont notamment responsables de l'animation de réseaux de jeunes sur la région), la gestion de certains dispositifs de politiques publiques et des partenariats qui vont avec (dispositif « coup de pouce », périscolaire principalement) et toutes les tâches administratives régulièrement effectuées par des volontaires (demandes de subventions, secrétariat voire accueil, etc.)[276]. Ces dernières sont généralement invisibilisées par le fait que toute l'équipe salariée les réalise tour à tour.

[276] Pour exemple, dans une association étudiée, la ligne téléphonique est partagée les jours d'absences de la secrétaire. Les volontaires sont eux aussi au planning de cette permanence d'accueil et gèrent le standard un jour toutes les deux semaines.

L'ouverture du service civique à tous les ministères et l'universalisation qui a entraîné un développement exponentiel du nombre des volontaires dans les associations s'inscrivent dans le mouvement général de réduction du nombre de fonctionnaires, d'une part, et de suppression des emplois aidés du secteur non marchand. Pour les associations, il devient une solution pour ne pas réduire l'activité malgré la baisse des financements publics.

1.2. La mobilisation des travailleurs volontaires par les associations : du « soft management » ?

Dans de nombreuses situations, les volontaires se substituent à des professionnel.le.s, soit en occupant directement un poste qui pourrait être salarié soit en réalisant leurs tâches. L'absence de lien de subordination est alors le seul critère qui permet de distinguer leur fonction de celle d'un salarié. Mais sans lien de subordination, comment mobiliser les volontaires sur leurs missions ? Pour des tuteurs, majoritairement salariés, comment sortir du cadre de l'emploi pour inventer d'autres modes de collaboration ? Pour modifier les habitudes prises dans les relations salariales, les tuteurs sont invités, en formation, à imaginer de nouvelles méthodes pour éviter de recruter les volontaires sur la base de leurs qualifications (A). Pourtant, dans de nombreux cas, les projets reposent justement sur les compétences des volontaires (B).

A. « On va pas prendre des footballeurs pour faire du sauvetage » : un recrutement détaché des enjeux de compétences ?

Dès leur entrée dans le dispositif, la mobilisation des volontaires est rendue possible par l'utilisation d'outils de management. Le recrutement est annoncé comme détaché de toute compétence et les missions sont présentées comme ne nécessitant que la motivation des volontaires. Mais la forte demande et la concurrence entre candidat.e.s au volontariat poussent les associations à effectuer un choix et à trier les candidatures. Pour les sociologues Emmanuelle Marchal et Géraldine Rieucau, auteures d'un ouvrage sur les effets des méthodes de recrutement, « la coordination des offres et des demandes d'emplois, dès lors qu'elle n'est pas laissée au hasard des rencontres interpersonnelles, réclame tout un équipement » (2010, p. 4). C'est ce recrutement qu'il faut nous observer ici, de la création de la fiche de poste, à l'entretien de sélection en passant par le processus de candidature aux offres.

La fiche de poste, intitulée dans le langage du volontariat « fiche de mission », rédigée dans les associations et proposée à l'Agence du service civique pour validation révèle souvent une recherche d'individus qualifiés. Pour exemple, l'association Capter le boulot ! affiliée à la Ligue de l'enseignement publiait en fin d'année 2016 une offre de service civique qui annonçait les missions suivantes :

> Les missions proposées seront développées sous la responsabilité de l'équipe du festival.
> Elles comprennent deux axes principaux :
> Internet/web reporter :
> – Mises à jour du site Internet (outils wordpress)
> – Rédaction de contenus (site, réseaux sociaux et newsletters)
> – Préparation et diffusion des newsletters de l'association
> – Participation à la communication du festival et de l'association (recherche de publics cibles)
> – Développement des réseaux sociaux (Facebook, Twitter)
> – Veille Internet autour de la thématique « culture, science et monde du travail »
> – Réflexion autour des outils de communication
> Gestion des copies de films et relations avec les professionnels :
> – Suivi des relations avec les producteurs, distributeurs, réalisateurs des films
> – Prise en charge des films reçus
> – Participation à l'organisation et au fonctionnement du 8e festival
> – Mise à jour de la base de données de films »
>
> Début du contrat : 1er septembre 2016
> Type de contrat : SCV de 8 mois
> Temps de travail : 24 h par semaine
>
> Profil attendu :
> – Compétences en informatique nécessaires/code HTML/newsletter
> – Notions de PHP
> – « Culture web », connaissance des outils disponibles sur Internet
> – Permis B facultatif[277]
> – Sens de l'organisation
> – Qualités rédactionnelles

Les candidat.e.s sont ici invité.e.s à faire preuve de leurs compétences. On saisit la distance entre une « culture du volontariat » supposée proposer à tous un engagement accessible sans formation et les compétences mentionnées ici qui correspondent à une formation spécifique ou à une expérience professionnalisante antérieure. Les tâches listées dans la fiche de « mission » correspondent à des tâches de fonctionnement, nécessaires donc

[277] Notons que le permis de conduire est fréquemment demandé aux volontaires, notamment pour les missions en zone rural. En formation ou dans les entretiens, les tuteurs ne l'associent pourtant jamais à une « compétence ». Ils ne semblent pas gênés de le considérer comme un prérequis.

au fonctionnement de la structure et non pas, comme le promeut la « culture du volontariat », à un projet « supplémentaire ».

La fiche de poste, envoyée par la structure à l'Agence du service civique, peut être acceptée ou refusée en l'état. L'Agence du service civique peut la « retoquer », selon le terme utilisé par les salariés associatifs, obligeant les structures à modifier celle-ci, généralement plus sur la forme que sur le fond[278]. Dans de nombreux cas, l'Agence du service civique refuse de publier l'offre parce qu'elle apparaît trop proche d'une offre d'emploi. Les salarié.e.s qui l'ont proposée modifient alors les termes qui posent problème, généralement ceux qui décrivent des responsabilités ou des besoins de compétences. La note de terrain ci-dessous illustre bien l'adaptation, en façade, aux attentes de l'institution.

> Note de terrain, février 2014 :
> L'équipe salariée de l'association visitée riait, en réunion, de l'hypocrisie des retours de l'Agence, en s'amusant à rajouter « participera à » devant chaque tâche de la fiche de poste, pour indiquer un niveau de responsabilité supposé inférieur à celui attendu d'un salarié. Pour exemple, à l'endroit où il était indiqué que « le volontaire organisera un évènement de diffusion culturelle à portée régionale », la salariée du secteur culturel proposait d'écrire « le volontaire participera à organiser un évènement de diffusion culturel à portée régionale » ce qui provoqua un rire collectif.

Une fois la fiche de mission validée par l'Agence du service civique, à partir de critères relativement inintelligibles[279], l'annonce est publiée sur le site officiel www.service-civique.gouv.fr. Aucune structure n'est autorisée à rechercher un volontaire sans passer par ce site : la publication sur ce moteur de recherche est présentée par l'Agence comme la garantie de l'accessibilité de tou.te.s au dispositif. Il s'agit de centraliser les offres, suite notamment au constat que quatre candidatures sur cinq restent sans réponses[280]. Cette méthode semble pourtant bénéficier d'abord aux grosses structures, plus visibles, comme le remarquent Emmanuelle Marchal et Géraldine Rieucau :

> Trop peu nombreuses, les offres publiées risquent de ne donner à voir que le « haut du panier », à savoir les emplois offerts par les grandes entreprises privées ou publiques qui attirent un grand nombre de candidatures avant d'opérer une sélection drastique à l'entrée de leurs marchés internes.

[278] Certaines associations sollicitent l'aide d'un grand réseau parce qu'elles pensent ne pas maîtriser suffisamment bien le langage de l'institution pour rédiger ces offres (cf. chapitre 6).

[279] Le langage ne semble effectivement pas suffire puisque l'annonce présentée plus tôt était acceptée et publiée malgré la recherche de compétences.

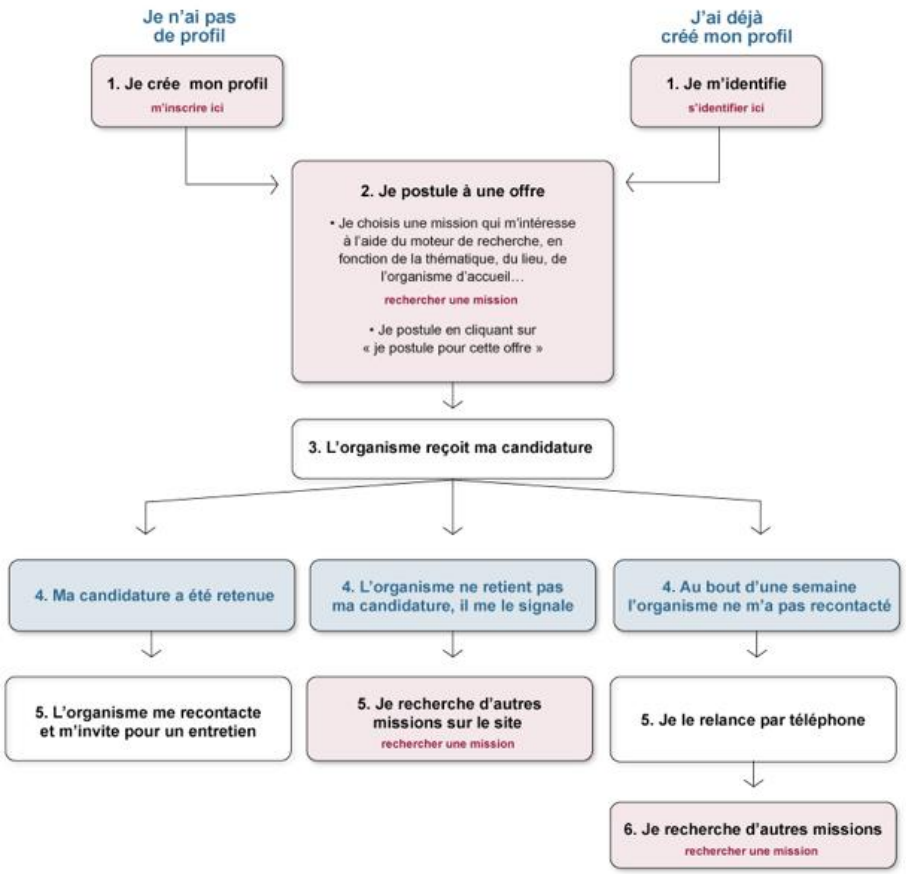
[280] Déclaration de François Hollande, 21 janvier 2015, rapportée par Belgacem, I. (2015, janvier 22). Service civique : ce qu'il faut savoir pour décrocher une mission. Le Monde.fr. Récupéré sur http://www.lemonde.fr/campus/article/2015/01/22/service-civique-ce-qu-il-faut-savoir-pour-decrocher-une-mission_4560658_4401467.html

(Marchal & Rieucau, 2010, p. 108)

Cette publication pourrait donc augmenter la concurrence entre candidat.e.s plutôt que de la résoudre. D'autant plus qu'elle suppose un accès, tant matériel que symbolique, à des procédures dématérialisées et aux codes qui y correspondent, ainsi qu'aux connaissances informatiques et aux compétences bureautiques nécessaires. Mais la concurrence se jouerait plutôt en interne des associations, ce qui la rendrait moins « visible ».

Cette procédure dématérialisée permet la mise en relation des associations qui proposent une offre de mission et des volontaires sur le modèle que présente le schéma ci-dessous :

Figure 6 : « Comment devenir volontaire »
Source : site de l'ASC



Les candidat.e.s sont invité.e.s à créer un profil avec C.V. et à postuler à une offre déjà disponible. Ce modèle est hérité du marché de l'emploi : l'entreprise ou association propose une offre puis le candidat postule via un profil créé préalablement. Or ce schéma de « coïncidence entre le profilage des candidats et leur sélection sur CV » conduit, pour Emmanuelle Marchal et Géraldine Rieucau à « évincer les candidats en amont du

recrutement » en les triant sur les quelques informations disponibles, sans éviter les « *a priori* de la sélection professionnelle »(2006, p. 108). Pour les deux auteures, l'usage de ces dossiers de « pré-sélections » engendre des risques importants de discriminations à l'embauche.

Pourtant, au lancement du dispositif et avant son large déploiement, il était question d'adapter les missions aux volontaires et de créer les fiches de missions avec ces dernières. Les associations étaient d'ailleurs invitées à proposer leurs offres d'abord aux jeunes de leurs propres réseaux. Autrement dit, la première dynamique du dispositif proposait une logique inverse à celle appliquée aujourd'hui par l'Agence du service civique : il s'agissait de « valoriser » certain.e.s jeunes déjà impliqué.e.s dans les associations en leur fournissant un statut, et ainsi de régulariser des situations de volontariat effectives ou d'encourager leurs engagements par une reconnaissance et un soutien économique. La logique s'est inversée et les candidat.e.s ne sont plus à l'origine de la création de la mission en partie parce que la pratique qui consistait à proposer un service civique à un.e jeune déjà investi.e encourageait des formes de reconnaissances économiques du bénévolat et faisait d'office basculer le volontariat dans une logique de la contrepartie (entraînant un risque de requalification en salariat).

Dans cette procédure dématérialisée, nationale, calquée sur les modèles de recrutement des agences de placement, telle que Pôle Emploi ou certains sites d'agence d'intérim, la tension est forte entre des employeurs en recherche de compétences à faibles coûts, invités à lutter contre les mécanismes à l'œuvre dans un recrutement, et la nécessité pour l'Agence du service civique de se comporter comme une agence de placement, dans une visée de développement (et de succès) du dispositif.

La sélection des volontaires illustre bien les tensions entre discours d'engagement et risque de sous-emploi. Si les structures sont invitées à proposer des missions accessibles à tous, sans attendre de quelconques compétences de la part des volontaires, la rencontre entre la structure et les candidats se fait généralement en entretien. Pour les salarié.e.s qui accueillent les volontaires, sélectionner sans prendre en compte les compétences apparaît difficile. Le C.V. cristallise leurs craintes. Pour beaucoup, il rappelle la sélection faite pour le recrutement des salariés et ne peut pas être demandé à des candidats au volontariat. Pourtant, ils peinent à trouver d'autres modes de recrutement comme en atteste la note de terrain ci-dessous :

> À l'occasion d'une formation de tuteurs, un atelier est animé sur la rencontre avec les candidats. Les tuteurs présents échangent leurs pratiques en la matière. L'une d'entre elles, salariée d'une association d'éducation populaire, explique

> que pour éviter d'avoir à demander les C.V., elle propose aux volontaires de remplir un « portrait chinois », qui ne reflèterait donc pas les compétences et permettrait de sortir de la logique de sélection. Une autre tutrice, salariée d'une structure de diffusion culturelle, l'interroge sur les modalités de ce « portrait chinois ». Celle-ci explique qu'il s'agit de décrire ce qu'on a fait et appris avant ce volontariat et ce qu'on veut « devenir ».

Et encore, lors d'une autre formation de tuteurs :

> La chargée de mission insiste encore une fois sur la nécessité de ne pas demander aux candidats d'envoyer un C.V. Une tutrice prend la parole pour proposer aux autres un mode différent de recrutement. Il s'agit de demander aux volontaires de décrire leurs motivations dans une lettre. Une salariée d'un club de sport réplique, sèchement, qu'on appelle cela une « lettre de motivation ».

Imaginer un recrutement détaché des compétences d'un candidat et de sa volonté d'insertion professionnelle revient également à nier l'importance de la reproduction sociale et de ses mécanismes invisibles. Des salarié.e.s généralement diplômés, souvent de sciences humaines (cf. chapitre 5), sont invité.e.s à inventer de nouveaux codes, détachés de la présentation du C.V. et de la logique de l'écrit. Les qualités rédactionnelles attendues dans la lettre de motivation excluent pourtant les jeunes qui sont les plus éloigné.e.s des codes du marché de l'emploi. Pour ces salarié.e.s, qui ne sont pas directement employeurs, et qui ont dû eux-mêmes maîtriser ces codes pour s'insérer professionnellement, sortir de la logique de la sélection par l'écrit et du recrutement de jeunes qui semblent « sympathiques » apparaît difficile.

L'exemple est d'autant plus intéressant dans une structure comme la Ligue de l'enseignement, qui tout en défendant une éducation populaire, informelle, est historiquement liée à l'Éducation nationale publique. Un grand nombre de salarié.e.s sont même directement issus des carrières d'enseignant.e.s. Ils reproduisent les mêmes mécanismes que ceux que décrivent Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron dans *La reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement* (1970). Cette « culture de l'écrit » renvoie ainsi au capital scolaire valorisé par les enseignants ou les salariés d'une fédération d'éducation populaire, aux caractéristiques sociales proches.

Et quand ce ne sont pas les salarié.e.s qui reproduisent, malgré eux, des sélections largement influencées, ce sont les volontaires qui postulent d'eux-mêmes à des missions correspondant à leurs caractéristiques sociales, comme en atteste la note de terrain ci-dessous :

> Je retrouve Elsa après un après-midi qu'elle a passé à s'entretenir avec des candidats au volontariat. Elle me raconte brièvement et évoque le cas d'une volontaire : Eline. Elle rit et ajoute : « C'est tout à fait un nom Asemep[281]. » Je ne comprends pas et lui fais répéter. Elle répond : « Asemep : Accompagnement scolaire en milieu populaire ».

Elsa ira jusqu'à noter, sur son bilan de l'entretien, parmi les points positifs de la candidature : « nom Asemep ». Effectivement, Eline correspond pour elle aux prénoms qui « collent » avec le programme[282]. Elle entend par là qu'il s'agit d'individus provenant d'un milieu social « habituel » dans le dispositif.

Enfin, dans une structure en manque de main-d'œuvre, ce sont les salarié.e.s dont la charge de travail est déjà souvent considérée comme trop importante, qui doivent recruter celles et ceux avec qui ils vont collaborer et qu'il leur faudra accompagner. Il apparaît alors peu stratégique, pour eux, de sélectionner un.e volontaire sans compétences qu'il faudra former et accompagner et qui ne pourra pas alléger leur charge de travail. C'est d'ailleurs le calcul que font spontanément beaucoup de salarié.e.s au moment de sélectionner les volontaires. Un tuteur explique ainsi en formation, « on va pas prendre des footballeurs pour faire du sauvetage ». Autre exemple, Agathe en mission dans une structure d'information sur les droits des femmes raconte :

> [Ma tutrice] m'a dit « On a eu sept candidatures, dont deux très bonnes. On a retenu les deux très bonnes parmi les sept, et il y en a un qui est en école d'infirmier, donc ça nous plaît vraiment, et l'autre qui a un bac + 2 en licence Communication et Gestion. Donc ça, ça pourrait être très utile. Et puis elle explique, » il y en a une autre, bon, c'est déjà une mère de famille à 20 ans, on voit qu'elle galère un peu donc, c'est embêtant… Enfin, en gros, elle n'a pas d'expérience, on va pas trop avancer avec elle tu vois. Et moi, je réponds « Mais à la base, le service civique, enfin c'est pour tout le monde, t'es pas censé choisir sur les expériences qu'ils ont, voir sur le C.V.. » Elle ajoute : « Bah, à partir du moment où t'as un C.V. tu peux choisir, et, tant pis pour les autres. »
> (Agathe, femme, 19 ans, niveau bac)

[281] Nom du programme modifié.

[282] Dans sa *Sociologie des prénoms*, Baptiste Coulmont montrait effectivement que le prénom est devenu « support personnel d'identité » tout en « fixant les identités sociales » (2014, p. 107). Grâce à une « sociologie des usages sociaux par l'État et les familles, il montre notamment que les « déterminants sociaux restent centraux dans la distribution des prénoms » (p. 52) et que les modes correspondent à des positions sociales.

Cette stratégie est d'autant plus fréquente, qu'on le verra ensuite, l'injonction à l'accompagnement qui repose sur le tuteur doit faciliter leur insertion professionnelle. Sélectionner un.e volontaire en difficulté ou issu.e d'un milieu trop différent signifie également que l'accompagner, le former et l'insérer professionnellement sera plus difficile.

Les tuteurs sont pourtant invités à « prendre des risques » en matière de sélection comme le montre la note de terrain ci-dessous :

> Note de terrain, formation de tuteurs
>
> Les participants sont répartis en petits groupes. Ils doivent lire des situations et proposer une résolution qui corresponde à ladite « culture du volontariat ». L'un des « cas pratiques » proposés concerne une association de promotion du cinéma. Deux candidats à la mission : Mustapha, bac +5 en cinéma, et Julie, titulaire d'un CAP boucherie. La formatrice rigole du cas qu'elle propose, qu'elle trouve particulièrement fin pour déjouer les stéréotypes racisés et genrés. Elle insiste bientôt sur l'intérêt de recruter Julie, pour qui il s'agira réellement d'une expérience innovante. Mais elle précise également que cette expérience pourrait, en plus, ouvrir des portes à Julie dans un secteur qu'elle ne connaît pas.

La responsabilité de la mixité sociale repose finalement sur les tuteurs qui, par des méthodes de recrutement qu'ils doivent inventer, peuvent éviter la reproduction sociale dans les parcours des volontaires.

Là où les structures sont invitées à sélectionner les volontaires uniquement sur leur motivation, les méthodes alternatives mises en place (recrutement sur portrait chinois plutôt que sur C.V. par exemple) n'empêchent pas l'exclusion d'une partie des jeunes. Pourtant, c'est sur les tuteurs que repose l'injonction à dévier les mécanismes de reproduction sociale pour permettre au dispositif de générer de la mixité sociale. Dans le même temps, cette mixité les mettrait eux-mêmes en difficulté dans leurs tâches quotidiennes, puisqu'ils comptent sur les volontaires pour compléter leurs missions.

B. La production des volontaires : des « projets » qui reposent sur la présence de volontaires et sur la pérennisation du dispositif

À l'occasion d'une formation de tuteurs, l'une des formatrices expliquait que la mission de service civique doit correspondre à un projet non « nécessaire ». La production des volontaires est donc présentée comme « accessoire ».

> Quand on dit au départ que la mission ne doit pas faire partie de l'activité principale de la structure, c'est aussi ça qui encourage le lien de subordination. C'est-à-dire que quand on est sur les fameuses missions qui sont utiles, mais accessoires, puisque c'est la définition d'une mission de service civique, on a des objectifs qu'on a fixés. Maintenant s'ils ne sont pas atteints, il n'y a pas de drame. Puisque l'activité principale de la structure n'est pas touchée.
> (Formatrice de la Ligue de l'enseignement, formation de tuteur)

En théorie, les volontaires sont supposé.e.s apporter un « plus » à la structure d'accueil et non pas contribuer directement à son fonctionnement. Il s'agit là pour cette formatrice d'un des éléments permettant de distinguer le service civique du salariat : si l'activité de la structure dépend de la présence des volontaires, le lien de subordination pourrait être prouvé. Pourtant, c'est surtout de substitution à l'emploi qu'il s'agit**.** Mais dans cette explication on saisit que le lien de subordination reposerait sur le contrôle et l'éventuelle sanction en cas de résultats non atteints.

De nombreuses volontaires réalisent des tâches indispensables à la structure. Le second questionnaire du suivi de cohorte interrogeait ainsi les missions qu'elles avaient « principalement » eu à réaliser. Les réponses, reproduites en annexe II (tableau 6), décrivent des tâches variées, allant de la gestion au sein de la structure au soutien aux projets développés en passant par l'accompagnement des bénéficiaires. Ils déclaraient notamment faire de la communication (45 %), de l'animation de publics (40 %), de l'organisation d'évènements (36,4 %) ou encore des tâches administratives[283], de l'accueil des publics, de la conception de projets, de l'animation de réseaux, de la recherche de partenariats, de l'accueil et de l'accompagnement des publics. S'il apparaît difficile de saisir avec certitude ce que les volontaires mettent derrière de tels intitulés, les entretiens confirment leur implication dans les projets des associations, comme le montre l'exemple d'Agathe.

[283] Notons que ce sont souvent ces tâches qui sont désignées comme des indicateurs de « mauvaises missions ». Là où les volontaires seraient assignées à des tâches administratives, il y aurait subordination. C'est qu'il faut lier la définition des « tâches nobles », en opposition au « sale boulot » (Hughes, 1996), à la distinction entre missions « politiques » et « techniques » récurrente à la Ligue de l'enseignement et discutée dans les chapitres qui suivent.

Florence : Et concrètement tu faisais quoi ?

Agathe : Bah, déjà, j'étais à l'accueil tout le temps, pour recevoir les gens qui arrivaient. Et je donnais les rendez-vous. Je répondais au téléphone du coup, comme j'étais à l'accueil. Et puis comme ils arrivaient pas à gérer avec toutes les adhésions et tout ça, je m'occupais de noter les adhésions, qui payait quoi, etc. Et j'ai demandé, à mi-parcours, à ma directrice si je pouvais participer à des interventions, parce que tu sais ils font des interventions en lycée/collège pour l'éducation à la vie sexuelle… J'ai pu en faire que deux parce que ça correspondait pas. Il fallait tout le temps quelqu'un à l'accueil donc j'ai pu en faire que deux et j'étais un peu dégoutée. Voilà, sinon, j'étais tout le temps dans le bureau. Et c'est aussi beaucoup beaucoup de paperasses, c'est-à-dire que je m'occupais des envois d'adhésions, donc, des relances d'adhésions de ceux qui s'étaient inscrits l'année dernière, qu'il fallait relancer par courrier. Donc j'envoyais à peu près 500 lettres, aux adhérents de l'année dernière… Je faisais des stats aussi… Parce qu'il faut rendre, tu sais pour les subventions, toutes les heures qui ont été faites par les employés. Donc moi je m'occupais de les rentrer sur l'ordi et de faire le total, donc, thématique par thématique. Que ce soit les rendez-vous, les rendez-vous aussi téléphoniques, parce qu'il y a des appels et donc on les comptabilise… Donc c'était moi qui m'occupais de ça… Enfin voilà, pour résumer, j'étais un peu derrière le truc, plutôt que vraiment sur le terrain…

(Agathe, femme, 19 ans, niveau bac)

La mission d'Agathe, intitulée « soutien et accompagnement de collectifs de défense d'une cause », appartient à la thématique globale Mémoire et Citoyenneté. Le « référentiel des missions » produit par l'Agence du service civique définit ce que les volontaires peuvent faire ou pas dans chaque type de mission. Il y est précisé que, dans le cadre des missions « Mémoire et citoyenneté », la mission peut se décliner en deux axes : « Travail sur l'histoire et la mémoire » et « Éducation civique et Droits de l'Homme », et que « le volontaire ne pourra pas avoir comme cœur de mission le classement ou la réorganisation d'archives ou la mise à jour d'une base de données »[284]. C'est pourtant bien ici ce que fait Agathe, qui se charge d'actualiser les adhésions. Surtout, les statistiques qu'elle produit pour les demandes de subvention sont nécessaires au fonctionnement de la structure.

Il en va de même pour de nombreux volontaires qui réalisent des missions de communication, dites Webreporter, et qui animent notamment les réseaux sociaux de la structure. Mehdy me dit ainsi qu'il considère que la fédération pourrait faire sans les réseaux sociaux avant de se reprendre et de dire « non, en fait, tu ne peux pas être une association culturelle et n'être pas sur Facebook ». Certains programmes mis en œuvre par la Ligue de l'enseignement reposent ainsi quasi exclusivement sur la présence de volontaires et sur le

[284] Référentiel de missions, Agence du service civique, p. 42, récupéré le [18 septembre 2017] sur www.service-civique.gouv.fr/uploads/resource_block/339e7e3664cf588dfd4855d1cce4554c22b94da9.pdf

renouvellement des missions. C'est le cas de la mission Lire et Faire lire, décrite dans l'encadré ci-dessous.

Encadré 28 : Exemple d'une mission récurrente reposant sur le service civique, le programme Lire et faire lire

Le programme Lire et faire lire est né en 1999, à l'initiative d'Alexandre Jardin, d'un partenariat entre la Ligue de l'Enseignement (dans le cadre de sa mission de culture et d'éducation) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF), seuls membres du Conseil d'Administration. Il vise à favoriser l'échange interculturel entre enfants et personnes âgées autour de la lecture.

Sur le terrain, il est porté soit par la Ligue de l'Enseignement, soit par les deux conjointement ou séparément[285]. Des salariés coordonnateurs conduisent le projet, recrutent, forment et accompagnent les bénévoles et régulent les relations avec les structures participantes[286]. De 2010 à mars 2015, le programme Lire et faire lire a été l'occasion d'accueillir 181 volontaires. Plus de 82 % étaient des femmes. Ces volontaires étaient plus diplômés que la moyenne des volontaires : ils étaient 50 % à avoir un niveau de diplôme équivalent ou supérieur au bac+2 (contre 42 % en moyenne, toutes missions confondues).

La mission dite « classique » comprend un appui du coordonnateur, dans la communication, les relations avec la presse locale, etc., dans la mise en place de formations pour les bénévoles et dans un travail de veille en ce qui concerne la littérature jeunesse. La mission dite « de développement » propose au volontaire de « réaliser un diagnostic des pratiques, cherchant à rendre systématique le travail avec les écoles, de façon globale et en

[285] Dans 13 départements, le programme est mis en œuvre par des associations indépendantes, qui regroupent des bénévoles fédérés par un salarié de la Ligue de l'Enseignement (une seule association emploie son propre salarié). Le nombre de structures avec lesquelles travaille l'association est inégal : 3 coordinations ne sont présentes que dans 10 structures, tandis que 12 d'entre elles sont présentes dans plus de 100 structures. On trouve des bénévoles dans chaque programme, mais leur nombre varie : ils sont au moins 10 ou 15, mais peuvent être jusqu'à 600 ou 700 dans une association (26 associations ont moins de 50 bénévoles, 30 en ont entre 50 et 100, 26 en ont entre 100 et 200 et 21 en ont plus de 200.). De la même façon, le nombre de volontaires diffère selon la structure, mais on en trouve dans tous les programmes et tous sont « portés » par le réseau de la Ligue de l'enseignement.

[286] Ils sont issus pour moitié du secteur de la culture et pour moitié de celui de l'éducation. Mais le pilotage au niveau national est pris en charge par le secteur culturel afin d'éviter que la place accordée aux questions éducatives et scolaires ne soient trop importants. Les missions de service civique sont suivies par le secteur « éducation / jeunesse » (puis « jeunesse ») du centre confédéral alors que c'est le secteur « culture » qui encadre le programme.

améliorant la communication avec les bénévoles ».

La définition même de la mission Lire et faire lire[287] interroge : telle qu'elle est présentée dans le catalogue elle suppose, en effet, de la gestion de ressources bénévoles, de l'animation de réseau, de la négociation de partenariat avec des collectivités, etc. Cette mission contient une injonction paradoxale faite aux fédérations en ce que la fiche de mission contient les germes d'une mission salariée, subordonnée, et indispensable au fonctionnement du programme, alors même que le centre confédéral, qui encadre le dispositif, rappelle régulièrement la vigilance à avoir quant au risque de substitution à l'emploi.

La mission Lire et faire lire pose d'autant plus problème dans la fédération présentée plus haut que ce programme y fonctionne très bien et que la masse de bénévoles « recrutés » ne peut plus être prise en charge par l'unique salariée Culture et Éducation. L'abandon du service civique supposerait l'abandon d'une grande masse de bénévoles et de certaines subventions et des partenariats déjà construits, notamment avec les écoles de la zone.

La frontière entre les missions des bénévoles, volontaires et salariés est floue. Ainsi, pour l'ancienne chargée de mission Lire et faire lire au niveau national, il y a des dérives de remplacements des salariés par des volontaires, évitables uniquement en remettant l'accent sur la délégation aux bénévoles ou en obtenant du temps salarié supplémentaire[288].

Le caractère accessoire des missions de service civique, présenté comme une garantie que les volontaires ne sont ni contraint.e.s ni contrôlé.e.s comme peuvent l'être des salariés. Dans le même temps, il contribue à invisibiliser leur implication dans le projet de l'association. Pourtant, de nombreux projets ou programmes reposent sur leur contribution.

L'injonction à sortir des registres de la subordination s'accompagne de l'utilisation et l'invention de techniques « douces » de mobilisation des volontaires. Les employeurs associatifs innovent en proposant de nouvelles méthodes de sélection ou en promouvant les

[287] Dans une autre mesure, les missions d'appui au réseau national des Juniors associations (RNJA) mériteraient elles aussi d'être spécifiquement étudiées. Cette mission, pour exemple, n'attire que 17 % de jeunes de niveau inférieur au Bac (alors que la moyenne, dans le total des volontaires, est de 24 % de jeunes de niveau inférieur au Bac).

[288] Ce remplacement de salariés se lit notamment dans la représentation auprès des partenaires. La chargée de mission national remarque qu'elle a fréquemment les volontaires au téléphone plutôt que les coordonnateurs et que les directeurs de structures sont peu impliqués —parce qu'ils n'ont pas à assumer la responsabilité d'employeur. Elle précise que dans les régions qui « fonctionnent bien », il n'y a pas de volontaires sur le développement. À l'inverse, quand les régions rencontrent des difficultés, le nombre de volontaires augmente. Notons que le *turn over* est très fort parmi les coordonnateurs, notamment du fait d'un certain manque de temps et de reconnaissance, et que les volontaires sont souvent seuls dans les regroupements nationaux, occupant clairement le rôle d'un salarié.

logiques de projets et d'accompagnement. Celles-ci n'empêchent pourtant pas la cooptation, la proximité de classe ou des dynamiques sélectives de préprofessionnalisations. Ces nouvelles techniques de mobilisation des travailleurs volontaires contribuent à la négation de l'utilité de la production des volontaires dans les associations. C'est aux tuteurs qu'il revient d'assumer le rôle d'invisibilisation du travail des volontaires.

1.3. L'effacement de la figure de l'employeur derrière celle du tuteur : une « subordination non qualifiable »[289]

> Vous devez toujours vous souvenir que votre relation avec le volontaire n'est pas régie par le Code du travail. Il n'existe pas de lien de subordination entre vous. Pour cette raison, il est capital de maintenir un dialogue, des échanges et d'expliquer les décisions prises en s'assurant qu'elles sont comprises et acceptées et qu'elles vont dans le sens de la bonne réalisation de la mission.
> (Agence du service civique, 2015, p. 16)

Cette citation du « guide du tuteur » présente l'accompagnement fourni aux volontaires comme une garantie contre le risque de requalification en salariat. Il n'y aurait pas de subordination dans le volontariat puisqu'il y a « dialogue », « échanges » et communication autour de la mission. Cette définition du lien de subordination, ou du moins de ce qu'il n'est pas, suppose en partie qu'il n'y a pas d'accompagnement ou de formation dans le salariat. Il en découlerait que c'est l'absence justement de lien de subordination qui permet l'accompagnement des travailleurs. C'est donc sur les tuteurs que repose la responsabilité de la qualité de l'accompagnement et de la relation de « collaboration ». Qu'en est-il de l'employeur (ou de l'équivalent, impensé du langage du volontariat, dans le service civique) ? Le volontariat est présenté comme une « collaboration », ce qui correspond au développement de la figure du travailleur indépendant (A). Pourtant, ce sont les tuteurs qui au quotidien mobilisent les volontaires (B). La rhétorique du projet et de la collaboration s'inscrit à un nouveau temps de « l'esprit du capitalisme » qui définit le statut des travailleurs (C).

[289] J'emprunte ici l'expression à Anne-Chantal Hardy-Duberney qui l'utilise pour évoquer des relations de travail desquels la subordination, effacée par le *management* ou par le statut du travailleur, est indicible juridiquement De fait, des « formes nouvelles de subordination du travail non salarié ont pu se développer, fournissant ainsi des modèles de contrôle du travail qui échappent aux obligations caractéristiques de la relation salariale » (Chauchard & Hardy-Dubernet, 2003, p. 31). Elle décrit par ailleurs la subordination « éclatée » des salariés d'un « tiers employeur » dans le cas du portage salarial ou de l'intérim, qui apparaît applicable à la situation des volontaires en intermédiations.

A. Le volontaire, un travailleur indépendant ? Les nouveaux visages de la subordination

Le volontariat est généralement défini par la négative, c'est-à-dire par ce qu'il n'est pas. En formation de tuteurs, les formateurs proposent fréquemment aux participant.e.s de remplir par petits groupes un tableau consistant à différencier les droits et devoirs des salariés, bénévoles, stagiaires et volontaires. Le lien de subordination y est présenté comme la principale distinction entre salariat et volontariat. Le Code du service national exclut effectivement la relation de subordination dans le cadre du service civique :

> Le contrat mentionné à l'article L. 120-3, conclu par écrit, organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre l'un des organismes ou l'une des personnes morales agréées mentionnées au II de l'article L. 120-1 et la personne volontaire.
>
> (Article L120-7 du code du service national, modifié par LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 – art. 64)

Cette distinction entre un salariat, subordonné, et un volontariat, « collaboration exclusive de tout lien de subordination », justifie que les juridictions prud'homales ne soient pas compétentes pour trancher les litiges liés au service civique et que les droits salariaux n'y soient pas attachés. Dans le texte de loi, la relation de donneurs d'ordre s'applique tout autant à une hiérarchie qu'à la structure, « organisme ou personne morale », contrairement à ce que défendent parfois les formateurs des tuteurs, présentant le volontaire comme subordonné à l'association et non à un supérieur hiérarchique.

Le service civique s'entend donc comme non subordonné. Les guides rédigés par l'Agence du service civique à destination des tuteurs expliquent :

> Le statut de volontaire en Service civique est un statut particulier : il n'est ni salarié ni bénévole. 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. Par ailleurs, le volontaire ne doit pas se substituer à un salarié : les tâches qui lui sont confiées doivent être différentes et complémentaires de celles confiées aux salariés de la structure qui l'accueille.
>
> (Agence du service civique, 2015, p. 27)

Il s'agit ici de présenter les deux parties contractantes comme libres et égalitaires, et ainsi de nier la dépendance économique des volontaires (qu'on a pourtant mise en évidence dans le chapitre précédent).

Avant de montrer qu'il s'agit là de l'un des aspects structurants du « nouvel esprit du capitalisme », notons que cette prétendue égalité sur le marché du travail n'est pas nouvelle. Karl Marx ironisait déjà dans le premier tome du *Capital* :

> La sphère de la circulation des marchandises, où s'accomplissent la vente et l'achat de la force de travail, est en réalité un véritable Eden des droits naturels de l'homme et du citoyen. Ce qui y règne seul, c'est Liberté, Égalité, Propriété et Bentham. Liberté ! car ni l'acheteur ni le vendeur d'une marchandise n'agissent par contrainte ; au contraire ils ne sont déterminés que par leur libre arbitre. Ils passent contrat ensemble en qualité de personnes libres et possédant les mêmes droits. Le contrat est le libre produit dans lequel leurs volontés se donnent une expression juridique commune. Égalité ! car ils n'entrent en rapport l'un avec l'autre qu'à titre de possesseurs de marchandise, et ils échangent équivalent contre équivalent. Propriété ! car chacun ne dispose que de ce qui lui appartient. Bentham ! car pour chacun d'eux il ne s'agit que de lui-même. La seule force qui les mette en présence rapport est celle de leur égoïsme, de leur profit particulier, de leurs intérêts privés. Chacun ne pense qu'à lui, personne ne s'inquiète de l'autre, et c'est précisément pour cela qu'en vertu d'une harmonie préétablie des choses, ou sous les auspices d'une providence tout ingénieuse, travaillant chacun pour soi, chacun chez soi, ils travaillent du même coup à l'utilité générale, à l'intérêt commun.
>
> (Marx, 1993, pp. 136‑137)

La notion de non-subordination supposerait donc l'absence de relation de domination entre les contractant.e.s. Cette absence de hiérarchie est discutable dans le cas des volontaires en service civique : le contrôle des horaires, la délégation de certaines tâches, l'obligation d'assister aux formations civiques et citoyennes, etc. semblent caractériser l'inscription dans une relation « donneur d'ordre »/exécutant. Et quand un tuteur le fait remarquer en formation, ce qui arrive fréquemment, il s'entend répondre – ce qui est sans doute la grande innovation du service civique – que les volontaires sont subordonné.e.s au projet de l'association et non à une hiérarchie. Il en découle une forme de soumission non à un individu, mais plutôt au projet, qui correspond également à une forme de subordination.

Dans un article intitulé « Les nouveaux visages de la subordination », Alain Supiot rappelle que la définition même du travailleur salarié a évolué en 1931, quand la Cour de cassation a choisi de le caractériser plutôt par son état de subordination que pas sa dépendance économique[290]. « Ainsi [se sont] trouvé[s] lié[s], dans le contrat de travail, le travail en tant que bien détachable du travailleur, et la subordination en tant que forme particulière d'entrée en possession de ce bien. » (2000, p. 132) Alain Supiot remarque que l'évolution du droit du

[290] Cass. Civ. 6 juillet 1931, D.P. 1931, 1, 121, note Pic : civ 22 juin 1932, 30 juin et 1er août 1932, D. P. 1933, 1 45, note Pic, V.P. Cuche, « la définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », 1932 DH, Chr., 101, cité par Supiot, 2000, p. 131

travail donne à voir « un recul du pouvoir discrétionnaire au profit du pouvoir fonctionnel » incluant un accroissement des contrôles exercés *a priori* par notamment les obligations de motivation, ainsi qu'un « recul de la centralisation du pouvoir au profit d'une distribution des pouvoirs » (p. 133). Il en découle une augmentation de l'autonomie dans la subordination à laquelle participe l'incitation à « définir "vie personnelle" par opposition à la "vie professionnelle" » précisant que « semblable terminologie est caractéristique d'une conception purement abstraite du travail, qui refoule toute prise en considération de la personne du travailleur ». Le pouvoir patronal centralisé disparait peu à peu au profit de « normes de gestion fondées sur l'autorité des experts qui les conçoivent ou les mettent en œuvre dans le cadre de procédures d'audit ».

Surtout, pour ce qui nous intéresse ici, l'auteur note que « la centralisation du pouvoir fait place à sa distribution verticale, chaque "collaborateur" de l'entreprise se voyant reconnaître une sphère d'initiative et de responsabilité » (p. 134-135). On verra dans les chapitres qui suivent qu'il n'y a pas réellement, à la Ligue de l'enseignement, « décentralisation » du pouvoir. Néanmoins, les discours sur la « collaboration » au sein du « projet » plutôt que dans un cadre de la subordination confirment cette volonté de masquer la centralisation du pouvoir.

Alain Supiot remarque que la « dilution du critère de la subordination » va de pair avec le « rapprochement de la situation juridique des travailleurs salariés et des indépendants » (p. 139). Le critère de la subordination s'est donc enrichi dans le sens d'un élargissement de la notion de contrat de travail. Il s'agit de distinguer si le travailleur exerce sa liberté d'entreprendre ou de travailler. La jurisprudence utilise deux critères pour caractériser la dépendance du travailleur : l'*intégration à un service organisé* impliquant la direction des conditions de l'exécution du travail par le bénéficiaire de la prestation, d'une part, et d'autre part, la *participation à l'entreprise d'autrui*[291]. C'est donc sur ce second critère que « jouent » les promoteurs du service civique, en défendant l'idée que le volontaire ne contribuerait pas *directement* au projet de l'association, mais travaillerait à son propre projet dans le cadre de l'association. Il s'agit bien ici de défendre l'autonomie du volontaire. Nous verrons que la

[291] Certaines juridictions allemandes (notamment le *Landesarbeitgericht* de Cologne) estiment que deux critères parmi les quatre suivants doivent être remplis pour que le travailleur soit présumé salarié : l'accomplissement personnel du travail, l'accomplissement pour le compte d'un seul employeur, la correspondance du travail à un emploi salarié et enfin la réalisation du travail sans apparaître comme entrepreneur sur le marché. L'engagement de service civique pourrait correspondre à ces critères (si ce n'est que l'intermédiation, comme le portage salarial ou le travail intérimaire dilue la figure de l'employeur dans une multitude d'intermédiaires).

formation des tuteurs vise en partie à leur inculquer une « culture du volontariat », qui valorise cette idée d'indépendance des volontaires par rapport à la hiérarchie et même parfois à l'organisation en elle-même.

À l'occasion d'une formation de tuteur, la formatrice invitait les participants à être vigilants quant au risque de requalification, en insistant sur l'absence de lien de subordination. Celle-ci pouvait être décrite, selon elle – c'est-à-dire surtout qu'elle risquerait d'être reconnue comme telle par une juridiction compétente – par un « faisceau d'indices » dont les principaux seraient la relation « donneur d'ordre exécutant et la sanction sur non-atteinte d'objectifs ». Elle ajoute : « du côté du volontaire, généralement, vous allez voir que quand on en discute cinq minutes, on se rend compte que c'est surtout le terme qu'on connaissait mal et que la relation qu'on a avec les volontaires, elle est rarement de la subordination, mais plutôt de l'accompagnement. » Ici, la « dérive » de la subordination apparaît être avant tout une « mauvaise connaissance » des termes, et donc une erreur involontaire.

> Demandez-vous, que faites-vous si le volontaire ne réussit pas dans sa mission ? (…) On remet en question ça, on est dans un cadre d'accompagnement, donc on essaye de comprendre. Peut-être qu'on a mal accompagné, que les objectifs étaient trop hauts. Le temps horaire où le volontaire est parti faire des entretiens n'était pas le bon, les gens n'étaient pas là. Enfin, on essaye de voir ensemble comment on remédie à tout ça ; il se peut aussi que le volontaire ait été fainéant. Tout cela est possible. Mais qu'est-ce qu'on en fait ? »
>
> (Formatrice Unis-Cité, formation de tuteurs)

L'exemple ci-dessous montre pourtant que le lien de tutorat est parfois un réel lien de subordination en ce qu'il inclut, notamment, un potentiel de sanction. Paul-Adrien est tuteur de Mathilde, en mission dans une association de malades atteints de sclérose en plaques.

> Paul-Adrien : Le plus dur, c'est qu'il y a beaucoup de choses à appréhender assez rapidement. J'ai fait le choix de ne rien lui cacher. Parce que si on devait collaborer ensemble… Ce qui fait que très très vite, notamment les relations que j'ai avec le directeur, on gère vraiment ensemble la structure et parfois on a des choses assez confidentielles à gérer, mais si Mathilde gère notre adresse mail et tout, il fallait qu'elle puisse être au courant des choses. Dans le bureau là-bas, elle entend tout… C'est parfois, sur des calages. Parfois elle a répondu un peu trop vite, quand… Et puis dans une association comme celle-ci, il y a les administrateurs et il y a le président, je ne confie pas tout à tous les administrateurs. (…) Il fallait être prudent, donc il y a eu quelques petits calages. Parfois, la jeunesse… On veut bien faire et on répond trop vite. Hein, c'est arrivé quelques fois. Donc on a mis en place un système. Parce qu'il faut jauger ce qu'on peut faire seul et là où il fallait une validation de ma part. J'ai préféré d'abord la prudence, il vaut mieux que je valide un truc qui n'en valait pas la

peine, que l'inverse, puis ça s'est bien calé. (…) Je me rappelle d'un accrochage… Avec le Crédit Agricole.

Mathilde [hoche la tête] : je me suis faite toute petite après.

Paul-Adrien : Sur des documents qui sont partis trop vite. Parce qu'après, quand c'est parti, les gens ne font plus la différence. Je confie aussi ma signature, c'est pas n'importe quoi. Parce que je signe des contrats de travail. Il faut faire attention… Mais bon… quand on est tuteur aussi, on doit accompagner. Parfois quand on accompagne, tout n'est pas parfait, mais honnêtement, je suis toujours bien tombé quoi.

La chargée de mission « service civique » de la fédération : Tu les as bien choisies.

La relation de tutorat, d'accompagnement, vient alors masquer cette subordination que Maud Simonet (2010), reprenant l'expression d'Anne-Chantal Hardy-Dubernet (2003), désigne comme une « subordination inqualifiable » qui inclurait un halo de pratiques autour des critères qui en composent la définition juridique.

L'injonction à ne pas nommer subordination la relation qui lie les volontaires et les tuteurs s'explique par une crainte de requalification juridique en salariat. L'invisibilisation de ce rapport hiérarchique s'inscrit dans les débats récents qui entourent l' « ubérisation », c'est-à-dire le développement de l'auto-entrepreneuriat qui masque une relation effective de subordination (Abdelnour, 2017). Il s'agit ici de montrer que cette inqualifiable subordination peut être lue dans la relation de tutorat, qui inclut également les éléments qui permettent de la masquer. Autrement dit, la relation de tutorat est une relation de subordination qui intègre elle-même la critique et s'en protège.

B. Manager les volontaires

Maud Simonet (2010) évoque la préoccupation qui naît dans les années 1980 de « managérialisation » des bénévoles qui s'inscrit plus généralement dans la logique de managérialisation de l'action associative que décrivent de nombreux chercheurs (Bory, 2008 ; Lefèvre, 2011). Cette « managérialisation » des bénévoles correspond à une véritable « gestion des ressources humaines » bénévoles développée en s'appuyant sur la théorie selon laquelle les engagements bénévoles sont en pleine mutation. Dans quelle mesure les volontaires sont-ils eux aussi soumis à ce « régime de mobilisation des travailleurs bénévoles » (Simonet, 2010, p. 167) ? Et dans quelle mesure, surtout, les tuteurs se font-ils le relai de cette managérialisation ?

Maud Simonet cite un rapport de la Fonda[292], sur les associations et la validation des acquis de l'expérience, publié en 2005, qui décrit particulièrement bien les enjeux de cette « managérialisation » des engagements bénévoles :

> La Fonda préconise qu'à l'égard des bénévoles, tout au moins ceux qui ont des responsabilités précises ou dont les tâches techniques sont bien définies, les associations appliquent les mêmes dispositifs que pour les salariés, moyennant quelques aménagements faisant droit aux spécificités de l'engagement bénévole. Introduire de la rigueur dans la gestion des ressources humaines des bénévoles, c'est un service rendu au bénévolat, c'est prendre au sérieux le don du temps et des compétences, c'est assurer une plus grande efficacité à l'association.
>
> (La Fonda, 2005 cité par Simonet, 2010, p. 167)

Elle s'appuie ensuite sur des documents produits par l'association France Bénévolat, qui décrit les différentes « étapes de la gestion des bénévoles »[293] : « attirer les bénévoles, mener un entretien de recrutement, les accueillir, les intégrer et les animer, les évaluer et les fidéliser, les former et les développer » (Simonet, 2010, p. 167). Dans le cas du service civique, les tuteurs sont formés eux aussi à dérouler ces étapes, les unes après les autres, dans leur accompagnement des volontaires.

La sociologue remarque alors que cette gestion des ressources humaines bénévoles s'appuie sur une gestion par la contrepartie.

> Non seulement les liens entre travail bénévole (ou volontaire) et carrière professionnelle sont-ils pris en compte dans leur dimension objective (« l'acquisition de savoir-faire ») comme subjective (« la motivation sur l'idéal »), mais ils deviennent, pour l'organisation, le lieu d'élaboration de contreparties qui peuvent aider à attirer et retenir les bénévoles, à l'image de la mise en scène médiatique de l'utilité sociale des volontaires (…)
>
> (Simonet, 2010, p. 169)

Ainsi pour ceux qui promeuvent cette gestion des ressources humaines bénévoles, il s'agit de valoriser l'engagement, de faire *fructifier* le « capital bénévole » acquis, afin qu'il soit utile notamment dans le cadre d'une démarche professionnelle. « Du référentiel de la professionnalisation à celui du management, on est passé de préoccupations externes (ne pas fâcher les salariés, bien servir le public) à des préoccupations internes à l'organisation : fidéliser le bénévole » (Simonet, 2010, p. 171). Le tutorat est ici présenté comme une contrepartie à l'engagement des volontaires : cet accompagnement au « projet d'avenir » et,

[292] La Fonda est un *think tank* associatif, anciennement présidé par Yannick Blanc, devenu président de l'Agence du service civique. « La validation des acquis de l'expérience (Vae) bénévole », in La tribune fonda n° 174 - août 2005, cité par Simonet, 2010 p. 167.

[293] France Bénévolat, « La gestion des ressources humaines bénévoles », 2009, cité par Simonet, 2010 p. 167.

plus globalement, à une meilleure employabilité fait office de contrepartie pour des volontaires en recherche d'une expérience professionnalisante.

Par l'accompagnement, les tuteurs occupent le rôle de *manager* des volontaires, qu'ils mobilisent en contrepartie d'un soutien à l'amélioration de leur employabilité. Ils sont ainsi la courroie de la subordination et de son invisibilisation.

C. La *cité par projet* : nouvel esprit du capitalisme

La dérogation au droit du travail – et même plus l'externalisation – dont bénéficient les dispositifs de volontariat s'explique par l'absence théorique de subordination, définie ici comme absence de relation de « donneurs d'ordre/exécutant » et de sanction pour non-résultat. Les volontaires sont présenté.e.s comme soumis.e.s au projet de la structure et non à un individu, à une hiérarchie.

Définir la relation du volontaire à la structure d'accueil par l'activité permet de la maintenir dans un temps court : le volontaire s'inscrit dans un projet, dont les contours sont délimités, qui finira par s'achever. Après celui-ci, la relation de tutorat s'effacera, puisqu'elle n'aura en quelque sorte plus lieu d'être. Cette utilisation des « projets » pour masquer la hiérarchie et dès lors la figure de l'employeur est une des illustrations du néo-management utilisé dans la « cité par projet » (Boltanski & Chiapello, 1999)[294]. Les projets sont présentés comme des opportunités pour renforcer l'employabilité :

> (…) les personnes ne feront plus carrière, mais passeront d'un projet à l'autre, leur réussite sur un projet donné leur permettant d'accéder à d'autres projets plus intéressants […] chaque projet étant par définition différent, nouveau, innovant, se présente comme une opportunité d'apprendre et d'enrichir ses compétences qui sont autant d'atouts pour trouver d'autres engagements.
>
> (Boltanski & Chiapello, 1999, p. 144)

Avec ces arguments d'épanouissement personnel et de développement, le nouvel esprit du capitalisme annihile la critique, en défendant les « savoir-être », tels que la capacité d'engagement, de communication, d'adaptation.

[294] Luc Boltanski ajoute cette « cité par projets » à celles qu'il avait présentées dans *De la justification. Les économies de la grandeur* (Boltanski & Thévenot, 1991), qu'il avait d'abord pensé comme un compromis transitoire entre les cités existantes. Au final, étudiant les textes de management, il évoque cette « cité par projets », incarnation du « nouvel esprit du capitalisme » qui valorise : « l'enthousiasme, la flexibilité, la connexion aux autres, l'autonomie, l'employabilité » (Boltanski & Chiapello, 1999, p. 142).

Pour Alain Supiot (2003), la subordination possède deux facettes : une *subordination fonctionnelle* qui caractérise l'intégration à une organisation, et une *subordination personnelle,* qui correspond à l'obligation d'obéissance. Pour l'auteur, la configuration actuelle donne à voir un retour en force de la première d'où découle l'augmentation de la seconde. Dans le service civique, le sentiment d'appartenance à une structure associative et l'affiliation à son projet apparaissent particulièrement présents. Ils masquent le devoir d'obéissance, cette *subordination personnelle,* qui est bien plutôt due à une nécessité d'employabilité ou de dépendance économique des volontaires (cf. chapitre 3) qu'à une réelle défense des intérêts de l'association.

On sait déjà combien le secteur associatif est friand de ce *néo-management* : les salarié.e.s ont intégré la demande d'engagement et d'implication émotionnelle, justifiant la bénévolisation d'une partie de leur emploi. C'est aussi ce qu'évoque Maud Simonet dans l'analyse du consentement des stagiaires. Les citations qu'elle fait de l'ouvrage de Génération précaire sur la question des stagiaires apparaissent correspondre également aux volontaires dans ces projets associatifs : « Les liens entre le stagiaire et l'entreprise sont d'autant plus ténus que personne n'oblige le stagiaire à être stagiaire. » « Le fait qu'il participe librement à sa propre servitude fait toute la puissance de la domination » ou encore « c'est lui-même qui a décidé de se "donner à fond pour l'entreprise", et c'est cela qui l'y attache » (Génération précaire, 2006, p. 133, cité par Simonet, 2010, p. 205).

En proposant aux volontaires de se soumettre non pas à la hiérarchie de l'association, mais plutôt à son projet, à son objet social, ce management à l'affect invisibilise les relations de subordination auxquelles elles sont soumis.e.s. Dès lors, c'est l'employeur lui-même qui est effacé et, en théorie, déresponsabilisé. Les tuteurs, par l'accompagnement qu'on leur demande de réaliser, assument en partie cette position d'employeur, sans en avoir officiellement la responsabilité ni les moyens.

Conclusion de la section I :

Dans cette première section, on a cerné les craintes à la fois de l'État et des associations, mais aussi leurs buts : risques de substitution à l'emploi public ou aidé par l'État accompagnent la volonté de réduction de l'emploi public et des aides à l'emploi non marchand, crainte de requalification et peur de la substitution vont de pair avec la volonté de flexibiliser et d'autonomiser les travailleurs associatifs. Dans le volontariat, la figure de l'employeur est effacée, au profit de celle du « tuteur », accompagnateur bienveillant plutôt

que donneur d'ordre. La responsabilité même de l'employeur est diluée : il apparaît difficile de définir ce qui relève de l'État ou de l'association qui accueille le volontaire. Par l'utilisation de formes de « soft management », techniques douces de mobilisation des travailleurs, les tuteurs contribuent à invisibiliser la production des volontaires tout autant que leur statut, même, de producteur. Le service civique apparaît utilisé par l'État pour remplacer des travailleurs ou pour éviter de verser les financements qui permettaient les embauches. Pour les associations, il permet de mobiliser la force de travail des volontaires, en désignant d'un tuteur afin d'invisibiliser la responsabilité du financeur ou employeur.

II. Invisibiliser le travail tout en le valorisant : l'injonction paradoxale faite aux tuteurs

Pour éviter que ne soit dévoilée une forme de subordination, les tuteurs sont invités à accompagner les volontaires plutôt qu'à les subordonner. Cette injonction de l'État, déléguée aux associations responsables de la formation des tuteurs, « descend » jusqu'à eux par le biais d'une formation à « la culture du volontariat ». Sans que celle-ci ne puisse réellement être définie, cette « culture » spécifique suppose la création d'un référentiel différent de celui de l'emploi. Les tuteurs doivent l'acquérir pour la transmettre aux volontaires, afin que ces derniers sachent ce qui distingue le volontariat des autres régimes de mise au travail.

Le rôle des tuteurs est avant tout un rôle d'encadrement au quotidien dans le déroulement des missions. À terme, ils doivent, sans être des professionnels de l'accompagnement, préparer les volontaires à définir et construire leur « projet d'avenir ». Mais dans le même temps, ils sont chargés d'éviter la substitution à l'emploi – et par conséquent, d'éviter que leur propre emploi ne soit remplacé par un volontariat – et la subordination. Comment accompagner un volontaire sans reconnaître ni sa production ni ses compétences ? Comment valoriser ses compétences sans valoriser le travail qu'il réalise ? En somme, les tuteurs sont incités à créer un nouveau cadre de travail, sans référence au salariat, tout en invisibilisant le travail effectué par ceux qui ne sont pas supposés être subordonnés.

Les tuteurs sont ainsi invités à accompagner les volontaires grâce à une « culture du volontariat » que les formations des tuteurs doivent leur apporter (1). Le tutorat apparaît d'autant plus important qu'il s'agit aussi pour eux de repérer les volontaires qui peuvent potentiellement « nourrir » l'association à long terme (2). Il leur faut les accompagner dans la définition de leurs « parcours » bénévoles ou salariés sans pour autant valoriser leur apport au

projet de l'association qui n'est pas supposé, on l'a vu, reposer sur leur présence (3). Ce faisant, les tuteurs invisibilisent les compétences des volontaires (4).

2.1. L'inculcation de la « culture du volontariat » par la formation des tuteurs

Les formations de tuteurs, proposées aux associations gratuitement – c'est-à-dire qu'elles sont prises en charge par l'État – par l'Agence du service et dispensées par la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité, ont considérablement évolué entre 2011, année d'ouverture du marché public, et 2017[295]. Elles ne comportaient à l'origine qu'un volet qui proposait aux tuteurs une découverte du dispositif et des modalités de l'accompagnement. En 2011, le groupement solidaire Ligue de l'enseignement et Unis-Cité proposait à l'Agence du service civique un second module, « approfondissement », qui permettait de recevoir les tuteurs pour un second temps de formation. Depuis 2017, l'offre de formations s'est considérablement étoffée, s'adressant désormais aux tuteurs en France et à l'étranger, mais aussi aux « gestionnaires d'agrément des organismes d'accueil » et à « toutes les personnes qui sont en lien avec le dispositif Service civique que ce soit pour la partie administrative, l'accompagnement du jeune, le développement, etc. »[296]

L'observation de ces formations donne à voir les multiples interrogations de ceux qui sont désignés tuteurs de volontaires. Alors que l'Agence du service civique leur demande, par l'intermédiaire de ces formations, de mettre en œuvre une « culture du volontariat », hors sol, pensée et imposée par les pouvoirs publics, les prescriptions de la mission de tutorat sont peu claires (A). Selon la profession et la fonction du tuteur, les attentes en formation varient et les pratiques sont différentes (B). L'apprentissage de codes propres, unifiés, que le langage illustre bien, constituant ladite « culture du volontariat », est finalement la seule prescription claire qu'ils reçoivent (C).

[295] Je reviendrai dans le chapitre 7 sur le marché public de la formation des tuteurs, remporté solidairement par la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité.

[296] Site coanimé par la Ligue de l'enseignement, Unis-Cité et l'ASC récupéré [le 23 août 2017] sur www.tuteur-service-civique.fr/xslt.ashx, consulté le 23 août 2017.

A. Quand l'accompagnement n'est pas « un métier » : qu'est-ce que le tutorat ?

À l'occasion d'une formation de tuteur, l'une des tutrices expliquait qu'étant salariée d'une structure d'insertion par l'activité économique, elle n'a pas d'inquiétude quant au tutorat ajoutant : « l'accompagnement, c'est mon métier ». Or, justement, dans la plupart des structures d'accueil, l'accompagnement n'est pas le « métier » des tuteurs. Ce n'est généralement pas même une tâche prescrite par la fiche de poste.

Jean-Marie Barbier, chercheur en sciences de l'éducation, s'est attelé à définir le « tutorat », remarquant que « les définitions qui en sont données sont le plus souvent prescriptives et finalisantes, ordonnées autour de la "réussite" et du "développement" des individus et des organisations » (1996, p. 8). Il distingue l'usage du terme « tutorat » dans des circonstances spécifiques :

> Chaque fois que l'on constate auprès d'agents dont ce n'est précisément pas la fonction principale, et pour une durée qui reste généralement limitée, la présence d'activités qui contribuent directement à la survenance chez d'autres agents de transformations identitaires correspondant au champ même de cette fonction principale.
> (Barbier, 1996, p. 8)

Cherchant ensuite à resituer ce tutorat dans les espaces sociaux qu'il concerne, il propose trois « systèmes de socialisation » dans lesquels il est observable : les systèmes d'enseignement, ceux de formation et ceux de développement des compétences.

Les systèmes d'enseignement peuvent être définis par leur but : « la mise à disposition de savoirs ou de connaissances appropriables par les agents socialisés. » La figure centrale y est celle de l'enseignant et les acteurs s'y appuient sur les notions de savoirs et de connaissances. Les systèmes de formation sont ceux qui visent « la production de nouvelles capacités transférables dans d'autres situations », reposant sur la figure du formateur et sur la notion de capacités. Enfin, les systèmes de développement de compétences correspondent aux nouveaux types de formation qui visent une « transformation conjointe du travail et de ceux qui l'accomplissent ». C'est dans ce dernier espace social que semble évoluer le tutorat que suppose le service civique. Les figures centrales y sont simultanément celles du tuteur, de l'accompagnateur et du médiateur, et la notion de compétences est au cœur de l'apprentissage. Cette notion de « compétences » peut être définie comme une « composante identitaire », mais elle peut également, à la différence des « capacités », être mobilisée dans l'activité

réelle. Ici, production et mobilisation de compétences « s'accomplissent délibérément dans un même temps ». (Barbier, 1996, p. 10)

Il s'agirait donc d'un des dispositifs qu'évoquent Luc Boltansky et Ève Chiapello sur lesquels reposent les nouvelles pratiques de management :

> (…) ces dispositifs, qui reposent sur le consentement et l'adhésion, ne peuvent atteindre leur but qu'en se coulant dans des formes empruntant les figures typiques d'une grammaire de l'authenticité : celle des relations spontanées et amicales, de la confiance, de la demande d'aide ou de conseils, de l'attention au malaise ou à la souffrance, de la sympathie, voire de l'amour. Ceux qui se trouvent pris dans ces dispositifs ne peuvent ni refuser catégoriquement de participer à ces échanges, ce qui les conduirait tout droit à la mise à l'écart et au renvoi, ni ignorer, même dans les moments où ils s'y engagent avec le moins d'arrière-pensées ou même avec plaisir, que les relations plus « authentiques » sont adossées à des techniques de « mobilisation » (comme disent Crozier et Sérieyx [1994] pour bien les distinguer des anciennes formes « infantilisantes » de « motivation » qui n'ont plus « aucune prise sur des gens hautement scolarisés »).
>
> (Boltanski & Chiapello, 1999, p. 558)

Le tutorat réalisé par ces salarié.e.s, gratuitement et en plus de leur charge de travail initiale, nécessite leur consentement et leur investissement. L'une des innovations de ces nouvelles méthodes de management consiste notamment à faire reposer sur eux un « travail émotionnel » (Hochschild, 2003) pour lequel ils n'ont pas été réellement formés et qui les implique, personnellement[297].

Au sujet de ces dispositifs, l'anthropologue Nathalie Luca, spécialiste de « sociétés de substitution » que sont les sectes, note qu'« il se créé (…) inévitablement une tension entre la volonté de participer à ces échanges et celle d'en dénoncer l'hypocrisie et le caractère manipulateur » (Luca, 2011, p. 76). Ces salarié.e.s cumulent ici engagement dans leur emploi au nom d'une cause et investissement personnel dans l'accompagnement humain d'un volontaire. L'impossibilité d'en dénoncer les effets pervers les met dans une position de souffrance et de culpabilité qu'on abordera dans le prochain chapitre.

Les tuteurs consentent donc à s'impliquer émotionnellement, bénévolement et en plus de leur mission, dans un tutorat dont les frontières sont difficiles à délimiter. Ils n'en ont pas

[297] J'utilise ici l'expression d'Arlie Russel Hochschild pour désigner « l'acte par lequel on essaye de changer le degré ou la qualité d'une émotion ou d'un sentiment » (Hochschild, 2003, p. 32).

À propos de ce travail émotionnel des éducateurs, Charlène Charles montre qu'il s'inscrit dans des injonctions normatives à la professionnalisation : « Le travail émotionnel, prescrit par l'ASE, a participé de manière concomitante au long processus de professionnalisation qu'a connu le secteur de l'aide sociale, amorcé avec la mise en œuvre d'une formation pour les éducateurs et la reconnaissance d'un diplôme d'État en 1967. Si la « bonne distance » est bien établie comme norme du métier, elle se heurte bien souvent à la réalité de la pratique. » (Charles, 2015, p. 5).

tous la même définition, fonction de leurs parcours et positions dans le champ associatif ou éducatif.

B. Des formes multiples de tutorat : les attentes des tuteurs

La formation des tuteurs correspond à une inculcation de normes, de l'État vers les tuteurs, par le biais des associations titulaires du marché public. Celle-ci est essentiellement descendante en ce que les tuteurs ne contribuent pas à l'élaboration du programme de formation. Pourtant, leurs attentes et leurs besoins ne sont pas homogènes.

Pour la plupart des formés, la fonction de tuteur est nouvelle. Ceux-ci sont plus ou moins réceptifs aux formations qui leur sont proposées. D'où découle une grande frustration racontée par deux formatrices, spécialistes du volontariat depuis plusieurs années, qui disent peiner à inculquer une « nouvelle culture » à des non-professionnels de l'accompagnement. Surtout, les tuteurs ne sont pas regroupés par milieu professionnel ou secteur d'activités. Leur rassemblement donne à voir des pratiques et des niveaux différents de réflexivité sur l'accompagnement ou le volontariat.

> Note de terrain, Formation de tuteur
>
> Le premier tuteur à se présenter est pompier professionnel. Il explique accueillir « 10 civiques » et avoir déjà connu les « civils » [pour parler du service civil]. Il envisage de reprendre des « civiques » prochainement[298]. Décrivant ses attentes, il précise « dans un premier temps, moi, tuteur, j'ai fonctionné comme on a toujours fonctionné quand on prend des sapeurs-pompiers volontaires : on les encadrait juste au niveau de la formation, du sport. Alors, là on [le conseiller Jeunesse et sport de la DDCS] me dit que c'est autre chose, être tuteur, c'est les accompagner dans un projet d'avenir. ».
>
> La seconde est présidente d'une association, et accueille pour la première fois deux engagés en service civique. Elle explique vouloir « tout découvrir » et échanger avec ceux qui en accueillent déjà.
>
> Une autre est vice-présidente d'une association sportive pour personnes en situation de handicap. Elle explique avoir recruté un nouveau service civique et ajoute « la difficulté d'encadrer le service civique, dans notre club, c'est qu'on n'a pas un encadrant qui est là en personne, on est tous bénévoles, donc c'est difficile d'encadrer une jeune personne comme ça à certains moments, sans être là tout le temps. »
>
> Un autre, directeur d'un centre de valorisation de l'environnement et du patrimoine, accueille deux volontaires en service civique. Décidés à « en

[298] À d'autres occasions, en formation de tuteur, j'avais remarqué la confusion fréquente chez les représentants des sapeurs-pompiers entre les termes « encadrement » et « tutorat », mais également, et ce n'est pas surprenant, entre « civils » et « civiques ». Notons d'ailleurs, le sapeur-pompier désigne les volontaires comme des « civiques » de la même façon qu'il le ferait des « civils », pour les distinguer des militaires.

embaucher un », ils envisagent de remplacer son actuelle mission par un autre service civique[299]. Il dit être venu pour apprendre sur « la synergie qui peut exister entre les services civiques et l'équipe salariée » et sur « comment il peut se positionner entre l'équipe bénévole et l'équipe salariée ».

La directrice de la fédération départementale de la Ligue de l'enseignement explique n'être là que par curiosité, n'avoir pas réellement d'attente, puisqu'elle a déjà « une bonne habitude du dispositif ».

D'une autre fédération de la Ligue, la déléguée Communication accueille quatre volontaires en service civique et en mets quelques un à disposition dans les associations. Elle s'interroge sur l'accompagnement des volontaires dans la « sortie du service civique » pour « qu'il se passe quelque chose ». Elle est accompagnée par une bénévole, ancienne volontaire de la « première fournée », qui pourrait devenir tutrice.

À ses côtés, une chargée de mission dit être « chargée d'insertion pro » et avoir « des attentes quant au projet d'avenir ».

Ensuite, un conseiller principal d'éducation en lycée professionnel explique accueillir « deux services civiques » pour la première fois. Puisqu'il s'agit d'une nouveauté, il se demande comment « les suivre et les évaluer, puisqu'ils sont intégrés à l'équipe d'assistants d'éducation ».

La typologie proposée par Jean-Marie Barbier (1996) montre que selon leur profession, leur domaine d'activité, et leur expérience du tutorat, les attentes et les références de ces « tuteurs » varient fortement. Autour de cette table, à l'occasion d'une formation non obligatoire à destination des tuteurs, sont ainsi regroupés un sapeur-pompier, deux fonctionnaires de l'Éducation nationale, des bénévoles exécutants ou administrateurs, parfois passés par un volontariat, des chargés de mission associatifs, « encadrés », en quelque sorte, par des chargés de projets associatifs et une conseillère d'éducation populaire et de jeunesse[300]. Tous n'ont pas la même expérience du volontariat. Certains ont attendu cette formation pour accueillir un premier volontaire dans leur structure tandis que d'autres en ont déjà accueilli dix.

Le volontariat ne pose pas, pour eux, les mêmes questions. Il en est pour qui il interroge les relations entre bénévoles et salariés (considérant que les volontaires doivent se situer dans l'interstice) ou la place dans l'équipe de professionnels, d'autres pour qui ce sont les tâches qui peuvent être confiées aux volontaires qu'il convient de définir ou les suites à donner dans l'accompagnement au « projet d'avenir ». Finalement, ils sont ici à la recherche d'une aide à la fonction employeuse, à la manière des dispositifs locaux d'accompagnement (Cottin-Marx,

[299] Notons ici que les volontaires sont fréquemment désignées directement par l'intitulé de leur statut plutôt que par le terme « volontaires ». Il s'agit là d'une dénomination qui participe de l'institutionnalisation du dispositif et de son isolement de son histoire et des dispositifs qui l'ont précédé (cf. chapitre 7).

[300] Sur cette catégorie de travailleurs, cf. les travaux de Sylvère Angot (2015).

2016), spécifique aux volontariats. Ce que désignent ici ceux qui sont en charge de l'accompagnement des volontaires, ce sont bien les caractéristiques d'une activité de travail.

Selon leur expérience professionnelle et leurs domaines d'activités, les tuteurs s'interrogent sur les tâches qu'ils peuvent confier aux volontaires, sur les méthodes de mobilisation ou de management, sur la formation et sur les régimes de valorisation qu'il faut leur apporter. Pourtant, les promoteurs du dispositif défendent une « culture du volontariat » unique, applicable dans l'accompagnement de toutes les volontaires. .

C. Travail, salaire, recrutement : taisez ce vocabulaire que je ne saurais entendre

Le vocabulaire ici est un enjeu politique de taille. Face aux premières critiques de « dérives » par certains syndicats et chercheurs (cf. Encadré 177), les promoteurs du dispositif l'ont entouré d'un vocabulaire rappelant celui utilisé pour le bénévolat, préférant un champ sémantique de l'engagement et de la gratuité à ceux évoquant le marché de l'emploi. Un nouveau champ sémantique est transmis aux tuteurs et volontaires : il n'est pas question de « rémunération », mais « d'indemnisation », les volontaires ne sont pas « recrutées », mais « accueillies », elles ne sont pas « travailleuses », mais « engagées ». C'est en partie pour faciliter l'intégration du vocabulaire – de la « culture du volontariat » selon les formateurs – que ces formations pour tuteurs sont développées, complétées par les formations « civiques et citoyennes » auxquelles participent les volontaires.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) note l'importance de l'acculturation des tuteurs à ce vocable :

> Veiller à l'utilisation d'un vocabulaire propre au Service civique et à l'engagement qui se distingue de celui utilisé dans les dispositifs d'emploi
>
> La plupart des parties prenantes du Service civique utilisent un vocabulaire adapté, mais de nombreuses exceptions ont été relevées. Il s'agit de rappeler que la sémantique de ce dispositif est plus proche de celle du bénévolat que du salariat. Il convient donc de prohiber certains termes : l'indemnisation n'est pas une « rémunération », le.la volontaire n'est pas soumis à une relation de subordination, mais à un tutorat, la mission n'est pas un « poste », le choix d'un.e volontaire n'est pas un « recrutement », etc.
>
> (Blanchet & Serres, 2017, p. 106)

Sur le terrain, ces adaptations langagières sont incluses dans ce que les acteurs associatifs et politiques nomment la « culture du volontariat ». Si celle-ci apparaissait quasiment inexistante à mon entrée sur le terrain en 2012, il convenait pour les chargé.e.s de

mission du secteur « éducation/jeunesse » de la créer. Il s'agissait alors de faire naître une « culture » spécifique au service civique, incluant des codes, un langage, des « habitudes », qui permettent de distinguer clairement le volontariat du salariat. Or celle-ci n'apparaît pas toujours intégrée par les volontaires et tuteurs. Autrement dit, cette « culture » semble être uniquement formelle, descendante, pensée par les promoteurs du dispositif et non pas les acteurs. C'est déjà ce que remarquait Maud Simonet à propos du service civil, statut de volontariat qui précédait le service civique.

Encadré 29 : Un vocabulaire qui se heurte aux ambiguïtés du travail concret

Dans son enquête sur les volontaires en association, Maud Simonet remarque qu'ils évoquent leur « travail » ou leur « boulot », mais se corrigent fréquemment, en précisant qu'ils ne devraient pas utiliser ce langage-là :

> En 2004, lorsque je le rencontre, Marc a une vingtaine d'années. Il est volontaire depuis quelques mois, non sous ce statut de service civique, mais sous celui du volontariat civil qui l'a précédé. Il est engagé à Unis-Cité, une association qui propose depuis plusieurs années des programmes de service solidaire pour les jeunes et se mobilise au niveau national pour généraliser cette expérience à l'ensemble de la jeunesse. Tout au long de l'entretien, Marc utilise les termes « travail », « boulot », « taf » pour parler de son volontariat dans l'association. Alors qu'il vient de dire « je vois la différence [entre bénévolat et volontariat] quand on travaille avec des bénévoles », il se reprend même soudain, vaguement ennuyé, et cherche alors à se corriger :
>
> « - Marc : Ouais, en plus déjà faut pas dire "travail".
>
> – Maud : Pourquoi faut pas dire "travail" ?
>
> – Marc : Parce que c'est pas un travail en fait, c'est en un engagement. C'est un engagement pour être volontaire. C'est plus une idée d'engagement, dans le sens où... je sais pas... en fait, quand on trav... Par exemple, si demain je travaille dans n'importe quel truc, eh beh, comme je travaille, j'ai le droit de quitter le boulot ou de... alors que là, c'est différent. Vu qu'on est volontaire, volontaire ça veut dire plein de choses, ça veut dire qu'on... enfin, c'est pas pareil, je trouve qu'il y a quelque chose de plus profond que d'aller signer un CDD ou un CDI. Là, c'est pas pareil. »(Simonet, 2010, p. 8-9)

Le vocabulaire de cette « culture du volontariat » n'apparaît pas bien intégré par les volontaires, mais l'injonction à y recourir l'est. J'entends par là que si ce vocabulaire n'est pas spontané, ils savent qu'il faut l'utiliser. Cinq ans plus tard, dans mes entretiens avec les engagées en service civique, celles-ci semblent avoir intégré le vocabulaire, ou du moins intégré la nécessité de l'utiliser et de ne plus « faire d'erreur ».

Pour Maud Simonet, il s'agit du langage de l'association repris par les volontaires à leur propre compte. Pourtant, les situations concrètes de travail remettent en question ce discours sur l'engagement, que les acteurs associatifs cherchent à inclure, dans le cadre du service

civique, dans ce qu'ils nomment « culture du volontariat ».

> Quand je lui demande si ces questions sont abordées dans le cadre de l'association, Marc me répond alors que « ouais, ouais, si, si » ils en parlent et qu'on les reprend souvent quand ils [les volontaires] disent « travail ».
>
> « Mais ils [les salariés de l'association] nous reprennent souvent parce que eux, ils se battent justement pour que l'image du volontariat, ça soit l'image du volontariat, ça soit pas l'image d'un travail. Ils veulent différencier le travail et le volontaire. Ils se battent pour ça, mais ce n'est pas facile hein !! C'est pas facile parce que machinalement, on dit : "Ouais, je vais au boulot". »
>
> Bien qu'il essaye visiblement de reprendre à son compte le discours de l'association (« ce n'est pas du travail, c'est de l'engagement… »), Marc le questionne pourtant un peu plus loin dans l'entretien. Il a été malade la semaine passée et m'explique que lorsqu'il a prévenu l'association, on lui a demandé de ramener un « arrêt de travail ».
>
> « C'est là où ça diffère, en fait… j'ai même posé la question, mais… On me dit que ce n'est pas un travail… mais si on est malade, faut un arrêt de travail ! Un certificat médical, ça marche pas. »
>
> (Simonet, 2010, p. 8-9)

Finalement, ce ne sont pas tant les volontaires qui peinent à saisir les distinctions entre salariat et volontariat – ou du moins de simuler cette distinction, mais plutôt les contradictions des tuteurs et autres salariés des associations qui révèlent ces ambiguïtés. « Arrêt maladie » demandé, commentaires sur les retards, obligation de faire *du reporting* sont autant d'éléments qui contredisent l'injonction faite aux volontaires d'éviter les confusions :

> Note de terrain
>
> Une ancienne volontaire raconte qu'au décès d'un de ses proches, le responsable administratif et financier de la structure lui avait expliqué qu'il ne pouvait pas lui donner plus de trois jours de congé, puisque c'est ce qui s'applique aux salariés. Celle-ci avait alors fait remarquer qu'elle n'avait jusqu'alors jamais compté ses heures, puisqu'elle se pensait plutôt comme une bénévole. Le cadre administratif lui avait répondu qu'aucun cadre légal ne permettait qu'elle parte plus de trois jours de la structure.

Ainsi, si les volontaires ont intégré l'idée que leur mission ne devait pas être comparée à du « travail », ce sont les demandes des tuteurs et autres salariés des associations qui mettent en avant les ambiguïtés du dispositif.

Finalement, c'est bien l'appropriation de ce vocabulaire spécifique par les tuteurs qui permet l'acculturation à la « culture du volontariat », et ce sont souvent eux qui peinent le plus à l'acquérir.

Lors du tour de table de présentation à l'occasion d'une formation des tuteurs, certains participants se font reprendre par d'autres sur le vocabulaire utilisé.

> Note de terrain, formation de tuteur
>
> Une participante, CPE dans un collège général public explique « nous employons actuellement deux services civiques, ça fait déjà plus de deux ans ». Elle se fait alors reprendre par la salariée de la fédération départementale de la Ligue : « vous accueillez ». Ce à quoi elle répond « Ah, oui, ça commence ».
>
> La formatrice reprend alors la parole pour dire : « en général, sur le tour de table, je leur laisse la paix et après, par contre… ».
>
> La première reprend « oui, d'accord, nous accueillons. C'est vous qui nous reprenez au téléphone ? Nous accueillons deux services civiques depuis à peu près deux ans, et nous avons encore un agrément jusqu'en fin 2012. Et donc, mes attentes, suite à cette invitation, ce sont les fonctions exactes qu'on peut donner à un service civique, quand il est embauché, accueilli pardon, et les fonctions du tuteur en parallèle ».

Cet exemple est particulièrement riche et illustre les multiples dimensions de l'apprentissage fait par les tuteurs de cette « culture du volontariat » descendante. Rejouer cette saynète éclaire les enjeux que cache cette inculcation du « bon » vocabulaire. Nul besoin d'un contrôle extérieur pour intégrer ce vocabulaire. Les pairs se chargent de reprendre ceux qui n'utilisent pas les termes dédiés.

L'une des participantes, fonctionnaire d'un établissement scolaire, fait une « erreur » en utilisant un « mauvais » terme, issu directement du champ lexical de l'emploi.

Elle se fait reprendre par une salariée d'une fédération de la Ligue de l'enseignement. Toutes deux sont d'une culture professionnelle différente. Les fonctionnaires de l'Éducation nationale sont souvent jugés hautains par les salariés de l'éducation populaire. Dans cette interpellation, la salariée associative montre qu'elle connaît les codes, à la différence des fonctionnaires[301].

La première exprime son agacement de se faire reprendre, de façon récurrente. Elle commente la répétition, sans être surprise de se faire corriger. Elle sait qu'elle n'utilise pas le vocabulaire attendu.

La formatrice reprend la parole, signifiant qu'elle a l'habitude de reprendre ceux qui n'utilisent pas le vocabulaire adapté, qu'elle compte le faire après le tour de table, qu'elle le

[301] De nombreux salariés associatifs m'ont expliqué qu'ils jugeaient que les fonctionnaires utilisaient mal le dispositif, car ils ne possédaient pas la « culture de l'engagement ». Cette bataille renvoie plus généralement aux tensions entre le milieu de l'éducation populaire et celui de l'Éducation nationale. Le rapport de force ici est d'autant plus complexe que la salariée de la Ligue de l'enseignement est responsable de la mise à disposition des volontaires dans les établissements scolaires du département. Elle se sent donc en partie responsable de l'utilisation du dispositif par les enseignants.

fait « en général », mais aussi qu'elle « leur » laisse la paix au début, sans qu'on ne puisse saisir ici si elle désigne ceux qui ne maîtrise pas le bon langage ou le personnel de l'Éducation nationale, souvent critiqué pour son utilisation manag-ériale du dispositif.

Finalement, la première participante reprend la parole. Elle ajoute ici qu'elle se fait régulièrement reprendre au téléphone, a priori par ses interlocuteurs réguliers : la Ligue de l'enseignement qui met les volontaires à disposition ou les représentant.e.s de l'État déconcentré[302]. Ceux-ci contribuent donc, au quotidien, à l'inculcation du « bon » vocabulaire. Elle reprend sa phrase, en se corrigeant ironiquement à voix haute. L'hypocrisie qu'elle semble critiquer ici renvoie à celle déjà abordée à propos des offres de mission (I.2.A), à propos d'une structure qui ajoutait « participera à » à chaque tâche confiée aux volontaires, pour se prémunir des critiques de sous-emploi. Il s'agit donc bien pour les salariés associatifs ou tuteurs de montrer qu'ils ont compris les attendus, même s'ils s'appliquent avec cynisme.

Du côté des structures, et plus particulièrement des tuteurs, les entretiens révèlent souvent une forme de justification quant aux pratiques de travail (voire même une culpabilité à participer à la précarisation des jeunes[303]). Certains tuteurs ont intégré ce vocabulaire de l'engagement et l'utilisent pour invisibiliser le travail des volontaires et la substitution à l'emploi salarié. À l'occasion d'un entretien collectif, Laurent, tuteur, reprend sans cesse la parole quand Vincenzo raconte sa mission :

> Oui, parce que c'est sûr qu'on dirait que c'est un entraineur. Mais il a quelque chose en plus. Un truc. C'est que lui il est plus engagé. Il y a des entraineurs, qui viendraient, ils feraient leurs trucs, ils partiraient. Lui, c'est pas pareil, il est engagé.
> (Laurent, tuteur, bénévole dans un handball club)

On retrouve dans le discours de Laurent les mêmes justifications que celles de Marc, dans l'entretien réalisé par Maud Simonet et rapporté dans l'encadré ci-dessus, qui explique avec confusion, qu'il y a dans le volontariat « quelque chose de plus profond » que dans le salariat. Dans le discours de Laurent, « faire ses trucs » comme un entraineur n'est pas une marque d'engagement. Pourtant ni Marc ni Laurent ne parviennent à définir ce qu'est ce

[302] Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ou Directions départementale de la cohésion sociale (DDCS).

[303] Pour exemple, une observation en zone rurale fut l'occasion d'une discussion avec deux volontaires et leur tutrice sur les conditions de travail des jeunes, les projections pessimistes des volontaires quant à leur avenir professionnel et sur ce qu'était être un salaire « normal ». Au moment du départ, la tutrice, seule, nous confie sa culpabilité à les prendre en service civique alors qu'elle préfèrerait créer des postes, ce qu'elle présente comme impossible. Elle se reproche de participer à la vision pessimiste des deux volontaires. Sur cette question, cf. II.3.C.

« quelque chose en plus » ou « plus profond ». La confusion entre emploi et volontariat est d'autant plus grande pour les tuteurs qu'il s'agit aussi de recruter, parmi ces volontaires, des « militants » potentiels.

La « culture du volontariat », inculquée aux tuteurs lors des formations spécifiques, notamment par l'apprentissage d'un langage dédié, doit permettre de distinguer le volontariat de l'emploi salarié et du bénévolat. Pourtant, l'observation des expériences de tutorat, chez des individus aux parcours professionnels variés, donne à voir une utilisation cynique de ces codes dédiés au service civique. Les tuteurs ne semblent pas dupes de l'ambiguïté du statut. Ils acceptent cependant de « jouer le jeu » du volontariat, en espérant notamment renouveler le « vivier militant » dans des structures en manque de bénévoles.

2.2. Extraire une « élite jeune » : le service civique comme vivier de recrutement de bénévoles ?

L'une des différences notoires qui apparaissent dans les discours des tuteurs présents lors de ces formations tient dans leur réflexion sur la cohabitation entre bénévoles et salariés. Tandis qu'un directeur de structure s'interroge sur la relation avec l'équipe salariée (« la synergie qui peut exister entre les services civiques et l'équipe salariée » et sur « comment il peut se positionner entre l'équipe bénévole et l'équipe salariée »), la vice-présidente (bénévole donc) évoque la difficulté d'accompagner des volontaires quand l'équipe, bénévole, n'est que peu présente.

La question des ressources « jeunes » dans des associations vieillissantes n'est pas anodine. Dans de nombreuses associations une attention particulière est portée à la nécessité et à l'intérêt de conserver certains volontaires, pertinents pour la structure. Dans ces associations, le service civique est présenté comme une possibilité de renouveler les instances et les « viviers militants » (Martin, 2016, p. 468). Elles espèrent renforcer leurs équipes de « jeunes » salariés, bénévoles ou utilisables ponctuellement[304]. Dans les faits, les volontaires n'intègrent pas les instances dirigeantes (principalement les conseils d'administration) autant que l'auraient souhaité nombre de tuteurs. Il apparaît difficile pour les administrateurs des

[304] Ce fut aussi un des enjeux de la création d'un « réseau de jeunes » à la Ligue de l'enseignement, que j'ai décrit dans le chapitre 2.

associations et fédérations de la Ligue de l'enseignement de faire de la place à ces « jeunes », souvent déconsidéré.e.s et dévalorisé.e.s dans les conseils d'administration.

S'il peine à faire émerger des bénévoles engagés, le service civique peut servir de vivier de futurs salariés. Nombreux sont ceux, dans les associations, les fédérations, et même au centre confédéral qui se sont vu proposer un poste après leur volontariat, voire même qui ont été « chassés » dans la structure où ils effectuaient leur service civique (c'est-à-dire qu'un recruteur est venu les chercher dans une autre association). C'est aussi fréquemment, pour les employeurs, un vivier de ressources humaines qualifiées. La création de l'Institut du service civique présenté dans l'encadré 12 confirme cette trajectoire d'« élites » associatives.

Ces pratiques pourraient avoir des conséquences sur les parcours professionnels dans les secteurs concernés par le secteur associatif et, dès lors, rallonger la durée d'insertion des jeunes. Le service civique est parfois une période de « test » précédant une embauche en emploi d'avenir. Plus encore qu'un « sous-salariat », il peut être période d'essai déguisée avant l'insertion dans un contrat aidé (et donc avant l'insertion dans une forme de « sous-salariat »)[305]. Pour exemple, une collectivité accueille tous les ans une dizaine de volontaires et propose, à la fin de l'année, deux emplois d'avenir aux volontaires sélectionnés. Le service civique apparaît ici comme une mise en concurrence dans la course à l'emploi (aidé pourtant).

Sur le terrain, certains parcours professionnels sont modifiés par l'arrivée du service civique. Les taux d'insertion professionnelle des volontaires dans le secteur associatif montrent qu'il pourrait devenir un passage obligé avant l'embauche dans certains domaines du secteur associatif. Ainsi, à la Ligue de l'enseignement, 40 % des salarié.e.s chargé.e.s d'organiser la mise à disposition des volontaires sont eux-mêmes d'ancien.ne.s volontaires (et 20 %, à peu près, d'anciens objecteurs de conscience). Nombreux sont, au centre confédéral, les chargé.e.s de mission ou de projets qui ont déjà effectué un volontariat et ont accédé à leur poste grâce à cette étape. Les observations réalisées en formation de tuteurs entre 2012 et 2015 montrent une augmentation du nombre d'ancien.ne.s volontaires encadrant désormais un service civique. L'accompagnement et la coordination des volontaires apparaissent confiés prioritairement à ces ancien.ne.s volontaires.

La précarisation des animateurs « volontaires » qu'on a déjà abordée montre que le service civique peut fragiliser un corps de métier déjà instable. De la même façon, s'il est trop

[305] Cette comparaison avec la période d'essai apparaît d'autant plus pertinente que les associations qui « mettent à disposition » des volontaires pour d'autres associations peuvent être considérées comme des agences « d'intérim » du service civique et la mission locale pourrait être comparée à une agence de placement pour jeunes.

tôt pour affirmer l'effet du service civique sur la modification des parcours professionnels, les éducateurs spécialisés pourraient être concernés par cette étape supplémentaire d'insertion. On l'a dit, dans de nombreux centres sociaux, les volontaires rencontré.e.s s'engageaient en service civique pour améliorer leurs chances d'obtenir le concours d'éducateur. Il en va de même dans les associations « culturelle », secteur considéré souvent comme « bouché » dans lequel le service civique permet de faire un réseau de contacts avant d'entamer une carrière professionnelle[306]. Enfin, la proportion d'éducateurs sportifs dans notre échantillon interroge quant à leur professionnalisation. Pour la vingtaine de volontaires en domaine sportif rencontrés, le service civique est une suite « logique » à un encadrement d'abord bénévole, facilitant l'accès aux aides financières pour les brevets d'État, nécessaire à la salarisation.

Le service civique apparaît ici comme un stage de professionnalisation à moindre coût, dont l'horizon reste la stabilisation que la multiplicité des opportunités précaires tend à éloigner[307]. Il vient notamment compenser, pour beaucoup de jeunes, la difficulté à trouver une alternance pour commencer un cursus étudiant. Il devient petit à petit une étape indispensable pour prétendre à certaines professions. Puisqu'il ne peut pas être renouvelé, le service civique entraîne souvent une succession de volontaires sur une même mission. Ce fort « *turn over*, dans des professions souvent occupées par des salariés en début de carrière, pourrait fragiliser la reconnaissance des compétences de ceux qui débutent. De la même façon, la continuité des actions peut-être mise en danger et des équipes de salariés « permanents » se trouver déséquilibrées par l'arrivée et le départ fréquents de volontaires en cours de formation.

Le service civique, présenté souvent comme outil de renouvellement des bénévoles[308] ne suffit pas à rajeunir les conseils d'administrations de la Ligue de l'enseignement. Il permet, en revanche, d'extraire une « élite » pour les « professionnaliser » (par l'Institut de l'engagement, « grande école » pour volontaires notamment) et de fournir une main d'œuvre

[306] Pourtant, comme le précise Élodie, l'image de « fermeture » de ce marché du travail n'est pas complètement justifiée. Elle participe cependant à une précarisation des travailleurs : « Je suis super ravie d'être là, vraiment, et parce qu'à un moment donné, 500 € c'est mieux que rien. Et c'est assez compliqué, le marché du travail dans la culture, quand on te dit qu'il n'y a pas de travail, je suis totalement en désaccord avec ça, il n'y a pas les financements, mais il y a du travail. Je vois des tas d'offres de CAE, de stages, de machins… ça embauche à tour de bras, mais ça embauche précaire. » (Élodie, femme, 24 ans, bac+5)

[307] Effectivement, depuis le décret du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages**,** la gratification des stages est obligatoire et ne peut être inférieure à 3 €60 de l'heure dès lors que celui dure plus de deux mois (soit environ 550 € pour un stage à temps plein). À la nuance du stage, le service civique est pris en charge par l'État (exceptés 106 €), cf. Encadré 2121.

[308] On abordera dans le chapitre 6 la crise des adhésions traversées par les organisations d'éducation populaire.

qualifiée et peu couteuse (et précarisées) pour remplacer des salariés dont la profession est mise en danger.

2.3. Une formation à l'employabilité

À l'occasion d'une formation de tuteur, un lieutenant expliquait que, pour lui, « le but du service civique, c'est la carrière » tandis que pour un sapeur-pompier présent, il s'agit plutôt d'une formation à un métier ou du moins à la condition physique nécessaire à son exercice. Dans le secteur associatif aussi, les tuteurs peinent à distinguer ce qui tient de la formation à l'employabilité des jeunes d'une mission d'insertion professionnelle. Accompagner les volontaires dans la construction de leur projet d'avenir (A) relève pour eux d'une mission proche de celle de l'insertion de publics éloignés de l'emploi (B). D'autant qu'ils présentent l'apport de compétence comme une contrepartie à l'engagement de ces jeunes (C) et que la formation civique et citoyenne valorise souvent cette formation (D).

A. Le projet d'avenir comme encadrement de l'employabilité des jeunes

La rhétorique de l'accompagnement des volontaires atteint son paroxysme dans l'encadrement du « projet d'avenir » des engagé.e.s en service civique. Les volontaires sont en effet invité.e.s à réfléchir à la suite de leur parcours, professionnel (dans la majorité des cas), « militant » voire « personnel ». Les tuteurs sont alors chargés de les accompagner dans cette prospective. Les sièges des associations nationales insistent sur l'importance du soutien à la création d'un « projet d'avenir » et forment, pour ce faire, ceux qui encadrent les volontaires à l'occasion des formations de tuteurs. Le guide du tuteur réalisé par l'Agence du service civique précise ainsi cette mission (p. 13) :

> Votre rôle consiste à :
> • accompagner le jeune dans son parcours d'engagement volontaire,
> • entretenir la motivation du volontaire,
> • suivre l'évolution du projet et réajuster les contours de la mission en fonction de l'avancement du volontaire, • programmer et animer régulièrement des temps d'échange avec le volontaire afin de faire le point sur l'avancement du projet et le sentiment du volontaire (aider à répartir les tâches, planifier, surveiller la motivation, être à l'écoute…),
> • soutenir et accompagner le volontaire sur la méthodologie de projet et la création d'outils d'organisation (plan d'action, échéanciers…),

• aider le volontaire à identifier régulièrement ses acquis et besoins en formation,

• favoriser la découverte, le questionnement et l'apprentissage du volontaire (le rendre acteur),

• intervenir dans des cas problématiques, afin de réguler d'éventuels conflits, en tant que médiateur privilégié

Pour les tuteurs, ce « projet d'avenir » est souvent un argument contre les critiques de sous-emploi. Les volontaires ne sont pas traités comme des « sous-salariés » puisqu'ils sont supposés n'avoir pas encore défini leur projet professionnel. De plus, ils sont accompagnés, dans cette démarche. Le volontariat est donc présenté comme une plus-value dans leur insertion plutôt que comme une forme de stage ou de première expérience professionnelle.

La notion de « projet » n'est pas neutre idéologiquement. Elle contribue ici à une mobilisation des volontaires par des formes douces de *management*. Cette conception de la « carrière », comme une succession d'étapes qui peuvent être anticipées, correspond à une projection linéaire de ce que doivent être les parcours de ceux qui quittent le service civique. Ainsi, il appartiendrait aux jeunes de construire leurs parcours, accompagnés par des adultes formés (mais non qualifiés pour) en jalonnant toutes les étapes qu'il va falloir atteindre pour viser un but global, celui du « projet d'avenir ». Cette conception et l'injonction qui y correspond renvoient à une image de la carrière comme une succession de paliers. Dans les parcours d'insertion de la génération visée par le service civique, ces paliers successifs sont surtout des étapes supplémentaires d'infraemploi, supposées déboucher sur l'emploi stable. Cette conception de l'insertion professionnelle, par étapes successives, sous le giron d'un « adulte » est également celle défendue par les politiques publiques de l'éducation, au sein des établissements scolaires et des missions locales.

Dans la pratique pourtant, la plupart des volontaires expliquent qu'elles savaient déjà en s'engageant dans le service civique, ce qu'elles feraient après. Pour beaucoup d'entre elles, le volontariat est un choix stratégique pour une insertion dans le secteur associatif, une étape vers un « projet ». Pour d'autres, il compense une année redoublée à l'université (et donc beaucoup de temps libre) ou il permet d'attendre une échéance en fin d'année scolaire (concours, baccalauréat en candidat libre, recherche d'une alternance, parcours de formation à venir, etc.). Celles qui sortent du lycée et viennent d'obtenir leur baccalauréat considèrent cet accompagnement comme « utile », mais déplorent le manque de temps dédié et l'absence de qualification de leur tuteur (qui les dirige souvent vers des structures d'orientation). Nombreuses sont celles qui auraient souhaité s'immerger dans d'autres structures pour des périodes courtes, ce qui apparaît difficile au niveau statutaire. Enfin, parmi les volontaires interrogées, il en est qui savaient ce qu'elles souhaitaient faire après leur service civique, mais

qui se déclarent découragées par les difficultés rencontrées (peu d'embauches, pas d'alternance pour une formation, manque d'expérience professionnelle pour un premier emploi notamment). Celles-ci disent alors s'appuyer sur l'accompagnement au « projet d'avenir » pour reconstruire un parcours avec les conseils de leur tuteur, généralement tourné vers le secteur associatif.

L'accompagnement dans un « projet d'avenir » par le tutorat consiste, sur le terrain, à la préparation des étapes suivantes, souvent dans l'infra-emploi, dans les parcours d'insertion de ces jeunes que l'on a déjà présentés comme des passages par des paliers ou dispositifs successifs.

B. L'insertion par l'activité économique

On a vu dans le chapitre 3 que l'un des objectifs du service civique à sa création était de réduire la pauvreté des moins de 25 ans et de faciliter leur accès à l'indépendance (Haut-commissaire à la Jeunesse, 2009). Les volontaires sont considérée..s comme « en insertion » comme en atteste la tranche d'âge concernée par le dispositif qui correspond à l'entrée dans la vie active.

Les associations d'éducation populaire étudiées ici se retrouvent dans une situation d'accompagnement de leurs propres travailleurs. Les tuteurs des volontaires, chargés de les accompagner et de les former dans leur mission quotidienne, mais également dans la définition de leur « projet d'avenir », sont supposés permettre la « sortie positive » du dispositif – pour reprendre l'expression utilisée par l'une des chargés de mission lors d'une formation de tuteur. Cette expression est loin d'être anodine : apparue dans la circulaire DGEFP1 n° 2008-21 du 10 décembre 2008, elle désigne l'une des catégories de « sorties dynamiques », au cœur de la « négociation des objectifs opérationnels » sur lesquelles reposent les nouvelles modalités de conventionnement des Structures d'Insertion par l'Activité économique (SIAE) et du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi. Certains semblent ainsi considérer le tutorat (et peut-être même le volontariat) comme une « insertion par l'activité économique », considérant les volontaires comme éloignées de l'emploi et sur la voie d'une insertion sociale et/ou professionnelle.

Le service civique entretient ainsi la confusion abordée dans le chapitre 1 entre « responsables » et « victimes » des inégalités sociales et du chômage en les rendant tout autant acteurs de leur activation que bénéficiaires de dispositifs spécifiques.

Encadré 30 : Charité bien ordonnée… Une confusion entre publics bénéficiaires ?

Dans sa thèse de sociologie sur la précarité des travailleurs sociaux, Charlène Charles invite à penser le lien entre précarité des travailleurs sociaux et « grande pauvreté » des publics accompagnés : « [si] la précarité des agents n'est pas assimilable ni symétrique à celle des usagers, il faut tout de même souligner [qu'] elles se rencontrent et se manifestent dans un rapport social au sein d'une institution » (2017, p. 44). Alors que le dispositif de service civique prétendait répondre, entre autres choses, à la problématique de la pauvreté des jeunes, il en fait des travailleurs précaires, en situation d'accompagnement auprès de publics « en grande difficulté ».

Martin Hirsch établit en entretien un lien direct entre constat de la pauvreté des jeunes et création du service civique. Évoquant son expérience comme haut-commissaire aux solidarités actives, il constate que peu de choses étaient faites en direction des jeunes, surreprésentés pourtant parmi les « pauvres ».Le service civique, supposé apporter aux jeunes une réponse aux difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi et à la précarité qui en découle, positionne ainsi les volontaires dans une double injonction : s'insérer et plus généralement se « stabiliser », sortir de la précarité qu'on sait pourtant devenue structurelle pour cette partie de la population, véritable variable d'ajustement du marché de l'emploi en temps de crise, d'une part, mais aussi agir contre cette précarité, dans des missions de « Solidarité ». Bénéficiaires tout autant qu'acteurs de la lutte contre la précarité, donc. Tout comme le furent, avant eux, de nombreux travailleurs du secteur non marchand en emplois aidés (Hély, 2012) ou, dans une autre mesure, les travailleurs de l'Insertion par l'activité économique (IAE).

Clément Gérome, dans sa recherche sur la Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale (FNARS), décrit les enjeux de cette « insertion par l'activité économique » :

> Depuis 2010, chaque structure est tenue de réaliser un « taux minimum d'insertion dans l'emploi durable[309] » de 25 % et un « taux minimum de sorties dynamiques[310] » de 60 %. Dit autrement, 25 % des chômeurs doivent être dans une situation « d'emploi durable » dans un délai d'un mois après avoir quitté la structure d'insertion. Celles qui ne respecteraient pas ces taux pourraient voir leurs financements diminuer.
>
> (Gérome, 2017a)

Les associations sont ainsi invitées à s'assurer de l'employabilité de leurs bénéficiaires, mais aussi de leur placement effectif sur le marché de l'emploi. L'enjeu de financement est de taille également dans le service civique, puisque les associations reçoivent 100 € par mois par volontaire pour l'accompagnement au « projet d'avenir ». Si les structures n'ont pas à justifier de l'employabilité des volontaires à la sortie du dispositif, elles sont de plus en plus nombreuses à valoriser la forte insertion professionnelle de leurs ancien.ne.s volontaires. De nombreuses enquêtes, réalisées notamment par l'Agence du service civique, visent à mesurer l'insertion professionnelle à la sortie du dispositif[311].

Dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE), le retour à l'emploi est mesuré, calculé, pensé selon des taux qui empêchent de lire la réalité individuelle de l'insertion. La qualité de l'emploi occupé à la sortie des dispositifs d'insertion n'est pas prise en compte dans l'évaluation de ces structures. Et l'auteur de remarquer que ces politiques ne sont pas sans conséquence :

> La crainte d'une baisse des financements inciterait les professionnels de l'insertion à recruter davantage de chômeurs « proches de l'emploi » afin de satisfaire les exigences de « performance » d'une administration désireuse de se conformer aux normes gestionnaires impulsées par la LOLF et la RGPP. L'instauration de taux de retour à l'emploi décrits comme « inatteignables » renforce les processus de sélection et, *in fine*, restreint davantage l'accès aux structures d'insertion des chômeurs les plus en difficulté. À la tension entre « mission sociale » et impératif de production avec laquelle les professionnels de l'insertion doivent composer, se superposent les injonctions contradictoires des pouvoirs publics.
>
> (Gérome, 2017a)

Revient fréquemment, dans les discours des tuteurs ou des formateurs, la nécessité d'enseigner aux volontaires les « savoir-être » du monde du travail. La référence à la

[309] L'emploi durable désigne les situations pour lesquelles les salariés en insertion bénéficient d'un CDI, d'un CDD ou de missions d'intérim de plus de 6 mois, d'une titularisation dans la fonction publique ou créent leur entreprise (Voir la Circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'IAE).

[310] Les sorties dynamiques regroupent les situations pour lesquelles les salariés en insertion bénéficient d'un CDD, d'une période d'intérim de moins de 6 mois, d'un contrat aidé chez un employeur de droit commun, d'une formation pré-qualifiante ou qualifiante, ou sont embauchés dans une autre SIAE.

[311] Qu'importe d'ailleurs la qualité de l'emploi auquel ils ont accédé ou son adéquation avec le projet des anciens volontaires, les critères choisis sont ceux de l'insertion dans l'emploi, en CDD ou en CDI, pour plus ou moins de 6 mois.

ponctualité est un élément récurrent. Plus que de compétences professionnelles, il s'agit d'une inclinaison à la subordination. Ces « savoir-être » apparaissent comparables à ce que Sophie Rétif nomme, dans sa recherche sur le statut du travail dans les ateliers chantiers d'insertion, des « compétences transférables ». Elle remarque effectivement que dans ces associations, il s'agit plutôt de former les bénéficiaires à « devenir un travailleur » qu'à viser un réel projet professionnel. Il s'agit donc de leur apporter des compétences qu'ils pourront utiliser ailleurs, « transférables », notamment dans le domaine commercial.

Nous avons déjà abordé dans le premier chapitre l'enjeu de la prise en charge des *ininsérables*. Le fait qu'ils ne soient pas si loin de l'insertion facilite leur entrée dans le dispositif, puisqu'on a vu que le service civique s'inscrit dans des parcours d'autonomie pour les moins éloigné.e.s de l'emploi (cf. chapitre 3). Mais celui-ci contribue également à les insérer dans les étapes suivantes qui jalonnent leur entrée dans l'emploi, par l'acquisition d'une expérience supplémentaire.

C. Des compétences comme contrepartie à l'engagement

Le tutorat sert parfois, on l'a dit, de justification individuelle pour des acteurs qui déplorent leur propre participation au dispositif. Ceux-ci construisent un double discours en regrettant d'un côté l'impossibilité de créer des emplois pérennes, et en présentant de l'autre côté l'accompagnement du tuteur comme contrepartie au sous-statut proposé aux volontaires. J'ai déjà abordé l'exemple de Laurent, tuteur, qui utilise la rhétorique de l'engagement pour distinguer le service civique d'un sous-salariat. Pauline, « référente » du dispositif dans une fédération de la Ligue de l'enseignement, contrebalance les attentes des volontaires par une valorisation de leur engagement.

> C'est sûr qu'on n'a pas vraiment le temps de les accompagner, de les suivre, mais au moins, à chaque fois que je les croise, j'insiste un peu là-dessus, je leur dis « T'es engagé, tu donnes du temps pour ta collectivité », mais bon, c'est vrai qu'on sait que c'est pas vraiment le cas, que j'en ai quand même 95 % qui viennent parce qu'ils cherchent du boulot.
> (Entretien avec Pauline, chargée de mission « service civique »)

Des responsables d'associations ou tuteurs de service civique m'ont expliqué leur volonté de « faire mieux », s'excusant parfois de leur façon de mettre en place le dispositif. Il y a, ici, un enjeu de transfert de responsabilité : alors que la substitution à l'emploi salarié

semble organisée par l'État et les associations, ceux qui le mettent en place portent parfois individuellement la culpabilité de la précarisation des volontaires. Souvent les structures d'accueil font même le choix du « sous-emploi » afin que l'expérience professionnelle soit la plus profitable et valorisable possible pour l'insertion professionnelle du volontaire.

Un tuteur explique ainsi :

> On a beau savoir qu'ils bossent, qu'on aurait mieux fait d'engager des éduc ou au moins, eux, de les payer vraiment… On a beau savoir. On essaye quand même que ça leur serve. Que ça leur serve en termes d'engagement dans le monde qui les entoure.
>
> (Entretien avec Paul-Adrien, tuteur de Mathilde, directeur d'une maison d'accueil pour malades atteints de sclérose en plaques)

Dans le discours de ce tuteur, c'est l'engagement en lui-même qui sera utile aux volontaires et il lui revient « d'essayer que ça leur serve ». Il explique ensuite que la formation qu'il apporte aux volontaires en leur permettant d'effectuer des tâches spécialisées leur permet de monter en compétences, compensant ainsi la faiblesse de leurs revenus par un investissement dont ils récupèreront les fruits plus tard. La formation apportée par la délégation de tâches qualifiées compense l'absence de reconnaissance et de valorisation formelles.

De la même façon, dans un centre social, le responsable m'explique que le volontaire ne se sentait pas bien dans sa mission d'animation auprès des enfants, et que sa mission a donc été modifiée pour devenir une mission de logistique auprès du jardinier. Il explique :

> Qu'est-ce que je pouvais faire, je vais pas le forcer à faire l'animateur s'il aime pas, et je vais pas le jeter parce qu'il aime pas ça. C'était pas sa voie, et là il est tout content au jardin. C'est quand même à ça que ça sert quoi. Au moins il apprend des choses. C'est pas les trucs des associations habituellement. Mais il apprend des choses.
>
> (Entretien avec un directeur de centre social)

Ici, la compétence apportée au volontaire, même si elle est loin de celle qui était visée à l'origine, prime sur l'expérience prévue. Pour ce directeur, surtout, les compétences apportées, utiles au volontaire, ne correspondent pas à ce qu'espèrent transmettre les associations. Celles-ci visent plutôt former des jeunes aux métiers de leur propre secteur.

Il y a ici un paradoxe important, qui contribue largement à l'invisibilisation du travail réalisé par les volontaires : puisqu'elles ne sont pas supposées se voir confier ces tâches, les compétences qui y correspondent ne leur seront pas reconnues ensuite. Et si elles cherchaient à les valoriser, il leur faudrait présenter leur mission de service civique comme un sous-emploi, mettant en cause le tuteur qui justement cherchait à leur apporter une formation. Les formations « civiques et citoyennes » auxquelles les volontaires doivent participer valorisent pourtant également ces compétences acquises.

D. Des formations « civiques et citoyennes » qui valorisent les compétences

Les formations civiques et citoyennes, rendues obligatoires pour les volontaires, sont pensées comme des temps de formation de type « éducation civique ». Le référentiel théorique produit par l'Agence du service civique invite les associations à proposer des formations aux « valeurs de la République » ou à l'« organisation de la cité » (Agence du service civique, 2014). Les programmes de formations organisées par les associations (majoritairement par la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité dans la logique monopolistique décrite dans le chapitre 7) proposent parfois des apports plus concrets favorisant l'employabilité des jeunes.

Ainsi à l'occasion d'une formation proposée par la Ligue de l'enseignement, Benjamin, chargé de mission « service civique » de la fédération animait un atelier intitulé « C.V. et compétences ». Les volontaires convié.e.s participaient à une mission de service civique en groupe, contribuant à l'organisation d'un évènement de spectacle vivant avec une compagnie de cirque. Assis.e.s devant des ordinateurs, les engagé.e.s en service civique étaient invité.e.s à lister les compétences acquises dans le cadre de leur mission. L'atelier, rapporté ci-dessous, se déroule dans une situation pédagogique descendante : le tuteur formateur est seul, debout, devant les volontaires, qui répondent au hasard, chacun.e leur tour.

> Un volontaire décrit : ce qui en est ressorti, c'est l'organisation, pour le planning, le rangement, optimisation et aménagement de l'espace, manutention. Tout ce qui est planification de programmes logistiques. Connaissance des arts du cirque, des techniques, la jonglerie, l'acrobatie, la comédie. C'est tout quoi.
>
> Benjamin **:** Qu'est-ce qu'il y a d'autres ?
>
> Une volontaire : de l'animation, parce qu'on a mis en place des ateliers d'écriture. Encadrer des enfants.
>
> Benjamin : Oui, ça en tant que futur animateur, toi ça te parle.
>
> Un volontaire : Création d'un évènement culturel.
>
> Benjamin : On en passe par des choses très larges, et des choses très concrètes, vous avez fait un mix entre les deux.
>
> Un volontaire : Oui, c'est un peu un yaourt.
>
> Benjamin : Oui, c'est un bon yaourt.
>
> Un volontaire : Il y a aussi la communication. Développement stratégique sitcom.
>
> Benjamin : Développement stratégique sitcom.
>
> Le même volontaire : Et ouais ! C'est ce que moi j'ai fait : pour sensibiliser les jeunes à venir à l'évènement, j'ai interviewé des jeunes, après j'ai balancé les vidéos sur YouTube, sur Facebook, pour dire aux gens de venir.

Benjamin : D'accord, donc là je vois trois choses : réalisation d'interviews, communication autour d'un projet et administrer les réseaux sociaux. En fait, tout ce que vous nous dites on peut toujours les traduire en tâches très concrètes. Et elles sont importantes.

Un autre : Il y avait aussi mise en place de la sécurité pour l'espace, mettre les barrières tout ça.

Benjamin ça c'est de l'aménagement de l'espace, mais est-ce que vous étiez-là pour assurer physiquement la sécurité ?

Le volontaire : J'aurais bien voulu, mais ils voulaient pas me filer de taser [rires].

Un autre volontaire : Démontage et montage du chapiteau.

Benjamin : À l'intérieur de ça, il y a cent mille tâches différentes, mais elles seront pas forcément utiles au C.V..

Un autre volontaire : le travail d'équipe aussi, et parfois à être autonome.

Un autre : Mais on va pas mettre tout ça sur le C.V. ?

Benjamin : Non, on va trier.

Un volontaire : Après on va avoir tous le même C.V.

Benjamin : Non, tu vas faire en fonction du poste que tu cherches.

La formation décrite ici propose un accompagnement à l'insertion sur le marché du travail fourni aux volontaires pour faciliter leur recherche d'emploi. Loin des temps de rassemblement pour préparer des projets communs comme le réclament certaines d'entre elles, ces formations sont des temps de bilan et de prospective pour un emploi à venir (hors de la structure d'accueil). Pendant d'autres formations, j'ai pu assister à des « mises en pratique » durant lesquelles les volontaires préparaient et passaient des entretiens d'embauche simulés.

Cette formation à l'employabilité par la valorisation des compétences acquises lors du volontariat et la préparation à un « projet d'avenir » prépare à une insertion des volontaires sur le marché de l'emploi alors même que les tuteurs sont invités à ne pas comparer le service civique à une expérience professionnelle. Ils sont alors contraints à invisibiliser le travail réalisé par les volontaires tout en leur apprenant à le valoriser.

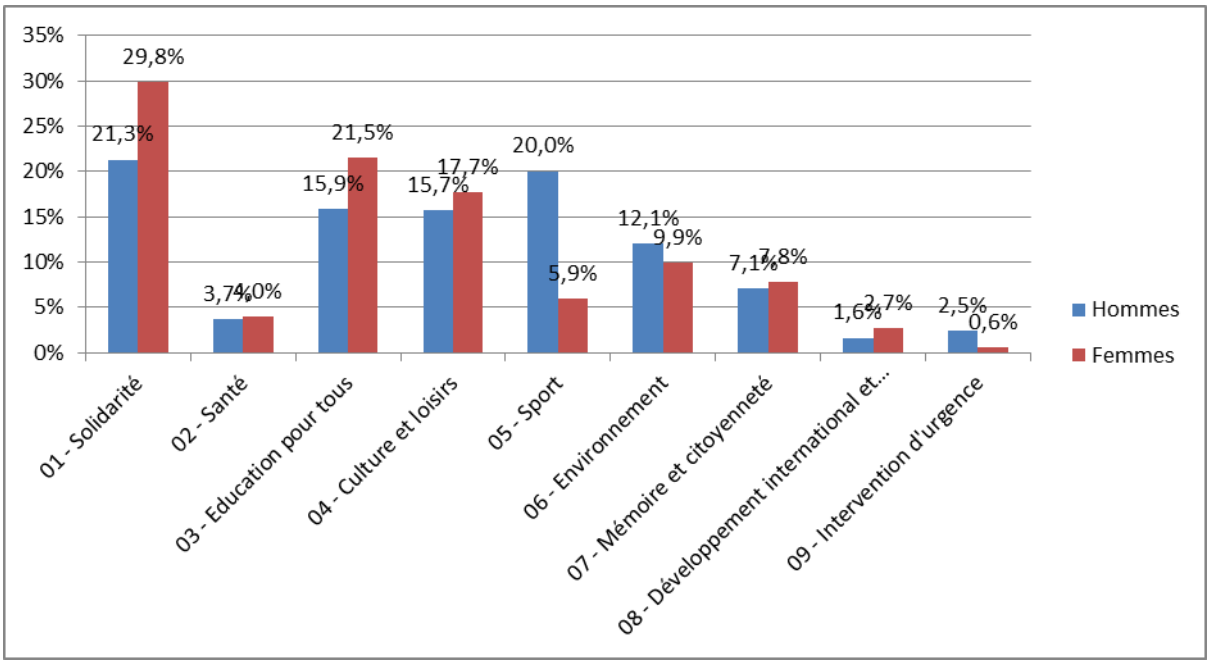
2.4. L'invisibilisation du travail des volontaires et de leur statut de producteur

La notion de « travail invisible » apparaît d'abord dans les travaux féministes qui permettent de saisir les rapports de domination que masque la distinction entre « privé » et « professionnel ». Le lien entre les analyses féministes du travail domestique et celles que nous proposons ici du travail « volontaire » n'est pas anodin : outre la récurrence des discours sur le travail non marchand comme travail « désintéressé », « passionné » et bientôt « naturel », réalisé d'abord par des femmes, il est des secteurs dans lesquels le volontariat est

principalement féminisé. De plus, ces travaux ne sont pas si éloignés de ceux qui pensent le travail des jeunes puisqu'il s'agit là aussi de populations mises en marge du marché de l'emploi, « variables d'ajustement » en cas de rareté de l'offre.

Le schéma ci-dessous, issu des données de l'ASC, montre bien la différenciation sexuée des domaines de mission (que j'ai déjà abordée dans le chapitre précédent).

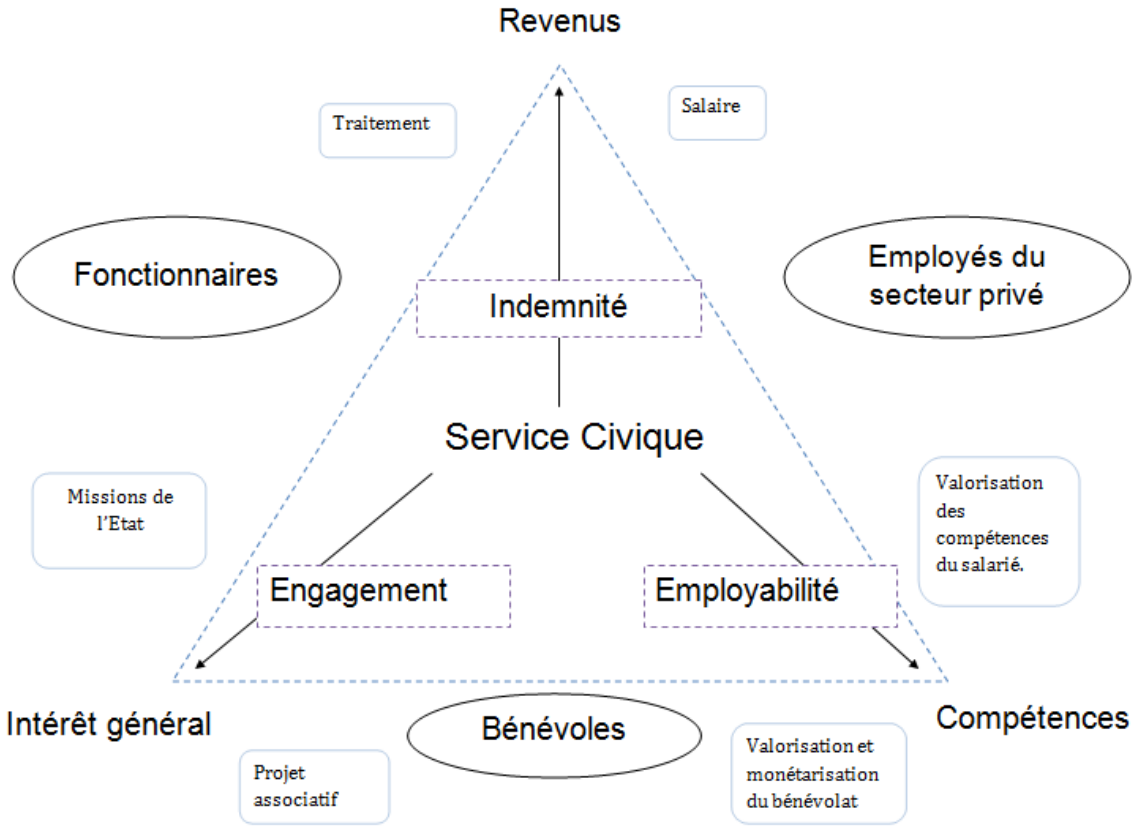
Figure 7 : Thème de mission par sexe des engagés en service civique
Source : Base de données ASC fin 2014



La surreprésentation féminine dans les missions de type « solidarité » et « éducation pour tous », principalement, et plus généralement la féminisation à près de deux tiers du dispositif, qui va de pair avec la féminisation à 70 % de l'emploi associatif, conforte l'image de tâches du *care* ou du « travail émotionnel » assignées aux femmes. On retrouve ici l'idée d'une invisibilisation du travail des femmes, majoritaires dans le dispositif. Mais celle-ci concerne également les hommes : certaines tâches sont déqualifiées parce qu'attachées au travail féminin.

L'invisibilisation du travail des volontaires va de pair avec la dissociation entre le volontariat et le statut de producteur. Le terme « travail » est tout autant banni des discours officiels que celui d'« emploi ». Pourtant, le statut de volontaire emprunte aux autres statuts de travailleurs (bénévoles, salariés du privé lucratif ou non et fonctionnaires) des formes de valorisation, comme le montre le schéma que nous proposons ci-dessous :

Figure 8 : Ce que le service civique emprunte aux autres statuts



Non subordonné, mais contraint à des obligations (ce qui n'est pas possible dans le bénévolat), le service civique ne peut se confondre avec aucun de ces trois statuts. Il leur emprunte pourtant leurs finalités en termes d'intérêt général (au sens d'un intérêt collectif défendu par l'État) et de développement des compétences professionnelles. La rhétorique sur l'intérêt général vient valider l'utilité sociale du travail des volontaires, pensé ici comme un intérêt général « désétatisé » (Engels et Hély, 2006) sur des missions proches de celles de l'État. En ce sens, comme de nombreux salariés associatifs (Hély, 2009), les volontaires en service civique sont producteurs de missions de l'État social.

L'indemnité permet la reconnaissance d'une mission réalisée comme activité principale, sur un volume horaire équivalent au temps partiel. Détachée du nombre d'heures effectives,

elle peut être comparée au traitement des fonctionnaires attaché à une qualification et non à un poste de travail (Friot, 2012).

Enfin, l'« aide au projet d'avenir » reçue dans le cadre du service civique apparaît être une reconnaissance de l'employabilité et des compétences acquises par les volontaires. Ainsi, alors même que le service civique n'est ni un stage d'observation, ni une formation professionnalisante, il est considéré comme producteur de compétences et, d'employabilité sans que ne soit reconnue la valeur du travail des volontaires.

Le travail volontaire est invisibilisé, comme dans le travail féminin, du fait de la catégorie d'individus qui le réalise : là-bas les femmes, ici les jeunes (surtout jeunes femmes). Parce qu'elles sont considérées comme une catégorie « à insérer », le travail qu'elles réalisent n'est pas reconnu en tant que production. Les tâches qui leur sont déléguées et donc leur production sont présentées comme contribuant à leur formation.

Conclusion de la section II :

Les formations de tuteurs sont l'occasion de transmettre aux tuteurs une injonction paradoxale : ils doivent favoriser le développement d'une « culture du volontariat » spécifique au service civique, distincte du salariat, mais il leur faut également accompagner les volontaires dans la construction des étapes de leur insertion dans l'emploi. C'est également ce que proposent les formations civiques et citoyennes qui valorisent les compétences acquises dans le volontariat. Le *management* des volontaires vise ainsi principalement le développement de leur « employabilité », notamment pour permettre le renouvellement des professionnels du secteur par des jeunes formées et peu coûteuses. Mais puisqu'il convient de masquer, par cette « culture du volontariat » la subordination et la production des volontaires, les tuteurs sont invités à invisibiliser la qualification des volontaires, qu'il leur faut pourtant valoriser pour permettre leur employabilité.

Conclusion du chapitre 4 : la « culture du volontariat » pour masquer un monde du travail dissimulé

Alors que le volontariat était présenté comme un dispositif d'engagement, proche du bénévolat, l'observation des conditions effectives de travail et de production des volontaires donne à voir un monde du travail dissimulé, fortement inspiré des codes du salariat. Les tuteurs, managers de ces ressources humaines volontaires, peinent effectivement à créer la « culture du volontariat » qu'on leur demande de mettre en œuvre sans la définir. Parallèlement, ils contribuent à déconstruire ce monde du travail associatif en substituant fréquemment des volontaires à d'autres postes, déqualifiant ainsi de nombreux autres travailleurs. Les tuteurs se trouvent au cœur d'une injonction paradoxale : ils doivent accompagner les volontaires et sont responsables de leur devenir alors même que la prescription de leur travail est faible. En cherchant à intégrer la « culture du volontariat », ils invisibilisent le travail des volontaires et empêchent ainsi la valorisation de leurs compétences.

Cette injonction paradoxale découle en partie de la difficulté à définir la responsabilité de l'employeur. Les associations accueillent, mais c'est l'État qui finance. Les tuteurs accompagnent, mais aucune hiérarchie ne peut être officialisée. L'effacement de la figure de l'employeur derrière la rhétorique de l'accompagnement, du tutorat, apparaît notamment être un moyen de déresponsabiliser les associations des risques de « dérives ». Ces tuteurs sont donc chargés à la fois d'organiser la subordination et de l'invisibiliser. On verra dans le chapitre suivant que les travailleurs « intermédiaires », chargés de l'organisation du dispositif sur le territoire, mais faiblement décisionnaires, sont utilisés comme « fusibles », présentés comme responsables des volontaires et du danger de sous-emploi, et que ceci n'est pas sans impact sur leur professionnalisation.

Chapitre 5 : Une standardisation qui empêche la professionnalisation des « référent.e.s »

On a vu dans le chapitre précédent que l'injonction qui pèse sur les tuteurs les place dans une situation complexe : chargés de favoriser l'employabilité des volontaires, il leur faut également invisibiliser leur travail. Cette prescription n'est cependant pas de leur ressort : elle provient des échelons supérieurs de l'organisation.

Dans un réseau national pratiquant l'intermédiation comme la Ligue de l'enseignement, c'est à la structure agréée d'éviter les risques de « dérives » dans les associations affiliées. Le soutien de la fédération départementale de la Ligue de l'enseignement aux associations affiliées garantirait la qualité du volontariat mis en œuvre, grâce au « double-tutorat » – celui des tuteurs dans l'association auquel s'ajoute celui des « référent.e.s » de la Ligue de l'enseignement. La plus-value du service civique de la Ligue de l'enseignement résiderait dans cette intermédiation, particulièrement importante dans le réseau puisqu'elle concerne près de 73 % des volontaires du réseau de la confédération (cf. annexe II, tableau 5).

C'est donc sur les salarié.e.s responsables du service civique dans les fédérations que repose la responsabilité de la mise en œuvre concrète du dispositif. Ces salarié.e.s des fédérations départementales, chargé.e.s du développement local du service civique, cumulent différentes fonctions : tutorat des volontaires (en complément de celui des tuteurs), encadrement administratif du dispositif, accompagnement de l'association affiliée, mise en place des formations civiques et citoyennes, etc. Ceux-ci ont également un rôle de « référents » (c'est ainsi qu'ils sont désignés par les salariés du centre confédéral) pour le siège de la Ligue de l'enseignement : ils font remonter les informations, les « bonnes pratiques », et assument les éventuelles « dérives ». Autrement dit, ces salarié.e.s font aussi office de courroie de transmission entre le centre confédéral (et donc l'agrément national de service civique) et les associations affiliées. À la fois « tuteurs », « intermédiaires » et « coordonnateurs », ils sont en quelque sorte la clé de voûte du service civique dans le réseau de la Ligue de l'enseignement : ce sont eux qui en sont les « garants » au niveau local et qui portent la responsabilité de l'agrément national de l'association.

Représentatifs des salariés associatifs, ces « référents » sont jeunes et généralement diplômés. Ils cumulent les propriétés des employés du secteur non lucratif décrits par les sociologues du travail associatif (Dussuet & Flahault, 2010 ; Hély, 2009 ; Rétif, 2013) : statuts

d'emploi « atypique », bénévolisation d'une partie de leurs heures de travail (Simonet, 2010), horaires décalés, cumul des casquettes (Ihaddadene, 2012), moindres salaires que leurs homologues du privé lucratif (Nirello & Prouteau, 2016). Leurs possibilités d'évolution salariale sont faibles. Salariés « engagés », ils sont généralement très impliqués dans la mise en œuvre du dispositif, organisée au niveau national. Comment expliquer la faible reconnaissance de l'organisation envers ceux qui apparaissent comme localement responsables de la qualité du service civique ?

En s'appuyant sur des entretiens réalisés avec ces chargé.e.s de mission et des observations en formation ou lors des temps informels, on décrira les conditions d'exercice de leur mission (I). Il s'agira ensuite de comprendre si ces salariés peuvent être considérés comme « professionnels » (II). C'est en analysant l'articulation entre les échelons départementaux et le siège de l'association qu'on saisira les enjeux de la gestionnarisation du dispositif (III).

I. « Justes causes et bas salaires » : des chargé.e.s de mission typiques du salariat associatif

Le développement de l'emploi dans les fédérations de la Ligue de l'enseignement est lié au ralentissement puis à la disparition des enseignants mis à disposition qu'on a abordés dans le chapitre 2. Le salariat de droit commun y est donc arrivé tardivement. La condition des chargé.e.s de mission service civique semble pourtant comparable à celle que décrivent les sociologues de l'emploi et du travail associatifs (Besse et al., 2016). Ce salariat, majoritairement féminin, donne à voir des caractéristiques communes avec une grande partie des « nouveaux » salariés associatifs (1). « Militant.e.s », parce qu'issus souvent du dispositif qu'ils mettent en place (ou d'autres proches), ces salarié.e.s apparaissent comme « intrinsèquement motivés » (Narcy, 2009) (2) et acceptent la bénévolisation d'une partie de leur travail (Simonet, 2010) (3). Ils n'en sont pas moins faiblement reconnus (4) du fait notamment de la difficulté à mesurer ce « sale boulot » (Hughes, 1951) puisqu'il s'agit d'un travail, majoritairement féminin, difficilement « estimable » (5).

1.1. Le renouvellement du profil des salarié.e.s des fédérations

L'observation des rassemblements de « référent.e.s service civique » organisés annuellement ou bi-annuellement par l'équipe du secteur « jeunesse » du centre confédéral permet de distinguer deux groupes de salarié.e.s chargé.e.s du service civique en fédération. D'un côté, on trouve des hommes plutôt âgés, souvent anciens objecteurs de conscience, salariés de la fédération départementale depuis plus de dix ans, qui ont récupéré la responsabilité du service civique en plus d'une mission qu'ils réalisaient déjà. De l'autre, on retrouve des salarié.e.s plus jeunes (la plupart ont entre 27 et 35 ans), diplômé.e.s de bac + 2 à bac + 5, formé.e.s à la gestion de projets dans le social, l'animation socioculturelle ou les sciences humaines, pour qui il s'agit d'un premier emploi, après, généralement, un volontariat[312]. Les premiers représentent, pour Matthieu Hély, les salariés du secteur associatif des années 1970, « fraction marginale de ce que les sociologues ont désigné comme les "nouvelles classes moyennes salariées" composée de professions dites "intermédiaires" » (2009, p. 184). Le second groupe me semble représenter la « relève » dans un cadre de transformation des ressources humaines à la Ligue de l'enseignement, décrite dans le chapitre 2. Au moment où s'efface l'identité de fonction publique qui régnait à la Ligue de l'enseignement (tant que l'image du « ligueur » était celle de l'enseignant détaché), les « nouveaux salariés » sont des « professionnels » spécifiquement formé à la gestion associative. Cette rationalisation, on y reviendra, ne va pas avec la reconnaissance de leur « professionnalité ». Autrement dit, là où Matthieu Hély remarquait la « fin d'une grande différence entre "gens du public" et "gens du privé" » (2009, p. 265), on observe à la Ligue de l'enseignement une transition entre ces deux catégories de travailleurs, un renouvellement de leurs profils[313]. La nouvelle génération, issue des volontariats et non plus déjà des emplois-jeunes (comme l'étudiait le sociologue) apparaît être la génération suivante. Ils ne sont pas

[312] Si j'ai pu réaliser quelques entretiens avec les premiers, ce sont surtout les seconds que j'ai étudiés, dont les groupes affinitaires furent plus facilement « infiltrables » du fait de ma propre proximité sociale avec ces salariés. À chaque formation ou rassemblement se retrouve ainsi un groupe de référent.e.s du même âge (27 à 35 ans), qui se connaissent, communiquent le reste du temps notamment sur les réseaux sociaux et entretiennent une relation plus amicale que professionnelle (en atteste le nombre de rencontres informelles qui ont lieu durant les séjours de rassemblements, autour d'un verre).

[313] Clément Gérôme interroge également une transition semblable dans la composition des salariés de la FNA dans une dichotomie qui paraît comparable à celle que l'on présente ici : « serait-on passé, d'une association de militants, " barbus ", dont l'expérience se fonde sur la pratique " du terrain ", à une fédération de jeunes diplômés de sciences politiques maniant un langage " technocratique " ? » (Gérôme, 2017b, p. 270)

enfants de fonctionnaires comme ceux qu'étudiait Matthieu Hély[314]. Les salariés chargés de mission service civique à la Ligue de l'enseignement, qui tendent à être plus nombreux que ceux du premier groupe, sont plutôt enfants de salariés associatifs, eux-mêmes enfants de fonctionnaires. Le secteur public, tout comme l'histoire des enseignants à la Ligue de l'enseignement, fait visiblement déjà partie du « mythe fondateur » (cf. chapitre 6) pour ces salariés.

Encadré 31 : Le salariat, une donnée récente du secteur associatif

L'enquête réalisée par Viviane Tchernonog en 2012 permet de dresser un portrait du « paysage associatif » en France et d'en mesurer les évolutions. Elle apparaît d'autant plus nécessaire que les données statistiques sur le secteur associatif sont rares et que la première enquête INSEE « couvrant l'ensemble du monde associatif et ayant les associations comme unités enquêtées » a eu lieu à la fin de l'année 2014 et concerne les associations actives en 2013[315]. La majorité des associations reposent sur du bénévolat[316] : seuls 12 %, soit 161 000, emploient des salariés selon l'INSEE, qui précise que cette part varie selon les domaines d'activité :

> Le recours au salariat est rare dans les loisirs et la défense de causes (autour de 5 % des associations y recourent) et plus élevé dans l'action sociale, humanitaire ou caritative, l'enseignement et la gestion de services économiques (20 à 30 %).
> (Reynaert & D'Isanto, 2016, p. 1)

Viviane Tchernonog remarque de son côté que pour 12 % d'entre elles, le recours au salariat est « occasionnel ou exceptionnel », ce qui concerne plutôt les associations culturelles ou de chasse et de pêche[317].

[314] « Tout se passe donc comme si, dépourvus des ressources déterminantes pour accéder à un poste de titulaire dans une administration publique et confrontés à une conjoncture défavorable, les travailleurs associatifs faisaient "de nécessité vertu" en invoquant leur " utilité sociale" et leur dévouement au service des projets à but lucratif. » (Hély, 2009, p. 160)

[315] Les données présentées ici proviennent ainsi de la présentation faite par Viviane Tchernonog, Muriel Tabariès et Brahim Laouisset, de l'enquête de 2012, dans le Bulletin de statistiques et d'études « Stat-Info » n° 16-01 en mars 2016 et de l'enquête « associations » publiée sur le site internet de l'INSEE en octobre 2016 .

[316] Il apparaît difficile d'estimer le nombre d'associations actives puisqu'aucune obligation n'est faite de déclarer en préfecture la disparition d'une structure associative. L'enquête de 2005 estimait qu'elles étaient alors 1,1 million (Enquête CNRS Matisse - Centre d'économie de la Sorbonne auprès des associations - 2005-2006) et que 37 000 associations verraient le jour chaque année. En 2011 et en 2013, les deux enquêtes tablaient sur un nombre d'associations actives proche de 1,3 million. La croissance s'est ralentie depuis, avec 33 000 associations de plus chaque année.

[317] Elle décrit également la différence de budget entre les associations employeuses et celles qui ne reposent que sur du bénévolat : « Ainsi, 80 % des associations sans salarié ont un budget annuel inférieur à 10 000 euros, tandis que 13 % des associations employeuses gèrent un budget annuel supérieur à 500 000 euros. » (Tchernonog et al., 2013)

Le constat que 86 à 88 % des associations n'ont pas recours au salariat ne contredit pas la forte croissance de l'emploi associatif. De nombreux sociologues ou économistes notent la « professionnalisation » du secteur associatif, depuis les années 1980, que ce soit en termes de salarisation, de rationalisation ou de qualification des travailleurs des associations (Dussuet & Flahault, 2010 ; Hély, 2009). La salarisation du secteur associatif correspond à une augmentation rapide du nombre d'emplois salariés, passés de 660 000 salariés en 1980 à 1 300 000 en 1999[318], selon les données INSEE traitées par Matthieu Hély, ce qui représente « un doublement en l'espace de moins de 20 ans » (Hély, 2008).

En 2012, Viviane Tchernonog notait :

> – 1,8 million de personnes exercent une activité salariée dans les associations, à temps partiel ou à temps plein, à titre principal ou secondaire ; le volume de l'emploi salarié associatif représente près de 6,5 % du volume total de l'emploi salarié public et privé dans le pays.
>
> (Tchernonog, 2012, p. 12).

L'écart entre ces données donne à voir l'importance et la rapidité du phénomène : le taux de variation moyen de l'emploi associatif a été de 3,6 % par an sur la période 1993-2002, en parallèle d'une augmentation de la population active occupée de 0,8 % par an sur la même période.

Cette croissance rapide de l'emploi va de pair avec le développement d'un emploi précaire : temps partiel fréquent, salaires moindres au secteur privé lucratif (Darbus & Hély, 2014), « dénormalisation du CDI » (Hély, 2009), morcèlement de l'emploi, notamment féminin (Devetter et al., 2008), etc. Autant d'éléments qui font dire à Matthieu Hély que « dans le secteur associatif, c'est bien le salariat "atypique" qui est typique » (2008, p. 129).

Dans certaines fédérations, la mise en œuvre du service civique dépend de plusieurs emplois morcelés : par exemple, une salariée à mi-temps est responsable de la relation fédérative, une autre à 20 % se charge d'organiser les formations.

Matthieu Hély remarquait une tendance à l'emploi à temps partiel plus grande dans le secteur associatif que sur les autres marchés de l'emploi :

> La part des emplois exercés à temps partiel ou de façon intermittente sur le marché du travail associatif atteint 43 % contre près de 20 % pour les autres catégories de salariés d'après le fichier des DADS en 2000.

[318] Un même salarié pouvant occuper plusieurs emplois.

(Hély, 2008, p. 132)

Dans les fédérations de la Ligue de l'enseignement, il est assez peu question de temps partiels. Du moins, ceux-ci sont souvent complétés par d'autres missions ce qui aboutit à un cumul de « casquettes » qui pose des difficultés d'organisation et une surcharge de travail. C'est d'autant plus le cas qu'il s'agit en grande de partie de femmes, déjà plus fréquemment en « marge de l'emploi » (Maruani, 2011), mères parfois, qui cumulent déjà des temps de vie personnels morcelés. Pour certains (certaines surtout), être dans l'emploi est déjà une sécurité.

Il reste qu'ils partagent les conditions de travail et d'emploi des salarié.e.s qu'étudiait Matthieu Hély. Ils subissent eux aussi la baisse des financements associatifs qui découle du remplacement des subventions par les commandes publiques. La précarité de cet emploi associatif en fait ainsi une « variable d'ajustement » des politiques publiques déléguées au secteur (Hély, 2012). Les salariés du premier groupe exercent au sein de la fédération depuis plus longtemps et sont très majoritairement en CDI. À l'inverse, les chargé.e.s de mission du second groupe sont employé.e.s en CDD ou en CAE-CUI[319], ce qui n'est pas sans conséquence sur leurs missions puisqu'on verra que, non sans ironie, ils sont invités à trouver eux-mêmes les fonds pour financer leur poste.

La création du poste de « référent.e service civique » à la Ligue de l'enseignement correspond à une transformation des ressources humaines de la Ligue de l'enseignement. Il en découle une différenciation entre deux groupes de travailleurs : des salariés, hommes relativement âgés, issus de l'objection de conscience, et d'autres, majoritairement des femmes, plus jeunes, arrivé.e.s récemment dans l'organisation.

1.2. Des salarié.e.s « intrinsèquement motivé.e.s »

Comme ceux décrits par Matthieu Hély et Fanny Darbus (2014), ces jeunes salariés ont choisi de s'insérer dans le secteur associatif en espérant « travailleur autrement », dans des conditions de travail moins stressantes que celles du privé lucratif, d'une part, et au nom d'une « cause » qu'ils jugent plus « noble » que celles de l'entreprise, d'autre part. Ils défendent le service civique, « y croient », et c'est ce qui explique, nous le verrons, qu'ils en acceptent les conditions de travail et d'emploi. Ils s'y impliquent d'autant mieux qu'ils sont nombreux à être passés par le dispositif et à l'avoir vécu comme une étape positive (puisque

[319] Sur cette forme spécifique d'emploi aidé, cf. encadré 8.

justement, elle a souvent débouché sur une insertion professionnelle). C'est le cas d'une partie importante du groupe de jeunes salarié.e.s responsables du dispositif.

Encadré 32 : Des parcours genrés des chargé.e.s de mission « service civique »

Comme je l'ai décrit dans le chapitre 3, il subsiste une différence entre les hommes et les femmes après leur sortie du dispositif. Pour le dire plus clairement, puisque le service civique ne marque pas la même étape dans le parcours des hommes et des femmes, ceux qui s'insèrent professionnellement à la Ligue de l'enseignement n'ont pas non plus le même parcours.

Caroline, 30 ans, est licenciée en sciences humaines et sociales. Issue d'une famille « de ligueurs », elle a prolongé son volontariat par une expérience de coordination à Unis-Cité avant d'être chargée de mission « service civique » à la Ligue de l'enseignement. Elsa l'éducation populaire comme possibilité de corriger les erreurs de l'Éducation nationale. Elle décrit le volontariat comme une étape d'émancipation pour des jeunes, principalement issus de quartiers prioritaires, en qui « personne n'a cru ». Si elle n'envisage pas de rester sur le service civique pendant toute sa carrière, elle ne se voit pas vraiment travailler hors du secteur associatif. Cela dit, elle ne se projette pas particulièrement dans une carrière de long terme. Au contraire, ce qu'elle apprécie dans ce secteur, c'est la flexibilité qui lui permet de casser la routine et de changer de poste régulièrement.

Pierre a 25 ans. Il a fait un IUT « carrières sociales », puis un volontariat à la fédération, avant de se voir proposer une partie du poste de chargé de mission. Deux ans plus tard, et suite à un concours de circonstance imprévisible qui lui a été favorable, il a récupéré l'intégralité du poste. Il défend le service civique comme un « mieux que rien » qui permet de réaliser des projets qu'aucun autre cadre ne facilite.

Ces deux profils mettent en lumière un élément qu'il conviendrait de prolonger par une enquête spécifique : au premier abord ces chargé.e.s de mission défendent le volontariat tel qu'ils l'ont eux-mêmes investi. Là où Pauline a fait du dispositif une entrée sur le marché de l'emploi associatif, elle défend une troisième voie d'insertion entre les études et le « petit job ». Là où Pierre considère avoir été chanceux d'obtenir « au moins » un service civique après son DUT, il en fait un parcours d'émancipation pour des individus qui ne peuvent prétendre à aucun autre type de dispositif.

Notons que les caractéristiques des chargé.e.s de mission à la Ligue de l'enseignement sont assez proches de celles de leurs « quasi – »homologues de l'association concurrente

(mais aussi parfois alliée) Unis-Cité. Alex, coordonnateur Unis-Cité, a connu des difficultés importantes dans son parcours scolaire. Après un baccalauréat professionnel et un BTS, il a vécu son service civique chez Unis-Cité comme une chance. Actif politiquement dans son département, il considère le dispositif comme une dernière chance pour ceux que l'école n'a pas su encourager.

Cette croyance dans le volontariat, que je décrirai plus tard comme une « fiction nécessaire » (Dubet, 2008) s'incarne dans une implication émotionnelle forte dans le dispositif. Pauline, Pierre et Alex, comme beaucoup d'autres référent.e.s sont de ceux qui parlent encore en fin de soirée du marché signé avec la mairie, du volontaire en souffrance ou de l'événement mis en place la semaine précédente. Ma proximité avec eux, moins stratégique qu'induite par une amitié sincère, m'a permis de les voir souvent dans des temps informels. L'anecdote qui suit est tirée d'un week-end entre collègues.

> Note de terrain
>
> Dimanche après-midi, Pierre, chargé de mission Éducation Jeunesse et Référent service civique, ancien volontaire, passe plus d'une heure au téléphone avec une volontaire d'une association affiliée. Gentiment moqué par ses collègues à son retour dans le groupe pour sa difficulté à « décrocher du boulot », il explique être préoccupé par le cas de cette jeune fille qui rencontre des difficultés importantes, notamment avec ses parents. Il explique qu'il lui tient à cœur de ne pas « la laisser tomber ». Plusieurs heures plus tard, en fin de soirée, il revient sur le cas et explique ne pas arriver à « penser à autre chose ».

Il s'agit là d'une implication dans des tâches pour lesquelles Pierre n'a pas été formé. Ce travail de « soin », pour lequel il ne parvient pas à fournir de solutions adéquates, le met en difficulté et contribue à effacer la frontière entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Son investissement dans cette mission débouche de fait sur une bénévolisation d'une partie de sa mission, qui l'occupe sur son temps libre.

Ces salarié.e.s correspondent à la figure des travailleurs associatifs décrite par les sociologues du champ : « intrinséquement motivés », de par leur croyance dans le dispositif, ils acceptent des conditions de travail « atypiques ».

1.3. Du travail gratuit : la bénévolisation d'une partie de leur mission

Lucie est chargée de projet « Vie associative, Jeunesse et Communication ». Du même coup, elle est responsable du service civique dans une fédération qui en accueille beaucoup. Licenciée en sciences humaines, ancienne volontaire, elle correspond à l'idéaltype des référent.e.s[320]. Son poste est coupé en deux : 50 % sur une mission d'accompagnement des écoles sur les publics en difficulté et 50 % sur le tutorat de volontaires en missions dans ces écoles. Elle ne les rencontre que peu au quotidien mais est responsable d'une cinquantaine d'engagé.e.s en service civique. Pour elle, envisager que sa mission d'accompagnement des quasi 200 écoles de la ville puisse ne prendre que 50 % de son temps est irréaliste. Le tutorat des volontaires vient donc se greffer à cette mission, qui occupe environ 80 % de son temps.

Elle raconte que son téléphone sonne tôt le matin, parce que les volontaires la contactent par SMS ou l'appellent, pour s'excuser d'une absence ou demander des conseils pratiques (allant jusqu'à la solliciter pour un itinéraire de transports en commun). Ce temps supplémentaire, s'ajoutant aux 80 % de sa semaine consacrée à sa mission professionnelle, se déporte finalement sur son temps privé. Les volontaires (« ni salarié.e.s ni bénévoles ») n'ont pas, eux-mêmes, de délimitation stricte entre leur temps de travail et leur temps privé. Ils contactent la donc souvent en dehors de son temps salarié. Puisque cet accompagnement se fait en partie sur des problématiques personnelles, ou du moins de gestion de l'« humain », les réponses apportées doivent souvent déborder du cadre salarié du tuteur.

Le rôle de ces référent.e.s est d'autant plus complexe que la prescription du travail d'accompagnement des volontaires est floue. Les tâches et responsabilités ne sont pas clairement définies. Les volontaires racontent souvent que le ou la référent.e de la Ligue de l'enseignement les ont accompagné.e.s, sur son temps personnel, à la Caisse d'allocations familiales ou à Pôle emploi, par exemple, pour effectuer des démarches administratives.

La zone grise entre tâches prescrites et tâches réelles, rendue béante par l'absence de définition précise de cet accompagnement, permet que se développe une « bénévolisation du travail » des salarié.e.s associatifs, pour qui la frontière entre mission professionnelle et

[320] Depuis ma sortie du terrain, elle a quitté ce poste et occupe une fonction proche dans une autre fédération d'éducation populaire. Comme beaucoup de salarié.e.s du secteur, le parcours professionnel elle combine des expériences dans de nombreuses associations du même domaine. Ces organisations forment leurs jeunes salarié.e.s et facilitent leur mobilité professionnelle d'une structure à l'autre (quel que soit « l'idéologie » de l'association). Ils contribuent sans doute – ou bien est-ce une conséquence du phénomène ? -aux « alliances improbables » entre des structures présentées comme concurrentes sur lesquelles nous reviendrons dans le chapitre 7.

engagement associatif est floue (Simonet, 2010). Pourtant, cette implication personnelle ne rencontre pas de reconnaissance au sein de la fédération.

1.4. Une faible reconnaissance économique

Les référent.e.s du service civique se décrivent comme « dévalorisé.e.s ». Ils n'analysent pas, au premier abord, cette dévalorisation comme étant économique mais plutôt symbolique. Ils décrivent des tâches « mal vues », une évolution professionnelle impossible[321], mais évoquent peu leur salaire.

Pour Fanny Darbus et Matthieu Hély, travailler pour une « juste cause » vient souvent contrebalancer, chez les salarié.e.s du secteur, un salaire inférieur à celui qu'ils trouveraient dans le privé lucratif[322]. Les auteur.e.s précisent que « beaucoup aspirent à concilier leur activité professionnelle avec une "recherche de sens", ou, autrement dit, à vivre à la fois de et pour la cause qu'ils servent ». Chez ces référent.e.s, peu parlent d'argent. Beaucoup considèrent d'ailleurs ce premier poste comme une chance plutôt que comme une reconnaissance de leurs compétences. Quand ils l'abordent, leur rémunération est toutefois présentée comme insuffisante. Corentin, chargé de mission dans une fédération qui accueille près de 50 volontaires, reproche à sa fédération de ne pas prendre au sérieux ses revendications salariales.

> En général, je pense qu'il ne faut pas trop s'arrêter sur les questions financières parce que… moi c'est ce qui commence à m'agacer sérieusement sur la fédé, c'est que la demande d'augmentation liée à tout ce que je fais sur le service civique depuis deux ans, elle date du mois de décembre 2013, je n'ai toujours pas de réponse. Ça va être le gros point sur lequel, moi, si on me donne pas suite, j'ai envie de me casser quoi. Je sais plus l'indice de la convention collective, mais je suis à 1400 € net[323] depuis le début. Franchement c'est pas assez.
>
> (Corentin, référent du service civique)

[321] « S'il y a une évolution, ce sera de ne plus faire ce travail-là, ou à la marge quoi. Déjà c'est clairement en dessous de mon niveau d'études, tu vois. Je fais quasiment le même travail que avant que je reprenne mes études. Après c'était le jeu. C'est sûr que dans le contexte actuel, je ne vais pas sortir de mes études et direct être cadre, malheureusement. C'est dommage. Après c'est intéressant et tout. L'évolution en restant à la Ligue, tu peux monter, changer de secteur, être sur d'autres questions et tout. Ou après c'est changer de secteur quoi. Moi je cherche à partir en ce moment. » (Gaëtan, chargé de mission référent du service civique en fédération).

[322] « C'est particulièrement vrai dans le milieu associatif, principal employeur de l'ESS avec 78 % de ses salariés, soit un million huit cent mille personnes : le salaire y est inférieur de 17 % à celui observé dans le secteur marchand. » (Darbus & Hély, 2014, p. 22‑23)

[323] Notons qu'Amandine n'est pas salariée d'une fédération francilienne.

Corentin fait partie des quelques référent.e.s qui co-construisent largement le positionnement de la Ligue de l'enseignement en la matière. Présent à tous les évènements qui associent les chargés de mission fédéraux, il déplore le manque de reconnaissance de la fédération pour sa mission.

Le décalage entre la très grande implication des chargé.e.s et la faible valorisation salariale s'explique en partie par le fait que leur investissement bénéficie plutôt au centre confédéral qu'à la fédération qui les emploie. C'est aussi que les tâches que réalisent ces salarié.e.s sont faiblement reconnues au sein des équipes des fédérations départementales.

1.5. Un sale boulot (féminin) « inestimable »

Les tâches qui sont associées au tutorat et à l'accompagnement des volontaires sont peu valorisées. Qu'il s'agisse d'aider un volontaire à rédiger un C.V. ou de l'accompagner dans ses démarches administratives, il ne s'agit pas des tâches « nobles » à la Ligue de l'enseignement, en comparaison des missions de « plaidoyer » (Ollion & Siméant, 2015) – je reviendrai ensuite sur la distinction entre les missions techniques et politiques qui expliquent souvent la hiérarchie dans l'organisation.

Dans l'une des fédérations étudiées, la référente du service civique, également chargée de la communication, est dévalorisée par rapport à ses collègues chargé.e.s de culture ou d'éducation. Moins payée, elle est surtout critiquée régulièrement en son absence. Cette dévalorisation s'appuie sur à la faiblesse de son capital scolaire (malgré une licence) et sur le statut d'emploi aidé sur lequel elle est embauchée, alors que le reste des salarié.e.s de l'équipe est particulièrement diplômé. Les tâches qu'elle doit effectuer dans le cadre de l'accompagnement des volontaires apparaissent à ses collègues comme des tâches « non complexes », ne nécessitant pas ou peu de qualification, salissantes au sens symbolique plus que matériel. Est-ce à dire que le faible niveau de diplôme des référent.e.s dévalorise leurs tâches, ou bien au contraire, que ce sont les tâches qui dévalorisent le poste ? Dans ces « métiers modestes » (Hughes, 1996), les tâches qui « souillent » ne sont pas tant les tâches déqualifiées (administratives notamment) que celles, mal mesurables, dont il apparaît difficile de faire preuve.

À ce sujet, la proposition de Dominique Lhuillier paraît tout à fait adaptée :

> La reconnaissance de la qualification suppose l'extraction de l'activité de l'univers du privé : toutes les tâches qui entretiennent une proximité trop étroite avec l'activité domestique sont exposées au même sort que celles traditionnellement réservées aux femmes dans la sphère ménagère et familiale : l'invisibilité et donc le défaut de reconnaissance sociale.
> (Lhuilier, 2005, p. 82)

Il se joue ici encore quelque chose d'une division sexuée du travail. Parmi les 142 contacts du secteur « jeunesse » qui peuvent répondre du service civique dans la fédération, plus de 60 % sont des femmes. Les hommes de cette liste occupent plutôt des fonctions plus élevées que les femmes : ils sont directeurs ou secrétaires généraux, présidents, responsables de secteurs ou directeurs de services tandis que les femmes sont plus fréquemment chargées de mission, agent de développement, animatrices ou encore secrétaire. Sur les trente-deux contacts dont l'intitulé du poste inclut directement le terme « service civique » (c'est-à-dire qu'ils n'en sont pas responsables au titre d'une autre mission mais que celui-ci est au cœur de leur poste), 24 sont des femmes. Une fois retirés de l'échantillon ceux qui coordonnent le dispositif au titre d'un contrôle « politique » à distance – comme les secrétaires généraux qui souhaitent conserver un regard sur le dispositif –, il reste donc une très grande majorité de femmes.

La fonction d'accompagnement des volontaires, de « tutorat », est donc majoritairement féminine. C'est qu'il s'agit d'abord de tâches qui relèvent de l'ordre du « domestique » ou du soin, du travail « émotionnel » (Hochschild, 2003) d'écoute et de conseil auprès des volontaires, et de celui, largement assigné aux femmes, administratif de gestion de la convention de service civique. Elles relèvent donc du continuum travail salarié/travail domestique propre aux parcours féminins (Kergoat, 2012).

> Et l'on peut se demander si ce brouillage n'est pas d'autant plus facile que les salariés sont souvent dans les associations des femmes (70 % des salariés associatifs), ainsi mises en demeure d'accepter, grâce à la référence aux valeurs, des conditions de travail ou d'emploi atypiques dans le cadre salarial. Les valeurs d'altruisme, de solidarité, la notion de don, portées par les bénévoles associatifs entreraient alors en résonance avec le facteur sexe pour construire une norme d'emploi sexuée spécifique dérogatoire aux conditions communes.
> (Flahault, Dussuet, & Loiseau, 2009, p. 24)

J'ai déjà abordé les cas de Pierre, au téléphone un dimanche avec une volontaire, et de Lucie qui indique, par SMS, avant d'aller travailler, les trajets en transports communs à ses volontaires. Les tâches assimilables à celles réalisées dans le cadre familial ou intime, telles que le soutien moral ou l'accompagnement dans les instances administratives, sont celles qui,

associées aux caractéristiques féminines « naturelles », dévalorisent leur activité. Elles sont comparables à celles, de soin, que regroupe le travail de *care*, défini par la politologue américaine Joan Tronto de la façon suivante :

> Au niveau le plus général, nous suggérons que le *care* soit considéré comme *une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre « monde », en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible*. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie.
> (J. C. Tronto, 2009, p. 143)[324]

Les exemples de ces référent.e.s sont significatifs d'une imprécision dans les métiers de ces « chargé.e.s de mission » mais également d'une difficile délimitation des tâches. C'est d'ailleurs le cas de femmes, diplômées et assignées à des fonctions « maternelles » envers les volontaires, mais également d'hommes, peu qualifiés mais formés plutôt aux métiers du social, qui assument généralement assigné aux femmes.

Si le lecteur doute encore de l'utilisation de l'expression « sale boulot » pour désigner le rôle de tutorat surplombant que réalisent ces chargé.e.s de mission, deux cas spécifiques (et rares cependant) racontés par ces coordonnateurs du dispositif viennent appuyer la thèse de tâches « souillantes ». Le premier : un volontaire en mission dans un club sportif qui décompense et traverse une crise schyzophrénique. C'est la chargée de mission « service civique » qui, alertée par d'autres volontaires, a dû demander son hospitalisation, après l'avoir reçu et écouté pendant plusieurs heures.

Autre cas, ne relevant pas de la maladie mais plutôt du tabou social : un.e volontaire qui se présente après des congés, annonçant qu'il ou elle entame une « transition » pour changer de sexe. C'est la salariée responsable du dispositif qui a accompagné cette « transition » dans l'association culturelle, informant l'équipe salariée, le public et les partenaires, et proposant un accompagnement par des associations spécialistes pour apaiser les craintes du personnel.

À propos des choses désagréables à assumer dans ce travail quotidien d'accompagnement, la professeur en psychologie Pascale Molinier fait aussi le lien avec la notion de « sale boulot ».

> Il faut pourtant bien que quelqu'un le fasse. Ce sera celui qui *ne peut pas ne pas.* La plupart du temps, celui-ci n'est pas plus attentionné que les autres, ni au contraire plus indifférent et blindé : il est juste présent, ce qui peut vouloir dire qu'il n'a pas pu s'absenter.

[324] "On the most general level, we suggest that caring be viewed as a species activity that includes everything that we do to maintain, continue, and repair our 'world' so that we can live in it as well as possible. That world includes our bodies, our selves, and our environment, all of which we seek to interweave in a complex, life-sustaining web." (Tronto & Fisher, 1991, p. 40)

(Molinier, 2010, p. 166-167)

C'est aussi ce que remarque la politologue américaine Joan Tronto notant que plus le travail de *care* se soucie des préoccupations privées, plus il est délaissé par les puissants. (J. C. Tronto, 2009, p. 158−159). Ces salarié.e.s parviennent pourtant à revaloriser ces tâches, souvent hors de la fiche de poste pour laquelle ils ont été embauchée, en leur « donnant du sens ». Pierre, peu reconnu dans sa fédération, ancien volontaire et faiblement diplômé, vit l'accompagnement des volontaires comme un rôle valorisant. Il se sent « plus utile », dit-il, que ceux qui « n'ont aucun contact avec les jeunes ». La proximité au terrain est pour lui est un élément important de valorisation (c'est souvent le cas de travailleurs qui se revendiquent proches du public bénéficiaire). Dépasser le cadre du professionnel pour entrer dans un rôle informel d'accompagnement des volontaires, au sens social du terme, permet de donner un « sens » à une mission, majoritairement administrative le reste du temps. Chez Pierre, la proximité des volontaires compense son faible niveau de diplôme et la mauvaise reconnaissance de son emploi. Pour Caroline, elle donne une dimension humaine à ses choix professionnels.

Le manque de reconnaissance des tâches réalisées par les référent.e.s découle du fait qu'elles sont associées au « domestique » et donc essentialisées dans une division genrée et sociale du travail. C'est que ce travail est « inestimable », c'est-à-dire à la fois « précieux » et « difficile à compter » (Gaignard & Molinier, 2008, p. 9). Les salariée.e.s parviennent cependant à retourner ce « stigmate » (Goffman, 1975) en lui donnant du « sens ». La valorisation des tâches « humaines » compense les faibles salaires et le surinvestissement. Mais celle-ci est remise en cause par la standardisation du dispositif par les instruments créés par les salarié.e.s du centre confédéral.

Conclusion de la section I :

Les salarié.e.s en charge du dispositif à la Ligue de l'enseignement cumulent une surcharge de travail découlant d'un cumul de missions et une dévalorisation économique symbolique. Pourtant, ils s'impliquent largement dans le dispositif, en investissant la « cause » et en lui donnant un sens « humanisant ». De fait, leur professionnalité n'est pas reconnue au sein de l'organisation.

II. La « professionnalisation empêchée » des référent.e.s du service civique

Les salarié.e.s « référent.e.s du service civique » partagent des caractéristiques sociales : leurs parcours sont souvent comparables, tout comme leurs conditions de travail. Pourtant, ils peinent à constituer un « groupe professionnel », au sens défini par Didier Demazière et Charles Gadéa :

> Un ensemble de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisés par une légitimité symbolique.
> (Demazière & Gadéa, 2009, p. 20)

Leur inscription dans ce que Gilles Jeannot nomme les « métiers flous » complique leur reconnaissance et leur légitimité (1). Finalement, les contraintes qu'impose la centralisation du dispositif au siège national contribuent à une « perte du sens » investi dans leur activité (2).

2.1. Des « métiers flous » qui servent de variables d'ajustements

Le tutorat s'apparente à une mission aux frontières mal définies comme on l'a montré dans le chapitre 5. La mission des « référent.e.s » l'est d'autant plus qu'il s'y ajoute une fonction d'accompagnement des associations, ainsi qu'un rôle de « référent » envers le centre confédéral. À mi-chemin entre des professions récentes, créées dans le champ de l'insertion ou du placement sur le marché de l'emploi, ces chargé.e.s de mission sont souvent en charge de tâches administratives.

A. Des « métiers flous » et mal reconnus

L'appellation « référent.e.s service civique », régulièrement utilisée dans les intitulés des rassemblements ou dans les objets de mails en provenance du centre confédéral, n'est qu'informelle. Elle réunit des intitulés de poste très divers. Le plus couramment, elles et ils sont « chargé.e.s de mission » ou « chargé.e.s de projet », ce qui correspond souvent à des descriptions vagues des postes pour lesquels elles et ils ont été embauché.e.s. Désigné.e.s par

le centre confédéral par le même terme, elles et ils ne partagent pas la même « étiquette », dont Everett C. Hughes remarque l'importance.

> Bien des gens dans notre société font un travail qui porte un nom. Ces noms sont des étiquettes, à la fois étiquettes de prix et cartes de visites. Il suffit d'entendre une conversation quelconque pour comprendre combien ces étiquettes sont importantes.
> (Hughes, 1951, p. 75−76)

Le terme référent.e est celui choisi par les salarié.e.s du centre confédéral pour désigner celles et ceux qui font vivre le dispositif au niveau fédéral. Ce terme les assigne à leur seul rôle de contact pour le siège de la structure, responsables du dispositif. Ces dernier.ère.s ne se l'approprient pas mais se désignent plutôt par l'intitulé du poste que leur a attribué la fédération. Elles et ils valorisent de cette façon leur rôle envers les associations affiliées et non seulement envers le centre national. Quand j'utilise en entretien ce terme devant Gaëtan, il répond : « Pour moi, les référents, ce sont ceux qui sont avec les volontaires, pour moi. Moi je suis tuteur. » Il définit son rôle comme un tutorat mais ne se considère pas comme « référent » des volontaires dont il s'occupe. Pour lui, sont référents ceux qui, dans les associations affiliées, sont quotidiennement avec les jeunes. Ce choix lui permet de valoriser son activité et de se démarquer des injonctions du centre confédéral[325]. Si les salarié.e.s du centre confédéral les nomment « référents », c'est bien parce qu'ils réfèrent du dispositif (et non pas des volontaires). Il ne s'agit pourtant pas d'un groupe homogène de salarié.e.s spécialisés mais bien plutôt de professionnel.le.s en définition.

Responsables de la mise en œuvre d'un « accompagnement » mal défini, autour d'injonctions complexes, et parfois contradictoires, émanant tantôt des pouvoirs publics tantôt des sièges associatifs, les salarié.e.s fédéraux rencontré.e.s lors de l'enquête de terrain correspondent à la description que fait Gilles Jeannot des « métiers flous » :

> Certains objets ou domaines d'intervention (risques, développement...) ne se laissent pas encadrer par un programme partageant clairement les rôles des différents acteurs, ceci fait que l'on laisse des marges d'initiatives aux agents et à leur travail de composition. La visée d'efficacité suppose de laisser d'importantes marges d'initiatives à ceux qui sont au plus près du terrain : les prescriptions sont floues. Mais dans le même temps, cette résistance des objets conduit à inventer de nouveaux cadres institutionnels ouverts et des organismes décalés. En outre, dans certains cas, ceux-ci génèrent des emplois précaires, cette précarité ouvre alors des parcours professionnels instables qui n'arrivent pas à se rassembler sous la bannière identitaire d'un métier.

[325] « Choisir pour un travail la désignation la plus favorable implique un public. Et l'une des choses les plus importantes pour un homme est son public, ou le choix qu'il peut faire entre les divers publics auxquels il peut prétendre, et par lesquels il cherchera à être reconnu. » (Hughes, 1951, p. 75−76)

(Jeannot, 2005, p. 152)

Gilles Jeannot étudie ainsi les dispositifs institutionnels en augmentation constante comme tantôt « ouverture », facilitant les prises d'initiatives des acteurs, tantôt « fermeture », limitant leur action. S'il faut en passer par un dispositif, c'est justement parce que « les problèmes ne rentrent ni dans les découpages administratifs du territoire, ni dans les normes et règlements » et que la configuration spécifique nécessite que soit trouvée une solution adaptée à la personne ou au territoire concerné (Blanc, 2010). C'est parce que le problème est multifactoriel et que l'objet en lui-même est difficile à définir que les référent.e.s doivent inventer leur action. Dans sa thèse sur le déploiement du dispositif local d'accompagnement[326], Simon Cottin-Marx remarque que l'aspect généraliste du dispositif entraine de fait une réponse « complexe » de la part des chargé.e.s de mission :

> Les territoires ne se ressemblent pas, ont des configurations associatives différentes, que ce soit en termes de secteur, de densité, de taille, etc. La réponse « complexe » que doivent apporter les chargé-e-s de mission nécessite un « travail singulier » (Jeannot, 2005a) ; l'autonomie des chargé – e-s de mission, même si elle est parfois relative, est un élément structurant du travail DLA, car elle leur permet d'apporter une réponse adaptée au territoire.
> (Cottin-Marx, 2016, p. 132)

Nous verrons ensuite que cette « autonomie » est toute relative également sur notre terrain, du fait de la standardisation des outils de gestion du service civique. Néanmoins, elle se décline dans le cumul de fonctions différentes au sein de la fédération qui rend leur mission « composite ».

i. Des casquettes multiples qui dépendent des stratégies fédératives

Les multiples « casquettes » associées au service civique ne sont pas anodines : le service civique s'inscrit dans des stratégies différentes, selon la taille de l'équipe salariée, et selon les stratégies de la fédération. Rares sont les salarié.e.s qui n'ont la charge que du service civique (un peu moins d'un cinquième des contacts identifiés) : la grande majorité cumulent organisation du service civique et une, deux voire trois autres fonctions dans la fédération, comme le montre l'entretien avec Maxime, chargé de mission.

[326] Le dispositif local d'accompagnement (DLA), créé en 2002 par l'État et la Caisse des Dépôts, est un dispositif public qui vise à proposer un accompagnement « personnalisé » aux associations pour développer leurs activités. Simon Cottin-Marx montre en 2016 que le dispositif contribue à la professionnalisation des associations employeuses, en vue d'une « marchandisation ».

Maxime : La mission service civique, ça fait que deux ans et demi je pense que j'ai récupéré cette mission-là. Depuis le début du dispositif, c'était un collègue qui s'en chargeait, et depuis son départ on me l'a retransférée. Mon poste initial, j'étais sur un poste « vie associative, affiliation APAC, engagement des jeunes avec les Junior Asso » déjà. Ces missions-là, je les ai toujours, mais en plus avec le service civique. J'ai été tuteur aussi de volontaires pour des missions sur les Junior Asso. J'ai été tuteur deux années de suite sur une mission avec les Junior Asso, engagement des jeunes, enfin un petit peu sur l'engagement des jeunes.

Florence : Et comment tu l'intègres dans ta mission, le service civique ?

Maxime : Ça a été assez compliqué pour moi pendant deux ans, parce que c'était une mission enchevêtrée parmi d'autres, mais très importante, parce que surun volume déjà de 15 volontaires, ou 10, même 15 et ensuite 20… 10 pour commencer avec un poste déjà occupé à temps complet, c'est juste… Mais tout en respectant le cadre, l'accompagnement qui est nécessaire, les formations, parce que je fais aussi les formations. C'est vraiment le côté du poste qui me passionne, donc je ne me suis vraiment pas privée de mener tout ce qui doit être fait pour que le service civique se passe bien pour les jeunes et les structures en fait.

Au premier septembre, j'ai la chance d'avoir une nouvelle collègue, un mi-temps administratif, qui va me soulager du reste et m'aider sur l'administratif de l'affiliation APAC, qui est mon poste initial, Jeunesse/Engagement/Formation qui est ce que j'ai développé depuis quatre ans. Du coup, elle va plus m'aider dans les tâches administratives.

(Entretien avec Maxime, chargé de mission service civique)

La mission de référent du service civique s'ajoute ici à d'autres missions, alors même qu'elle est particulièrement chronophage.

Parmi les contacts identifiés par le secteur Jeunesse comme potentiellement en charge du dispositif, certains sont directeurs/directrices généraux ou secrétaires généraux, ce qui correspond généralement à des petites fédérations, qui n'ont que peu investi le dispositif. Parfois, cependant, il s'agit de directeurs/directrices généraux ou secrétaires généraux qui souhaitent, malgré la présence d'un salarié référent dans la fédération, garder un contrôle important sur le dispositif et ajoutent dans leurs propres prérogatives le suivi du service civique pour se tenir au courant ou pour en référer au conseil d'administration.

Les autres, salarié.e.s « exécutants » et non dirigeant.e.s, cumulent gestion du service civique et d'autres grands thèmes, parmi lesquels on trouve l'éducation, la culture, la citoyenneté, la jeunesse souvent, la vie associative ou fédérative[327], l'éducation populaire, plus rarement les loisirs ou les vacances, ou encore une responsabilité administrative ou financière. Nombreuses sont par exemple les secrétaires qui ont la responsabilité de la mise en

[327] Pour une distinction sur ces deux types de relation (associative et fédérative) au sein de la Ligue de l'enseignement, cf. chapitre 6.

œuvre « technique », c'est-à-dire administrative, du dispositif. Les prérogatives qui accompagnent le service civique mettent en lumière la fonction du service civique dans la stratégie fédérale : tantôt il concourt à renforcer la place de la Ligue dans les écoles, tantôt il contribue à développer les affiliations (cf. chapitre 6). Le service civique est ici utilisé comme un outil au service d'autres politiques associatives.

ii. La négation de la qualification

L'absence de définition précise des intitulés et des fonctions de ces référents correspond parfois aussi à des stratégies employeuses et va de pair avec la déqualification de ces salariés. Ainsi, lors de la régionalisation de plusieurs fédérationsdépartementales [328], la définition des postes de chacun fut l'un des enjeux principaux de tensions et, finalement, le rôle principal du directeur, en charge de la transition. La retranscription d'une observation de terrain dévoile les enjeux de la nomination des fonctions :

> Note de terrain
>
> Les trois fédérations pratiquaient le service civique, bien qu'inégalement. Comme la régionalisation vise à centraliser les actions qui peuvent l'être, il est décidé qu'une seule des salariées déjà en charge du dispositif sera responsable de l'organisation globale du service civique à l'Union régionale. Chaque fédération, conservée comme « antenne départementale » de l'association régionale, avait à sa charge la mise en œuvre concrète du dispositif : le recrutement des volontaires, la relation avec les associations affiliées etc. autrement dit tout ce qui nécessite une présence locale et régulière. L'ancien directeur général d'une des fédérations, futur dirigeant de l'union régionale, explique en entretien que celle qui occupera désormais cette fonction sera « coordonnatrice » du service civique. Il précise cependant qu'il faut la nommer « animatrice », puisqu'un statut de coordonnatrice nécessiterait qu'elle soit nommée cadre. Il n'en est pas question, parce qu'elle n'est pas assez diplômée, mais aussi parce qu'il faut ménager les susceptibilités au sein de l'équipe.

La difficulté de positionnement et l'absence de reconnaissance des salarié.e.s « référent.e.s » du service civique peuvent être analysées au prisme du débat sur la qualification professionnelle de ces salarié.e.s, sur l'absence de reconnaissance, par le salaire, de la qualification et la transition vers une valorisation des compétences correspondant au « management social » qu'entraine la gouvernance néolibérale[329]. Ce débat est d'autant plus

[328] Je reviens sur ces transformations de l'organisation dans les chapitres 6 et 7.

[329] Claude Dubar remarque qu'on trouve « dans la définition tourainienne de la "qualification sociale", la plupart des traits de ce que les experts appelleront "compétence", à la fin des années 80, lorsque l'offensive du "management social" aura imposé ce terme, à la place de celui de qualification, en étroite relation avec celui de "compétitivité" (Cannac, 1986). » (Dubar, 1996, p. 182)

intéressant ici qu'il correspond aussi aux travailleur.se.s volontaires et aux tuteurs décrits dans les deux précédents chapitres. Ici, la déqualification des « référent.e.s » ne se lit pas tant dans le salaire – même si l'on a vu qu'il était jugé trop faible – que dans l'absence de qualifications attachées au poste de travail.

Dans son état des lieux du débat sur la question, Marie Buscatto (2006) présente l'opposition entre la qualification, entendue comme « validation objective de savoirs techniques et théoriques – *via* le diplôme, l'examen, l'ancienneté, le poste de travail » et les compétences, « décrites comme un outil d'individualisation subjective portant sur des qualités personnelles, des possibilités propres à chaque individu (Berton F., 2006) ». Elle distingue encore, s'appuyant les travaux de Claude Dubar (1996), les compétences « professionnelles » des compétences « relationnelles » : les premières seraient considérées comme « extérieures à l'individu et susceptibles de formations techniques, de valorisations collectivement organisées », tandis que les secondes s'apparenteraient à un « savoir-être » et « relèveraient de la personnalité, de l'intimité de l'être, de l'individualité ».

Constatant le « flou » du métier associé à l'accompagnement des volontaires, on comprend que le recrutement des « référent.e.s service civique » ne dépend pas d'une qualification, mais bien plutôt de compétences, souvent considérées comme *innées*[330].

Le recrutement des « référent.e.s service civique » repose fréquemment sur leur propre expérience du volontariat (ou de l'animation volontaire) et sur la « période d'essai » que le service civique constitue parfois, comme on l'a vu dans le chapitre 3. C'est la formation « sur le tas » qui prime et qui fait office de compétences « relationnelles » plutôt que de reconnaissance d'une qualification.

> Les compétences relationnelles seraient l'objet d'une violence symbolique exercée sur l'intimité de l'individu et d'individualisation des jugements, jusqu'à l'exclusion des catégories les plus fragiles socialement (Dubar C., 1996 ; Dugué E., 1994). En revanche, la qualification, définie à partir de savoirs techniques ou théoriques mobilisés, serait à la fois le fruit d'apprentissages techniques ou scolaires objectifs et la validation de stratégies collectives de négociations syndicales.
>
> (Buscatto, 2006, p. 6)

La capacité des chargé.e.s de mission service civique à accompagner les volontaires paraît essentialisée, considérée comme *innée,* notamment en ce qu'elle est distinguée des compétences professionnelles associées aux métiers de l'insertion ou du placement, elles-mêmes reconnues par les institutions de la qualification. C'est d'autant plus le cas que ces

[330] D'autant plus que, comme on l'a dit, les chargé.e.s de mission sont souvent des femmes, à qui l'on assigne fréquemment les tâches liées au soin et à l'accompagnement.

salarié.e.s sont présenté.e.s comme sujets au *turn over*, ce qui supposerait qu'ils n'investissent pas durablement leur fonction.

iii. Le mythe du turn over

Au centre confédéral, les chargé.e.s de mission « service civique » sont présenté.e.s comme de jeunes salarié.e.s en début de « carrière » auxquel.le.s sont associés des stéréotypes qui ne se vérifient que peu sur le terrain.

Les salarié.e.s du secteur « jeunesse » évoquent fréquemment le fort *turn over* chez les chargé.e.s de mission. Pourtant, de mai 2012 à janvier 2015, j'ai retrouvé en formation et sur le terrain plus ou moins les mêmes chargé.e.s de mission. Un premier groupe, je l'ai dit, est salarié de la fédération depuis plusieurs années et ne correspond plus à ce qu'on pourrait considérer comme des jeunes salarié.e.s. Le second groupe, arrivé plus récemment, ne semble pas aussi sujet au *turn over* que semblent le croire les salarié.e.s du siège.

Ces discours contribuent à l'idée que la fonction est peu valorisée, ce qui justifie un départ rapide des salariés qui l'occupent. Charlène Charles, à propos des éducateurs, propose une autre interprétation de la rhétorique de l'hémorragie :

> On ne serait plus face à une pénurie d'éducateurs qualifiés mais ces derniers refuseraient le travail pour lequel ils ont pourtant été formés. On serait donc passé d'un discours sur le manque de formation, c'est-à-dire la nécessité de professionnaliser les éducateurs, à celui d'un manque de motivation ou encore au registre (…) de la souffrance au travail ou de l'épuisement des travailleurs sociaux.
>
> (Charles, 2017, p. 59−60)

Autrement dit, comme pour les chômeurs abordés dans le chapitre 1, la responsabilité du *turn over* reposerait sur les salarié.e.s plutôt que sur celles et ceux qui participent à la dévalorisation de leur fonction.

> Dans les établissements sociaux, il est traité comme un dysfonctionnement et une entrave majeure à la réalisation de l'activité. Pourtant, quand les deux cadres interprètent cette instabilité salariale par un manque de motivation des éducateurs, la question des conditions pénibles de travail en internat pour une activité peu prestigieuse, est éludée (Queudet, 2008, p.149-150). Quand bien même il est difficile d'avoir un constat tranché sur la nature de la pénurie, il faut rester vigilant à l'analyse des discours sur le turn over. Quand ils servent à désigner les professionnels comme étant à l'origine de l'instabilité dans l'organisation, ils invisibilisent largement l'effet désincitateur de conditions d'emploi peu attractives pour un travail difficile. Enfin, ces discours accusatoires font passer les manquements et les fragilités des éducateurs qualifiés pour une contrainte naturelle et indépassable. Ils justifient ainsi le recours à des emplois déqualifiés et à du personnel non formé ainsi qu'à des agences d'intérim.
>
> (Charles, 2017, p. 60)

L'évocation des départs fréquents des chargé.e.s de mission invisibilise la précarité du poste et les difficultés rencontrées par ces salarié.e.s, tout en contribuant à les rendre responsable de celles-ci, par manque de motivation ou d'investissement.

La mission, le poste et la qualification des chargé.e.s de mission « service civique » des fédérations départementales de la Ligue de l'enseignement apparaissent mal définis, ce qui contribue à leur dévalorisation par les salariées du siège nationale qui contribuent à invisibiliser leur implication. Ces discours concourent à la « perte de sens » qu'ils décrivent, par manque de reconnaissance de leur engagement.

B. Un « travailleur abstrait » ou un « professionnel méconnu » ?

Erika Flahault, Annie Dussuet et Dominique Loiseau interrogeaient, en 2009, la « place du travail dans les associations », cherchant notamment à définir le « degré de professionnalisation » et la « reconnaissance par l'ensemble social d'une "licence" et d'un "mandat" pour reprendre la terminologie de Hughes (1996) » des salarié.e.s en association. En croisant ces deux données, elles distinguent quatre types idéaux de travailleur.euse.s dans le secteur associatif :

- Le « travailleur abstrait » qui « effectue des tâches dont la qualification n'est pas ou guère reconnue », interchangeable, généralement salarié.
- Le « salarié professionnel », dont la qualification est reconnue dans d'autres champs.
- Le « vrai professionnel salarié », dont la qualification est reconnue et vaut « licence », pour exercer un métier « inventé » par les associations.
- Le « professionnel méconnu », qui exerce « une activité nouvelle, portée par le secteur associatif, mais qui n'est pas (encore) sanctionnée comme profession » et dont la qualification n'est pas reconnue.

Les référent.e.s service civique apparaissent correspondre plutôt à cette dernière catégorie, parce que l'activité qu'ils exercent est « nouvelle » dans une professionnalité non reconnue. Comme les coordonnateurs que décrit Stanislas Morel, ils correspondent aux « nouveaux métiers » de l'associatif qui seront probablement bientôt formés par des cursus spécialisés[331]. Les formations qui leur sont dédiées dans l'association contribuent à l'idée que les référent.e.s possèdent un capital spécifique pour accompagner les volontaires, disposition

[331] Stanislas Morel, Intervention au séminaire « La concurrence des travailleurs » Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 1er décembre 2016. Communication intitulée « Action publique et coordination de la prise en charge des problèmes sociaux. Des "concurrences" aux "partenariats" ». Le sociologue évoquait alors la licence professionnelle « intervention sociale : accompagnement social parcours coordinateur (trice) de projets de développement d'économie sociale et solidaire » récemment créée par l'université de Saint-Etienne.

(ou compétence) acquise sur le terrain. L'expérience du volontariat ou de l'animation tient lieu de formation « sur le tas » qui passe pour plus pertinente que la formation universitaire.

Mais dans le même temps, ceux-si sont également « travailleurs abstraits », aux tâches changeantes et variées, interchangeables, présentés comme remplaçables (notamment par les discours de *turn over* évoqués précédemment). Ce sont parfois même les plus menacés par l'arrivée des volontaires en service civique. Corentin explique ainsi que son volontariat consistait à mettre en place le service civique dans la fédération dans laquelle il avait fait son stage. Sa fiche de poste précisait :

> La mission du volontaire consistera à informer et promouvoir le nouveau dispositif du service civique. Il organisera des rencontres avec différents acteurs locaux susceptibles d'être intéressés pour recevoir un volontaire ou pouvant relayer l'information auprès des jeunes.
>
> (Convention de service civique signée par Corentin avec une fédération de la Ligue de l'enseignement en 2012)

Corentin réalisait en volontariat la même mission que celle qui incombe aux chargé.e.s de mission « service civique » et qu'il réalise désormais comme salarié. La non-reconnaissance de compétences spécifiques que prouve le remplacement par un volontaire contribue à la dévalorisation de ces salariés.

Plus généralement, et outre la concurrence des volontaires, ces chargé.e.s de mission subissent celle avec d'autres types de salarié.e.s, en partie du fait de l'absence de définition de leur poste et de la qualification qui y correspond. Ils sont notamment mis en compétition avec les « chargé.e.s de mission » différentes dans d'autres structures (et plus encore avec ceux qui organisent le service civique dans d'autres associations, comme le prouve le passage, dans leurs propres parcours, d'une association à l'autre). Ce marché du travail, aux frontières mal définies, ne connait de fait aucune fermeture (Paradeise, 1988).

Les chargé.e.s de mission fédéraux apparaissent à mi-chemin entre des « professionnels méconnus » et des « travailleurs abstraits ». Leur qualification n'est pas reconnue et ils sont présentés comme interchangeables. Mais dans le même temps, la création du service civique est récente et leur professionnalité pourrait être reconnue à mesure du développement du dispositif à laquelle ils participent.

2.2. Injonctions au développement quantitatif et qualitatif

Depuis la création du service civique, les objectifs présidentiels et donc également associatifs n'ont fait qu'augmenter, si ce n'est pendant une courte période d'incertitude en 2013 que je décrirai dans le chapitre suivant. À La Ligue de l'enseignement, accueillir plus de volontaires signifie développer l'intermédiation ou augmenter le réseau local des fédérations. Autrement dit, c'est sur les chargé.e.s de mission départementaux que repose ce développement. Or, ces salarié.e.s ne peuvent pas se soustraire à cette injonction : leur salaire semble en dépendre (A). Mais accueillir plus de volontaires, c'est aussi augmenter la charge de travail qui repose sur eux (B).

A. Des « entrepreneurs d'eux-mêmes » : autofinancer son poste

Si les injonctions et la description du travail concret sont souvent floues, les objectifs le sont moins puisque le financement du poste des « référent.e.s service civique » dépend du nombre de volontaires en service civique qu'ils accueillent. Alors même qu'ils sont invités à améliorer la qualité de leur accompagnement auprès de ceux-ci, les référents savent que leur poste est financé par la part fédérale du dispositif. Pour permettre la mise à disposition des volontaires à la fédération locale et donc à ses associations, une convention-type fut rédigée qui lie les deux échelons de la Ligue de l'enseignement. Celle-ci précise que si 100 € sont ainsi versés par l'État par mois pour chaque volontaire, 80 € « redescendront » aux fédérations, 20 € étant conservés par le centre confédéral pour son organisation du dispositif. Le centre confédéral semble estimer que vingt missions de service civique peuvent financer un demi-ETP (et donc 40 apportent les financements suffisants pour un poste à temps complet).

Les référent.e.s sont donc invité.es à financer leur poste grâce à l'accueil des volontaires. C'est, pour Gaëtan, le seul « garde-fou » que pose la Ligue de l'enseignement à ses fédérations pour encadrer le dispositif.

Effectivement, quand la Ligue de l'enseignement se lance dans « l'acte II du service civique », afin d'accompagner la « montée en charge du dispositif », un Comité national jeunesse est constitué pour discuter de l'évolution du service civique (cf. chapitre 2). Dans les documents préparatoires de cette réunion, l'injonction à la montée en charge a changé : il ne s'agit pas d'une obligation de créer des postes pour accompagner au mieux des volontaires

comme dans la convention qui lie les fédérations au confédéral mais plutôt d'une injonction à accompagner des volontaires pour créer des postes. La confédération demande à ses échelons départementaux d'avoir au moins un poste à temps plein pour 40 volontaires accueillis.

Présenter leur place et l'accompagnement qu'ils fournissent aux associations et aux volontaires en nombres de demi-ETP variant selon le nombre de volontaires fait des référent.e.s une « variable d'ajustement » du dispositif de politique publique. Ainsi, ce dispositif qui visait principalement l'insertion des jeunes sert à en partie à « insérer les inséreurs » (Mauger, 2001b, p. 9), c'est-à-dire à permettre l'embauche de salariés organisant le dispositif.

La somme récoltée grâce à l'aide de l'État sur l'accompagnement des volontaires permet de créer dans les fédérations des postes salariés dans les fédérations dont tout ou partie de leur la fonction est consacrée au service civique. L'argent, nécessaire pour créer un poste de chargé de mission, obligatoire par ailleurs pour accueillir les volontaires et, versé par l'État pour l'accompagnement des volontaires ne sert donc pas seulement le dispositif. Il contribue au financement d'autres activités, qui reposent sur les salarié.e.s, déjà chargé.e.s de trouver 40 volontaires pour financer son poste et d'accompagner ces 40 volontaires pour « mériter » son salaire.

Stanislas Morel disait des coordonnateurs de la réussite éducative qu'ils avaient la « nécessité d'y croire » puisque le programme de réussite éducative « paye leur poste »[332]. On imagine ici l'importance pour les référent.e.s de service civique de défendre publiquement ce dispositif qui « finance » leur propre emploi.

Comme les salarié.e.s des sièges associatifs, que j'aborderai au chapitre 7, les chargé.e.s de mission doivent « croire » au volontariat, dans une « fiction nécessaire » (Dubet, 2008) qui, en masquant les raisons matérielles de leur investissement, donne du sens à leur action. Mais dans le même temps, les injonctions à l'augmentation du nombre de volontaires accueillies entraine pour eux une surcharge de travail qui contribue à leur faire « perdre le sens » de leur action.

[332] Stanislas Morel, Intervention au séminaire « La concurrence des travailleurs » Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 1er décembre 2016. Communication intitulée « Action publique et coordination de la prise en charge des problèmes sociaux. Des "concurrences" aux "partenariats" ».

B. Des objectifs qui entrainent une surcharge de travail

La synthèse de la convention qui permet la délégation de l'agrément national de la Ligue de l'enseignement aux fédérations fixe des conditions à l'accueil de volontaires. Elle précise notamment le seuil de huit volontaires en simultanée comme maximum d'accueil. Pour trouver les ressources nécessaires au financement de leur poste de travail, les référents doivent donc accompagner 40 volontaires en même temps, sans en accueillir plus de 8 au sein de la fédération ou d'une même structure affiliée. Il leur faut donc tutorer au moins 32 volontaires « à distance », dans des associations, collectivités locales ou établissements d'enseignement supérieur nécessairement variés. Charge considérable, d'autant que leurs postes sont souvent, on l'a dit, divisés sur plusieurs fonctions.

Les salariés référents du service civique font partie des nombreux travailleurs dont le temps de travail, particulièrement fractionné, correspond en réalité à une importante surcharge de travail et dispersion des tâches, qui amène fréquemment à une insatisfaction, voire une souffrance. À augmenter sans cesse le nombre de volontaires accueillis, afin notamment de pouvoir financer sans culpabilité leur propre poste, les référents deviennent leurs propres bourreaux.

L'accompagnement des référent.e.s suppose d'une part de limiter le nombre de volontaires par structure d'accueil, pour pouvoir mieux les accompagner, d'autre part d'utiliser la part d'accompagnement du tutorat pour financer des postes. Un meilleur tutorat passe donc par une baisse du nombre de volontaires au sein des structures – alors que les référent.e.s les accompagneront tou.te.s, malgré leur dispersion entre de multiples structures.

Les salarié.e.s fédéraux sont, comme les tuteurs, exposés à une injonction contradictoire. L'augmentation du nombre de volontaires accueilli.e.s se fait parfois au détriment de la « qualité » du dispositif : plus de volontaires signifie plus d'accompagnement à fournir mais aussi moins de temps à leur consacrer.

Conclusion de la section II :

La mauvaise définition des postes et tâches confiées aux chargé.e.s de mission fédéraux contribue à empêcher leur professionnalisation, au sens où ils ne peuvent pas s'identifier aux autres travailleurs exerçant la même fonction. De plus, l'injonction contradictoire qui leur est

faite (augmenter le nombre de volontaires accueilli.e.s sans perdre en qualité de l'accompagnement) et la nécessité de s'y soumettre pour financer leur poste contribuent à leur faire « perdre le sens » de leur action et à dégrader, donc, la légitimité symbolique nécessaire à la construction d'un groupe professionnel (Demazière & Gadéa, 2009). Cette injonction venue du centre confédéral contribue à empêcher leur professionnalisation, en « standardisant » le dispositif.

III. Une standardisation qui vient « du haut »

Le service civique à la Ligue de l'enseignement apparaît être l'un des seuls dispositifs « descendants » au sein de l'association. La mise en œuvre du dispositif dans le réseau est principalement organisée par le centre confédéral : l'outillage théorique, le *lobbying* politique et les instruments techniques de sa réalisation. Les référent.e.s ne peuvent que peu se saisir du dispositif pour l'adapter aux réalités locales. Les outils proposés par le national, sous la forme de « fiches-types », sont autant de cadres qui réduisent les prises d'initiatives des salariés qui le mettent en place. C'est ce qu'explique un chargé de mission, en entretien, qui juge que le service civique est moins militant que ne l'était l'objection de conscience. Pour lui, cela tient en grande partie au fait qu'il n'y ait « aucune marge de manœuvre » dans son application. Cette remarque correspond aussi à ce que décrit une référente qui regrette de ne pas pouvoir accompagner les volontaires dans une réelle formation d'animateur. Elle déplore les contraintes administratives qui « viennent d'en haut » (1). Si certain.e.s chargé.e.s de mission se réjouissent de pouvoir « appliquer » ce dispositif en « kit », d'autres regrettent les faibles marges de manœuvre dont ils disposent dans son organisation (2).

3.1. Un dispositif « descendant » organisé par les salariés nationaux

Dès mon arrivée au centre confédéral, les salarié.e.s du centre confédéral m'ont invitée à concevoir la Ligue de l'enseignement comme un réseau complexe, ni tout à fait « ascendant » ni tout à fait « descendant ». Schématiquement, j'en suis arrivée à penser la Ligue de l'enseignement comme un double mouvement présenté dans le chapitre 2 : les actions de terrain proviennent des fédérations, sans contrainte du réseau, et les « idées », les réflexions collectives et donc le cadre idéologique de la confédération, proviennent du

« château »[333]. À de nombreuses reprises, je me suis entendue dire qu'« on » ne pouvait rien imposer au réseau[334].

Pourtant, le secteur « jeunesse » parvient à récolter de nombreuses données de son réseau de « référent.e.s ». Ceci tient en partie au fait que le service civique est l'un des seuls dispositifs organisé au niveau confédéral, qui « redescend » vers les fédérations. L'agrément de la Ligue de l'enseignement est national et « bénéficie aux fédérations », mais la responsabilité juridique et médiatique repose bien sur le centre confédéral. Le secteur « jeunesse » prend en charge tant les questions « techniques » que « politiques », même si ces catégories ne décrivent que partiellement la réalité.

Les permanents fédéraux dépendent de l'organisation du secteur « jeunesse » et de la relation qu'ils entretiennent avec les salariées du confédéral. Il en découle un rapport de force différent de ce qui se produit habituellement dans la relation au centre confédéral : les salarié.e.s départementaux ne peuvent rien imposer au secteur « jeunesse » et gagnent à être apprécié.e.s des salariées en charge du dispositif au niveau national. De cette relation dépendra notamment leur accès à l'information : les salarié.e.s du centre confédéral peuvent leur transmettre une demande d'interview pour la presse ou leur proposer d'inviter leurs volontaires à participer au défilé du 14 juillet par exemple. Cette proximité ou non au secteur dépend en partie des stratégies des fédérations, dans leur relation avec le confédéral.

A. Une différence de valorisation entre les tâches « politiques » et les tâches « techniques »

Depuis sa création, l'équipe en charge du service civique au sein de la Ligue de l'enseignement a toujours différencié rôle politique et rôle technique du service civique. Le premier rôle étant tourné vers « l'extérieur », vers les institutions, les regroupements inter-associatifs et les responsables des politiques publiques, tandis que le second est dirigé vers « l'intérieur » du réseau et consiste principalement à accompagner les référent.e.s dans la mise en œuvre du dispositif de service civique. L'histoire de la création du centre confédéral, et la distinction entre le « mouvement d'idées » et la « confédération des œuvres laïques » semble

[333] Schématiquement encore, j'en ai conclu que ce double mouvement était influencé en partie par l'histoire des fédérations : celles nées des amicales laïques contribuaient plus au mouvement « ascendant » que celles nées d'une volonté de la confédération (cf. chapitre 2).

[334] Ce fut notamment le cas alors que je cherchais à obtenir des statistiques sur l'emploi dans les fédérations, alors que ces données n'ont jamais été centralisées.

déjà faire référence à une distinction entre outillage politique des fédérations et outillage technique.

Au centre confédéral sont organisés les aspects « politiques » du dispositif, tels que le *lobby* auprès des institutions et décideurs, l'organisation de partenariats, la communication extérieure, la réponse aux divers appels d'offre, les formations des acteurs du dispositif, etc. Tout l'outillage idéologique, financier et communicationnel y est préparé, avant d'être rédigé et diffusé au réseau. La gestion « technique » du dispositif est également assurée, puisqu'y sont réparties les « enveloppes » de missions[335], organisé le paiement des indemnités en lien avec l'Agence de services et de paiement (ASP) et saisies les conventions de service civique.

Il existe au sein de la Ligue de l'enseignement une valorisation des questions « politiques » au détriment des problématiques « techniques ». En témoignent les sentiments de déqualification décrits par les salariées chargées des questions techniques au niveau national. Cette distinction entre « technique » et « politique » et les systèmes de valorisation symbolique qui y correspondent ne sont pas seulement le fait de la Ligue de l'enseignement. Cécile Guillaume et Sophie Pochic montrent en 2009 que la « désyndicalisation » est allée de pair, au sein de la CFDT, avec un discours distinguant syndicalisme « militant » et un syndicalisme « de services ». Ce discours coïncide, pour les auteurs, avec la professionnalisation du syndicalisme, et correspond plutôt à des sentiments de déqualification de certains acteurs qu'à des transformations réelles des logiques d'adhésions. Autrement dit, c'est parce que certains « anciens » salariés ne trouvent plus le sens qu'ils avaient investi dans leur mission qu'ils dénigrent les salariés arrivés plus récemment, considérés comme inféodés aux nouvelles méthodes de management. Concrètement, cette distinction entre des tâches a des conséquences sur le fait que les référent.e.s ont l'impression de n'être que des exécutant.e.s. Dépossédé.e.s des tâches « politiques » considérées comme « nobles », parce que les textes de positionnement politique sont rédigés au centre confédéral, ils se sentent dépossédé.e.s du sens qu'ils investissaient dans le dispositif.

L'opposition entre « politique » et « technique » justifie une perte de pouvoir des salarié.e.s des fédérations sur le dispositif. En concentrant le niveau « politique » du dispositif au niveau confédéral, et en décrivant le rôle des fédérations auprès des associations affiliées comme essentiellement « technique », c'est la professionnalisation des référent.e.s départementaux du dispositif qui est empêchée. Ces salarié.e.s, généralement des jeunes

[335] Sur l'enjeu de la répartition des enveloppes au sein du réseau, cf. chapitre 6.

femmes, se trouvent assigné.e.s à des tâches administratives, associées souvent au « sale boulot » (Hughes, 1996). Les tâches « nobles », qu'il s'agisse du *lobby* politique ou de la réflexion sur sa portée d'éducation populaire, sont présentées comme relevant des échelons supérieurs.

B. Des apparatchiks

Une grande partie des « nouveaux » chargé.e.s de mission « service civique » ont découvert la Ligue de l'enseignement par « le bas ». Ils sont fréquemment entrés dans l'organisation, qu'ils connaissaient rarement avant, par un volontariat ou par une expérience comme animateur ou animatrice. À l'inverse, les salarié.e.s du secteur « jeunesse » ont fait carrière « par le haut ». Ils sont entrés dans les sièges associatifs, parfois également par un volontariat (mais plus rarement). Les responsables de secteur ont été directeurs de réseaux proches (c'est le cas par exemple d'Olivier Bourhis, qui prend la direction du secteur après avoir dirigé le Réseau national des Junior Associations). Les salarié.e.s, pour qui il s'agit souvent d'un second poste, ont souvent exercé dans une association proche (Animafac, voire Unis-Cité).

À la façon des professionnels du politique, ils sont cooptés et initiés par les ainés au sein « sous-groupes » formels ou informels (Bargel, 2014, p. 174). À la Ligue de l'enseignement ces sous-groupes sont souvent Animafac ou l'UNEF, ou bien l'Institut du service civique qui organise cette cooptation, cf. encadré 12). Une fois entrés dans l'organisation, ils apprennent l'histoire de l'association, incorporent ses références pour saisir, par le biais des écrits de ceux qui les ont précédés, l'identité de l'organisation et ses prises de position. Cette acquisition du « capital collectif » est évoquée par Daniel Gaxie et Michel Offerlé, qui décrivent « un long et patient travail d'accumulation et de conversion de capital [en vue de] transmuer un capital associatif multiforme en capital collectif politique puis en capital partiellement personnel » (1985, p. 134)[336].

[336] Certain.e.s se font « éjecter » parfois malgré cette incorporation, comme c'est fréquemment le cas au centre confédéral. Daniel Gaxie et Michel Offerlé remarquent que « l'appropriation d'un capital collectif ne peut que partiellement compenser l'insuffisance des ressources personnelles et se heurte à des handicaps difficilement surmontables quand il n'a pas d'autres titres à faire valoir » (Gaxie & Offerlé, 1985, p. 137). L'absence de loyauté à la structure ou à la hiérarchie est un des critères excluant à la Ligue de l'enseignement.

Pour les chargé.e.s de mission locaux, le centre confédéral apparaît comme un organe rationnel de contrôle et d'organisation. Melissa différencie ainsi le rôle du confédéral et celui des fédérations locales :

> Le confédéral, son taf, c'est quand même de vérifier qu'on ne soit pas en dehors du cadre de la loi. Mais vraiment les problématiques quotidiennes…
>
> Eux, ils ont tous les rapports chiants à l'ASP, les volontaires qui donnent de mauvais papiers d'identité, tous les trucs administratifs, je pense que ça doit être un truc prioritaire pour eux. Après prévenir les asso qui abusent, ça c'est un truc qui revient à chaque fois. Faire en sorte que les fédé départementales, elles soient vigilantes sur les raisons qui poussent les asso à prendre des volontaires quoi. Il faut vraiment, au début, quand c'était la phase de développement, avant le service civique universel, je parle, quand on a vraiment augmenté quoi, il y a eu un moment où il y avait pas mal de ruptures de contrat.
>
> Fallait faire gaffe, parce que ça va vite, tu t'en rends pas compte en fait, tu es dans ta gestion quotidienne d'engager des jeunes sur le service civique, les asso font pareil. Il y a des ruptures mais toi tu n'as pas trop le temps d'analyser pourquoi. Donc le confédéral, il dit d'être un peu vigilant là-dessus.
>
> (Melissa, chargée de mission référent du service civique)

De fait, détaché.e.s de la gestion quotidienne des volontaires, les salarié.e.s du centre confédéral font office d'apparatchiks et apparaissent comme des technocrates, éloignées des réalités de terrain. C'est ce que décrit Michel Offerlé, à propos des permanents du MEDEF, supposés également représenter les organisations locales.

> Le permanent patronal, parfois donné comme « très dévoué » et « très compétent », peut être aussi voué à l'exécration, stigmatisé comme technocrate, voire comme « apparatchik », comme « quelqu'un qui n'a jamais foutu les pieds dans une entreprise » et qui, du fait de sa permanence, peut être soupçonné d'accaparer les ressources de l'organisation – qui doit, dit-on, servir d'abord les entreprises – au profit des simples intérêts de l'appareil.
>
> (Offerlé, 2009, p. 52)

De la même façon, les salariés fédéraux considèrent souvent les membres de l'équipe « jeunesse » comme des « technocrates » voire comme des élus – et c'est d'autant plus intéressant qu'ils se soucient généralement peu des élus effectifs, les administrateurs – qui ne les représentent pas, et ne peuvent pas comprendre les réalités de terrain. Les outils qui permettent la mise en œuvre du dispositif sont souvent perçus par les chargé.e.s de mission locaux comme des éléments manifestes de cette « incompréhension » entre la tête de réseau et les fédérations locales. C'est d'autant plus le cas que les salarié.e.s du confédéral ne rencontrent que rarement les volontaires, qui sont « trié.e.s » pour participer à des rassemblements qui leur sont dédiés et donc pour attester de la qualité, justement, de leur volontariat.

Le déséquilibre qui se joue dans la relation entre les salarié.e.s des fédérations et ceux du centre confédéral tient en grande partie aux différences de leurs trajectoires : tandis que les premiers sont entrés dans l'association par « le bas », notamment grâce au service civique, les seconds font des carrières « par le haut » de sièges en sièges d'organisations nationales. Les référent.e.s possèdent cependant une expertise du dispositif et du réseau local qu'ils utilisent parfois comme un élément de négociation (voire de résistance) face aux décisions nationales.

C. Des conflits de territoires professionnels ?

Pour Everett C. Hughes, un groupe professionnel ne peut se constituer sans reconnaissance de sa « licence exclusive d'exercer certaines activités en échange d'argent, de biens ou de services. » Il écrit ainsi :

> Ceux qui disposent de cette licence, s'ils ont le sens de la solidarité et de leur propre position, revendiqueront un mandat pour définir les comportements que devraient adopter les autres personnes à l'égard de tout ce qui touche à leur travail (…) Quand la prétention d'un groupe à disposer d'un mandat d'une telle ampleur est reconnue comme légitime, explicitement ou implicitement, on peut considérer qu'une profession s'est établie.
> (Hughes, 1996)

Cette licence ici est difficile à délimiter : l'activité des référent.e.s est si souvent « explosée » et leurs casquettes multipliées qu'ils n'apparaissent pas, à première vue, comme un groupe cohérent. Pourtant, ils s'associent à une catégorie et se définissent comme proches les uns des autres, parce qu'ils partagent – ou pensent partager – la même « écologie professionnelle ».

Dans un chapitre intitulé « Les enjeux d'un partage. Négociations et conflits autour des territoires des maraudeurs », Caroline Arnal observe les conflits entre professionnel.le.s et non-professionnel.le.s, salarié.e.s et bénévoles, à l'occasion d'une injonction à la réalisation d'une cartographie des maraudes. Elle remarque : « Au partage du territoire, se superpose alors un partage des "rôles" attribué aux maraudeurs selon un critère de professionnalité. » (Arnal, 2016, p. 127).

Ce « partage du territoire » se lit également à la Ligue de l'enseignement. Il se joue, dans la relation avec le centre confédéral et dans les injonctions à la professionnalisation qui « descendent » vers les référent.e.s une définition des « territoires » de chacun, que ce soit comme espace géographique ou en termes de « territoire professionnel », défini comme « le

monopole détenu par un groupe professionnel sur un ensemble de tâches et/ou de fonctions et qui tente d'en garder les frontières » (Arnal, 2016).

Rappelons aussi que la professionnalisation ne se construit jamais en référence au seul milieu associatif, même dans les cas où elle y est initiée. Au contraire, elle nécessite l'intervention d'acteurs extérieurs à ce milieu (secteur privé lucratif ou secteur public). Le sociologue François Aballéa remarque ainsi, au sujet de la « professionnalisation inachevée des assistantes maternelles » :

> Dans tous les cas, les processus de professionnalisation s'appuient à un moment ou à un autre de leur déroulement sur l'action publique, c'est-à-dire qu'ils requièrent l'intervention de la puissance publique (…) qui valide l'espace de qualification en statuant sur les référentiels de formation et en certifiant les diplômes.
> (Aballéa, 2005, p. 55-56)

Dit autrement, la reconnaissance de cette professionnalisation doit venir « d'en haut » et ne saurait se faire sans intervention d'un pouvoir légitime. Or, il se joue dans la relation entre salarié.e.s des fédérations et salarié.e.s du confédéral – et peut-être plus encore dans la désignation des premiers par les seconds comme des « référent.e.s » – une concurrence autour de ce territoire qui débouche sur un empêchement relatif de la professionnalisation des chargé.e.s de mission « service civique ». Les salariées du centre confédéral se présentent comme expertes du dispositif, alors même que leur connaissance du dispositif n'est que théorique, au sens où elles ne sont pas « sur le terrain » auprès des volontaires.

La position dominante des salarié.e.s du centre confédéral sur les chargé.e.s de mission départementaux contribue à leur déqualification en ce qu'elle assigne ces derniers à des tâches purement « techniques ». Or pour les salarié.e.s du siège, il s'agit également de défendre leur place dans le dispositif. La « captation » de 80 € sur les 100 € dédiés à l'accompagnement des volontaires illustre cette tension : si le centre confédéral considère qu'il peut récupérer 80 % de la somme versée par l'État aux structures d'accueil en contrepartie de l'accompagnement, c'est qu'il juge qu'il effectue une part importante de cet accompagnement notamment par la diffusion d'outils qui permettent la mise en œuvre du dispositif.

3.2. Un dispositif « en kit » : des instruments de gestion

À l'occasion d'un rassemblement national, un référent qui se présente comme « débordée » explique qu'il est ravi de pouvoir mettre en place le service civique aussi facilement :

> Pour tous les autres programmes, les coups de pouce, les trucs comme ça, il faut faire des dossiers, il faut faire des budgets, demander des subventions, faut relancer, passer des coups de fils, attendre. Après il faut encore justifier, évaluer, prouver tout ça. Et ça prend un temps fou, je veux dire. A côté, franchement, le service civique, c'est cadeau. On a rien à faire, tout est prêt, les filles de Récamier sont super efficaces, on appelle, elles règlent tout. C'est clé en main, quoi. Ikea. Tout est en kit.

Effectivement, le dispositif a été pensé dans ses moindres détails et le secteur « jeunesse » a déjà anticipé quasiment tous les cas particuliers. Pour preuve, la mise en place d'un site extranet de gestion des agréments intitulé SC Office, que l'on abordera plus précisément dans le chapitre suivant, et le développement de « fiches types » dont il ne reste qu'à appliquer les préconisations. Ces outils, créés pour éviter les « dérives » du dispositif (A), visent à rationaliser l'activité des fédérations et associations affiliées (B). Si la professionnalité des référents est niée, il n'en reste pas moins qu'ils sont incités à contribuer à la création de ces outils (C).

A. Le risque de dérive à l'origine de la gestionnarisation du service civique

Après l'élection de François Hollande, la Ligue de l'enseignement se prépare à ce qu'elle nomme l'acte II du service civique. Celui-ci s'accompagne d'une vague de rationalisation dans la mise en œuvre du service civique, avec la création notamment d'outils diffusés dans le réseau pour « gérer » le développement du service civique. Cette rationalisation s'accélère encore avec la « massification » du dispositif, sous-entendue par son « universalisation » annoncée par François Hollande.

Ophélie est chargée de mission « référente service civique » dans une fédération très investie dans le dispositif. Responsable notamment de la formation des tuteurs sur son territoire, elle est fréquemment en relation avec les salariées du centre confédéral. Interrogée

sur ce qui a changé depuis le service civique universel, elle rit, montre le dictaphone et demande « on coupe ? », avant de reprendre :

> Je déconne ! Pour moi, le service civique universel c'est l'inverse du service civique. C'est la porte ouverte à toutes les dérives qu'on connaissait avant, qui étaient possibles : c'est un nouveau dispositif, ça ne coûte rien à une asso, ça coûte 106 € par mois, forcément, c'est inhérent qu'il y a un risque de sous-emploi. Le service civique universel, c'est la porte ouverte à ça.
> (Ophélie, référente service civique)

Les référent.e.s se trouvent rapidement submergé.e.s par une demande à laquelle il leur faut répondre. Ophélie explique ainsi que « ça augmente à une telle vitesse que tu ne peux plus contrôler » ajoutant « de toute façon, plus tu ouvres un dispositif comme ça, plus c'est l'effet d'aubaine quoi ». C'est d'autant plus le cas que les nouvelles structures qui s'intéressent au dispositif – elle évoque notamment l'Éducation nationale – n'ont pas la « culture » du volontariat, que ces salarié.e.s intermédiaires transmettent, contrairement aux associations qui ont accueillies des objecteurs de conscience[337].

> Elles ne venaient pas sur le service civique par effet d'aubaine justement. C'était plus pour autre chose. Alors que maintenant, tu vois, il y a plein d'asso qui viennent on sait que c'est pour avoir de la main-d'œuvre en plus.
> (Ophélie, référent service civique)

Et face aux « abus », elle se sent peu outilléz :

> Florence : Pourquoi vous ne les refusez pas ?
> Ophélie : C'est une bonne question. Moi je ne sais pas pourquoi on ne les refuse pas. En fait, on ne les refuse qu'au bout d'un certain temps. Mais il n'y a rien qui est mis en place en amont pour savoir si la structure va abuser.

Si on imagine bien les difficultés qu'aurait la Ligue de l'enseignement à anticiper la possibilité qu'une association « abuse », peu de garde-fous sont pensés, selon Ophélie, pour réagir à cette éventualité.

> Le seul truc qui est mis en place, c'est déjà énorme tu vas me dire, c'est l'obligation maintenant qui est donnée par le confédéral de former, de faire faire la formation tuteur aux tuteurs. De chez nous et de nos associations affiliées.

[337] Effectivement, comme les tuteurs et tutrices décrit.e.s dans le chapitre précédent, les chargé.e.s de mission sont supposé.e.s véhiculer cette « culture du volontariat » associative qui garantira, à terme, la qualité du dispositif.

Les référent.e.s sont ainsi chargé.e.s de contrôler l'effectivité de la mise en œuvre des formations de tuteurs au sein des associations[338]. S'ajoute à leur rôle d'accompagnement des associations affiliées dans l'accueil de volontaires un rôle de contrôle et donc de contrainte.

Après coup, m'explique-t-elle, une structure que la fédération ne voudrait plus « alimenter » en volontaires pourrait très bien passer par une autre tête de réseau ou demander son agrément en propre. Finalement, selon Ophélie, rien n'est fait ni au niveau national ni au niveau fédéral pour éviter les « dérives » depuis le passage au service civique universel. Il s'agit de faire « du chiffre » désormais. Et alors même que les référent.e.s sont souvent considéré.e.s comme responsables des dérives, l'injonction à l'augmentation des effectifs dépasse depuis peu la nécessaire qualité dont ils devaient se porter garants quelques mois auparavant.

Ophélie évoque comme garde-fou la convention qui lie les fédérations au centre confédéral, afin qu'elles ne puissent bénéficier de l'agrément, et notamment le point qui « contraint » les échelons départementaux à embaucher un demi ETP pour 20 volontaires accueilli.e.s ou mis.e.s à disposition. Elle note cependant que le confédéral n'est pas responsable des choix fédéraux en matière d'emploi. Elle semble considérer ici que c'est bien aux référent.e.s d'éviter les « abus ». Tout comme elle considérait, plus tôt, que c'est à eux de faire « naître » la « culture du volontariat ».

Un peu plus tard, après m'avoir racontée la colère qu'elle a ressentie à la suite d'une altercation avec le conseil d'administration, son discours envers l'action du centre confédéral se durcit. « C'est quand même à l'image de cette institution, c'est vraiment des enjeux de pouvoir de malade, des coups bas, des trucs… ». Elle juge l'instance trop « molle » :

> La culture de ne pas faire de conflit, de ne jamais dire des trucs en face. C'est un peu... C'est un truc qu'on revoit sur l'accueil de volontaires en interne. Si un salarié abuse dans sa façon de gérer les volontaires. On va prendre 15 000 détours pour ne pas lui dire. Ou on va reprolonger. Il y a toujours la culture du consensus. On sait qu'il y a des salariés qui abusent avec les volontaires, qui font tout le temps les mêmes erreurs. Jamais on va leur dire, et toujours on va leur accorder de prendre des volontaires.

Elle est fatiguée, me dit-elle, de la « doxa » qu'on lui a enseignée à la Ligue, qui paraît liée à la proximité du parti socialiste, et cherche un poste ailleurs. Le déploiement du

[338] Cette formation, nous y reviendrons dans le chapitre 7, n'est pas sans enjeux économiques puisque c'est la Ligue de l'enseignement (avec Unis-Cité) qui a « remporté » le marché public qui l'organise. L'incitation faite aux associations et référent.e.s de promouvoir ces formations n'est sans doute pas liée qu'à des enjeux de qualité du dispositif, mais aussi à celle de la légitimité de l'organisation et à des enjeux économiques.

dispositif entraine, pour elle, son dévoiement et la position du centre confédéral, impliquée dans la course au chiffre, va de pair avec sa proximité aux partis politique. Elle doute par ailleurs de la bonne foi de l'institution « Ligue » dans le débat du service civique obligatoire prôné par des nombreux candidats à la « primaire de la gauche » de 2017. Les enjeux économiques, mais aussi politiques, empêcheraient alors la Ligue de l'enseignement de lutter réellement contre les « abus » qu'elle décrit mais qui, paradoxalement, lui semblent reposer sur les référent.e.s.

Malgré son discours critique sur l'organisation, et alors même qu'elle est consciente de sa socialisation à l'idéologie de la structure (elle a été bénévole, salariée, élue, et animatrice, etc.), Ophélie situe la responsabilité des « dérives » au niveau fédéral. Sans remettre en question le dispositif en lui-même, ce sont les choix fédéraux, et la capacité d'accompagnement du référent, qui font, selon elle, la qualité du dispositif. Elle légitime du même coup le rôle dominant (de contrôle notamment) des salarié.e.s du centre confédéral sur les référent.e.s.

B. Une professionnalisation par l'accompagnement

L'organisation du dispositif de service civique au sein de la Ligue de l'enseignement débouche donc sur une rationalisation telle que certains chargé.e.s de mission référent.e.s le décrivent comme « en kit ». Effectivement, à chaque étape de l'accueil d'un.e volontaire dans une fédération ou une association affiliée correspond un outil, une fiche-pratique ou un écrit de positionnement. Les guides « référentiels des missions » ou « la formation civique et citoyenne » produits par l'Agence du service civique viennent s'ajouter à ceux proposés par le centre confédéral pour permettre aux structures d'accueil (ou aux volontaires) de « baliser » le « projet d'avenir », pour suivre les missions réalisées au sein de la structure ou pour récapituler les droits des volontaires.

La Ligue de l'enseignement facilite une « professionnalisation » de type gestionnaire des structures affiliées (Boussard, 2014) – au sens d'une rationalisation dans leur fonction « employeur » – à la façon dont l'État les « professionnalisent » grâce au dispositif local d'accompagnement (Cottin-Marx, 2016). Ces outils s'apparentent aux « nouveaux instruments d'action publique », décrits par Pierre Lascoumes et Patrick Le Galès (2005). Le siège de la Ligue de l'enseignement organise la mise en œuvre du service civique à la façon

d'un « État animateur ou coordonnateur, non-interventionniste et menant principalement des actions de mobilisation, d'intégration et de mise en cohérence » (Lascoumes & Le Galès, 2005, p. 363).

Il reste donc à fournir un travail de mobilisation des acteurs. Celui-ci s'incarne à la Ligue de l'enseignement dans les rassemblements annuels ou semestriels organisés généralement au château de la Turmelière (patrimoine immobilier de la fédération de Loire-Atlantique) durant lesquels s'alternent des temps d'échanges de « bonnes pratiques » et des moments « officieux » mais organisés (les traditionnels « apéros du terroir » en sont une illustration). À côté, l'informel (pauses cigarettes et fin de soirée principalement) contribue à mobiliser les salarié.e.s par un investissement émotionnel dans un groupe affinitaire dont on a vu pourtant qu'il peine à se constituer en groupe professionnel.

Les outils de gestion du dispositif de service civique permettent une professionnalisation « douce et non-contraignante » (Gérome, 2017b, p. 218) des associations affiliées et des fédérations de la Ligue de l'enseignement par un accompagnement du centre confédéral.

C. Une « autoproduction » et une « coproduction » qui révèlent une expertise

Les chargé.e.s de mission ne sont cependant pas entièrement extérieurs à ce processus. D'une part, il leur faut animer ces outils au niveau local, permettre leur appropriation par des acteurs et actrices qu'il leur faut former. D'autre part, ils contribuent à ces outils, en amont, par la « mutualisation des bonnes pratiques » et en les adaptant parfois à la situation locale.

Dans un tout autre cadre, Marie-Anne Dujarier (2014) présente les consommateurs, clients et usagers, comme des co-producteurs des biens qu'ils achètent. Elle décrit trois formes de ce « travail du consommateur » producteur de valeur pour l'entreprise : l'auto-production, qui consiste en la prise en charge de tâches réalisées « par soi et pour soi » (monter soi-même le meuble en kit acheté), la « co-production » grâce au travail de sélection du client qui permet d'orienter les choix de l'entreprise (« noter » un livre sur Amazon par exemple) et enfin l'organisation, qui fait reposer sur le client la gestion des contradictions entre le traitement d'un client-roi et sa « mise au travail » au service de l'entreprise.

Puisque la présentation des instruments de gestion du service civique comme un « kit » est indigène, et qu'elle les associe aux produits proposés par l'entreprise Ikea, il apparaît pertinent de tirer ce fil en positionnant les chargé.e.s de mission référent.e.s comme des clients, usagers ou consommateurs. Ces salarié.e.s contribuent à ces instruments de gestion en amont, par la « mutualisation des bonnes pratiques » qui les rend co-producteurs mais aussi en aval de leur diffusion en les adaptant aux spécificités locales et aux besoins des structures d'accueil et des volontaires.

i. La mutualisation des « bonnes pratiques »

Le secteur « jeunesse » est l'un des seuls du confédéral à réunir régulièrement les salarié.e.s qu'il « chapeaute »[339]. Ces « temps-forts » sont devenus incontournables pour tout.e référent.e qui « s'implique » dans le dispositif. Présentés comme des temps conviviaux à destination d'un «groupe professionnel » spécifique – qui n'en est pourtant pas un –, ces rassemblements sont l'occasion d'un discours descendant et formel sur ce que doit être le dispositif. Ils permettent aux salariées du centre confédéral de connaître les pratiques dans les fédérations et de « mettre des visages » sur celles et ceux qui font vivre le dispositif et d'évaluer en partie leur mise en œuvre du dispositif. Ces temps de collectif ne sont pas tant formateurs qu'informatifs.

Ces rassemblements s'inscrivent dans les objectifs du comité national jeunesse, présenté dans le chapitre 2. On trouve ainsi dans la première réunion du CNJ évoquait la nécessité d'outiller les fédérations, par des documents présentant le projet de la structure et sa proposition de collaboration avec les pouvoirs publics locaux. Et effectivement, à l'occasion des formations de chargé.e.s de mission référent.e.s leur sont remis des « kits » sur clé USB, qui contiennent des modèles de documents émanant des fédérations « bonnes élèves » ainsi que ceux rédigés par le secteur du centre confédéral.

Les différences entre fédérations et territoires sont constamment présentées à la Ligue de l'enseignement comme complexifiant l'action et la mise en œuvre des dispositifs. Or l'organisation du dispositif nécessite une « homogénéisation des pratiques ». Les salariées du secteur Jeunesse ont donc fait parvenir aux « référent.e.s service civique » un questionnaire pour recenser les difficultés, les besoins et les ressources dont disposait chaque fédération

[339] Depuis 2014, ces « formations » s'adressent également aux référent.e.s Junior Association, permettant le rassemblement de tou.te.s les acteur.rice.s des politiques de jeunesse.

dans le déploiement du service civique. À partir des réponses récoltées, un livret de « mutualisation des bonnes pratiques » a été créé en mars 2014. Celui-ci répertorie, pour chaque étape du service civique, les « astuces », les « bons exemples » – faisant de certaines fédérations des « modèles » – et les « outils » à disposition. Les « bonnes pratiques » sont présentées comme devant être généralisées à l'ensemble du réseau.

Cette mutualisation des « bonnes pratiques » contribue à la diffusion de normes de professionnalisation dans le réseau tout en « certifiant » celles et ceux qui les mettent à disposition des autres comme faisant partie des « happy few » à la manière des « processus complexes de démonstration publique et de plébiscite informel » que décrit Valérie Boussard (Boussard, Mercier, & Tripier, 2010, p. 113). La publication et la diffusion de certaines des pratiques proposées par les chargé.e.s de mission (générant la création d'outils supplémentaires) valident implicitement la qualité de leur mise en œuvre du dispositif. Pour autant, le regard des volontaires n'est pas sollicité sur leur propre expérience de ce service civique. C'est la gestion du dispositif qui est évaluée ici plutôt que son application réelle.

ii. L'expertise comme mode de résistance

Clément Gérome remarque, à propos de la Fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale (FNARS), que malgré les plaintes des salarié.e.s quant au manque de reconnaissance, financière notamment, ou aux horaires supplémentaires, « ils ne déploient pas, sauf cas exceptionnel, de stratégies de résistance, ils n'émettent pas de revendications collectives, etc. ». S'il évoque des salarié.e.s qui travaillent sur le même lieu au quotidien, ce n'est pas le cas des chargé.e.s de mission référents service civique, réparti.e.s sur le territoire et généralement isolé.e.s dans leur fédération.

Leurs rencontres régulières, rendues possibles par l'organisation de formations ou de rassemblements autour du service civique, donnent pourtant à voir des résistances collectives discrètes. Leur connaissance des situations locales et leur expertise du dispositif leur confèrent un levier de revalorisation face au discours des salariées du centre confédéral. De la même façon que les travailleurs des maraudes, décrits par Caroline Arnal (2016), négocient la reconnaissance de leur légitimité en défendant les « connaissances accumulées sur les publics » grâce à leurs « compétences spatiales » : c'est la lecture de l'espace, la capacité à s'approprier les territoires qui leur permet de « faire valoir une légitimité territoriale construite patiemment » et de « négocier une relative autonomie vis-à-vis des injonctions publiques » (Nicourd, 2009, citée par Arnal, 2016, p. 126). Les chargé.e.s de mission référent.e.s du

service civique défendent leur territoire professionnel face aux salarié.e.s dominants en valorisant leur connaissance du tissu associatif local et leur meilleure connaissance des « jeunes » et de leurs vécus. Ils pratiquent des formes de rétention d'informations, en refusant par exemple de donner le nom d'une association qui produit des « dérives » ou en valorisant certain.e.s volontaires plutôt que d'autres dans les évènements publics.

Finalement, ils peuvent opposer au centre confédéral leur connaissance de leur territoire d'action (département ou région). Plus qu'une connaissance géographique, il s'agit d'une « compétence spatiale » (Cholez, 2008) qui apparaît principalement « virtuelle ». Ils sont le « bras armé » de la Ligue de l'enseignement qui permet sa légitimité. Déplaçables en fonction des besoins – s'il manque un formateur dans un département, la référente du département voisin assurera la formation – ces salarié.e.s représentent la Ligue de l'enseignement dans les réseaux locaux et dans les réunions interassociatives. Ce sont eux aussi qui représentent la fédération dans les réunions avec les autres associations et ce sont les seul.e.s qui saisissent les enjeux du tissu associatif local. Cette expertise territoriale correspond d'ailleurs à ce que remarquait Caroline Arnal à propos des salarié.e.s des structures de maraudes : « Les réunions de coordination des acteurs de la précarité, organisées à l'échelle des arrondissements, se sont notamment révélé le théâtre de positionnements différenciés à l'égard de ces tentatives de structuration de l'activité de maraude » (Arnal, 2016). Ils maitrisent ainsi les réseaux, connaissent les acteurs et leurs relations interpersonnelles. Autrement dit, ils maîtrisent les spécificités territoriales dont la Ligue de l'enseignement justement fait une fierté et qui assoit sa légitimité.

Les salarié.e.s du niveau national organisent l'intégralité du dispositif que les chargé.e.s de mission référent.e.s du service civique n'ont plus qu'à appliquer, grâce à la diffusion d'outils dans le réseau qui sont autant d'instruments de gestion. L'universalisation du service civique et le développement exponentiel d'outils de gestion qui en a découlé illustrent particulièrement bien la diffusion de normes de professionnalité par ces instruments « descendants ». Les référent.e.s ont pourtant développé une expertise qu'ils partagent fréquemment avec les salariées du national et leur opposent parfois.

Conclusion de la section III :

La mise en place d'outils de gestion par le centre confédéral vise à éviter les « dérives » du dispositif qui reposent en partie sur les chargé.e.s de mission départementaux. Cette standardisation d'un dispositif « en kit » contribue à empêcher la professionnalisation des

chargé.e.s de mission, en les dépossédant, notamment, des questions présentées comme « politiques ». La centralisation du service civique au niveau national de la confédération sert finalement les intérêts du centre confédéral, en renforçant son pouvoir de négociation avec les échelons départementaux de la Ligue de l'enseignement.

Conclusion du chapitre 5 : Des « fusibles » pour éviter les dérives

Les « référent.e.s » rencontré.e.s sont souvent d'ancien.ne.s volontaires, récemment arrivé.e.s dans le réseau, déqualifié.e.s, qui ne mesurent pas toujours les enjeux de la mise en œuvre du dispositif pour la confédération. Leur rôle, pourtant présenté comme crucial par la tête de réseau, se concrétise dans des emplois dévalorisés et précaires. Leur professionnalisation apparaît empêchée par le flou qui entoure leur activité et par les injonctions nationales qui les dépossèdent du sens qu'ils investissaient dans le dispositif. C'est que le centre confédéral cherche à conserver un pouvoir sur la mise en œuvre du dispositif. Responsable de l'agrément public, il lui faut harmoniser son déploiement pour éviter qu'il ne « dérive ».

Les référent.e.s occupent ici une fonction particulière de « fusibles », responsables de l'application d'un dispositif complexe, au sein de la fédération et dans le réseau d'associations affiliées, qui s'inscrit dans une stratégie plus générale, nécessitant que d'autres tâches ne soient pas négligées. Plus le nombre de volontaires augmente, plus ils doivent être eux-mêmes nombreux afin d'éviter les « dérives ». De la même façon, c'est sur eux que repose la tension et ce sont eux qui risquent de « sauter » en cas de problème. Lorsque le centre confédéral considère le service civique dans la fédération comme de mauvaise qualité ce sont eux qui subissent la dépréciation. Enfin, ils sont supposés prendre en charge la médiation avec les structures « mauvaises élèves » sans être reconnus pour cela.

Pour éviter les risques et contrôler la mise en œuvre du dispositif, le secteur jeunesse propose aux fédérations un dispositif « en kit » devenu simple outil à déployer. La particularité « descendante » du service civique, organisé au niveau confédéral pour être appliqué au niveau local, modifie la conception jusqu'alors à l'œuvre des relations entre le centre confédéral et les fédérations. Ici se dessine un changement important dans l'organisation de la relation fédérale : la diversité des pratiques locales est réduite pour un meilleur contrôle par la tête de réseau.

Conclusion de la seconde partie :

En interprétant les « dérives » comme le résultat d'une absence de « culture du volontariat » chez ceux qui accompagnent les volontaires, les acteurs nationaux du dispositif font reposer sur les tuteurs et les « référents » la responsabilité de la mise en œuvre du service civique. Autrement dit, les travailleurs des échelons locaux et départementaux de l'association seraient les plus à même de promouvoir un dispositif d'engagement et, par leur manque d'investissement et de compétences, mettraient en danger le service civique en laissant s'y développer des pratiques de substitution à l'emploi salarié ou de sous-emploi des jeunes. Pourtant, l'observation des conditions d'exercice des missions des tuteurs et chargés de mission « service civique » donne à voir leurs faibles « marges de manœuvre » dans la mise en place du dispositif.

La prescription du travail des tuteurs contient en elle-même une injonction paradoxale qui les place dans une situation complexe : s'ils souhaitent accéder aux revendications des volontaires, il leur faut valoriser le travail qu'ils réalisent pour faciliter leur insertion professionnelle. Mais ce faisant, ils favorisent la possibilité d'une requalification en salariat qui de fait entrainerait la disparition du service civique associatif, en l'inscrivant dans le droit du travail. Cette injonction paradoxale limite leur propre « marge de manœuvre » mais elle révèle les ambiguïtés du dispositif qui dépasse la simple responsabilité des travailleurs chargés de sa mise en œuvre : par la rhétorique de l'engagement et grâce à l'accompagnement des tuteurs, la figure de l'employeur s'efface dans la négation du statut de producteur des volontaires et donc la responsabilité des « dérives ». Or ici le donneur d'ordre est double : l'État verse la rémunération mais ce sont les associations qui accueillent les volontaires et les « subordonnent ».

De leur côté, les « référent.e.s du service civique » portent la responsabilité de la mise en œuvre du dispositif au sein de la fédération de la Ligue de l'enseignement. Salarié.e.s associatifs « typiques », leur emploi est précaire et leur mission, mal définie, justifie un *management* à l'affect sans leur donner les moyens de réaliser l'intégralité des tâches qui leur sont confiées. Véritables « fusibles » dans le développement du dispositif sur le territoire, ce sont pourtant eux qui assument les conséquences des « dérives ». Dès lors, la nécessité pour le siège de l'association de « standardiser » la mise en œuvre du service civique, par des dispositifs de gestion (Boussard & Maugeri, 2006), contribue à empêcher leur professionnalisation.

Ainsi, les travailleurs qui organisent et accompagnent le déploiement du service civique ne peuvent pas maîtriser les effets du dispositif. Ils ne conservent que peu de marges de manœuvre dans la mise en place du dispositif. C'est donc bien dans les prescriptions qui sont transmises à ces acteurs départementaux qu'il convient de trouver une partie de la source des « dérives ». C'est en effet au niveau national que des injonctions explicitement contradictoire sont rédigées et instrumentées. L'étude de ces échelons et acteurs éloignés du terrain sera l'objet de la partie suivante qui nous permettra d'analyser les pratiques du siège de l'organisation.

TROISIÈME PARTIE :
LA CONSTRUCTION DE L'HÉGÉMONIE DE LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

Introduction de la troisième partie :

La seconde partie de cette thèse nous a permis de décrire les effets du développement du service civique sur la prescription du travail et la professionnalisation de celles et ceux qui l'organisent dans les associations locales et les fédérations départementales. Ces *managers* du volontariat n'ont que peu de marges de manœuvre sur sa mise en œuvre et sur les usages qu'en font les volontaires et les structures d'accueil. Autrement dit, ils ne sont pas en mesure d'éviter les « dérives » supposées du dispositif.

La mise en œuvre du service civique ne se décide pas aux échelons locaux et départementaux de l'association, mais plutôt au centre confédéral, siège national de la tête de réseau. L'équipe du secteur « jeunesse » du « château » organise ainsi le déploiement du dispositif au sein des fédérations et donc des associations locales affiliées, tout en négociant avec les instances étatiques les conditions de son application. C'est donc à cet endroit que devraient pouvoir être évitées les « dérives ». Ce sont donc les logiques de l'organisation, ou du moins de son siège national, qu'il convient désormais d'étudier. Dans cette troisième partie, il s'agit d'interroger les modifications qu'entraînent – ou que mettent en lumière – le développement du service civique dans et pour la Ligue de l'enseignement. Et de comprendre comment celle-ci a construit le monopole qui lui permet d'organiser en quasi autonomie la mise en place du dispositif.

Au moment où débute notre enquête en 2012, la Ligue de l'enseignement semble traverser une crise identitaire, qui se lit dans la chute rapide du nombre d'adhésions et affiliations. Or, la légitimité publique de l'association dépend en grande partie de son ancrage local. Le service civique est alors présenté par les administrateurs nationaux comme un outil de renforcement du réseau local, attractif pour des associations extérieures au giron de la Ligue de l'enseignement. Contrairement à d'autres réformes qui visent une amélioration purement quantitative des adhésions, le service civique, dispositif de promotion de l'engagement, présente l'avantage de s'inscrire dans le projet d'éducation populaire de l'association. Le chapitre 6 permet d'étudier les effets du déploiement du service civique dans le réseau de l'organisation.

L'enracinement local de la structure lui confère une place spécifique dans l'organisation du dispositif qui la légitime dans le processus de mise en œuvre du dispositif. En partenariat avec l'État, la Ligue de l'enseignement semble contribuer à tous les échelons de la construction de cette politique publique. Au point parfois de se substituer à la puissance

publique, lorsqu'il s'agit d'outiller les municipalités, d'édicter les normes de « bonnes pratiques » du service civique ou d'évaluer sa mise en œuvre. De la formation des acteurs à l'influence du réseau sur les évolutions du dispositif, le chapitre 7 analyse la situation quasi monopolistique de la Ligue de l'enseignement et les raisons de son implication dans cette politique publique.

Chapitre 6 : Une réponse à la crise de l'adhésion

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que la professionnalisation des salarié.e.s responsables du dispositif au niveau fédéral est empêchée par la mise en place d'un dispositif « clé en main ». Leurs faibles marges d'initiative contribuent à leur déqualification. C'est sur elles et eux, ou du moins sur la fédération départementale, que repose en grande partie la mise en œuvre et donc le succès du service civique. Et c'est de la vivacité du réseau local de la fédération que dépend la légitimité de la Ligue de l'enseignement : plus son réseau est important, plus elle peut se présenter comme représentative du secteur associatif local.

La légitimité publique de la Ligue de l'enseignement dépend donc de deux types de relations : celle que je nomme fédérale, qui lie les associations affiliées aux fédérations départementales et celle que je nomme confédérale, qui regroupe les fédérations en une confédération nommée Ligue de l'enseignement. Le pouvoir politique et donc la capacité de l'organisation à mettre en place son projet d'éducation populaire dépendent aussi de la vigueur démocratique de ces réseaux locaux (départementaux la plupart du temps) et nationaux. Le financement du dispositif dépend également de ces affiliations, puisqu'on le verra, c'est l'intermédiation qui fournit les ressources nécessaires à son développement.

À mon arrivée à la Ligue de l'enseignement, l'association traversait une « crise » des affiliations. Décrite comme une conséquence de la crise des activités liée à l'impact de la concurrence du secteur privé notamment dans le secteur du tourisme social[340], celle-ci se lit concrètement dans la baisse du nombre d'associations affiliées depuis le milieu des années 1980, dans un contexte de difficultés économiques et structurelles à la Ligue. Ce « constat partagé »[341] a débouché sur une réforme complète des systèmes d'adhésion et d'affiliation, ainsi que sur l'accompagnement par le centre confédéral des fédérations en difficultés. La création du pôle Vie, développement et qualification du réseau (VDQR) et la mise en œuvre d'un plan de soutien à la vie fédérative par le biais de « contrats de développements » – comme s'il s'agissait d'une activité à part entière, d'une des finalités de

[340] Sur la privatisation des activités de tourisme social, cf. Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris : Presses universitaires de France.

[341] Jean-Paul Martin utilise l'expression, reprise dans la présentation PowerPoint de l'assemblée générale de Boulazac en 2014, pour signifier que toutes les sources se recoupent, malgré les difficultés de comptage et les différentes interprétations, cf. Martin, 2016, p. 462, note de bas de page 126.

la Ligue de l'enseignement – a entraîné une rationalisation importante visant l'augmentation chiffrée des affiliations et adhésions[342].

Pourtant, dans les fédérations étudiées, la crise n'apparaît pas tant résulter des activités – les assurances, notamment, s'y portent plutôt bien – que de la « faiblesse du lien fédératif »[343] qu'elles entretiennent avec les associations. Beaucoup d'administrateurs et administratrices, et même de salarié.e.s, déplorent l'affaiblissement de « l'identité politique » ou de « l'idéologie » (les termes sont indigènes) qui faisaient la Ligue de l'enseignement : la relation fédérale est décrite par les salarié.e.s nationaux et départementaux comme moins « militante » qu'avant et plus « opportuniste ».

Le service civique est présenté par le centre confédéral comme un outil de développement de cette vie fédérative : il permet, par l'intermédiation, d'attirer des associations qui n'étaient pas affiliées. Mais il pourrait du même coup favoriser des stratégies utilitaristes d'associations qui ne souhaitent que bénéficier de ce service sans s'impliquer dans la vie fédérative du réseau. Comment expliquer alors que ce dispositif, qui pourrait générer lui aussi des stratégies « opportunistes », remporte l'adhésion des échelons départementaux ?

Après avoir décrit la crise des affiliations et l'insuccès des réformes qui sont proposées par le centre confédéral (I), nous verrons comment le service civique est mis au service du développement de la vie fédérative (II). Le développement d'instruments de gestion qui participent à sa légitimité contribue également à la centralisation des décisions au centre confédéral (III).

I. De la crise des affiliations à la crise de l'adhésion

La crise chiffrée des adhésions est liée à une crise de leur « qualité ». Pour Carlotta Gracci, dont la thèse de sociologie en cours de rédaction porte sur la construction de la politique fédérative et associative régionale à la Ligue de l'enseignement, la baisse des adhésions est, dans un mouvement de « double désubstantialisation », à la fois qualitative et quantitative. Elle précise ce double mouvement de « chute du nombre d'associations affiliées

[342] Je distingue ici affiliation et adhésion : l'affiliation désigne l'acte d'une association qui s'inscrit dans un réseau départemental (s'affiliant à une fédération de la Ligue) tandis que l'adhésion concerne les membres qui cotisent et « adhèrent » individuellement à la Ligue (activement ou passivement, comme membres d'une structure affiliée), cf. Martin, 2016, p. 461, note de bas de page 123.

[343] J'emprunte l'expression au communiqué de presse de la Fédération protestante de France, que j'aborde dans le 1.3.B.

et d'adhérents en 30 ans » (désubstantialisation quantitative) et de « dispersion ou dissolution des valeurs partagées, perte du sens collectif, du sentiment d'appartenance et de mobilisation militante » (désubstantialisation qualitative »)[344]. Effectivement, cette baisse des affiliations (1) semble correspondre à une « crise identitaire » (2). Celle-ci se manifeste notamment dans la critique de nouvelles adhésions considérées comme « opportunistes » (3). Alors que le siège de l'association s'est saisi de cette crise, les plans de réaction ne semblent pas régler le problème (4).

1.1. À l'origine était la crise : une baisse mesurable des affiliations

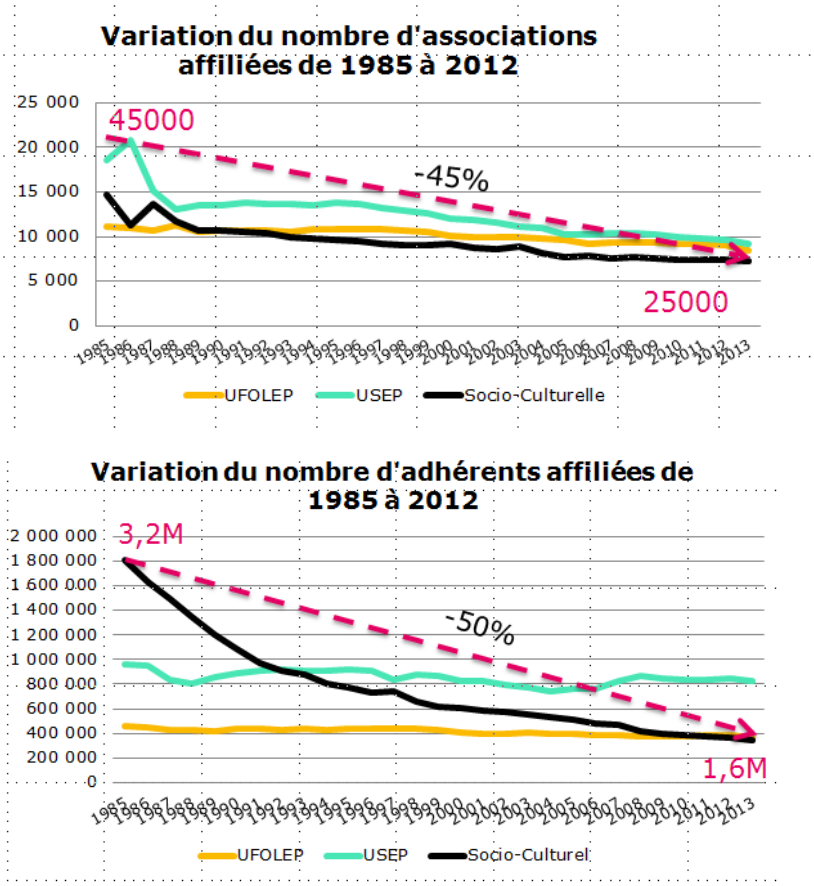
La « crise » des affiliations trouve sa source dans l'histoire récente de la Ligue de l'enseignement, et notamment dans les difficultés de financement rencontrées dans les années 1990. Si le terme de « crise » apparaît mal adapté à un phénomène qui persiste déjà depuis près de deux décennies et qui semble, pour la politologue spécialiste de la Ligue de l'enseignement Anne Lancien, lié à la crise globale de la modernité, la baisse des affiliations se mesure concrètement.

Le réseau des associations liées à la Ligue de l'enseignement s'est amoindri sur les quatre dernières décennies : entre les années 80 et aujourd'hui, la Ligue a perdu 40 % de ses associations et près de 60 % de ses adhérents[345]. Entre 1985 et 2013, le nombre d'associations est passé de 45 000 à 25 000 et celui des adhérents de 3,2 millions à 1,6 million (Martin, 2016, p. 461). C'est ce que décrivait Bernard Criner, alors vice-président responsable de l'accompagnement et du développement du réseau, à l'Assemblée générale de Boulazac en juin 2014, par les graphiques suivants :

[344] Gracci C. « Le lien fédératif et l'affiliation à la Ligue de l'enseignement, Hypothèses de recherche et questions méthodologiques sur les niveaux d'observation (confédéral, fédéral, associations locales) », Communication à une journée du groupe de jeunes chercheurs de la Ligue, novembre 2014, p.2

[345] Gracci C. et Ihaddadène F., « Le fait fédératif à la Ligue de l'enseignement », communication du 28 avril 2017, séminaire du RT35 de l'AFS, Sociologie des mondes associatifs.

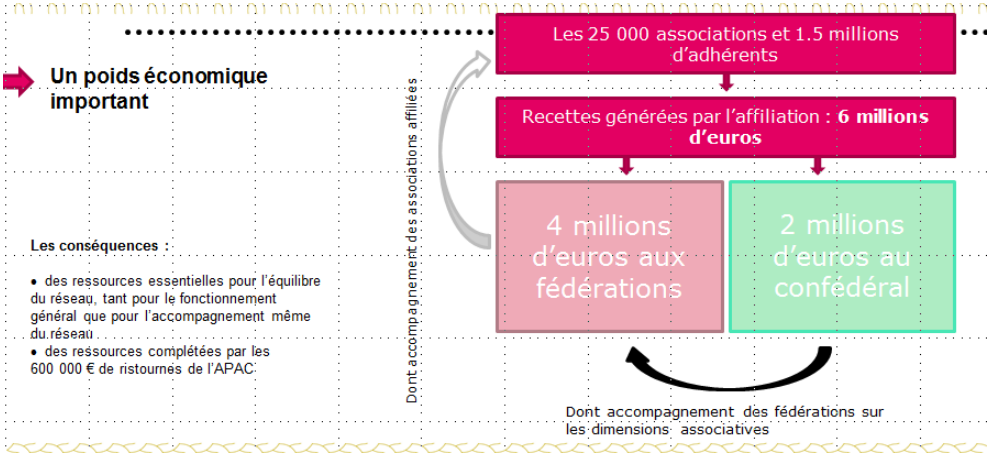
Figure 9 : Variations des nombres d'affiliations et adhésions dans le réseau de la Ligue de l'enseignement, présentées à l'Assemblée générale de 2014



La chute brutale des adhésions, représentée dans le second graphique, concerne en premier lieu les associations « socioculturelles ». Les adhésions individuelles apparaissent plus ou moins stables dans les secteurs sportifs, mais les affiliations USEP ont, elles aussi, drastiquement diminué depuis les années 1980.

Cette baisse des adhésions et affiliations est un réel danger pour la Ligue. Elle entraîne entre autres choses une baisse des parts confédérales des cotisations, c'est-à-dire une diminution des ressources économiques allouées, à partir des adhésions associatives et individuelles, au fonctionnement du siège de l'association. Au moment où les pouvoirs se recentralisent, les finances du « château » prennent une importance décisive. La diapositive qui suit, issue elle aussi des documents préparatoires de l'Assemblée générale de 2014, montre la perte économique, tant pour le centre confédéral (1/3 des recettes de l'affiliation) que pour les fédérations (2/3).

Figure 10 : Diapositive sur les enjeux économiques des affiliations et adhésions, présentée à l'Assemblée générale de 2014



L'enjeu n'est pas qu'économique, ou du moins pas qu'à court terme. Il est d'abord et surtout enjeu de représentation – voire de représentativité, de légitimité donc, et, au final, d'accès aux marchés publics et subventions, qu'on abordera dans le chapitre suivant. La déclaration de Pierre Tournemire, secrétaire national de la Ligue de l'enseignement jusqu'en 2010, dans le rapport de la question de congrès de 2001, illustre parfaitement l'enjeu :

> « Nous fédérions plus de 40 000 associations quand il en existait 400 000 en France. Aujourd'hui, notre pays recense plus de 700 000 associations et nous n'en représentons plus que 33 000. En 15 ans, nous avons connu une perte en nombre, alors qu'en même temps l'hétérogénéité de nos associations a augmenté. »
> (Pierre Tournemire, cité par Martin, 2016, p. 462)

L'isomorphisme institutionnel (Powell & DiMaggio, 1991) sur lequel nous reviendrons ensuite, commence donc ici : le pouvoir de la confédération doit s'asseoir sur une base de terrain, sinon représentative, du moins importante numériquement, afin que sa légitimité, et de fait son « monopole » (cf. chapitre 7), ne soient pas remis en cause. La Ligue de l'enseignement, comme l'État, doit pouvoir justifier de sa légitimité pour faire accepter son autorité. Et c'est l'une des raisons qui la conduiront, nous le verrons, à « ressembler à l'État » c'est-à-dire à s'adapter aux formes que prennent, sur le territoire, les représentations de l'État central.

Dans son *Histoire politique de la Ligue de l'enseignement*, Jean-Paul Martin décrit la difficile adaptation de la structure aux transformations des financements intervenues au début des années 1990. Les nouvelles modalités de financements publics et des relations au ministère de l'Éducation nationale abordées dans le chapitre 2, et l'entrée dans ce que l'auteur

nomme « la “société de marché” en lieu et place de la simple “économie de marché” » déstabilisent la Ligue de l’enseignement dans sa relation à ce qui lui est « extérieur » (État et marché). Mais ces mutations ont aussi des conséquences dans ses relations à ses « composantes », modifiant notamment la répartition des moyens affectés aux fédérations départementales. C’est ce point spécifique qui nous intéresse ici, qui n’est qu’un angle de la crise que traverse l’institution Ligue de l’enseignement[346], parce qu’il contribue au succès du service civique.

Au début des années 1990, l’équipe de direction conduite par Jean-Marc Roirant a pour charge de redresser la Ligue de l’enseignement dans un moment de « crise financière aiguë ». D’abord, les subventions diminuent sans cesse qui vont de pair avec des mesures limitant les postes de détachés, et la vague de déconcentrations des années 2000 disperse les financements publics versés aux fédérations. Ensuite, les financements publics changent de nature : les commandes publiques augmentent qui contribuent à la transformation des relations entre associations et État. La Ligue oscille alors entre « résistance de principe et logique adaptative » (Martin, 2016, p. 455).

Il s’agit, pour Jean-Paul Martin, d’« accompagner en douceur la reconfiguration du réseau » (2016, p. 450). Cette transition va passer en grande partie par une transformation du fonctionnement de la Ligue. Ainsi, Jean-Marc Roirant, secrétaire général, écrit en 2014 dans un texte intitulé « une place à retrouver »:

> L’objectif n’est aucunement de renforcer la fonction normative des fédérations qui viendraient alors apporter la bonne parole, mais bien de créer les conditions de la verticalité dans une logique *bottom-up* ou ascendante (= la construction d’une identité commune par la mobilisation locale) qui s’oppose à la logique *top-down* ou descendante (= qui consiste à imposer cette même identité par le haut).
>
> (J.M Roirant, cité par Martin, 2016, p.451)

C’est donc déjà dans l’organisation du réseau et dans la relation qu’entretient le centre confédéral avec le réseau que se trouve la « crise ». De son fonctionnement démocratique dépend, on le verra, l’adhésion de ses membres à son identité et à son « projet ».

La chute des adhésions et affiliations, enclenchée depuis la fin des années 1980, a des conséquences économiques, mais aussi symboliques et politiques puisqu’elle remet en

[346] Sur le caractère polymorphe de la crise traversée par la Ligue de l’enseignement, le lecteur pourra se référer aux travaux d’Anne Lancien.

question la légitimité de la représentativité de la Ligue de l'enseignement. Celle-ci s'inscrit dans une crise organisationnelle plus profonde.

1.2. Une crise identitaire

Afin de redynamiser le réseau, et dans le cadre des solutions proposées à la crise des adhésions, un séminaire de « développement de la vie associative » fut proposé aux candidats aux « contrats de développement »[347]. L'observation de ce séminaire donne à voir une analyse, par les « ligueurs » et « ligueuses », de leur perception de ce qu'est la Ligue en fonction du cadre théorique proposé par l'équipe de formateurs.

Encadré 33 : Enjeux épistémologiques de l'observation d'un séminaire de sociologie

À la Ligue de l'enseignement, l'intervention de sociologues qui proposent d'accompagner la « conduite du changement » est une donnée en soi. Ceux-ci contribuent aussi à alimenter les discours sur la crise de l'engagement. Considérer la baisse des affiliations associatives comme une perte d'idéologie au sein du réseau fait écho aux discours sur la baisse de l'engagement individuel et mène à penser que les « militants » ne sont plus qu'« adhérents ». Ce n'est pas un hasard si cette rhétorique se développe particulièrement à la Ligue de l'enseignement : les chercheurs qui défendent l'idée d'une transformation du militantisme sont impliqués dans la structure et relativement proches socialement des dirigeants. Les acteurs du centre confédéral, et particulièrement les secrétaires nationaux, sont au fait de l'actualité des sciences sociales, d'une part parce qu'ils sont généralement issus de formations universitaires, licences ou DEA en histoire ou sociologie, et sont parfois encore en lien avec l'institution universitaire, d'autre part parce que leurs référents idéologiques – les médias qu'ils lisent notamment – accordent un certain crédit à la recherche en sciences sociales. On trouve ainsi dans quasiment tous les bureaux du quatrième étage du « château » une bibliothèque qui comprend les ouvrages récents des sociologues du monde associatif[348]. Ces théories, tout comme celles de Jacques Ion sur la *fin des militants*, ont ainsi « largement circul[é] et infus[é] dans divers milieux militants » (Lefebvre, 2013).

[347] Ce séminaire s'inscrit dans un partenariat entre la Ligue de l'enseignement et l'équipe de recherche du Laboratoire de sociologie du changement des institutions au Centre de recherche et d'information sur la démocratie et l'autonomie. (CRIDA).

[348] Le respect des dirigeants de la confédération pour l'institution scolaire n'empêche pas un rejet d'une sociologie du travail associatif critique, que nombre d'entre eux considèrent comme une attaque, un danger, visant directement l'objet social de la confédération. De fait, la relation des salariés du centre confédéral aux

L'utilisation du terrain réalisé à l'occasion de ce séminaire apparaît comme une mise en abyme de la pensée sociologique du fait associatif et nous est, de ce fait, triplement utile : dans un premier temps, les acteurs présents, « ligueurs », y ont exprimé leurs perceptions de ce qu'est la Ligue et de la crise qu'elle traverse. Dans un second temps, les sociologues et chercheurs intervenants ont présenté leur méthode de « conduite du changement », que nous pourrons discuter ici. Et dans un troisième temps, la tentative commune d'utiliser ce modèle pour l'appliquer à la Ligue et les difficultés exprimées à faire rentrer l'organisation dans les typologies présentées nous fournit une information supplémentaire sur l'état de l'organisation (et, du même coup, de la recherche en sciences sociales).

En d'autres termes, nous aurions pu rapporter ici les réflexions et difficultés abordées par les « ligueurs » participants, présenter les théories proposées par l'équipe de formateurs, et confronter cette théorie aux réalités de la Ligue. Mais ici, l'aller-retour théorie-empirie est en lui-même observable et il renseigne autant sur la Ligue que sur l'effectivité de ces travaux de recherche.

Le premier séminaire proposait une analyse de la dimension institutionnelle de la Ligue de l'enseignement sur la base de la « méthode du diagnostic sociologique appliquée aux associations gestionnaires de services » (Haeringer & Traversaz, 2002) qui permet de penser la crise de la Ligue de l'enseignement en analysant les différentes périodes de transformations institutionnelles au sein des associations. La période contemporaine étant une période de ruptures tant économiques (logique de subvention vers la logique d'appels d'offres) que juridiques et sociales (émergence du client à la place du public bénéficiaire, « course à l'effet de taille »), il s'agit de penser cette époque comme celle du « paradigme de la gouvernance ». En étudiant l'héritage institutionnel de l'association[349], la méthode propose d'étudier les « logiques émergentes » qui s'y développent, selon quatre logiques :

– la logique domestique, à laquelle correspond « la cohésion d'une maison » et qui tend à la mise en relation de personnes partageant des valeurs identiques

travaux de Matthieu Hély et Maud Simonet est ambigüe : tantôt loués, du fait d'une certaine proximité sociale, tantôt rejetés parce que l'analyse des chercheurs met en danger l'action quotidienne, il n'en reste pas moins que la récurrence des critiques ou références aux sociologues du travail associatif leur donne une visibilité au centre confédéral.

[349] Pour les auteurs, agir sur la crise d'une structure nécessite « la reconnaissance institutionnelle du sujet » qui permet de constituer « une histoire collective ». De cette compréhension de l'association et du décryptage du « moment critique » constitutif de la crise naîtra la possibilité d'agir. Les logiques « subséquentes », d'adaptation à l'environnement, qui permettront alors de résoudre la crise peuvent être de quatre ordres : du public (régulation par le pouvoir), de l'entreprise (rationalisation instrumentale), professionnelle (rationalisation professionnelle) ou volontariat (régulation éthique).

– la logique d'aide qui dépend de formes de régulation « fondées sur une éthique de gratuité, de désintéressement » et qui met en relation un « besoin » avec une « réponse ».
– la logique d'entraide, caractérisée par la réciprocité, qui rassemble des individus pour résoudre leur problème commun
– la logique de mouvement, dans laquelle le collectif défend une cause extérieure.

L'intérêt de l'observation de cette méthode n'est pas tant de situer la Ligue de l'enseignement dans l'une de ces logiques que de constater l'incapacité des participant.e.s à le faire. Et c'est peut-être ce que révèle cette méthode, la crise de la Ligue serait d'abord identitaire, comme difficulté à se définir et, dès lors, à cibler les réponses à apporter. Preuve des limites de la théorie sans doute, mais aussi de la complexité de l'organisation et de l'image qu'en ont les « ligueurs » et « ligueuses », au bout des deux jours de séminaires personne n'avait pu déterminer les logiques responsables de la crise interne.

Les échanges entre les participant.e.s révèlent l'existence de toutes les logiques dans le réseau de la Ligue de l'enseignement alors même qu'elles étaient présentées comme exclusives par les chercheurs formateurs.

L'intervention de l'une des dirigeantes d'une fédération montre la complexité de ces « mouvements » au sein de la Ligue de l'enseignement. Celle-ci explique que, selon l'endroit dans lequel on se place dans l'organisation, la logique est changeante : que l'on soit dans une fédération ou au niveau confédéral, et que l'action soit dirigée vers le local ou le national, les logiques évoluent, au point que l'on puisse retrouver toutes celles présentées par les chercheurs.

Elle est encore renforcée par l'intervention d'un administrateur national qui rappelle que le centre confédéral lui-même est prestataire de services[350]. Certain.e.s décrivent une logique de mouvement qui émanerait du centre confédéral, tandis que d'autres pensent qu'il règne, du fait du « mythe fondateur » républicain qui constitue l'histoire de l'association et sa hiérarchie, une logique domestique. Les services rendus au public la positionnent également tantôt dans une logique d'aide (dispositifs de politiques publiques à mettre en place au niveau local) tantôt dans une logique d'entraide (prise en charge de la structure départementale par les associations locales).

Devant l'incapacité des participant.e.s à définir clairement ce qu'est la Ligue de l'enseignement et devant la multitude de noms utilisés pour désigner les fédérations

[350] Pour exemple, le séminaire est organisé au sein d'un « centre de vacances » possédé par la structure nationale.

départementales (FAL, FOL, FOCEL, Associations des amicales laïques…), le formateur réagit avec surprise : « D'un point de vue sociologique et psychanalytique, ça désigne des véritables troubles identitaires. » Et tandis que la salle éclate de rire, suggérant ainsi que chacun.e est conscient.e de la complexité de la Ligue de l'enseignement, il reprend, expliquant que la cohérence de l'organisation se perd dans cette tension. :

La crise de la Ligue de l'enseignement est ainsi définie par les participant.e.s à ce séminaire, supposé contribuer à la résoudre, comme une crise identitaire qui frappe les différents échelons de l'organisation. Celle-ci est mise en lumière par l'incohérence entre les niveaux locaux, fédéraux et nationaux. La crise de l'affiliation, crise économique et crise de représentativité, est directement liée à l'incohérence entre la « base » et la « tête » du réseau.

En cherchant à augmenter le nombre d'associations affiliées, le centre confédéral néglige le « sens », nécessaire à la croyance en l'organisation. Dans sa thèse de sciences politiques en cours de rédaction, Anne Lancien note ainsi :

> Il est d'ailleurs révélateur que dans les discours et politiques menées par la Ligue sur son militantisme, celle-ci insiste sur la nécessité de recruter de nouveaux membres, et non de maintenir l'engagement de ceux investis de longue date dans le mouvement. Il semblerait ainsi que le centre confédéral assume ce changement stratégique et accepte le coût de désaffiliations, prix de son renouvellement idéologique.
>
> (Lancien, thèse en cours de rédaction, communication personnelle)

La comparaison à la crise que subissent le parti socialiste et les organisations syndicales qui lui sont proches ne fait que commencer : comme dans ces institutions, le siège, centre du pouvoir et des prises de décisions, apparaît éloigné aux acteurs de terrain, qui considèrent que les salariés du confédéral et administrateurs ne comprennent pas leurs réalités quotidiennes. La crise que traverse la Ligue est ainsi directement liée à la distance entre « élites » de la confédération et acteurs « du terrain »[351].

La difficulté à définir le rôle de la Ligue de l'enseignement, révélée notamment par l'observation du séminaire de soutien au développement de la vie fédérative, donne à voir une crise que les participant.e.s désignent comme « identitaire ». Dès lors, il ne s'agit pas seulement d'une crise chiffrée, mais aussi d'une crise de l'adhésion au mouvement que représente la Ligue de l'enseignement.

[351] Notons d'ailleurs que le constat fait par les dirigeants du centre confédéral d'une crise de la démocratie représentative ne semble jamais se transposer à leur propre position : l'idée d'une limitation du renouvellement des mandats, au niveau fédéral, n'est jamais abordée par le Conseil administratif national.

1.3. La critique des nouvelles affiliations : opportunisme et « fin des militants » ?

Pour Carlotta Gracci, la baisse des affiliations se lit dans la « double désubstantialisation » des adhésions, quantitative, on l'a vu, et qualitative qu'elle précise : « dispersion ou dissolution des valeurs partagées, perte du sens collectif, du sentiment d'appartenance et de mobilisation militante »[352]. Ainsi, dans les discours des « ligueurs » apparaissent des distinctions entre différents types d'adhésion et d'affiliation, selon les motivations et l'échange attendu. Les critiques envers les adhérents « opportunistes » correspondent en fait à la crainte de voir la Ligue de l'enseignement se tourner vers un rôle de prestataire de service, qui accentue l'idée d'une crise identitaire. Or ces craintes sont comparables aux discours sur le déclin des militantismes (notamment « de gauche ») fréquents dans les associations et déjà largement étudiés par les sociologues (A). Cette critique mérite d'être largement nuancée, parce qu'elle ne correspond pas aux déclarations des acteurs et qu'elle est largement mythifiée, mais aussi parce que, comme dans d'autres organisations, elle masque d'abord une difficulté organisationnelle (B).

A. Engagement « affilié ou utilitaire » : tentative de typologie des motivations à l'adhésion

Le travail de Carlotta Gracci permet de penser les modes d'affiliation des associations au niveau local, départemental et régional. La typologie qu'elle propose pour penser les modalités de l'adhésion associative au réseau de la Ligue de l'enseignement nous est particulièrement utile ici puisqu'elle se positionne du point de vue des associations adhérentes et non de la fédération, complétant ainsi les données que nous avons compilées : les discours des membres de la Ligue, recueillis par entretiens ou observations, ne racontent pas la même histoire que ceux des responsables d'associations qui choisissent d'adhérer à la fédération locale[353].

[352] Gracci C. « Le lien fédératif et l'affiliation à la Ligue de l'enseignement, Hypothèses de recherche et questions méthodologiques sur les niveaux d'observation (confédéral, fédéral, associations locales) », Communication à une journée du groupe de jeunes chercheurs de la Ligue, novembre 2014.

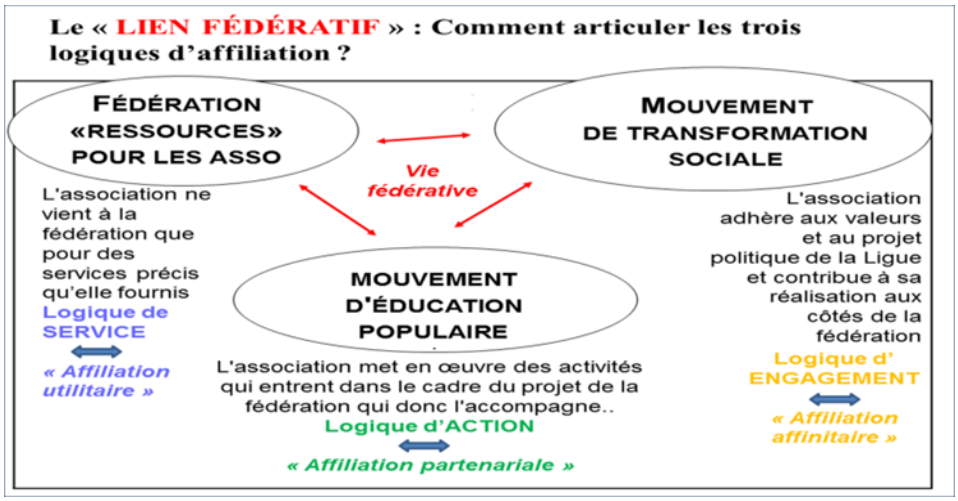
[353] Il faut cependant préciser qu'il s'agit ici d'une part d'une proposition idéale typique, d'autre part d'un travail « commandé » par l'organisation. De ce fait, il apparaît présentiste : cette typologie est d'abord pensée

Carlotta Gracci propose ainsi un schéma qui synthétise les différentes modalités de l'affiliation aux fédérations départementales et régionales qu'elle a pu étudier en CIFRE au sein de l'Union régionale Centre[354].

pour servir l'action de l'Union régionale qui sollicite l'enquête. La typologie entérine donc en partie l'idée que de nouveaux modèles d'affiliation sont à l'œuvre sans inclure de remise en cause de la notion même de « crise ».

[354] Ce document est issu d'une communication commune : Gracci C. et Ihaddadène F., « Le fait fédératif à la Ligue de l'enseignement », communication du 28 avril 2017, séminaire du RT35 de l'AFS, Sociologie des mondes associatifs. Il est tiré des travaux de recherche de Carlotta Gracci qui n'ont pas encore connu de publication.

Figure 11 : Typologie des logiques d'affiliation



Elle distingue ici trois « logiques » qui pourraient être comparées à celles abordées précédemment dans le cadre de la « méthode du diagnostic sociologique appliquée aux associations gestionnaires de services ». On retrouve la logique « de service », celle de la prestation de « services », à laquelle correspond une affiliation utilitaire. La logique « d'action », qui tient de la relation « partenariale », correspond à la mise en œuvre de dispositifs de politique publique au niveau local. Enfin, la logique « d'engagement » correspond ici à l'idéologie de la Ligue, au « mouvement d'idée » qui compose l'identité, ou du moins le mythe fondateur de l'association. L'affiliation ici serait « affinitaire » puisqu'elle apparaîtrait « choisie » en fonction de l'idéologie de la Ligue de l'enseignement[355].

Ces différentes logiques correspondent aussi aux différentes fonctions des trois échelles de la Ligue. Centre confédéral, fédérations départementales ou unions régionales et associations locales participent de ces trois rôles que se donne la Ligue de l'enseignement : services rendus aux associations ou aux publics, partenariats avec les institutions publiques, dans le cadre de délégations de services publics par exemple, et enfin production d'idéologie, et proximité au parti socialiste. Ainsi la relation qui existe entre le centre confédéral et les fédérations – que je nomme ici fédéralisme – et celle qui lie les fédérations aux associations locales, par l'affiliation, comportent chacune ces trois éléments.

[355] À quelque chose près, cette typologie correspond à celle qu'utilise Matthieu Hély pour catégoriser les associations employeuses : « Celles qualifiées de "gestionnaires", fondées sur l'intérêt général, avec des salariés de droit commun ; celles qualifiées de "partenaires", orientées vers l'intérêt général, avec des formes d'emploi plus proches d'un marché du travail périphérique ; celles qualifiées d'"unipersonnelles", avec un seul salarié, qui cumulent salariat de droit commun et légitimité privée ; celles qualifiées de "marchandes", où se retrouvent le tourisme social et les associations sportives, du côté de la légitimité privée » (Hély, 2004).
Les tensions qui parcourent le secteur associatif apparaissent comparables : qu'il s'agisse de l'adhésion ou de la fonction employeuse, il s'agit de saisir les proximités et distances entre secteur associatif (et toutes les notions de militantismes et d'engagements qui lui sont accolées), État (et intérêt général) et marché (rentabilité notamment).

En précisant sa typologie, en fonction du mode d'affiliation et de la relation entre la fédération départementale de la Ligue de l'enseignement et l'association affiliée, Carlotta Gracci en propose une version plus étayée, qui prend en compte la contrepartie à l'affiliation :

L'affiliation utilitariste est « conditionnée par le service » (de l'affiliation dépend le service) ou « contrepartie au service » (l'affiliation est vécue comme un échange contre le service). Dans les deux cas, la relation fédération/association est « pragmatique » et « asymétrique » : la fédération donne, les associations reçoivent. L'affiliation partenariale peut consister en un « partenariat opérationnel » autour d'activités communes, ou « d'accompagnement et initiation » qui correspond à des échanges de ressources matérielles et immatérielles. L'affiliation affinitaire peut être « affective », reposant sur des liens interpersonnels, « identitaire » dépendant de l'appartenance à un même champ d'action collective, ou « traditionnelle », faisant référence à une histoire et un passé commun. Aux deux extrêmes de cette typologie, on trouve les représentations fréquentes des militants de l'organisation : l'affiliation utilitariste conditionnée au service est celle que craignent particulièrement les acteurs des fédérations de la Ligue, tout autant qu'ils reconnaissent sa nécessité, comme nous le verrons ensuite, tandis que l'affiliation affinitaire traditionnelle représente « le vrai militantisme », celui dont on regrette la raréfaction[356].

i. Une affiliation déqualifiée : l'ambivalence de la relation « de service »

Dans les fédérations étudiées et au centre confédéral, beaucoup de salarié.e.s responsables du service civique ou de la vie fédérative (et dans l'un des cas des assurances) déplorent l'utilitarisme des associations qui ne viennent « que » pour profiter d'une prestation de service. Un directeur de fédération m'explique ainsi que le service civique a développé une logique de « tiroir-caisse » dans le réseau des associations affiliées, qui contraint la Ligue de l'enseignement à « y aller avec des pincettes sur les questions politiques ». On saisit ici l'ambiguïté de son discours : alors qu'il reproche aux structures de ne s'affilier que par opportunisme, il raconte minimiser les prises de position politique de la fédération pour ne pas « les faire fuir ». Les associations sont suspectées de n'utiliser la Ligue de l'enseignement que

[356] Notons que cette typologie accrédite l'idée d'une « crise » et facilite son usage interne : si l'association est en crise (et que donc, elle n'est plus comme avant), c'est que des « types » nouveaux et malvenus sont apparus. Raisonnement renforcé par le fait que les usagers habituels ne sont pas familiers des typologies et croient y voir un classement en catégories.

comme « fédération ressource », au détriment du « mouvement de transformation sociale », central dans l'imagerie mythifiée de la Ligue de l'enseignement. Pourtant, ces fédérations acceptent de se positionner comme prestataires de services pour leurs associations affiliées.

La note de terrain ci-dessous exprime bien l'ambiguïté de cette relation qu'entretiennent les fédérations et les associations affiliées :

> Note de terrain, association affiliée
>
> L'association Rayon de pluie englobe une librairie d'occasion, une maison d'édition et un lieu de résidence artistique. La structure compte six ou sept salariés selon les périodes, tous en emplois aidés, ainsi qu'une engagée en service civique et repose sur un noyau de quatre bénévoles actifs (membres du CA), présents depuis la création de la structure.
>
> Alors que je discute avec l'un des bénévoles arrive une autre bénévole, qui revient d'un rendez-vous à la fédération de la Ligue de l'enseignement. Pierre, avec qui je discute, de l'interpeller : « Viens donc nous parler de la FAL ![357] ». Sa réponse, enthousiaste : « Ah bah, il faut dire absolument que ce qu'ils font c'est génial ! ».
>
> Elle m'explique que l'association a recours à la Ligue de l'enseignement principalement pour l'aide fournie en matière de gestion des ressources humaines. La FAL produit les fiches de paie de tous les salarié.e.s de la structure ce qui permet aux membres de l'association, bénévoles ou salarié.e.s, peu formés aux métiers de la gestion salariale, de libérer du temps pour les activités. L'administratrice précise que la fiche de paie revient à 10 € par personne, soit 70 € par mois pour le total des salariés, ce qui n'est pas rien, à l'année, pour une association au petit budget. Pour autant, elle ne souhaite pas cesser le partenariat avec la fédération départementale sur ce point : elle y tient d'autant plus que la salariée en charge du soutien aux associations employeuses lui a confié les difficultés financières de la fédération et la peur de ne plus être rémunérée.

Ici, la prestation de services se transforme en soutien symbolique (et pratique) à l'équipe salariée de la fédération, devenant une affiliation de « partenariat d'accompagnement et initiation » au sens de la typologie proposée par Carlotta Gracci. On perçoit déjà que l'opposition faite entre affiliation utilitaire et affinitaire s'efface parfois dans les motivations des associations affiliées, pour qui les deux ne sont pas contradictoires.

La différenciation faite entre des affiliations « utilitaires » et « affinitaires » ne paraît pas opérante. Ainsi, dans de nombreuses associations affiliées, les deux logiques se rencontrent sans se contredire : les structures qui viennent chercher une aide employeuse à la Ligue de l'enseignement sélectionnent cette fédération d'abord pour son projet d'éducation populaire.

[357] L'appellation courante de la fédération départementale a ici été modifiée, parce qu'elle la rendait trop visible. Sur les intitulés donnés à chaque fédération, cf. chapitre 2.

Rencontré dans un centre social, Mustapha, coordinateur enfance jeunesse, est tuteur de Manon. C'est lui qui m'accueille quand j'arrive dans l'association, et il tient à me décrire la structure avant de laisser la place à Manon.

> Mustapha : On est une association de loi 1901, donc on est affiliés à la Ligue depuis peu, ça doit dater de 2009, donc c'est assez récent. Donc en fait nous l'affiliation à la Ligue, elle s'est faite aussi par le désir de vraiment faire en sorte que le projet associatif soit vraiment applicable sur le terrain. C'est-à-dire que quand on parle de projet éducatif et de valeurs qu'on aimerait inculquer, il ne faut pas que ça se limite à un document, il doit se refléter dans la réalité, et c'est vrai que l'accompagnement de la Ligue, il permet en fait de partir d'un conseil d'administration et de lui faire prendre conscience du rôle qu'il a à jouer dans la structure et de mettre en place une méthode, un fonctionnement qui puisse, déjà voilà, partir d'en haut et qui permette d'avoir un fonctionnement éduc pop quoi. Donc c'est vrai que le suivi de la Ligue, les conseils de la Ligue nous aident à faire en sorte, bah, d'atteindre les objectifs principaux de la structure. C'est pour ça qu'on s'est engagé, qu'on a voulu être aussi affiliés à la Ligue.
> (Entretien avec Mustapha et Manon, mai 2013)

Cette position n'est pas marginale. Elle rejoint celle de l'association Rayons de pluie abordée précédemment, qui ajoute aux critères pratiques de son adhésion des critères « de conviction ». Une bénévole dirigeante explique ainsi :

> Nous, on ressent vraiment le besoin de s'interroger sur ce qu'est notre propre définition de l'éducation populaire. On en parle souvent entre nous et tout, mais en fait on a jamais vraiment le temps d'avoir le débat tous ensemble. Alors quand on a décidé de cotiser à la FAL, on s'est dit qu'ils nous aideraient.
> (Patricia, administratrice)

Et revenant ensuite sur les enjeux de l'affiliation, elle ajoute :

> Tu vois, même cette histoire de fiches de paie et tout. On se sent solidaires d'eux à la Ligue. Quand ils disent, si vous partez, on va avoir du mal à payer un salaire, bah on est prêts à contribuer. C'est sûr c'est plus cher de passer par la Ligue, mais ils sont de bons conseils, et c'est quand même notre réseau quoi. On n'a pas adhéré n'importe où.

Le poids du réseau de la Ligue et son importance historique n'est pas sans lien, aussi, avec leur choix d'adhésion. « Faut dire aussi que c'est le réseau historique, il y a quand même un siècle et demi de présence, c'est pas rien. Et puis c'est toute l'éducation populaire des combats de 1936 et 1 945 ». La « réputation » de la Ligue la précède. Et il apparaît difficile de distinguer ce que cet argument a, lui aussi, de politique (l'histoire de la Ligue reflète son positionnement) et de pragmatique (ce siècle et demi correspond aussi à des

positions de pouvoir et des réseaux). Ce « passé glorieux » n'est pas sans influence sur la représentation qu'ont les « ligueurs » eux-mêmes du militant de la Ligue.

Il y avait dans leur affiliation deux enjeux, selon un autre administrateur : des « aspects pratiques, concrets » (participation au DLA, conseil, assurances, gestion salariale, etc.) – que j'ai classé précédemment dans la catégorie « prestation de services », et une volonté de « défense de convictions, de nos engagements, là, c'est plus politique ».

> On partageait leurs valeurs, on voulait apporter notre contribution et recevoir de leur part. C'est dur, ça ne marche pas toujours. Mais on sait qu'on a une conception de la vie associative commune et aussi des dérives, dans les rapports salariaux par exemple. La place de la Ligue ici c'est à nous de la créer.
> (Pierre, administrateur)

Enfin, penser l'adhésion en termes d'intérêts pratiques ou de choix idéologiques nie le lien historique entre les deux : au niveau local, les élus des conseils d'administration, souvent proches des élus municipaux, font des canaux socialistes des réseaux d'interdépendance. Pour exemple, Adrien, président d'un centre d'accueil pour malades, candidat socialiste à la mairie d'une ville voisine, est aussi président du Comité départemental olympique et sportif (CDOS), membre du CA de la fédération départementale et de celui de l'USEP. Pour lui, ces réseaux sociaux sont avant tout des réseaux idéologiques et il se réjouit de partager « encore aujourd'hui, les valeurs de la FOL ».

ii. Homologie entre l'affiliation utilitaire et le militantisme « post-it »

Les critiques d'une affiliation opportuniste ne sont pas nouvelles pour les sociologues de l'engagement. Cette rhétorique de l'affiliation utilitaire fait écho aux travaux anti-utilitaristes en sciences sociales[358] qui défendent le (ou les) paradigme(s) du don proposé(s) par Marcel MAUSS dans son *Essai sur le don*. Jacques Ion défendait déjà en 1997 l'idée d'une transformation du militantisme. Il opposait, dans son ouvrage intitulé *La fin des militants ?,* deux formes d'engagement : le « militantisme affilié », communautaire, qui correspondait à un engagement dans un collectif, dévoué à une organisation et le « militantisme affranchi », distant et intermittent. Cet engagement, « symbolisé par le post-it, détachable et mobile : mise à disposition de soi, résiliable à tout moment » (Ion, 1997, p. 81),

[358] Je pense ici tout particulièrement aux travaux du MAUSS (Mouvement Anti-Utilitariste en sciences sociales).

en opposition au « timbre » à renouveler sur sa carte d'adhésion, serait en passe de devenir le nouveau modèle d'engagement qu'il soit partisan, syndicaliste ou associatif. C'est bien cette forme d'affiliation, ou d'adhésion, que semblent déplorer ceux qui, au sein de la Ligue de l'enseignement, reprochent aux associations affiliées un « opportunisme ».

iii. La fin des militantismes de gauche ?

Depuis les travaux de Jacques Ion, beaucoup de chercheurs et chercheuses ont proposé d'autres angles d'analyses pour expliquer la transformation des engagements associatifs. L'historienne Axelle Brodiez étudiant le Secours populaire français (organisation caritative liée au PCF) a notamment déconstruit la figure idéalisée du militantisme communiste global et généralisé. Elle montre d'ailleurs que l'organisation cherchait déjà, dans les années 1950, à fidéliser une masse instable de militants et décrit des formes hétérogènes d'engagement dès les années 1960.

Dans sa thèse sur le militantisme à la Ligue communiste révolutionnaire, Stéphanie Rizet revient sur la crise du militantisme politique traditionnel que subissent les partis politiques et syndicats dans les années 1980. L'auteur insiste sur l'importance de l'essoufflement de cette forme de militantisme pour les idéologies « de gauche » qui s'explique d'abord par des évolutions sociales :

> Cet essoufflement a d'autres racines, attachées au destin de la classe ouvrière en France. Les partis politiques de gauche, et plus encore peut-être les syndicats, ont tiré leur force un siècle durant de s'en être faits les représentants, et l'accompagnent aujourd'hui dans son déclin lié à sa déstructuration. Le passage du fordisme au post-fordisme a en effet remis en cause les espaces privilégiés de construction du collectif ouvrier (B. Ravanel, 1999). L'usine se fragmente en se délocalisant, tandis que les stratégies des entreprises se situent de plus en plus au niveau supranational. Le souci croissant de flexibilité se traduit par la précarisation du salariat, le recours aux contrats à durée déterminée et l'intérim, ce qui a pour effet d'accentuer les clivages et d'empêcher l'unité et la solidarité nécessaires à la mobilisation de collectifs. Dans le même temps, la menace du chômage se fait constante.
> (Rizet, 2006, p. 155)

L'important déclin des adhésions au sein des partis politiques de gauche dépasse la seule question ouvrière et les éléments qui expliquent la persistance de la crise semblent plus à chercher dans « l'officialisation de la fin du modèle du "socialisme réel" »[359].

[359] « Bien au-delà du Parti communiste, l'idée qu'il n'y a plus de changement possible semble s'enraciner (B. Ravanel, 1999). Celle-ci se voit d'ailleurs corroborée par le rapprochement progressif des programmes économiques et sociaux des partis de gauche et de droite, et la lente mutation de la gauche vers une "culture de gouvernement". » (Rizet, 2006, p. 155)

L'auteure montre que cette tendance générale à l'essoufflement dans les luttes sociales de gauche rencontre une configuration spécifique de la Ligue communiste révolutionnaire, que ce soit du côté de ses militants (âge, parcours et lassitude des militants de 68) ou de la société (déstalinisation des pays de l'Est notamment). Beaucoup de travaux sociologiques lient d'ailleurs déclin des mouvements populaires ouvriers (et donc souvent déclin du Parti communiste) et désinvestissement militant. Ainsi le militant « affilié » de Jacques Ion (1997) est une représentation du militant ouvrier et communiste. On peinera ici à rapprocher ce militantisme ouvriériste, ou même celui révolutionnaire décrit par Stéphanie Rizet, de celui des enseignants de la Ligue de l'enseignement. Et pourtant, Rémy Lefebvre et Frédéric Sawicki montrent bien que le déclin du Parti socialiste, parti se revendiquant parti de classe jusqu'au début des années 1990, correspond à la disparition d'une matrice socialiste (Lefebvre & Sawicki, 2006) ainsi qu'à la nouvelle distance sociale entre les militants et les catégories populaires.

iv. Des « militants hors sol » : impacts de la démocratisation

Ce discours sur la fin des militants apparaît d'autant plus recevable à la Ligue de l'enseignement qu'il correspond à une période de professionnalisation des dirigeant.e.s les plus investi.e.s. Ceux-ci ne sont pas issus des mêmes sérails que les précédents dirigeants. Ainsi, Nadia Bellaoui, élue secrétaire générale en 2016, est la première dirigeante à n'avoir pas été enseignante. Et elle représente, avec d'autres, un courant de « ligueurs » détachés à la fois de l'Éducation nationale et de l'idéologie laïque socialiste. C'est elle notamment qui déclare, avec Eric Favey, dans une publication préparant les 150 ans de la Ligue de l'enseignement que le mouvement « a la chance de ne pas être prisonnier […] d'une idéologie[360] » (cité par Anne Lancien).

Cette transformation des parcours des militants se lit aussi dans d'autres organisations. Rémy Lefebvre remarque que la définition d'un nouveau modèle militant au sein du Parti socialiste fut promue en interne : Thierry Mandon, membre du bureau national, défendait en 2002 la promotion d'un « engagement beaucoup plus individualisé » et « de réalisation personnelle ».

[360] Ligue de l'enseignement, 2015a, p. 6.

> À la manière d'une prophétie autoréalisatrice, il s'est imposé comme une catégorie du sens commun militant, contraignant les organisations à valoriser une conception du militantisme centrée sur l'autonomie individuelle et à s'adapter à une nouvelle donne présentée comme *intangible et irréversible*. Le modèle prétend ainsi analyser une situation qu'il contribue lui-même à façonner dans la mesure où les acteurs et les organisations se l'approprient, d'autant plus qu'ils l'ont eux-mêmes initialement inspiré.
> (Lefebvre, 2013, p. 10)

Ainsi, c'est le Parti socialiste lui-même qui, en cherchant à renouveler ses « viviers militants », a généré cette crise du militantisme : l'arrivée de nouveaux membres, aux pratiques différentes, a modifié l'organisation de la structure : « Le processus de "démocratisation[361] et l'individualisation des modes de participation transforment la définition organisationnelle du parti : 'du parti de militants', on passe 'au parti des militants'"[362] ». (Lefebvre, 2013, p. 25)

La déqualification des adhésions présentées comme « utilitaristes » va de pair avec l'arrivée de militant.e.s aux propriétés sociales différentes de celles des militant.e.s « traditionnel.le.s » de la Ligue de l'enseignement. Les organisations associatives, partisanes ou syndicales qui rencontrent ce type de « crise » et dans lesquelles se développent ces discours sont nombreuses. C'est notamment ce que décrivent les politistes Thierry Bardoni et Eric Treille à propos des « e-adhésions », en ligne et à un tarif promotionnel, au Parti socialiste au moment de la campagne électorale de 2007. Tout comme à la Ligue de l'enseignement, c'est la baisse des adhésions, et donc des effectifs, qui conforte la légitimité de l'organisation, qui avait entraîné la mise en place de politiques de démocratisation :

> Confrontés à une désaffection finalement souvent plus problématique en termes de légitimité et d'image[363]qu'en termes de fonctionnement proprement dit[364], et au-delà des effets d'imitation[365], les partis politiques ont alors entrepris de « démocratiser » leur organisation, manière d'octroyer aux adhérents une place accrue dans les processus de décisions internes et de leur offrir des espaces de participation renforcés.
> (Barboni et Treille, 2010, p. 1138)

---

[361] Sur cette question, cf. Lefebvre (R.), Roger (A.), dir., Les partis politiques à l'épreuve des procédures délibératives, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009.

[362] Barboni (T.), « Le Parti socialiste, parti de militants, des militants… ou de supporters », Recherche socialiste, 46-47, 2009.

[363] Holly A. Semetko, « Parties in the Media Age », dans Richard S. Katz, William Crotty (eds), Handbook of Party Politics, Londres, Sage Publications, 2006, p. 515-527.

[364] cf. Philippe Juhem, « La production notabiliaire du militantisme au Parti socialiste », Revue française de science politique, 56 (6), décembre 2006, p. 909-941. Voir également Florence Haegel, « Un parti politique a-t-il besoin d'adhérents ? », La Revue socialiste, 13, 2003, p. 22-27.

[365] cf. Gérard Grunberg, Florence Haegel, La France vers le bipartisme ? La présidentialisation du PS et de l'UMP, Paris, Presses de Sciences Po, 2007.

Engagements plus « faibles » pour le sociologue Dominique Cardon, qui étudie les participations en ligne aux partis politiques, mais aussi nouvelles pratiques, qui signifient entrée d'une nouvelle population parmi les adhérent.e.s (2013). L'exemple des « adhésions à 20 € » du parti socialiste opère particulièrement bien pour illustrer la dévalorisation des affiliations récentes au réseau de la Ligue de l'enseignement parce qu'elle correspond également à un renouveau générationnel au sein du parti, qui n'est pas sans déranger une partie de celles et ceux, plus âgé.e.s, qui militent depuis longtemps et entretiennent un « mythe fondateur » sur lequel nous reviendrons. Cet « engagement 2.0 » comme le nomment Thierry Barboni et Eric Treille (2010) va de pair avec la dénonciation de « militants hors sol », peu ancrés dans des logiques territoriales. Et pour les auteurs, cette transformation va de pair avec de nouvelles logiques d'affiliation :

> Cette dénonciation du bouleversement de l'économie des pratiques militantes montre qu'avec Internet, ce sont précisément les mécanismes d'affiliations territorialisées des adhérents grâce auxquels jusque-là les courants structuraient leur présence qui sont remis en cause. Deux logiques d'affiliations des membres coexistent dorénavant au sein du parti (déterritorialisée/présidentialisée et territorialisée) qui renvoient à la nature même du militantisme socialiste à l'heure d'Internet.
>
> (Barboni et Treille, 2010, p. 1148)

Ainsi donc, les stratégies mises en place pour augmenter la masse d'adhérents au sein du PS, comme au sein de la Ligue de l'enseignement, correspondent à la nécessité de « renouveler le vivier militant » (Martin, 2016, p. 468), puisque le vivier traditionnel n'adhère plus – voire n'existe plus. Mais l'arrivée de nouvelles populations, aux habitudes militantes différentes, heurte ceux qui étaient déjà positionné.e.s dans l'organisation. Au moment de la transition des « ressources militantes » de la structure, qu'on a décrite dans le chapitre 2, le rejet de ces formes d'adhésions et affiliations « utilitaristes » pourrait correspondre à l'arrivée de ces nouvelles et nouveaux militant.e.s, éloigné.e.s du profil traditionnel du « ligueur instituteur » constitutif de l'imaginaire de la Ligue de l'enseignement.

L'affiliation utilitaire est présentée comme reposant sur une motivation « technique », et non « politique » : la relation fédération/associations serait devenue opportuniste[366]. Ces discours déqualifient l'adhésion de certaines associations et justifient, dans la confédération,

[366] Difficile de s'assurer pourtant que cette affiliation « technique » n'était pas déjà une réalité dans le passé de la Ligue de l'enseignement. L'histoire de la création du centre confédéral, et la distinction entre « un mouvement d'idées » et la « confédération des œuvres laïques » semblent déjà faire référence à une distinction entre outillage politique des fédérations et outillage technique. Pour un développement sur la distinction entre les questions « politiques » et « techniques », le lecteur pourra se référer au chapitre 5.

une perte de pouvoir des fédérations.[367]. Pourtant, le partenariat pragramatique n'exclut pas un soutien affinitaire à la Ligue de l'enseignement. Le développement de ces rhétoriques correspond à une transformation des militantismes « de gauche » et à l'arrivée de nouvelles populations, au « renouvellement du vivier militant », qui justement viennent résoudre la « crise » des adhésions et affiliations.

B. Limites de cette critique : une opposition binaire et mythifiée

Les critiques d'une affiliation utilitariste correspondent à celles qui déplorent une transformation du militantisme. Celles-ci associent la « prestation de service » à une baisse d'engagement. Mais on a vu qu'elles peuvent être nuancées. Cette rhétorique sur la diminution de l'engagement associatif correspond à une période de transformation des profils de « ligueurs » et « ligueuses » plutôt qu'à un réel désintéressement des enjeux « politiques ». Ces rhétoriques font référence à un « avant » mythifié, qu'il convient de relativiser. Le discours sur la faiblesse du lien fédératif, qui se lit également dans d'autres organisations comparables, semble révéler plutôt une crise de l'organisation qu'une crise de de l'engagement.

i. La nostalgie d'un avant : « le militantisme à la Ligue de l'enseignement n'est plus ce qu'il n'a jamais été »

Le constat de cette crise nécessite un préalable indéniable : il faut nécessairement, pour adhérer à l'idée d'une transformation de l'identité de l'organisation, croire en la préexistence de son identité et donc en la substantialisation de tous les acteurs, présents et passés, de la Ligue de l'enseignement à tous ses niveaux.

Remy Lefebvre explique le succès social des théories de Jacques Ion sur la *fin des militants* (1997) :

> (…) dans des univers militants souvent gagnés par la nostalgie d'un âge d'or révolu tient sans doute à sa capacité à mettre en forme et à problématiser un *sens commun* de

[367] En concentrant le niveau « politique » au niveau confédéral, et en décrivant le rôle des fédérations auprès des associations affiliées comme essentiellement « technique », c'est la professionnalisation des référents départementaux du dispositif qui est empêchée. Ces salarié.e.s, généralement de jeunes femmes, se trouvent assigné.e.s aux tâches administratives, associées souvent au « sale boulot » (Hughes, 1996). Les tâches « nobles » qu'il s'agisse du lobby politique ou de la construction des politiques d'éducation populaire sont présentées comme relevant des échelons supérieurs. (cf. chapitre 5)

l'évolution des réalités militantes structurées par l'opposition tranchée entre un passé et un présent bien distincts (« le militantisme n'est plus ce qu'il a été »).
(Lefebvre, 2013, p. 10)

Effectivement cette « nostalgie » d'un militantisme qui aurait disparu est présente dans les discours des « ligueurs ». Ainsi Nadia Bellaoui, alors secrétaire nationale à l'Éducation, exprimait ce sentiment à l'occasion du séminaire d'analyse du fait associatif. Elle présentait l'action passée de la Ligue de l'enseignement comme sollicitée par les citoyens, opposant un militantisme « éducatif » des origines de la Ligue à une « intervention gestionnaire » qui caractérise l'action actuelle de la structure. Ce faisant, elle parte d'une époque passée qu'elle précise n'avoir pas vécu elle-même.

ii. Le mythe fondateur : une volonté de revenir au militant total ?

L'image de ce passé de la Ligue de l'enseignement correspond à une mythification forte de son histoire. Il s'agit de « revisiter le passé » faisant écho à l'« erreur de perception liée (…) à la visite impatiente d'un passé plus que virtuel » que décrit Annie Collovald. « Le standard historique dont on est censé s'éloigner ne possède pour consistance que celle d'une fiction rétrospective qui tire son existence non d'une réalité concrète, mais des regards projetés sur elle depuis aujourd'hui » (Collovald, Lechien, Rozier, & Willemez, 2002, p. 187). Pour Rémy Lefebvre, le risque est de prendre les « mises en scène partisanes » du passé comme du présent pour réalité.

Ce fantasme d'un âge d'or révolu correspond à une nostalgie du « moment républicain », lui-même largement fantasmé, et de la grandeur révolue de la Ligue de l'enseignement. À cette représentation d'un passé glorieux correspond l'image d'un militant historique de l'association : le « ligueur » (principalement masculin) est avant tout l'instituteur du village dédié à l'éducation populaire laïque, vent debout contre la puissance locale de l'Église et sa mainmise sur la jeunesse. J'ai déjà abordé dans le chapitre 2 la place des enseignants dans le développement d'une éducation populaire de matrice laïque. Il convient ici de considérer également l'enseignant comme la figure fantasmée du militant originel. Le « pack complet » du ligueur correspond ainsi au mythe de l'enseignant, dont la formation politique est faite à l'IUFM et qui, comme le présente Bernard Criner au séminaire de développement de la vie associative, « prend sa carte à la Ligue » en même temps qu'il adhère au SNI, s'assure à la MAIF et achète ses meubles à la CAMIF.

On retrouve cette idée d'un « milieu enseignant » dans les travaux de nombreux historiens. Ainsi Pascal Ory et Jean-François Sirinelli remarquent la place des enseignants dans le développement de l'Éducation populaire français et la création de « plusieurs centaines de petites cellules non seulement de loisirs, mais aussi d'expression artistique, et surtout, de débat entre jeunes intellectuels » (2002, p. 102). Et Laurent Frajerman, étudiant l'engagement de ces enseignants dans le courant républicain-laïque, de compléter sur leur co-construction d'un « milieu enseignant », par la création d'une « gamme d'œuvres destinées à mutualiser les risques : Mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN), première mutuelle française, qui joue un rôle moteur dans le mouvement mutualiste, assurances personnelles (Mutuelle assurance des instituteurs de France, MAIF) et professionnelles (les Autonomes de solidarité). » (Frajerman, 2008, p. 63)

Cette image d'Épinal d'un instituteur adhérant entièrement correspond au militantisme « total » décrit par Jacques Ion, dont toute l'existence serait mise à disposition de l'association. Nombreux sont ceux qui déplorent à la Ligue de l'enseignement la disparition de cette figure de l'enseignant entièrement consacré à l'École laïque[368].

L'incertitude sur l'identité de la Ligue est plutôt une constante qu'une nouveauté. Preuve en est des multiples enquêtes sur le réseau faites en amont, qui relèvent déjà l'adhésion à des services plutôt qu'à des idées. La relative période de stabilité de cette identité, entre la réforme statutaire de 1925 (et la création des UFO) (cf. chapitre 2) et les années 1950, correspond surtout à celle, tout aussi relative, de l'identité sociale, politique et idéologique de l'enseignement primaire et, plus généralement, de l'idéologie laïque. Or, même pendant cette période, les « opportunismes » ou ceux qui prirent leurs distances avec l'organisation étaient déjà fustigés.

iii. Une crise de l'organisation ?

Le recours à un « mythe fondateur » est d'autant plus nécessaire que l'identité de la Ligue de l'enseignement est difficile à circonscrire au moment où son combat idéologique en faveur de la laïcité (et où la notion même de laïcité) se complexifie. Il ne s'agit plus désormais de défendre la construction d'une école laïque, mais bien plus de prendre en compte la complexité des identités religieuses de la France (ou en France). Le recours nouveau aux

[368] C'est d'autant plus intéressant de le remarquer qu'une certaine partie d'entre eux sont en réalité enseignants détachés et n'ont pas enseigné depuis longtemps, craignant même pour certains le moment où il faudra retourner à l'Éducation nationale.

expressions « laïcité ouverte », puis « laïcité plurielle », et les débats qui accompagnèrent ces transformations à partir des années 1990 ont divisé les militants de l'organisation[369]. Autrement dit, les enjeux du débat ne sont plus les mêmes et ils n'intéressent pas de la même façon tous les anciens militants.

Gwendoline Malogne-Fer remarquait l'utilisation de l'expression « faiblesse du lien fédératif » au sein de la Fédération protestante de France (FPF), suite à une crise interne[370]. Cette crise est comparable à celle que traverse la Ligue de l'enseignement parce qu'elle correspond également à une augmentation des désaffections suite à une prise de position sur des évolutions sociales (en l'occurrence l'ouverture du mariage aux couples de même sexe),

La Fédération protestante de France regroupe la plupart des Églises, communautés et associations protestantes françaises, parmi lesquelles la puissance Église protestante unie de France (EPUdF). Or, cette dernière a décidé d'ouvrir « la possibilité, pour celles et ceux qui y voient une juste façon de témoigner de l'Évangile, de pratiquer une bénédiction liturgique des couples mariés de même sexe qui veulent placer leur alliance devant Dieu »[371]. Autrement dit, l'EPUdF a validé la possibilité pour les couples homosexuels mariés de recevoir, dans son réseau, une bénédiction religieuse. Cette décision a fait réagir d'autres Églises, membres la FPF. Des Églises évangélistes notamment ont menacé de quitter la fédération s'investissant déjà dans un autre réseau, quasi-concurrent, le Conseil national des évangéliques de France (CNEF). L'Assemblée générale de 2016 considère qu'il s'agit d'une « mise à mal des relations fédératives » qui l'encourage à mettre en place « un travail de clarification, voire de refondation, du lien de "communion"[372] mentionné dans la charte de la FPF »[373]. La crise ici n'apparaît déjà plus porter sur le fond, mais sur la place des structures membres de la fédération[374].

Un an plus tard, un rapport sur le lien fédératif met en évidence des enjeux de concurrence dans la fédération : parmi les éléments de contexte pour comprendre la crise de

[369] Anne Lancien remarque à ce sujet que « si le programme "laïcité plurielle" lancé par la Ligue à la fin des années 1980 vise entre autres à ouvrir le champ d'analyse à la diversité culturelle de la société française, les actions mises en place concernent essentiellement l'Islam » (Lancien, thèse en cours de rédaction, communication personnelle)

[370] Intervention du 28 avril 2017, séminaire du RT35 de l'AFS, Sociologie des mondes associatifs.

[371] Synode national de mai 2015, récupéré sur https://www.eglise-protestante-unie.fr/actualite/decision-du-synode-national-2015-a-sete-1785

[372] Notons qu'il s'agit ici d'un terme synonyme dans les réseaux confessionnels, à celui de fédération préféré dans les réseaux laïques.

[373] « Décision prise par l'AG de la FPF 2016 — Le lien fédératif FPF », récupéré sur http://www.protestants.org/index.php?id=33974

[374] Ainsi le communiqué de presse précise : « Il faut à nouveau rappeler que la décision d'une seule Église n'engage pas les autres Églises membres de la FPF, mais elle ne les laisse pas indifférents. »

l'institution, on trouve « la création du CNEF » : « la création de cet organe, qui se veut représentatif du protestantisme évangélique, en proposant aux yeux de plusieurs une alternative, un "ailleurs institutionnel", pose la question de l'avenir organisationnel du protestantisme français. »[375]

Autrement dit, ce que montre d'abord cette crise de la FPF, c'est un dysfonctionnement des relations de pouvoirs au sein de la fédération : parce que l'EPUdF apparaît trop puissante, que ses prises de position publique apparaissent engager tout le réseau, les structures en désaccord choisissent d'investir un autre réseau. La crise identitaire masque finalement une crise organisationnelle, conséquence de la perception, par certain.e.s membres de la fédération, d'un déséquilibre démocratique.

La critique de l'utilitarisme de certaines affiliations ou adhésions dans le réseau de la Ligue de l'enseignement s'inscrit dans une crise organisationnelle : l'effacement de la figure mythifiée de l'instituteur « ligueur » et la nostalgie d'un « avant » qui n'a sans doute jamais réellement existé masque des enjeux de concurrence entre militant.e de l'organisation. La réponse à cette crise, pourtant présentée comme identitaire, est d'abord organisationnelle.

1.4. Un plan de réaction qui peine à résoudre le problème

Pour Jean-Paul Martin, la crise que traverse la structure au début des années 1990 a entraîné une « entropie organisationnelle », par analogie avec le terme de thermodynamique désignant la dégradation de l'énergie dans un système fermé[376] : « on peut appeler entropie, la dégradation de l'"énergie démocratique" dans une structure de type associatif, processus qui aboutit à la scléroser et à lui faire perdre son sens politique originel » (2016, p. 461). Cette analyse formulée par un intellectuel « organique » s'appuie sur le constat de multiples blocages dans le réseau : les affiliations et adhésions sont continuellement en chute depuis les années 1980, les confédérations sportives ne parviennent plus à construire ensemble, les fédérations peinent à jouer leurs rôles de « tête de réseaux »… C'est bien une crise

[375] « Vers une vision renouvelée pour la Fédération protestante de France, analyse et recommandations pour vivre les tensions et renforcer le lien fédératif »,rapport récupéré sur http://www.protestants.org/fileadmin/user_upload/Protestantisme_et_Societe/documentation/Rapport_de_la_Mission_sur_le_lien_federatif.pdf

[376] L'analogie provient, par ailleurs, de l'ouvrage Rosanvallon, P. (1976). *L'âge de l'autogestion*, Éditions du Seuil, Paris.

organisationnelle, annonçant une mutation à venir, qui secoue la confédération lorsque Jean-Marc Roirant est nommé secrétaire national de la Ligue de l'enseignement, en 1993.

Cette crise est avant tout une crise des « ligueurs », c'est-à-dire des forces actives au sein du réseau, des « militants » de la Ligue. Crise de confiance d'acteurs qui se sentent incompris par leur « tête », à l'instar de bien d'autres structures du même type, elle apparaît dangereuse pour l'équipe dirigeante, encadrée par Jean-Marc Roirant, qui réagira, d'abord, en modifiant la politique fédérative de la confédération. Jean-Paul Martin pose ainsi l'hypothèse que la réponse à la crise mise en œuvre par la direction illustre le « passage d'un fonctionnement organisationnel descendant qu'incarnait la Ligue jusqu'à une date récente (modèle *up-down)* à un fonctionnement de type ascendant (*bottom-up)* est devenu une sorte d'horizon régulateur pour penser cette transformation, loin d'être achevée au moment où le mouvement célèbre ses 150 ans » (Martin, 2016, p. 451).

La crise quantitative des adhésions apparaît donc rapidement être d'abord une crise démocratique et une crise fédérative. Or la réponse apportée ne va faire que renforcer la distance qui se crée entre le centre confédéral et les échelons départementaux.

L'Assemblée générale de la Ligue de l'enseignement à Mende en 1999 s'ouvrait sur le mot d'ordre « fédérer autrement ». La préoccupation lui préexistait, comme le remarque Jean-Paul Martin, en s'appuyant sur deux des éléments de la politique fédérale développée avant 1999 : la mise en place de « chartes fédérales » et la réforme statutaire appliquée à partir de 2002. Entre 1995 et 1998 sont ainsi ratifiées des « chartes fédérales », supposées articuler la relation centre confédéral/fédérations et organiser une gouvernance commune entre les fédérations, mais leur application sera, pour l'auteur, « plus symbolique que réelle ». En parallèle est préparée une réforme statutaire, qui sera votée par l'AG extraordinaire de décembre 2002. La Ligue de l'enseignement modifie alors une partie de son identité de « mouvement d'éducation populaire » (Martin, 2016, p. 467), et intègre, dans la réforme de ses statuts, deux modifications du dispositif d'affiliation : la possibilité d'adhérer individuellement (sans passer par l'adhésion à une association affiliée) et la distinction, pour les associations, entre deux types d'affiliations : l'adhésion d'association « affiliée » ou celle d'association « fédérée », impliquant un niveau d'engagement réciproque plus grand : participation aux assemblées générales et évènements de l'autre structure et soutien matériel de la Ligue en échange d'un porte-parolat auprès des institutions locales[377]. « Se fédérer, c'est

[377] cf. Criner B et Déchanet L. « Pour aller plus loin avec la Ligue de l'enseignement », les Idées en mouvement, janvier 2007, p.4 (cité par Martin, 2016, p.467, nbp 145)

signer une convention pour porter le message de la Ligue », disait Bernard Criner, en novembre 2014, de cette forme spécifique d'affiliation[378].

Outre la réforme des modes d'affiliations et d'adhésions, la Ligue de l'enseignement espérait redynamiser son réseau en soutenant le développement des fédérations. En 2013, la confédération a lancé un « appel à projets » pour obtenir un soutien du secteur Vie, développement et qualification du réseau (VDQR) de la Ligue de l'enseignement. Ceux-ci ont contribué à la mise en concurrence économique des fédérations départementales, que nous aborderons ensuite. Sur les fédérations régionales ou départementales ayant « candidaté » à ce fonds de soutien, 13 dossiers ont été retenus, de 6 unions régionales et 7 fédérations départementales. Ces contrats, passés entre le centre confédéral et les échelons régionaux ou départementaux de la fédération incluent une aide de 300 000 € sur 4 ans et la mise en place de méthodes de soutien qui « ne sont pas forcément dans la culture de l'association »[379]. Celui-ci explique qu'« il s'agit souvent de remettre du sens pour les fédérations. » La distinction entre soutien technique, financier notamment, et politique, idéologique, qui permet de « remettre du sens », structure l'action de la Ligue de l'enseignement vers ses fédérations.

Les réformes, par les adhésions individuelles, la différenciation de deux types d'affiliations ou encore le soutien au développement de certaines fédérations, ne parviennent pas à enrayer la chute des adhésions. L'échec de cette réforme est encore à lier à la « crise identitaire » que traverse la Ligue de l'enseignement : ces propositions s'attaquaient toutes à l'égalité des affiliations des personnes privées ou morales, mais aussi des associations aux fédérations ou des fédérations au niveau confédéral. Les réformes seront donc contre-productives, créant, au moins symboliquement, des formes d'adhésions plus ou moins légitimes, déqualifiant une partie des militants locaux. Les adhésions directes, permettant à certains individus de s'affilier au confédéral en « court-circuitant » le niveau fédéral, ont été étouffées par les appareils fédéraux. La seconde réforme, perçue comme une hiérarchisation des associations affiliées, a également été enterrée. Or, l'adhésion des « ligueurs et ligueuses » à l'association et à son projet dépend en partie de l'idée d'une égalité formelle dans la relation à la confédération.

Les réformes des adhésions et affiliations proposées par le centre confédéral pour juguler la « crise » sont jugées trop quantitativistes par les fédérations pour lesquelles la crise

[378] Intervention de Bernard Criner au séminaire du groupe de jeunes chercheurs de la Ligue, novembre 2014.

[379] Entretien avec un chargé de mission du centre confédéral.

est plutôt qualitative. De fait, ces réponses apparaissent générer des inégalités entre fédérations et associations locales qui entraînent leur refus par les membres de la confédération.

Conclusion de la section I :

La crise des affiliations, présentée comme une crise du militantisme est en fait une crise de l'adhésion des « ligueurs » à l'idée d'une identité commune qui dépend en grande partie de l'« égalité formelle » : il s'agit là d'une condition de la « croyance » à la Ligue de l'enseignement, que les membres ne semblent pas prêt.e.s à négocier. Or les réformes envisagées pour résoudre la crise remettent en question cette égalité. Mais, le service civique, présenté comme capable potentiellement d'augmenter les affiliations, répond en théorie à ce principe d'égalité dans le réseau.

II. Le service civique, outil de développement du réseau d'associations affiliées

Au moment où se développe le service civique dans le réseau, il est présenté comme un dispositif de revalorisation de l'engagement des jeunes et, par conséquent, du militantisme à la Ligue de l'enseignement. Il est donc mis en avant comme outil potentiel de développement du lien fédératif. Pour Guillaume Meugnier, directeur des programmes confédéraux, le service civique « participe à éviter que les affiliations ne baissent trop »[380]. L'intermédiation favorise ainsi l'arrivée de nouvelles associations qui souhaitent bénéficier de l'agrément de la Ligue de l'enseignement (1). Celles-ci gagnent d'autant plus que les transformations institutionnelles, notamment en matière de subventions, les incitent de plus en plus à se concentrer au sein de réseaux (2). Adhérer à la Ligue de l'enseignement, c'est effectivement bénéficier des « avantages » de la structure, notamment en termes de visibilité (3). Si ces affiliations peuvent du coup apparaître opportunistes, elles sont pourtant bien acceptées par les salarié.e.s fédéraux (4).

[380] Il précise néanmoins l'impossibilité de comptabiliser le nombre de « nouvelles associations » ne s'affiliant que pour le service civique.

2.1. L'intermédiation : la mise à disposition de volontaires comme potentiel d'affiliation

Si en 2010, près de 50 % des volontaires de la Ligue de l'enseignement étaient en mission au sein d'une fédération départementale, accueilli.e.s donc en direct dans le réseau, ce n'était plus le cas en 2014 que de 21 % des volontaires. Autrement dit, une part croissante des engagé.e.s en service civique sont mis.e.s à disposition, selon le terme consacré, d'une autre structure. Ce système d'intermédiation présenté par la Ligue de l'enseignement comme un « double-tutorat », abordé dans le chapitre précédent, est pratiqué par les plus importantes structures d'accueil de volontaires : la Ligue de l'enseignement, Unis-Cité et les Missions locales représentent près de ¾ de l'intermédiation. Les associations qui accueillent une masse aussi importante de volontaires en service civique n'auraient probablement pas pu le faire directement au sein de leurs réseaux, par manque de ressources humaines, de moyens matériels ou d'activités à leur confier. À la Ligue de l'enseignement et dans le réseau des Missions locales, « la quasi-totalité des missions » correspond à des mises à disposition. (Blanchet, Serres, & Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 57‑58)

Ce système d'intermédiation est présenté par le CESE comme « la possibilité de mettre à disposition des volontaires auprès d'organismes tiers non agréés, mais éligibles à l'accueil de jeunes en Service civique » :

> Ce principe permet d'alléger les démarches administratives des petites structures d'accueil, leur permet d'expérimenter l'accueil de jeunes avant de demander éventuellement leur propre agrément, et d'assurer un double-tutorat souvent bénéfique à la qualité de l'expérience pour les jeunes (tutorat au sein de la structure d'accueil final et tutorat par la structure ayant l'agrément collectif).
> (Blanchet & Serres, 2017, p. 39)

L'intérêt de ce système serait donc tout autant administratif que pédagogique. La Ligue de l'enseignement paraît utiliser ces deux arguments de façon différenciée : l'argument administratif revient fréquemment en interne du réseau, tandis que l'argument pédagogique, axé sur le « double-tutorat », est au cœur de la communication publique de la structure. La chargée du service civique au centre confédéral explique que le système d'intermédiation permet d'accompagner mieux les volontaires pendant leur mission, en proposant notamment une « médiation » en cas de litige grâce à un tuteur extérieur à la structure d'accueil[381].

[381] Vidéo de présentation du double-tutorat réalisée par le Mouvement associatif en septembre 2015, récupérée sur https://www.youtube.com/watch?v=7uyjz-nwBF8.

L'intermédiation est ici présentée comme un renforcement du tutorat effectué au sein des structures d'accueil, améliorant la qualité de l'accompagnement proposé tout en remettant aussi en question la pertinence du tuteur ou de la tutrice de la structure d'accueil.

Concrètement, les associations qui assurent la mise à disposition de volontaires se chargent généralement des aspects « techniques » du service civique. Si l'agrément ne comporte pas d'obligations pour la structure agréée, la Ligue de l'enseignement inclut dans son « package » service civique au minima la gestion administrative de la convention de volontariat, la communication avec les instances responsables du paiement (ASP) et du suivi du dispositif (ASC), la mise en place de « formations civiques et citoyennes » et de formations des tuteurs et tutrices ainsi que la clôture ou l'éventuelle résiliation des dites conventions. Selon les fédérations, en fonction de la masse de volontaires accueilli.e.s, d'autres « services » peuvent être proposés : diffusion de l'annonce, recrutement des volontaires, accompagnement des engagé.e.s en service civique dans leurs démarches administratives personnelles, voire même accompagnement au « projet d'avenir ». L'ajout de ces « services » spécifiques semble influer peu sur la réaffiliation des associations, qui n'attendent que rarement un tel accompagnement, mais souhaitent principalement bénéficier de l'agrément de la Ligue de l'enseignement.

Le système de mise à disposition proposé par la Ligue de l'enseignement constitue la majorité de son accueil de volontaires. Si la structure présente cette intermédiation comme un supplément de qualité pour le tutorat, les associations affiliées y ont peu recours : elles cherchent principalement à bénéficier de l'agrément de la Ligue de l'enseignement pour pouvoir accueillir des volontaires.

2.2. La concentration des associations dans de grands réseaux : se fédérer pour résister aux mutations institutionnelles

S'affilier permet de bénéficier des « avantages » de la Ligue de l'enseignement. Si ce n'est obtenir des volontaires, cela peut être accéder à des marchés publics[382] ou encore à des moyens matériels supplémentaires. Ainsi, le directeur d'une association environnementale

[382] Pour exemple, la réforme des rythmes scolaires annoncée en janvier 2013 et le développement des aménagements des rythmes éducatifs (ARE) ont donné à de nombreuses associations l'impression qu'appartenir au réseau de la Ligue de l'enseignement faciliterait l'obtention de délégation de temps d'activités périscolaires (TAP) ou nouvelles activités périscolaires (NAP).

explique en entretien que la raréfaction des subventions au niveau local l'a contraint à adhérer à un « grand réseau » pour pouvoir bénéficier des moyens techniques et matériels de la Ligue de l'enseignement. Grâce à cette affiliation, son association a pu utiliser à moindre coût les locaux de la fédération départementale et emprunter du matériel informatique et pédagogique, tel que les plaquettes de communication éditées par la Ligue de l'enseignement autour des enjeux environnementaux. Surtout, et c'est ce qui justifie pour lui cette affiliation, il a pu bénéficier des réseaux de la Ligue de l'enseignement et, ainsi, gagner en visibilité auprès des élus locaux.

La centralisation des subventions publiques dans les grandes associations que remarque notamment Viviane Tchernonog aboutit à une concentration des associations dans des réseaux nationaux. C'est ce que note également Didier Minot qui écrit : « Dans de nombreux domaines, la puissance publique exerce une forte pression à la concentration des associations, allant parfois jusqu'à refuser de continuer à financer les petites associations » (2013, p. 84). Il précise : « l'État et les collectivités tendent à concentrer leurs interventions sur un petit nombre de projets ».

Mais la concentration des subventions ne suffit pas à expliquer le rassemblement des petites associations dans de gros réseaux et l'auteur complète avec d'autres éléments explicatifs :

> La diminution du nombre de fonctionnaires responsables du dialogue avec les associations incite les services à s'occuper en priorité des structures les plus importantes, faute de moyens, et à mettre en place des démarches bureaucratiques plus complexes, mais moins consommatrices de temps que le dialogue direct. Le passage à la commande publique et aux appels d'offres dissuade les petites et moyennes associations, et la normalisation croissante de certains secteurs se traduit par des conditions de plus en plus complexes d'attribution des aides. Cela va de pair avec la conception managériale de la gestion publique, imitée des entreprises, qui conduit à des procédures plus brutales, de plus en plus éloignées du terrain et des besoins à satisfaire.
>
> (Minot, 2013, p. 85)

Nous reviendrons dans le chapitre qui suit sur la conversion de structures associatives à la logique entrepreneuriale. Pour l'heure, il convient de nous concentrer sur l'isomorphisme mimétique (Powell & DiMaggio, 1991) qui pousse les associations à se regrouper pour résister aux transformations de la relation aux échelons déconcentrés et décentralisés de l'État. Didier Minot de résumer à nouveau, comme pour parler de la Ligue de l'enseignement :

> Dans de nombreux domaines, les petites associations sont ainsi progressivement absorbées par de grands réseaux gestionnaires qui constituent des associations départementales pouvant regrouper plusieurs centaines de personnes : gestionnaires d'établissements médico-sociaux, de centres de loisirs, de centres de vacances, etc. Ces

grosses associations sont les interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, dans des relations de proximité.

(Minot, 2013, pp. 85-86)

La proximité de la Ligue de l'enseignement aux mairies ou élus socialistes (souvent responsable des politiques associatives municipales) et son ancrage historique dans les maillages territoriaux (dans les écoles notamment) faciliterait donc l'accès aux financements publics. Il s'agit d'ailleurs de l'association la plus subventionnée par le ministère de l'Éducation nationale[383]. Mais c'est aussi parce que sa survie en dépend qu'elle gagne, de son côté, à augmenter son réseau affilié. Et le service civique est un des éléments qui contribuent à son développement économique.

La diminution des subventions de fonctionnement à destination des associations s'est accompagnée d'une concentration des « petites » associations dans des fédérations nationales, comme la Ligue de l'enseignement, qui leur permet de bénéficier du réseau d'influence de la fédération et d'avantages matériels.

2.3. Un enjeu fort d'affiliation : se fédérer pour bénéficier des « avantages Ligue »

L'intermédiation est présentée par le Conseil économique, social et environnemental comme une manière « d'alléger les démarches administratives » pour « expérimenter » le service civique. C'est ainsi qu'il est présenté à des associations locales qui souhaiteraient accueillir un volontaire : la démarche pour demander son propre agrément apparaît contraignante – c'était d'autant plus le cas au lancement du dispositif – et trop lourde pour une petite association. Les fédérations de la Ligue de l'enseignement proposent donc aux associations un dispositif « clé en main » dont l'administratif est entièrement pris en charge. Difficile ici de ne pas faire le lien entre l'outillage « clé en main » des fédérations vers les

[383] En 2015, la Ligue de l'enseignement nationale a bénéficié d'une subvention de 26,1 millions d'euros dont 25,24 provenait du ministère de l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et la recherche (programmes 172, recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires 10 000 et programme 230 : Vie de l'élève). Le reste de la subvention provenait du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports – Programme 163 : Jeunesse et vie associative pour 871 096 € et du ministère de la Culture et de la communication – Programme 334 : Livre et industries culturelles pour 14 000 €. Notons qu'il s'agit là uniquement de la subvention destinée au siège parisien de la Ligue de l'enseignement n'incluant ni les subventions touchées par les fédérations départementales ou les associations affiliées ni par les structures nationales associées à la Ligue de l'enseignement (UFOLEP, USEP notamment). cf. annexe au projet de loi de finances pour 2017, « Effort financier de l'État en faveur des associations/Présentation par association – PLF 2017 », tome II, p. 788.

associations locales et celui, « en kit », que j'ai abordé dans le chapitre précédent, du confédéral vers les fédérations.

Une anecdote de terrain confirme l'intérêt pour une structure locale de s'appuyer sur la Ligue de l'enseignement pour bénéficier de l'agrément.

Membre d'une association, extérieure au giron de la Ligue de l'enseignement, je participe aux débats qui accompagnent la décision d'accueillir des volontaires dans la structure. Une première demande d'agrément avait été faite, rejetée par l'Agence du service civique en raison des faibles capacités d'accompagnement de la structure (dues à la précarité des salarié.e.s, en fin de droits d'aides à l'emploi). La difficulté d'adapter les fiches de mission aux attentes de l'Agence du service civique, qui nécessite la maîtrise d'un langage institutionnel spécifique, généralement utilisé principalement dans les « grandes » structures acculturées aux attentes des services de l'État, ajoutait alors à la complexité de la demande d'agrément dans cette association. En quelques semaines, les membres du bureau – pourtant traditionnellement « remontés » contre les « multinationales de l'éducation populaire », optèrent pour une affiliation à la Ligue de l'enseignement pour contourner les difficultés administratives. Moins d'un mois après, l'association accueillait 20 engagé.e.s en service civique mis.es à disposition par la fédération départementale de la Ligue de l'enseignement[384].

> Rappelons effectivement que les conditions de l'attribution d'un agrément sont complexes. La loi prévoit que l'association agréée doit prouver qu'elle
>
> 1 ° assure une mission ou un programme de missions d'intérêt général et justifie de sa capacité à les exercer dans de bonnes conditions ; 2 ° dispose d'une organisation compatible avec l'accueil du nombre de volontaires qu'elle envisage d'accueillir ou de mettre à disposition ; 3 ° dispose de ressources d'origine privée supérieures à 15 % de son budget annuel au cours du dernier exercice clos.
>
> (Article R121-34 du code du service national, modifié par Décret n° 2015-1772 du 24 décembre 2015 – art. 7)

L'Agence du service civique les a complexifiées en y ajoutant des critères mesurables tels que la justification d'au moins un an d'existence à la date de la demande, mais aussi d'autres, difficilement objectivables, tels que les « conditions particulières d'accueil de volontaires mineurs de plus de 16 ans » et les « moyens compatibles avec l'accueil, l'accompagnement et la prise en charge des volontaires qu'il envisage d'accueillir ou de

[384] Si ce terrain n'était pas à l'origine inclus dans le terrain de thèse, il est le seul point d'observation que nous avons pu avoir sur l'entrée dans le réseau de la Ligue de l'enseignement. Il apparaît du même coup dommage de l'évacuer alors qu'il permet d'accéder à l'un des angles morts de l'enquête : accéder à la décision d'une association d'entrer dans le réseau de la Ligue de l'enseignement apparaît impossible comme salariée de la structure, puisque les données possédées n'englobent que celles, et c'est logique, déjà affiliées ou éventuellement anciennement affiliées.

mettre à disposition »[385] qui peuvent expliquer que la demande d'une petite structure aux faibles ressources économiques puisse nécessiter le soutien d'un grand réseau.

Les critères d'agrément par l'Agence du service civique pour l'accueil d'engagé.e.s en service civique excluent une partie de petites structures aux moyens trop limités. L'affiliation à un réseau comme celui de la Ligue de l'enseignement évite les démarches complexes à mettre en œuvre pour accueillir leurs propres volontaires.

2.4. Une prestation de service acceptable

L'attractivité de l'intermédiation porte en elle-même une possible critique par les militants de la Ligue de l'enseignement des affiliations opportunistes, puisque l'affiliation est contrepartie d'un service qui ne nécessite plus, une fois reçu, d'implication dans le réseau de la Ligue de l'enseignement. L'une des chargées de mission service civique en fédération explique ainsi :

> Ils prennent leurs volontaires et après ils disparaissent. Et s'ils en veulent plus, on est sûr qu'on les verra pas l'année prochaine. Jusqu'au jour où ils voudront à nouveau un service civique, et là ils reviendront nous chercher comme si de rien.
> (Entretien avec Coralie)

Là où le service civique a été très largement promu comme un moyen de développer le réseau de la Ligue de l'enseignement, la « qualité » de l'affiliation, au sens d'une adhésion investie, n'apparaît pas prise en compte par celles et ceux qui composent l'échelon départemental. J'ai déjà abordé les critiques de l'affiliation « opportuniste » dans le réseau. Or, ici, l'affiliation pour bénéficier de l'agrément de service civique pourrait s'inscrire dans ces stratégies « utilitaristes » et, dans la typologie de Carlotta Gracci, comme « conditionnée par le service » puisque l'affiliation est nécessaire pour accueillir des volontaires.

La Ligue de l'enseignement craint une transformation du service civique, par le biais de l'intermédiation, en simple « prestation de service ». Ainsi Marine Dayan, responsable du service civique à la Ligue de l'enseignement, expliquait lors de la table ronde d'audition à la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DPEPP) : « l'intermédiation a du sens et permet de garantir la qualité, si c'est un projet partagé et si on

[385] Récupéré [le 25 mai 2017] sur le site de l'Agence du service civique : http://www.service-civique.gouv.fr/page/comment-obtenir-un-agrement.

évite la prestation de service »[386]. Le Conseil économique, social et environnemental remarque :

> L'intermédiation constitue également une prestation de service pour les structures y ayant recours permettant à ces dernières d'accueillir des volontaires sans avoir à obtenir l'agrément, et sans en assurer le portage juridique et administratif. (…) Elle ouvre des potentialités de développement, mais peut aussi porter un risque de désengagement des structures d'accueil quant à l'appropriation du Service civique, indispensable à sa pleine réussite, ainsi que des ruptures d'égalité en fonction du financement supplémentaire que certaines structures peuvent investir dans la qualité de la prestation.
> (Blanchet & Serres, 2017, p. 37)

Dans la typologie proposée lors du séminaire de développement de la vie associative, que j'ai abordé précédemment, l'intermédiation placerait la Ligue de l'enseignement dans une « logique d'aide » par rapport aux associations de son réseau en proposant une réponse à un besoin. Mais si cette affiliation « de services » est présentée comme « opportuniste », elle apparaît être une conséquence du fonctionnement de la Ligue de l'enseignement en matière de service civique. On saisit ici tout le paradoxe, et la complexité, de l'utilisation de l'intermédiation comme un des outils de résolution de la crise des affiliations : le centre confédéral de la Ligue de l'enseignement produit une affiliation reposant sur une « prestation de service », alors même que les salarié.e.s des fédérations déplorent l'opportunisme des associations qui s'affilient. En résolvant la crise quantitative, et en augmentant du même coup ses ressources financières, l'organisation du service civique crée les conditions d'une affiliation « désinvestie ».

Tous les échelons de la confédération gagnent au développement de l'intermédiation, que ce soit pour augmenter le réseau de structures affiliées ou pour les gains financiers qu'elle permet. Il est surprenant que la crainte d'instrumentalisation n'apparaisse que dans un sens. Là où les enjeux de la confédération à augmenter son réseau affilié sont présentés comme politiques, alors même que les réformes créées pour résoudre la crise apparaissent principalement quantitativistes, les raisons qui poussent les associations locales à s'affilier sont présentées comme étant quasi exclusivement « techniques ». Les responsables des associations affiliées n'abordent jamais, en entretien, le risque d'être eux-mêmes « utilisés » par la Ligue de l'enseignement.

[386] Table ronde du 12 juillet 2016 au sein de la DPEPP (Blanchet, Serres, & Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 41)

Or la rhétorique développée autour du service civique inclut, en plus de la possibilité d'augmenter le nombre d'associations affiliées, celle du renforcement de l'identité de la structure et de l'engagement des jeunes. L'idée d'un renouvellement du « vivier militant » et notamment des élu.e.s des conseils d'administration reste purement théorique puisqu'elle ne se vérifie pas dans la pratique (cf. chapitre 4). Elle apporte cependant une contrepartie, pour les fédérations, à l'utilitarisme de ces affiliations : il s'agit, pour les salarié.e.s des fédérations de favoriser l'engagement des jeunes. Le développement des adhésions et affiliations apparaît secondaire.

L'intermédiation favorise une affiliation qui vise d'abord à bénéficier de l'agrément collectif. Mais la prestation de service rendue par la fédération dans l'accueil de volontaires apparaît acceptée par les salarié.e.s des échelons départementaux parce qu'il est défendu comme un outil de valorisation de l'engagement des jeunes.

Conclusion de la section II :

Le service civique est présenté par le centre confédéral comme un outil de vie fédérative. L'intermédiation sert ainsi de « produit d'appel » pour attirer des associations qui, en mal de financements publics, cherchent à bénéficier du soutien d'un réseau. Si cette affiliation peut paraître « utilitariste », la rhétorique de l'engagement qui accompagne le développement du service civique rend acceptable la « prestation de service » que fournit la fédération.

III. Une centralisation des pouvoirs qui masque un système arbitraire

Le service civique paraît être une réponse efficace à la crise des affiliations parce qu'il semble répondre aux peurs de « perte d'identité » de nombreux militants : il est présenté comme en adéquation avec les valeurs défendues par la Ligue de l'enseignement en ce qu'il respecte le critère d'égalité formelle entre associations et fédérations. La mise en place d'outils de gestion présentés dans le chapitre précédent et l'impression de rationalisation qu'ils permettent contribuent à faire accepter par les salarié.e.s des fédérations son double objectif, de renouvellement du militantisme, d'une part, et d'augmentation des affiliations, de l'autre (1). Pourtant, cette rationalisation n'empêche pas la concurrence entre les fédérations

pour accéder aux ressources permettant le développement du dispositif (2). Surtout, le service civique, dispositif organisé centralement au niveau national, transforme la relation qui lie les fédérations au centre confédéral (3). Au final, la rhétorique de la « crise » des affiliations débouche sur un mode de gouvernance jacobin, qui augmente le pouvoir d'intervention de la confédération sur les échelons départementaux (4).

3.1. Une rationalisation qui apparaît égalitariste

Si le dispositif est si bien accepté par les fédérations, c'est en partie parce qu'il est compatible avec l'idée d'une égalité formelle entre les associations et les fédérations, au contraire des réformes envisagées pour juguler la crise des affiliations. La mise en œuvre d'instruments de gestion, comme autant de « technologies » qui organisent l'action (Miller & Rose, 1990), facilite cette acceptation. On a montré dans le chapitre précédent l'élaboration d'outils standardisés pour accompagner la mise en œuvre du service civique dans les fédérations départementales. Le développement de l'intranet SC Office, qui facilite le suivi des conventions de volontariat déjà signées et informe chaque fédération de l'enveloppe dont elle dispose, permet la cogestion des contrats de volontariat entre la fédération et le centre confédéral et entretient la représentation d'un dispositif rationalisé, dont bénéficieraient également toutes les fédérations.

Sur la bibliothèque en ligne dédiée au service civique à la Ligue de l'enseignement organisée par l'équipe salariée du centre confédéral, les chargé.e.s de mission en fédération peuvent trouver des documents types utilisables dans tous les départements, qui vont du modèle de communication avec l'Agence de services et de paiement à la lettre permettant d'annoncer à un volontaire la rupture de sa convention. Chaque fédération bénéficie ainsi d'un accès spécifique qui ne donne à voir que les informations la concernant. Cet outil de suivi permet en parallèle aux salariées du secteur confédéral de suivre globalement l'évolution du dispositif dans les fédérations et d'éditer des statistiques, grâce à la saisie des données concernant les volontaires. Complétée par l'application ÉLISA, qui permet une gestion comparable par l'Agence du service civique et facilite le règlement de l'indemnité aux volontaires par l'Agence de service et de paiement, la connexion au site intranet SC Office dépersonnalise la gestion du dispositif, comme le montre la note de terrain ci-dessous :

> Note de terrain, rassemblement des référent.e.s service civique
>
> L'une des référentes service civique, récemment arrivée, est surprise d'apprendre que l'attribution d'une enveloppe de volontaires (c'est-à-dire du

> nombre de volontaires dont bénéficie chaque fédération) ne dépend pas d'un calcul rationnel. Quand je l'interroge sur ce qu'elle imaginait, elle m'explique qu'elle pensait que SC Office attribuait automatiquement un nombre de volontaires à chaque fédération en fonction du nombre de salariés[387], le nombre de référents service civique, les capacités financières de l'échelon départemental ou le nombre d'associations affiliées. Elle suppose qu'un « algorithme » – il s'agit là d'un trait d'humour – a été pensé par les « cerveaux de Récamier » pour répartir au mieux les volontaires[388].

L'idée de cette gestion rationnelle, objectivable, contribue à la représentation d'un dispositif égalitaire, dont bénéficient équitablement toutes les fédérations. Elle explique en partie l'implication des chargé.e.s de mission dans le dispositif.

De la même façon, la mise en œuvre du Dispositif local d'accompagnement qu'étudiait Simon Cottin-Marx repose sur l'adhésion des chargé.e.s de mission :

> En s'appuyant sur le travail approprié des chargé-e-s de mission et sur celui de consultants relativement proches et à l'écoute des associations, cet instrument souple qu'est le DLA amène en douceur les mutations gestionnaires : celles-ci passent moins par l'imposition de normes que par l'incitation et l'adhésion des associations bénéficiaires. Le DLA est un soft power, un instrument doux, qui relève d'une forme de gouvernement des associations par l'accompagnement.
> (Cottin-Marx, 2016, p. 362)

Cette mise aux normes est ainsi rendue possible par la participation des salariées au contrôle par la structure. La notion d'accompagnement, ici remplacée par celle de « qualité » du service civique, facilite son acceptation[389].

Valérie Boussard écrivait :

> Les dispositifs de gestion créent les conditions pour que l'organisation soit transparente, qu'elle se dévoile à elle-même. En conséquence, elle devient maitrisable par son management et ce pilotage aux vertus rationnelles doit générer la performance attendue.
> (Boussard & Maugeri, 2006, p. 175)

Autrement dit, le développement d'outils de gestion et de grilles d'indicateurs donne aux salariés des fédérations l'image d'un dispositif rationalisé, géré à distance selon des

[387] C'est un critère qui revient fréquemment puisqu'on a montré dans le chapitre 4 qu'il est présenté par le centre confédéral comme garantie de la qualité du dispositif.

[388] Elle fait ici référence à l'ancien responsable du secteur, réputé spécialiste des tableaux Excel et capable de créer des « macros » pour organiser n'importe quelle base de données.

[389] Il en est de même pour les grilles d'auto-évaluation diffusées aux fédérations. Simon Cottin-Marx montre que l'évaluation volontaire faite dans le cadre du Dispositif local d'accompagnement (DLA) joue un rôle de certification des associations (2016, p. 250). Dans le cas du service civique à la Ligue de l'enseignement, la procédure d'auto-évaluation proposée par le Comité du service civique associatif laisse penser que la qualité du dispositif peut être mesurée par des critères objectifs comparables d'une fédération à une autre. Cette procédure de « certification » que l'on abordera dans le chapitre suivant correspond à la mise en œuvre de normes gestionnaires qui paraissent égalitaires et objectives.

critères objectivables. Les outils de gestion, tout autant qu'ils permettent le contrôle de l'activité des fédérations par le national, donnent à voir une transparence dans l'organisation.

Le développement d'outils informatiques qui mettent à distance la gestion du dispositif par le centre confédéral et l'organisation au niveau local contribuent à l'idée d'une gestion rationalisée du dispositif et du même coup égalitaire entre les fédérations.

3.2. Une concurrence entre les fédérations

La mise en place d'outils tels que le logiciel de gestion de l'enveloppe SC Office contribue à l'acceptation du contrôle par les fédérations qui pensent la mise en œuvre du dispositif comme rationnelle. Pourtant, ce dispositif met en concurrence les fédérations dans l'attribution des ressources : le nombre de volontaires qui peuvent être accueilli.e.s et la durée des missions est un enjeu d'inégalités entre les échelons départementaux (A). La dotation des fédérations semble dépendre de critères subjectifs plutôt que d'une réelle rationalisation du dispositif (B).

A. Une enveloppe qui dépend de critères inintelligibles

L'un des enjeux principaux de la relation fédérations/centre confédéral repose – du moins reposait avant l'« universalisation » du dispositif – sur la répartition de « l'enveloppe » de volontaires. Puisque l'agrément permettant le déploiement du service civique dans le réseau est attribué à la Ligue de l'enseignement nationale, les fédérations contractualisent avec le secteur jeunesse la « mise à disposition » d'engagé.e.s en service civique. Le nombre de volontaires que la fédération peut recruter ainsi que le nombre total de « mois volontaires » auquel elle a le droit dépend de cette enveloppe, attribuée annuellement par les salariés du centre confédéral[390].

[390] Les fédérations jonglent ainsi avec deux variables : le nombre de volontaires et le nombre de mois. Elles peuvent répartir comme elles le souhaitent la durée de missions, en estimant la rentabilité de chaque volontariat (il vaut mieux parfois accueillir trois volontaires sur des missions courtes que deux sur des missions longues), le but étant bien sûr d'optimiser les deux enveloppes. Hors de question de perdre des mois ou des contrats (ces dernières ressources étant les plus rares). Il existe, autour de ces enveloppes, de véritables pratiques de spéculation : certaines fédérations s'échangent parfois des mois contre des contrats, ou bien s'entendent sur un prêt de « mois volontaires ». On imagine, dans ce contexte, la faible rentabilité de la rupture d'un contrat dès lors que la répartition totale a été envisagée pour l'année et qu'il n'est plus possible de renouveler un contrat. Un

Une fois par an, l'équipe salariée responsable de la répartition de l'enveloppe sollicite les référents pour évaluer les besoins dans le réseau. L'enjeu est alors d'éviter, de leur part, une surévaluation par peur de ne pas bénéficier d'une enveloppe suffisante.

S'il était question, au lancement du dispositif, de partager équitablement et de prévoir un éventuel tarissement des possibilités d'ouvrir des contrats, ce n'est plus le cas depuis l'« universalisation ». Le « stop-and-go » de 2013 – il s'agit là de l'appellation donnée par les salariées du confédéral à l'éventuelle suspension du dispositif évoquée par l'Agence du service civique qui a entraîné le « gel » de l'enveloppe et de l'agrément de la Ligue de l'enseignement – a entraîné un quasi « traumatisme ». Depuis, les référent.e.s craignent que le dispositif puisse être supprimé ou que le nombre de volontaires auxquels ils peuvent prétendre ne diminue brutalement mettant en danger les projets de développement ou les activités prévues. Avec cette enveloppe, les décisions de l'équipe jeunesse du centre confédéral pèsent sur les projections des fédérations. Mais ces dernières ne peuvent pas s'en « plaindre » puisqu'elles ne sont pas supposées faire reposer leurs projets sur du volontariat.

Par le logiciel SC Office, le centre confédéral régule l'activité des fédérations. Dès qu'une des enveloppes est dépassée, une alerte apparaît et le chiffre devient rouge, indiquant qu'il n'est plus possible de bénéficier de plus de volontaires.

Cette gestion chiffrée du dispositif donne à penser que la répartition des enveloppes dépend d'indicateurs stabilisés. Pourtant, il n'existe aucun critère objectivable pour cette répartition.

Le développement d'outils de gestion du dispositif donne à voir une mise en œuvre rationalisée du service civique qui laisse à penser que les fédérations bénéficient d'un traitement « objectif » et équitable. Ceux-ci masquent l'opacité des critères de répartition de l'enveloppe.

B. Des fédérations mieux dotées que d'autres

L'attribution de « l'enveloppe » à chaque fédération repose plutôt sur un classement des fédérations que sur des critères objectivables. Elle dépend notamment de l'évaluation, par les salariées du confédéral, de la qualité du dispositif mis en œuvre dans chaque fédération. Certaines sont considérées comme « modèles », tandis que d'autres sont « douteuses ».Ces

volontaire qui rompt son engagement est donc susceptible de faire perdre des mois à la fédération, qu'elle ne pourra pas réutiliser.

fédérations sont donc catégorisées en fonction des potentielles dérives déjà largement abordées dans les chapitres précédents.

Sur les 91 fédérations mettant en œuvre le service civique, toutes ne sont pas sollicitées régulièrement par le centre confédéral, que ce soit pour des actions nationales, des interventions ou des « échanges de bonnes pratiques ». Et c'est souvent d'abord la proximité des référent.e.s au centre, qui facilite cette collaboration. Ce sont souvent les chargé.e.s de mission arrivé.e.s récemment, formés à la gestion de projet, dont l'âge est proche de celui des salarié.e.s du secteur « jeunesse », qui participent notamment à la vie festive des rassemblements : les « apéros du terroir » organisés à chaque formation des référents ou à chaque rassemblement officiel sont l'occasion de rassembler les « jeunes » salarié.e.s, dont les relations professionnelles tiennent souvent d'abord des relations amicales. C'est aussi avec ces référent.e.s que le secteur jeunesse communique le plus souvent : untel est régulièrement contacté pour organiser un évènement dans sa région, unetelle pour animer une formation à la place d'un autre, un autre encore est souvent sollicité pour « amener des volontaires » lors des évènements nationaux de la Ligue de l'enseignement. Les référents qui appartiennent plutôt à la première catégorie, plus anciens dans l'organisation, associés encore à l'image de l'enseignant militant, sont moins appréciés par les chargées de mission nationale.

Les relations affectives entre salarié.e.s des fédérations et du centre confédéral vont généralement de pair avec une certaine « loyauté » de la fédération, ou du moins des référent.e.s service civique. Ce sont ceux qui « jouent le jeu » du service civique à la Ligue de l'enseignement, au sens où ils ne remettent pas en question les décisions du national. Au contraire, ils soutiennent les chargées de mission du siège en justifiant les contraintes par celles que subissent les salariées du confédéral.

La mise en œuvre du service civique à la Ligue de l'enseignement paraît révéler un changement de gouvernance, ou du moins de fonctionnement démocratique, au sein de la confédération. Initialement créé pour représenter et coordonner les initiatives des fédérations, le centre confédéral se trouve en position de contraindre les référent.e.s service civique, sur des critères de loyauté à l'institution ou de relations de collaboration avec les salariés du secteur Jeunesse. Considéré.e.s souvent comme de « jeunes » salarié.e.s, peu valorisé.e.s et généralement déqualifié.e.s (cf. chapitre 5), les référent.e.s doivent ainsi gagner la confiance des salarié.e.s du centre confédéral pour se faciliter l'application du dispositif. Mais c'est aussi leur statut de « jeunes » salarié.e.s qui rend possible leur loyauté, notamment parce que leur parcours, au sein de la structure, leur a inculqué la « doxa Ligue » comme le dit Corentin. Et parce que de cette loyauté dépend l'évolution de leur carrière. Valérie Boussard

remarquait : « Succès et carrière ne dépendent pas de comportements inscrits dans les référentiels, mais de comportements courtisans où les compétences comptent moins que l'image » (Boussard & Maugeri, 2006, p. 179). La loyauté, comparable à des « comportements courtisans » auprès des salariées du siège, est souvent une stratégie pour des référent.e.s qui espèrent une promotion dans le réseau. C'est ce qu'explique notamment Gaëtan qui dit se projeter à long terme à la Ligue de l'enseignement et souhaiter entretenir de bonnes relations avec les salariées du siège. Et effectivement, les fédérations « modèles » – et du même coup les référent.e.s modèles – sont celles qui sont invitées à animer des évènements nationaux et se voient éventuellement proposer les emplois libres au centre confédéral. Ce sont aussi les fédérations qui récoltent les avantages de la proximité au national : mises en relation régulière avec la presse, visibilité sur les évènements nationaux, enveloppe plus importante, délais assouplis sur les questions administratives, etc.

Démontrer sa « loyauté » ici, c'est se soumettre aux auto-évaluations et faire preuve des « bonnes pratiques », mais également être « force de proposition », notamment en partageant, avec le reste du réseau, ses propres outils. Ainsi, les salarié.e.s qui participent à ce que le secteur « jeunesse » nomme « mutualisation des pratiques » contribuent à la gestionnarisation du dispositif tout en pensant améliorer leur image auprès des salariés du siège.

Les relations qu'entretiennent les référent.e.s des fédérations et les salarié.e.s du centre confédéral participent à la définition de ce qu'est une fédération « méritante ». Et cette relation dépend en grande partie de la loyauté dont font preuve une partie des référent.e.s service civique inscrit.e.s dans des stratégies de carrière ascendante.

3.3. Le service civique comme centralisation du pouvoir

La Ligue de l'enseignement n'est pas titulaire, à la manière d'Unis-Cité, d'un agrément pour « mise à disposition », pour assurer l'intermédiation auprès de structures indépendantes et sans autre lien avec elle que cette demande de prestation. Au contraire, la confédération bénéficie d'un agrément « collectif » qui lui permet exclusivement d'accueillir des volontaires dans son réseau. L'enjeu ici est double : d'une part, il est nécessaire pour une association de s'affilier pour pouvoir bénéficier de l'agrément et de l'accompagnement de la Ligue de l'enseignement. D'autre part, et c'est encore une preuve qu'affiliation et fédéralisme sont deux objets à penser ensemble, la Ligue de l'enseignement en tant que « centre confédéral », seul responsable de l'agrément, met à disposition ses volontaires autant au sein de son réseau

qu'au sein du réseau de son réseau. J'entends par là qu'elle devient ainsi tête de réseau national (ce qu'elle est déjà de fait), mais aussi local, puisque, juridiquement, c'est elle qui met à disposition tous les volontaires.

Cette situation complexe, qui floute les frontières entre fédérations et associations affiliées, rejoint l'un des indices de la crise de la confédération qu'expose Jean-Paul Martin :

> Souvent, les fédérations départementales n'agissent plus comme des têtes de réseaux, capables de donner une impulsion stratégique aux associations affiliées, mais comme de grosses associations, faisant « à la place de », au lieu de « faire faire » ou de « faire avec ».

Le centre confédéral de la Ligue de l'enseignement est responsable juridiquement de tous les volontaires mis à disposition de son réseau. D'où la nécessité pour le siège de conserver un pouvoir de contrôle sur les pratiques[391].

La délégation de l'accueil des volontaires aux fédérations est faite par une convention garantissant « les normes du service civique à la Ligue de l'enseignement, le cadre de la loi, mais aussi, au-delà le projet d'accueil défendu par la Ligue ». Cette convention délègue la responsabilité des éventuelles « dérives » aux fédérations, stipulant, dans un encart intitulé « Engagements particuliers de la Fédération départementale dans le cadre d'une mise à disposition », que la fédération « devra (…) s'assurer que le projet d'accueil des volontaires porté par la structure est en adéquation avec la philosophie du service civique et qu'il donne les moyens au jeune de réaliser sa mission ». Puis, plus loin, elle indique que la fédération est « responsable de la bonne intégration du jeune dans la structure d'accueil » et plus généralement que « la Fédération départementale est responsable du bon déroulement de la mission ».

Dans une vidéo déjà abordée de description du système d'intermédiation à la Ligue de l'enseignement, la chargée du service civique au centre confédéral justifie la centralisation du dispositif au niveau national par la production de statistiques nationales. Décrivant la création du site intranet SC Office et l'organisation par l'équipe du secteur « jeunesse » de l'édition des contrats de volontariat, elle explique que la gestion du dispositif par le centre confédéral facilite la compréhension du service civique, « grille de lecture qui va permettre d'établir le projet d'accueil de la Ligue de l'enseignement ». La centralisation des contrats, fiches missions et CERFA par le site intranet permet la validation des données par le centre

[391] Il est intéressant de remarquer que le centre confédéral n'a accueilli que peu de volontaires en son sein. Jusqu'en 2012, une vingtaine de volontaires furent accueillis dans les différents secteurs du « château » de Récamier, à l'USEP ou mis à disposition de réseaux nationaux proches (CPCA, Jeunesse en plein air, la Fondation pour l'Éducation à l'Environnement en Europe ou encore Forum civique européen).

confédéral. La concentration des données permet également, pour les responsables nationaux du service civique, « d'avoir un réel suivi de tous les jeunes » et « une vue d'ensemble sur le service civique à la Ligue » en produisant notamment des statistiques sociodémographiques (qui furent aussi une contribution importante pour la rédaction de cette thèse).

La centralisation de l'organisation du service civique au siège de la Ligue de l'enseignement est présentée comme une garantie contre les « dérives » du dispositif au niveau local. On a abordé dans le chapitre précédent les conséquences de cette centralisation sur la difficile professionnalisation des salarié.e.s des fédérations. Il convient ici de considérer ses effets sur l'organisation de la confédération.

3.4. Une crise polymorphe ou un état pathologique institué : un mode de gouvernement jacobin

Dans son travail de thèse, Anne Lancien interroge la crise traversée par la Ligue de l'enseignement sous la Vème République. Elle présente, dans une partie intitulée « une crise polymorphe », trois facettes de cette crise : la question identitaire, celle des ressources militantes, et enfin l'articulation entre la crise de la modernité et celle de la Ligue de l'enseignement. Pour la politiste, la crise identitaire de la Ligue correspond à une transition en cours, mais inachevée, vers une « maturation identitaire ». Elle valide ici l'utilisation du terme de crise, considérant qu'il ne s'agit que d'un état éphémère, lié notamment à l'indétermination de la fonction de la Ligue de l'enseignement qu'on a abordée précédemment et qui correspond à l'ambiguïté identitaire de la structure, oscillant entre « mouvement d'idées » et « gestionnaire de services socioculturels ». L'auteur aborde également le lien entre professionnalisation et nouvelle gestion publique et crise du « militantisme » dont découle la forte baisse des adhésions déjà abordée. Ici aussi, elle accepte l'usage du terme « crise », s'appuyant sur la définition proposée par Myriam Revault d'Allonnes (2012, p. 12)[392]. Surtout pour Anne Lancien, cette crise vécue par la Ligue de l'enseignement est consubstantielle à la modernité. C'est avant tout une crise du modèle laïc défendu par la structure. La nécessité d'une adaptation de l'éthos laïc, et *l'aggiornamento* nécessaire dans le discours de la Ligue de l'enseignement (Martin, 2016), entraînent une période de crise, de « flou », qui contribue à confondre une partie des adhérents, parmi les plus actifs. Cette « crise » justifie une intervention plus importante du centre confédéral sur les décisions des fédérations (A). Au final, la centralisation des décisions correspond à un isomorphisme institutionnel : la Ligue de l'enseignement « copie » l'État pour s'adapter à ses mutations (B).

A. Le « retour du fédéralisme » : le gouvernement néolibéral

J'ai décrit dans le chapitre 2 les premières étapes de la « mutation démocratique » que l'historienne Nathalie Sévilla fait remonter à la création de l'échelon confédéral en 1925

[392]Celle-ci définit la crise comme « une situation pathologique marquée par les perturbations du corps et la souffrance ; une rupture dans le rythme temporel de la maladie elle-même, une évolution brutale dans un sens ou dans l'autre ; l'intervention d'un regard clinique qui pose un diagnostic et formule le pronostic d'une issue en forme d'alternative (amélioration ou aggravation) et donc d'une sortie de crise ».

(Sévilla, 2006). La Ligue vit aujourd'hui une crise organisationnelle, contenue en partie dans ce que je nomme ici « retour du fédéralisme ».

Les réformes envisagées à la fin des années 1990, pour « fédérer autrement » montrent que la crise du modèle fédératif de la Ligue ne date pas d'hier. Elle correspond à ce que Jean-Paul Martin décrit comme « la crise finale » que traverse le « modèle associatif laïque » à la fin des années 1990 (2016, p. 476). Le partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale est remis en cause. La place « avant-gardiste » des associations d'Éducation populaire dans la co-construction des politiques publiques également. Et surtout, note Jean-Paul Martin, « les relations interassociatives (…) ne sont plus gouvernées par ce qui faisait la raison d'être du modèle pendant des décennies, à savoir la défense d'une identité associative laïque face à une identité (d'origine) confessionnelle ». Au contraire, la Ligue de l'enseignement s'est rapprochée de structures dont l'histoire est liée plus à l'Église qu'au modèle laïque, telles que la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ou l'Union nationale des associations familiales (UNAF). Pour l'auteur, « cet effondrement du modèle associatif laïque obligeait la Ligue à retravailler son identité *associative* en tant que telle, c'est-à-dire de manière relativement autonome par rapport aux enjeux purement politiques ou idéologiques du débat sur la laïcité. » (2016, p. 476)

La Ligue s'inscrit alors dans les discours qui promeuvent la « société civile » ou encore la « démocratie participative ». Cette transformation, correspondant à son inscription dans « l'Économie sociale et solidaire », l'amène à prendre un rôle de « *lobbying associatif* » auprès des pouvoirs publics, par le biais d'organisations interassociatives d'une part (CPCA notamment) et par la co-construction de politiques publiques, d'autre part, via les chartes d'engagements réciproques signées avec les pouvoirs publics en 2001 et 2014. Or, ce rôle de représentation publique correspond de moins en moins à la relation du centre confédéral à ses échelons départementaux. « En trustant les postes de représentation et de responsabilité dans ces secteurs, la Ligue paraît donc se situer à l'épicentre du monde associatif et de l'économie sociale, alors même que sa base associative se délite » (Martin, 2016, p. 479‑480). Et l'auteur de conclure sur ce sujet : « Bref, il n'y a plus aujourd'hui de hiérarchisation *a priori* dans les collaborations associatives de la Ligue ; celles-ci se font et se défont en tant que de besoin, avec comme seul critère les nécessités de l'action ».

Les « nécessités de l'action » correspondent en grande partie aux besoins économiques de la structure qui ne s'est pas encore remise des transformations du financement associatif. La crise de l'identité de la Ligue de l'enseignement, la perte de repères associée à la fin du modèle associatif laïque, va ainsi de pair avec la crise des affiliations et adhésions. Mais cette

crise, installée depuis les années 1990, apparaît durable[393]. Elle est devenue, à la Ligue comme dans de nombreuses autres structures de la « matrice socialiste » un mode de gestion qui gouverne l'action. Pour Pierre Dardot et Christian Laval, la gestion « par la crise » est un fait inhérent au néolibéralisme :

> La crise est devenue *mode de gouvernement*, assumé comme tel. Dès la fin des années 1970, les « temps difficiles » annoncés par les gouvernements de l'époque ont servi de prétexte à la mise en place de ce qu'ils ont appelé des « politiques courageuses » (...) Désormais l'expérimentation s'est muée en système et la crise est devenue le principal levier du *renforcement* des politiques néolibérales.
> (Dardot & Laval, 2016)

À la Ligue de l'enseignement, cette crise est devenue également mode de gouvernance, par la précarité des travailleurs, mais également par un *management* « à l'urgence » qui réduit les marges de manœuvre des acteurs. La rhétorique de la crise des affiliations, et de la crise financière qu'elle entraîne, permet un renforcement des pouvoirs du centre confédéral. Cette centralisation des pouvoirs inquiète certains « ligueurs » comme ce secrétaire général de fédération :

> Ça fait deux ans qu'on voit des fédérations qui déclinent et meurent et qu'on ne peut rien faire, parce que chacun dit « c'est chez moi ». Le jour où la Confédération se mettra malgré tout ce qu'on a voté à intervenir, il y a intérêt à avoir quelques cloisons étanches.

Effectivement le centre confédéral intervient parfois pour « mettre sous tutelle » des fédérations « en crise », remettant en question l'indépendance de ces échelons départementaux. Ces crises fédérales, conséquences souvent d'un conflit salarial dans les équipes locales, légitime un « retour du fédéralisme », contrôle accru du siège sur ses antennes locales. Ainsi Bernard Criner, vice-président responsable de l'accompagnement et du développement du réseau, présentant la réforme des adhésions au séminaire « jeunes chercheurs » de la Ligue de l'enseignement : « Il faut reconnaître que le Centre Confédéral est de plus en plus présent dans les départements. Le poids du confédéral ne cesse d'augmenter ». Et de s'interroger « Est-ce que ça n'a pas des conséquences politiques au niveau même de la ligne politique de la Ligue ? Parce qu'il y a un recentrage de la parole militante au national, notamment sur la laïcité. Et le réseau demande même souvent au confédéral des prises de position ».

[393] Rappelons pourtant que l'étymologie du terme indique qu'il s'agit de « la phase aiguë de la maladie ».

L'enjeu de la centralisation des prises de décisions au centre confédéral et de l'arbitraire qui découle de la concentration des pouvoirs au siège est donc avant tout celui du contrôle qu'exerce la structure sur les fédérations. Et c'est à cette centralisation des pouvoirs que sert notamment le déploiement d'outils de gestion. Valérie Boussard notait ainsi le pouvoir de contrôle qu'impliquent ces dispositifs en développant le « mythe d'une toute puissance du manager » qui découle d'outils qui paraissent rationnels. L'utilisation d'instruments comme SC Office et des documents types présentés dans la bibliothèque en ligne norment l'action des fédérations. Le centre confédéral propose une gestion centrale du dispositif qui permettrait de limiter les « dérives » au niveau local : si chaque fédération suit les directives nationales, le service civique devrait être de « bonne qualité ». Il s'agit donc d'éviter des erreurs présentées comme humaines, et non comme inhérentes au dispositif, en centralisant les prises de décisions. La « science de gestion » apparaît comme infaillible et légitime le contrôle par le centre confédéral confirmant ainsi l'énoncé de Valérie Boussard sur les dispositifs panoptiques rendus possibles par le développement de ces instruments de gestion : « Dans la rhétorique gestionnaire, omniscience et omnipotence se rejoignent. » (2006, p. 175)

La crise traversée par la Ligue de l'enseignement justifie la mise en place d'instruments de gestion qui légitiment une augmentation du pouvoir du siège national sur les fédérations départementales. Autrement dit, le mouvement « descendant » de la Ligue de l'enseignement (cf. chapitre 2) se trouve renforcé par cette crise au détriment de celui « ascendant » des fédérations.

B. Centralisation contre décentralisation : copier l'État pour mieux lui coller

Cette centralisation des pouvoirs correspond à celle observable au sein de l'État français. Elle fait suite à la vague de décentralisation des années 1980 que la Ligue de l'enseignement avait particulièrement subi. Anne Lancien explique que le centre confédéral craignait alors que celle-ci ne favorise les « velléités d'autonomie de ses associations affiliées ». Plus généralement, c'est le modèle fédératif qui était remis en question. La Ligue de l'enseignement dénonçait les dangers de ces décentralisations, insistant sur le risque de l'instrumentalisation des associations par les municipalités, la concentration des financements et le danger d'un passage à des projets de court terme. Anne Lancien rapporte les propos de Thomas Kirszbaum, invité à la tribune lors des Journées d'étude des responsables fédéraux

(JERF) de 2012, qui insiste : les « pouvoirs publics locaux recherchent avant tout des exécutants qu'ils pilotent sans réelle négociation avec des partenaires associatifs porteurs de projets autonomes »[394].

La politiste remarque la mise en place progressive d'une nouvelle organisation territoriale à la Ligue de l'enseignement. Depuis 1972 sont ainsi créés des échelons intermédiaires entre le centre confédéral et les fédérations départementales : des unions régionales. La transition des pouvoirs des antennes départementales vers ces unions régionales s'accélère ces dernières années avec la réforme territoriale annoncée. En 2016, le rapport d'activités de la Ligue de l'enseignement confirmait cette évolution annonçant l'adaptation du périmètre des Unions régionales au découpage administratif des nouvelles régions ». En 2014, alors que j'étudiais la transition de fédérations en une seule union régionale, l'un des responsables de la « régionalisation » expliquait que cette adaptation faciliterait l'obtention de subventions régionales. Deux ans plus tard, le rapport d'activités précise que cette transformation vise à « rendre lisible cet échelon comme interlocuteur privilégié du conseil régional » énonçant : « la régionalisation doit permettre de saisir les opportunités de développement et de mutualisation tout en renforçant la dynamique territoriale des départements »[395]. Pourtant, la transformation de fédérations en une seule union régionale a de nombreuses conséquences sur l'organisation. Les ressources humaines sont impactées d'abord, puisqu'il s'agit de mutualiser les services et donc de « se débarrasser » des missions qui font « doublon ». Ici, l'équipe dirigeante s'était engagée à ne pas supprimer de postes, mais plusieurs salariées déploraient leur déqualification. Surtout, en se concentrant au niveau régional, l'union régionale craignait de ne plus pouvoir assurer sa mission de fédération locale, par son absence notamment dans le quotidien des associations affiliées. Autrement dit, alors que la réforme territoriale française est présentée comme « jacobine » (Gontcharoff, Bontron, Fernier, Guiomar, & Voisin, 2011), les transformations organisationnelles de la Ligue de l'enseignement correspondent également à une centralisation des prises de décisions hors des antennes locales.

Les sociologues néo-institutionnalistes, Paul J. DiMaggio et Walter W. Powell, cherchent à dépasser les travaux de Max Weber sur la bureaucratisation et l'ordre rationnel des entreprises et États, en suggérant que l'impulsion ne revient plus seulement à la concurrence ou à la recherche d'efficacité, mais plutôt à des facteurs institutionnels. La

[394] Propos de Thomas Kirszbaum, 2012, pp. 24-25.
[395] « Une dynamique régionale », rapport d'activités 2016 de la Ligue de l'enseignement, p.10.

structuration de « champs organisationnels » suit celle de la vie institutionnelle. Cet « isomorphisme » enferme les organisations dans la « cage de fer » qui limite leurs marges de manœuvre (DiMaggio & Powell, 1983). L'« institutionnalisation » aboutit à une homogénéisation des moyens d'action et des formes organisationnelles d'où découle une raréfaction de la diversité des organisations présentes dans un champ. L'isomorphisme peut être de trois types : coercitif sous la contrainte de l'État notamment, normatif en lien avec la professionnalisation des acteurs du champ ou mimétique comme résultant de « réponses standardisées face à l'incertitude » [Notre traduction] (Powell & DiMaggio, 1991). L'étude des transformations organisationnelles de la Ligue de l'enseignement donne à voir cet isomorphisme : d'un côté, la Réforme des collectivités territoriales exerce une contrainte sur la Ligue de l'enseignement qui doit, pour bénéficier des subventions s'adapter à ces réorganisations, de l'autre la professionnalisation des membres de l'organisation s'accompagne du déploiement de *process* et d'instruments de gestions standardisés. Ce détour par les théories néo-institutionnalistes des organisations éclaire en partie la transformation organisationnelle que vit la Ligue de l'enseignement. Elles sont à l'origine du monopole qu'on décrira dans le prochain chapitre : les interactions entre associations actives dans le dispositif n'ont fait qu'augmenter et leur collaboration a abouti à la création d'organisations interassociatives, permettant d'asseoir leur domination sur le champ.

La crise du lien fédératif à la Ligue de l'enseignement paraît comparable à la crise démocratique que vivent un certain nombre d'institutions françaises, l'État en tête. Se structurant, par mimétisme et parfois par coercition, comme ce dernier dont elle est particulièrement proche, la Ligue de l'enseignement tend à vivre les mêmes mouvements que l'institution étatique. On assiste, malgré la déconcentration d'un grand nombre de compétences de l'État, à une recentralisation des pouvoirs de contrôle et de police notamment (il faut remarquer ici que les compétences gestionnaires restent l'apanage des collectivités territoriales). La crise de la démocratie que vit la Ligue de l'enseignement n'apparaît dès lors pas contradictoire. On aurait tort de penser, avec Alain Supiot notamment, qu'« ultralibéralisme » et « dépérissement de l'État » vont de pair. Pour Pierre Dardot et Christian Laval, cette idée empêche de voir « sa transformation profonde dans un sens qui est celui non d'une simple "restriction du périmètre de la démocratie"[396], mais d'un évidement de celle-ci à l'initiative de l'État. » (2016, p. 221) L'État néolibéral est bien un État centralisé, même s'il délègue une partie de ses pouvoirs de gestion à ses services déconcentrés. C'est un

[396] Alain Supiot, *La Gouvernance par les nombres*, p.263

État fort, « qui n'est plus le correcteur des marchés ni même le garant extérieur de leur fonctionnement, mais qui est devenu un acteur néolibéral à part entière ».

La centralisation des pouvoirs d'organisation du dispositif au centre confédéral va de pair avec une transformation plus générale de la Ligue de l'enseignement : celle-ci s'adapte aux réformes jacobines de l'État pour bénéficier notamment de ses financements. La place du centre confédéral dans l'organisation s'en trouve renforcée au détriment de celle des fédérations.

Conclusion de la section III :

Le développement du service civique entraîne ou du moins accompagne les mutations de l'organisation : sa gestionnarisation masque l'opacité d'un pouvoir de décisions de plus en plus centralisé, qui remet en question l'égalité entre fédérations, pourtant décrite comme critère indispensable à leur adhésion à l'organisation.

Conclusion du chapitre 6 : une structure centralisée à l'heure de la rationalisation

La crise des affiliations que traverse la Ligue de l'enseignement a des conséquences économiques, en réduisant les ressources dont dispose le centre confédéral, mais également politique : la légitimité de l'association est remise en cause dès lors qu'elle représente moins d'associations locales. Si les premières réponses à cette baisse de l'affiliation ne suffirent pas à résoudre le problème, c'est qu'elles introduisaient une inégalité entre certaines structures membres du réseau (associations locales ou fédérations). Surtout, c'est que la crise apparaît d'abord être une crise de l'adhésion au projet de la Ligue de l'enseignement qu'une réponse purement rationnelle ne saurait combler. Pour nombre de ces « ligueurs » et « ligueuses », la rationalisation et la planification dont fait preuve le centre confédéral entraine une défiance telle que la relation entre fédérations et centre confédéral s'est dégradée.

Le service civique apparaît de fait être une réponse efficace à cette crise : il facilite l'arrivée de nouvelles structures dans le réseau tout en valorisant l'identité d'éducation populaire de l'association. De plus, son déploiement apparaît rationalisé et donne une impression d'égalitarisme aux membres de la confédération.

Le réseau de la Ligue de l'enseignement est présenté par le centre confédéral et les instances démocratiques de la confédération comme un *rhizome*, aux points – fédérations ou associations – hétérogènes, multiples, en constante mutation, croissance ou repli, connectés les uns aux autres (Deleuze & Guattari, 1980, p. 13-16). Pourtant, cette gestionnarisation n'empêche pas la mise en concurrence entre les fédérations. La répartition de l'enveloppe se fait avant tout sur des critères « affinitaires », ou du moins peu objectivables. Et du même coup, le contrôle du dispositif est centralisé, grâce à ces instruments de gestion, favorisant l'augmentation du pouvoir du siège sur les fédérations départementales. Les mutations que traverse la Ligue de l'enseignement dans cette « crise » facilitent un pouvoir jacobin, centralisé au niveau national, descendant et concentré. Le lien entre les fédérations ou entre les associations et les fédérations, lien d'affiliation ou d'adhésion, est en crise, elle-même devenue mode de gestion plutôt que passage temporaire.

Dans le contexte que l'on a décrit dans la première partie de cette thèse, la centralisation du contrôle du dispositif au siège confédéral doit permettre d'éviter le développement de « dérives » de sous-salariat pour les volontaires ou de substitution à l'emploi salarié. Et c'est de cette absence de dérive, et donc du contrôle, que dépend la légitimité de la Ligue de l'enseignement dans l'organisation globale du dispositif de service civique.

Chapitre 7 : Institutionnalisation et marchandisation du dispositif de service civique : un partenariat public-privé

> La volonté des firmes de s'agrandir a été un trait caractéristique du capitalisme depuis son début ; à la vérité, s'il n'en avait pas été ainsi, le capitalisme n'aurait jamais existé.
> (Robinson, 1971/1976, p. 170)

Nous avons vu dans le chapitre précédent que le service civique permet en partie de résoudre la crise identitaire que traverse la Ligue de l'enseignement : il semble favoriser l'adhésion au réseau sans remettre en question ses valeurs. Cet élément de structuration interne ne suffit pas à expliquer l'investissement de la Ligue de l'enseignement dans le dispositif puisque le risque de « dérives » reste grand : celles-ci pourraient effectivement contredire l'idéal défendu par l'organisation et remettre en cause son rôle fédérateur.

Comprendre l'implication de la Ligue de l'enseignement nécessite de saisir ce que le dispositif de service civique apporte à l'organisation à toutes les étapes de sa mise en œuvre du service civique. Le développement exponentiel du service civique sur le territoire français est allé de pair avec la création de marchés pour organiser sa mise en œuvre. L'État, par appel d'offres, a délégué aux réseaux associatifs ce qui relève de la formation des acteurs, de l'évaluation du dispositif et, pour partie, du contrôle de sa mise en œuvre. L'Agence du service civique se positionne comme « pilote » du dispositif sans en assurer l'organisation concrète. Les faibles moyens de l'Agence du service civique justifient un partenariat avec des associations. L'État s'est appuyé sur les regroupements interassociatifs, considérés comme légitimes, pour construire et adapter cette politique publique. Il s'agit ici d'interroger la place de la Ligue de l'enseignement dans l'institutionnalisation du dispositif au sein de l'interassociatif et du partenariat État/associations, pour comprendre ce que l'organisation « gagne » à s'impliquer si volontairement dans le développement du service civique.

Pour ce faire, il nous faut regarder à nouveau, comme nous l'avons fait dans le plan général de cette thèse, les multiples strates du déploiement du dispositif de service civique, en nous intéressant d'abord au rôle de la structure au niveau local, puis interassociatif et enfin institutionnel. Dans la mise en œuvre locale du dispositif, la Ligue de l'enseignement apparaît

en situation monopolistique sur les marchés créés par les pouvoirs publics (I). Par le biais de l'interassociatif, elle contribue à la définition et à la diffusion des « bonnes pratiques » de volontariat (II). Et dans sa négociation avec les instances étatiques, elle affirme sa place de partenaire de la puissance publique (III). Au final, elle contribue à la mise en place d'une politique néolibérale qui s'accompagne tout autant d'un renforcement du pouvoir de l'État que de celui du marché (IV).

I. Un pouvoir économique : le monopole sur les marchés

Moins d'un an après la création du service civique, la Ligue de l'enseignement était devenue la principale structure d'accueil des volontaires. En 2010, elle accueillait 20 % du total des engagé.e.s en service civique (cf. annexe II, tableaux 4 et 19). Près de 80 % de ces volontaires étaient accueilli.e.s en « intermédiation », c'est-à-dire mis.e.s à disposition d'autres structures (associations, collectivités, établissements d'enseignement). C'est en grande partie grâce à ce système d'intermédiation que la Ligue de l'enseignement parvient à financer la mise en œuvre du dispositif (1). Mais l'importance de la structure ne se mesure pas qu'au nombre de volontaires accueilli.e.s. Sa « surprésence » sur tous les dispositifs de mise en œuvre du service civique frappe d'emblée la chercheuse à l'arrivée sur le terrain. C'est que l'État, pour déployer ce dispositif, s'est appuyé sur les opérateurs associatifs à travers un certain nombre de marchés, qu'illustrent bien ceux qui concernent la formation des volontaires et tuteurs ou tutrices, auxquels s'ajoutent des marchés publics plus spécifiques sur des programmes locaux (2). La concurrence entre associations n'est cependant pas « pure et parfaite » : les biens et services échangés sur ces marchés sont des biens spécifiques, « singuliers » (Karpik, 2007), pour lesquels la sélection par les client.e.s est plus complexe que dans le cas de biens et services homogènes (3). Or, la Ligue de l'enseignement se révèle fréquemment en monopole sur ces marchés, formels ou informels, parce que son offre apparaît peu coûteuse et que les « dispositifs de jugement » nécessaires à sa sélection jouent en sa faveur (4).

1.1 Les enjeux financiers de l'intermédiation

Dans son bilan sur la mise en œuvre du service civique, le Conseil économique, social et environnemental remarque que le recours à l'intermédiation a permis « d'accompagner le développement rapide du dispositif » (Blanchet, Serres, & Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 39). Les réseaux associatifs qui ont permis son déploiement n'auraient pas pu, à eux seuls, accueillir une telle masse de volontaires. Il leur fallait s'appuyer sur un réseau d'associations locales. Mais s'ils s'y sont volontairement engagés, c'est aussi parce que l'intermédiation permet d'accéder à des financements non négligeables. Outre les marchés que crée le dispositif, l'intermédiation centralise, dans les grands réseaux, les fonds alloués à l'accompagnement des engagé.e.s en service civique.

Le dispositif prévoit une contribution aux coûts du tutorat de 100 € par mois par volontaire que la structure accueille. Si l'on aurait pu présumer que cette somme reviendrait aux salarié.e.s ou bénévoles responsables du tutorat, ce n'est jamais le cas (ni à la Ligue, ni ailleurs). Dans le cas de l'intermédiation à la Ligue de l'enseignement, cette somme est découpée en deux : 20 % reviennent au centre confédéral, au titre de la mise en œuvre générale du dispositif dans le réseau et de la formation des chargé.e.s de mission référent.e.s du service civique, et 80 % aux fédérations qui accueillent ou mettent à disposition des volontaires. La Ligue de l'enseignement récupère ainsi les 100 € du tutorat pour chaque volontaire mis.e.s à disposition[397]. L'enjeu est de taille pour de nombreuses associations qui ne savent pas même, les formations de tuteurs sont l'occasion de s'en rendre compte, que cette somme pourrait leur revenir s'ils obtenaient leur propre agrément. À l'international également, les structures qui reçoivent et accompagnent concrètement les volontaires au quotidien ne connaissent pas l'existence de cette aide financière au tutorat[398].

Certaines structures ne peuvent pas bénéficier de ce complément mensuel de 100 € : les collectivités territoriales, de par leur statut, ne peuvent pas recevoir cette somme si elles

[397] Sur une base de 2100 volontaires par an, pendant 8 mois, l'intermédiation rapporterait 275 940 € au centre confédéral (dont 245 280 € issus de la part « accompagnement » et 30 660 € de la formation civique et citoyenne) et 1 103 760 € aux fédérations (981 120 € d'accompagnement et 122 640 € de formation). En 2014, l'intermédiation a donc rapporté à quelque chose près 1 379 700 € à la confédération, sans que l'on ne puisse déduire de cette somme les coûts de sa mise en œuvre, par manque d'accès aux données financières de l'organisation.

[398] Notons également que cette somme justifie parfois la création de « services civiques fictifs ». Par exemple, une association créée par cinq jeunes pour, justement, défendre les droits des volontaires, a obtenu son propre agrément et « prétend » accueillir deux volontaires, qui ne sont autres que les fondateurs, afin de bénéficier de 200 € par mois de tutorat, en plus des indemnités entièrement reversées à l'activité. Ces utilisations déviantes du dispositif mériteraient d'être étudiées spécifiquement en ce qu'elles illustrent bien les formes de résistances à la précarité et aux difficultés de financements associatifs.

accueillent elles-mêmes des volontaires. Mais les associations qui leur mettent des volontaires à disposition les reçoivent systématiquement. En 2014, la Cour des comptes estimait que le manque à gagner était d'environ 611 000 € si les volontaires étaient accueillis directement par les collectivités. Elle précise que le calcul s'entend en prenant en compte la proportion de jeunes mis.e.s à disposition dans le cadre de l'intermédiation dans une collectivité territoriale et en faisant l'hypothèse d'une durée moyenne de huit mois (Cour des comptes, 2014, p. 225).

Les enjeux de l'intermédiation apparaissent multiples : on l'a vu dans le chapitre 6, elle contribue à l'affiliation d'associations locales souhaitant rejoindre le réseau de la Ligue de l'enseignement pour bénéficier, entre autres choses, de l'agrément collectif permettant l'accueil de volontaires. Mais elle génère également d'importantes ressources économiques, utiles, en elles-mêmes, au redressement de la situation de la fédération.

1.2. La création de marchés

La co-construction de cette politique publique par l'Agence du service civique et les regroupements interassociatifs a débouché sur la création de marchés publics autour des outils de sa mise en œuvre qui mettent les associations parties prenantes du dispositif en concurrence. À tous les échelons du dispositif, on peut trouver des concurrences entre associations pour obtenir des parts de marchés que ce soit dans l'organisation des formations pratiques ou théoriques des volontaires ou des tuteurs.

Il ne s'agit pas là d'une situation exceptionnelle. La relation partenariale entre État et associations contribue fréquemment à la marchandisation du secteur associatif. C'est notamment ce que démontre Simon Cottin-Marx dans sa recherche sur le dispositif local d'accompagnement précisant que « les associations se retrouvent dans une position de "prestataires" soumis aux règles du marché (à la fixation des prix, court terme) » (2016, p. 349). Ses travaux montrent que le DLA débouche sur la création d'un « marché » de l'accompagnement des associations. Cette politique est déléguée ensuite en cascade, d'abord aux associations, puis aux « consultants » (p. 74). Il décrit le dispositif local d'accompagnement comme un instrument « privatisé », car délégué à des acteurs privés en concurrence, qui « accélère les mutations gestionnaires » (p. 362). Les associations sont donc mises en concurrence pour se voir attribuer la responsabilité du DLA au niveau départemental. Elles contribuent ensuite elles-mêmes à la mise en concurrence d'autres acteurs, les « consultants », experts de l'accompagnement.

La mise en œuvre du service civique a elle aussi nécessité la création de marchés variés, pour faciliter son effectivité et sa performance. Dès sa création, l'État s'est appuyé sur les associations pour déployer les dispositifs de formation (des volontaires et des tuteurs et tutrices), la gestion administrative des conventions, l'évaluation et le contrôle de sa mise en œuvre. La privatisation et l'externalisation des outils de pilotage et d'évaluation du service civique s'inscrivent dans la nouvelle gestion publique, qu'on a déjà abordée. Les obligations de performance qu'elle sous-tend conduisent à la mise en concurrence des associations, dans des marchés publics.

François Chérèque, président de l'Agence du service civique de 2013 à 2016, notait ainsi dans un rapport à Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, de la ville, de la Jeunesse et des Sports :

> Les évolutions les plus importantes au niveau national devront être réalisées dans la gestion du dispositif. En effet, agréer, contrôler, animer un réseau de centaines d'organismes ne se fait pas de la même façon selon le nombre de volontaires à accueillir (100 000 par exemple !). De même un nombre aussi important de jeunes en service civique nécessite une logistique autre qu'actuellement. Pour cela, conscient que le nombre de collaborateurs de l'agence ne suivra pas proportionnellement la montée en nombre, l'équipe de l'agence réfléchit d'ores et déjà à accélérer la dématérialisation de la gestion (agréments des organismes entres autres), mais aussi le fonctionnement en partenariat avec des opérateurs associatifs pour mettre en œuvre telle ou telle orientation du service civique, ou le recours à des marchés publics, comme cela est réalisé actuellement pour la formation des tuteurs avec un appel d'offres sur ce projet. On peut imaginer ce type de démarche pour confier certains axes de développement prioritaires du service civique à un réseau particulier, par le biais, si nécessaire, de l'intermédiation (…).
>
> (Chérèque, 2014)

Pour François Chérèque, les faibles moyens destinés au fonctionnement du groupement d'intérêt public et sa faible masse salariale justifient la délégation de la mise en œuvre du service civique par marchés publics[399]. Le déploiement quantitatif du service civique nécessiterait une « logistique » qui pourrait être confiée, selon les attendus, à « un réseau particulier ».

Les associations se sont positionnées comme seules à même d'organiser les formations à destination des acteurs, grâce à un financement de l'État[400]. C'est le cas notamment de la formation des volontaires et des tuteurs et tutrices. Les volontaires sont tenus d'effectuer une

[399] La stratégie de communication publique du groupement d'intérêt public a par exemple été confiée sur appel d'offres à Publicis consultants (marché renouvelé le 12/08/2015) et la création de « goodies » (tee-shirts, clés USB, etc.) à l'entreprise Weematch (marché renouvelé le 08/01/2015).

[400] L'organisation des formations n'a jamais fait partie des missions de l'Agence du service civique. Les salariés du groupement d'intérêt public, peu nombreux, ne sont pas qualifiés pour organiser ces formations et la centralisation de l'instance à Paris (dans un premier temps du moins) empêche leur présence au niveau local.

formation civique et citoyenne – en d'autres termes les organisations sont tenues de s'assurer de la formation des volontaires, voire de l'organiser – qui comprend un volet pratique, formation aux premiers secours Prévention et Secours de niveau 1 (PSC1), délégué par appel d'offres aux rares organismes agréés pour organiser cette formation (A), et un volet théorique, organisé localement par une diversité d'associations (B). Les associations nationales ont également défendu la nécessité d'un marché pour organiser la formation des tuteurs (C).

A. Le marché de la formation Premiers secours Prévention et Secours de niveau 1 (PSC1)

Le ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative (MSJSVA) a rapidement décidé d'ouvrir un marché public pour l'organisation du volet pratique de la formation des volontaires, arguant notamment de « la portée hautement civique et citoyenne de la formation aux premiers secours » (Agence du service civique, 2016b, p. 1). L'appel d'offres publié annonçait le reversement de 50 € par volontaire formé à la structure qui pouvait attester de sa formation[401]. Celui-ci a abouti en mai 2013 à la signature d'un premier marché public confiant conjointement l'organisation de ces formations à la Croix-Rouge française et à la Fédération nationale des Sapeurs-Pompiers pour une durée de 24 mois. Les deux organisations avaient alors choisi de collaborer pour pouvoir répondre à l'offre du GIP. La communication faite par l'Agence du service civique à destination des organismes d'accueil précisait que « les organismes d'accueil peuvent choisir librement de s'adresser à l'un ou à l'autre des prestataires » (Agence du service civique, 2013, p. 1). Exception était alors faite des structures d'accueil elles-mêmes titulaires d'agréments leur permettant de dispenser la formation PSC1 et qui pouvaient former leurs propres volontaires. La communication de l'Agence précisait : « si vous souhaitez mettre en œuvre vous-mêmes des sessions de formation PSC1 pour vos propres volontaires, merci de vous rapprocher de l'Agence du service civique pour que les modalités de prise en charge financières de ces sessions soient étudiées » (p. 2).

En janvier 2016, un communiqué de l'Agence du service civique indiquait qu'un nouvel appel d'offres avait abouti à la conclusion du marché avec un seul prestataire, la Fédération nationale des Sapeurs-Pompiers. Le texte précise qu'elle peut néanmoins faire appel à ses

[401] En 2015, 10 512 formations ont été réalisées (Agence du service civique, 2016 c, p. 17). L'Agence du service civique reverse 50 € par volontaire, soit un peu plus de 520 000 € pour la seule année 2015. Ce marché représente donc un financement non négligeable (les coûts de la mise en œuvre de telles formations ne nous sont pas accessibles).

propres sous-traitants pour l'organiser (Agence du service civique, 2016 a, p. 2). Pour ce nouveau marché, conclu en mai 2015 pour deux ans, l'organisation d'une formation pour ses propres volontaires par un organisme agréé doit passer par une dérogation. Surtout, la Croix-Rouge n'est plus co-mandatée et est exclue de ce marché public. Ainsi, en 2015, le marché de la formation PSC1 était entièrement reversé à la Fédération nationale des Sapeurs-Pompiers, ce qui représentait 3 500 000.

B. Le marché de la formation civique et citoyenne, volet théorique

Dans un rapport parlementaire sur le service civique en novembre 2011, les députés Bernard Lesterlin et Jean-Philippe Maurer, respectivement PS et UMP, décrivent la « formation civique et citoyenne » comme « un marché plus qu'une éducation à la citoyenneté ». Ces formations théoriques, obligatoires pour les volontaires, peuvent être proposées par toutes les associations accueillant ou non des volontaires[402]. Certains grands réseaux ont de fait gagné des parts de marché, de façon informelle. Les députés notent ainsi :

> Dès lors, il semble que le monde associatif, et notamment les grands réseaux, ait fait pression sur l'Agence [du service civique] pour qu'elle instaure un label les habilitant à dispenser cette formation contre rémunération. La formation civique et citoyenne représente en effet un marché d'un montant d'un million d'euros (soit 100 euros par jeune une fois ôtée l'enveloppe destinée au volet « secourisme »), qui est appelé à croître avec la montée en charge du service civique.
>
> (Lesterlin & Maurer, 2011)

Martin Hirsch préconisait de confier par marché public la mise en place des formations civiques et citoyennes aux « gros réseaux associatifs ».

> Et à tout cela, nous ajoutons un budget de 1,5 million d'euros, à ce stade, pour l'organisation de sessions de formation citoyenne qui pourront être déléguées aux associations. Nous avons en effet constaté, en discutant avec celles-ci, que certains gros réseaux associatifs étaient capables d'organiser une telle formation (…) auquel cas nous pourrons leur confier cette mission. Et lorsque les associations ne seront pas en mesure de le faire, il y aura mutualisation et les jeunes qui seront dans ces petites structures bénéficieront de la même formation citoyenne.
>
> (Martin Hirsch, présentation du service civique en séance parlementaire, 4 février 2010)[403]

[402] Certaines associations ont même été créées spécialement pour proposer aux associations des formations civiques et citoyennes. Ce marché, en pleine expansion, relève de la privatisation et de l'externalisation des missions de services publics.

[403] Compte-rendu de la séance récupéré [le 17 décembre 2017] sur http://www.assemblee-nationale.fr/13/cri-xml/2009-2010/20100123.asp

Cette idée rencontrant de nombreuses résistances des associations qui souhaitaient organiser leurs propres formations, aucun marché public ne fut officialisé. Finalement, plutôt qu'une mise en concurrence des associations par l'État au niveau national dans le cadre d'une délégation de service public, c'est une concurrence locale, moins formelle, au coup par coup, qui s'est mise en place.

Les associations sont effectivement invitées à proposer le catalogue des formations qu'elles organisent aux services déconcentrés de l'État[404] qui assurent ensuite la communication auprès des associations à la recherche d'une formation civique et citoyenne. Pour exemple, en Ile-de-France, le programme de formation civique et citoyenne proposé par la DRJSCS pour l'année 2017-2018 se compose de journées organisées par 14 structures différentes. La disproportion entre des structures organisant une ou deux sessions (comme le Centre Information Jeunesse ou Astérya) et celles proposées par la Ligue de l'enseignement (12 sessions) et Unis-Cité (20 sessions) est manifeste[405].

Si Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement sont des opérateurs importants de formation civique et citoyenne, leur offre n'est pas comparable. La première structure propose un très grand nombre de sessions, toutes intitulées « Citoyenneté discrimination », la seconde propose des thématiques différentes : « Les enjeux du numérique/lutte contre les discriminations », « Le développement durable/la laïcité », « Engagement et vie associative », « Éducation au numérique », « Vivre ensemble, laïcité et médias », « Les nouvelles formes de mobilisations en société » ou encore « Fait religieux et laïcité ». Les « produits » que proposent ces deux structures sont différenciables, ce qui n'est pas le cas de la formation des tuteurs et tutrices qu'elles organisent communément.

C. Le marché de la formation des tuteurs et tutrices

En 2011, l'Agence du service civique publiait un appel d'offres pour confier à des associations la mise en œuvre des formations de tuteurs et tutrices sur le territoire français, qui résulte en grande partie du plaidoyer réalisé par la plateforme interassociative du service

[404] Soit par le biais des Directions départementales de la cohésion sociale ou Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations soit par celui des Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

[405] Sur cette région, une troisième structure, Une idée dans la tête, association d'éducation populaire, fut créée spécifiquement pour organiser des formations civiques et citoyennes. Cet exemple donne encore une illustration des marchés potentiels auxquels peuvent contribuer d'autres types d'associations.

civique. En novembre de la même année, un premier marché d'un an est contracté entre le ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la vie associative (MSJSVA), et, conjointement, les associations Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement. Celui-ci prévoyait la formation de 500 à 2000 tuteurs et tutrices. Il a abouti à la formation de 1864 tuteurs et tutrices, sur 123 journées organisées. Un deuxième sera de nouveau remporté, conjointement, par Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement de décembre 2012 à décembre 2013, pour la formation de 1000 à 4000 tuteurs et tutrices. En 2012, ce marché rapportait 65 000 € à Unis-Cité selon son rapport d'activité.

Ce marché n'a cessé d'évoluer entre 2011 et 2016. Le nombre de volontaires a augmenté de manière exponentielle, et du même coup la somme dédiée à leur formation. Le dernier marché datant de 2015 représentait 1 275 000,00 € à destination du groupement solidaire Ligue de l'enseignement/Unis-Cité. Avant celui-ci et jusqu'au 11 janvier 2015, les deux associations s'étaient regroupées avec une troisième, le Comité du service civique associatif, qu'on abordera ensuite. Ce comité, dont elles faisaient partie et qu'elles avaient largement contribué à créer et à animer fut dissolu entre-temps, alors que le Mouvement associatif (dont la Ligue est également partie prenante) récupérait une partie de ses fonctions[406].

Entre son lancement en 2011 et ces quasiment 10 000 tuteurs et tutrices formé.e.s par an, le marché et son assiette ont beaucoup évolué. D'une formation « de base » coanimée pour s'adresser à un maximum de situations différentes, la formation des tuteurs et tutrices s'articule en 2016 autour de modules d'approfondissement d'une demi-journée, spécifiques. Si la formation de base vise à inculquer, sur une journée, les « fondamentaux du service civique et du rôle du tuteur », les approfondissements modulables proposent d'apprendre à « réussir toutes les étapes de mise en œuvre du Service civique dans sa structure ». Six modules sont proposés, d'une demi-journée chacun, qui visent à préparer l'arrivée du volontaire, son recrutement et son accueil, à l'accompagner au quotidien, et dans son « projet d'avenir », à acquérir des « techniques d'entretien » pour réaliser un bilan et enfin à construire une journée de formation civique et citoyenne. Pour assister à tous les modules, un tuteur doit donc participer à quatre journées complètes de formation. À ces formations s'ajoutent également des formations spécifiques, de deux jours, pour les tuteurs et tutrices qui « envoient

[406] Sur les deux marchés de l'année, d'avril 2014 à décembre 2015, ce sont 4242 tuteurs et tutrices qui ont été formé.e.s. L'année d'après, selon le rapport d'activités 2016 de l'Agence du service civique, 9 596 tuteurs et tutrices avaient été formé.e.s, dont 6 708 « en base » (c'est-à-dire sur la première étape de la formation) et 2 851 « en approfondissement » (qui avaient donc déjà assisté à une formation de tuteurs).

des volontaires à l'étranger », ainsi qu'une formation à distance sur une demi-journée, pour celles et ceux qui sont à l'étranger.

Sur ces marchés, formalisés au niveau national ou informels au niveau local, les structures qui obtiennent les parts de marchés les plus importantes sont d'importants réseaux nationaux, déjà impliqués dans le développement du dispositif.

1.3 Une concurrence imparfaite : l'économie de biens « singuliers »

Les deux marchés publics nationaux (PSC1 et formation des tuteurs et tutrices) furent remportés (au moins dans un premier temps) par des structures membres de la plateforme interassociative, sur laquelle nous reviendrons (Croix-Rouge, Unis-Cité et Ligue de l'enseignement). L'obtention du premier marché public de la formation pratique des volontaires par la Croix-Rouge française et par la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France illustre bien la spécificité de ces marchés. Leur regroupement, dans un premier temps[407], évoque une coopération dans un secteur oligopolistique : l'une des conditions principales de l'obtention du marché public était la possession d'un agrément public nécessaire à l'organisation des formations PSC1. Or, la procédure pour obtenir cet agrément est complexe. Les textes précisent que pour être reconnue comme association nationale agréée pour dispenser cette formation il faut être présente dans « au moins vingt départements par le biais d'associations ou de délégations départementales affiliées ayant une activité régulière de formation » et « disposer d'une équipe nationale permanente de responsables pédagogiques composée d'au moins un médecin et trois formateurs de moniteurs titulaires du brevet national de moniteur des premiers secours et de la carte officielle en cours de validité »[408].

Les conditions posées par la puissance publique à l'obtention de ce marché – être une association nationale agréée pour dispenser cette formation – réduisent le nombre d'organisations susceptibles de candidater. La concurrence repose donc sur un faible nombre d'acteurs : il en découle des situations monopolistiques.

[407] Les raisons du retrait ou de l'exclusion de la Croix-Rouge de ce marché ne nous sont plus accessibles depuis la fin du terrain de recherche.

[408] Arrêté du 8 juillet 1992 relatif aux conditions d'habilitation ou d'agrément pour les formations aux premiers secours.

L'exemple du marché de la formation des tuteurs et tutrices illustre bien cette concurrence imparfaite. Seules candidates au marché public, Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement ont créé un groupement solidaire pour l'occasion[409]. Elles constituent les deux associations accueillant le plus de volontaires sur le territoire français (Blanchet, Serres, & Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 56) (cf. annexe II, tableau 19). Pourtant, les deux structures sont considérées, notamment par leurs salarié.e.s, comme des associations en concurrence tant dans les pratiques (elles ne mettraient pas en place le même volontariat) que dans leurs idéologies (leurs théories s'opposent parfois). Si une alliance apparaît ici nécessaire entre ces deux structures, c'est que les critères de sélection sur les marchés publics ne correspondent pas aux marchés de biens homogènes « classiques » (A). Il s'agit d'offres de services spécifiques, comparables à ceux que Lucien Karpik désigne comme des « singularités » (2007) (B).

A. Une concurrence « historique » qui n'exclut pas la collaboration

La concurrence affichée entre les deux associations vient principalement du fait que l'implication d'Unis-Cité dans le *lobbying* pour le développement du service civique, dès 1994, ne lui a pas suffi à prendre la première place des structures d'accueil. La volonté de la Ligue de l'enseignement de se positionner comme mouvement de jeunesse, qu'on a abordée dans le chapitre 2, en a fait une rivale directe d'Unis-Cité. Sur le terrain, les deux associations sont fréquemment en concurrence dans leur relation aux services déconcentrés de l'État, aux municipalités et aux associations qui cherchent à accueillir un.e volontaire. Autrement dit, les deux structures se trouvent en compétition tant auprès des organismes financeurs que des « clients ».

Les volontariats qu'elles promeuvent, leur façon de « faire du service civique », s'opposent : tandis que la Ligue de l'enseignement recrute des volontaires individuellement pour les mettre à disposition de structures affiliées qui prennent en charge son tutorat sur toute la durée d'une mission, Unis-Cité constitue des groupes de volontaires dont elle assure l'accompagnement et qu'elle met à disposition d'autres structures sur des missions courtes. Pour les acteurs et actrices du dispositif, les définitions mêmes de leur pratique du volontariat

[409] J'exclus ici le Comité du service civique associatif qui participe au troisième marché public, sur lequel je reviendrai, parce qu'il ne peut pas être considéré comme un concurrent : les deux structures en sont les principales actrices.

s'opposent. Surtout, ce sont leur histoire et les identités qui y correspondent qui les distinguent : la Ligue de l'enseignement s'inscrit dans une tradition républicaine laïque socialiste jacobine, tandis qu'Unis-Cité est née de courants libéraux américains. La première est proche des milieux scolaires tandis que la seconde se revendique plutôt de l'entrepreneuriat social.

Ces deux associations n'apparaissent pourtant pas si éloignées structurellement : nombreux sont les salarié.e.s de l'une qui ont travaillé chez l'autre, ou qui y ont fait un volontariat. Les acteurs et actrices des sièges nationaux des deux structures se connaissent depuis longtemps et entretiennent souvent des relations informelles régulières. Il arrive qu'ils se soient rencontré.e.s pendant leurs études ou à l'époque de leur volontariat. Cette concurrence se transforme donc fréquemment en collaboration, puisqu'il s'agit des deux principales structures associatives d'accueil de volontaires : présentes dans tous les regroupements interassociatifs, les comités de pilotage ou rencontres avec la puissance publique, ces associations sont tenues de coopérer pour permettre le déploiement du service civique. De fait, pour obtenir le marché (et pour mettre en œuvre cette formation des tuteurs et tutrices), les deux structures ont formalisé leur collaboration en créant un « regroupement solidaire », qui illustre bien les enjeux de cette « concurrence ».

Parce qu'elles sont les deux structures les plus importantes dans l'accueil des volontaires, impliquées sur le dispositif avant même le vote de la loi créant le service civique, Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement sont en quelque sort en situation d'oligopole[410]. Elles sont les seules en mesure d'organiser la formation des tuteurs et tutrices sur l'ensemble du territoire, pour des questions logistiques : leur présence locale tout autant que nationale leur permet de « toucher » les acteurs et actrices concerné.e.s aisément. Si elles peuvent se concurrencer pour devenir « leaders » du dispositif, elles ont parfois intérêt à collaborer, le temps d'un marché public, plutôt qu'à le perdre. Autrement dit, leur complémentarité facilite l'obtention du marché public, sans remettre en cause leur concurrence au niveau local. Celle alliance pourrait notamment leur permettre de négocier l'assiette du marché et les conditions de la répartition, voire de limiter la concurrence.

B. Des marchés de « singularités » ?

[410] Ce terme reste délicat à utiliser ici puisque l'oligopole supposerait une multitude d'acheteurs, ce qui n'est pas le cas ici.

Si ces structures remportent aisément de nombreux marchés, c'est parce qu'elles proposent des biens et services qui n'apparaissent pas « classiques ». Lucien Karpik, sociologue de l'économie, distingue ainsi trois types de biens et services sur les marchés : ceux qui sont « homogènes », ceux qui sont « différenciés » et enfin ceux qui sont « singuliers » (Karpik, 2007). Lucien Karpik classe ces biens et services qu'il désigne comme « incommensurables » comme dépendant de deux modèles généraux : celui de l'originalité (intégrant notamment les caractéristiques esthétiques) et celui de la personnalisation (qui suppose des interventions « sur mesure »). Les théories de l'économie peinaient jusqu'alors à comprendre les comportements de consommation de ces biens et services « multidimensionnels » et « indivisibles » et « incomparables » (Azoulay, 2008), car les théories de la valeur économique ne suffisent pas à expliquer leur sélection. Effectivement, celle-ci apparaît caractérisée par une « incertitude radicale », c'est-à-dire que le consommateur accepte deux risques : celui de l'inadéquation et celui de la qualité.

Les formations proposées sur les marchés par Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement correspondent à ces biens et services singuliers. Les volontaires, municipalités ou pouvoirs publics qui sélectionnent leurs offres ne peuvent s'assurer à l'avance ni de l'adéquation avec les besoins ni de la qualité de leurs formations, puisqu'il n'y a pas de précédents en la matière. Ces biens et services, formations de volontaires ou des tuteurs et tutrices, ne correspondent pas à des biens homogènes ou différenciés, dont les client.e.s connaîtraient en amont les conditions et les qualités. Le marché étant initié, nous y reviendrons, par les structures mêmes qui proposent une offre, elles apparaissent être les seules à même de connaître les besoins en la matière.

Les marchés qui organisent le service civique ne permettent pas une concurrence pure et parfaite, d'une part parce que les critères fixés pour l'obtention du marché restreignent le nombre de structures candidates, et d'autre part parce qu'il s'agit de marchés de biens et services singuliers pour lesquels les comportements de sélection ne sont pas comparables à d'autres types de biens et services « classiques ».

1.4. Le monopole de la Ligue de l'enseignement

Si la formation pratique des volontaires (PSC1) est organisée par une structure qui n'appartient pas au réseau de la Ligue de l'enseignement[411], l'offre de formation théorique de cette dernière est particulièrement importante. Elle est notamment fréquemment sélectionnée par les organismes nécessitant de former plusieurs volontaires en même temps. Pour exemple, à La Réunion, les formations civiques et citoyennes dispensées par les missions locales, les centres communaux d'action sociale et les collectivités sont confiées à la Ligue de l'enseignement.

[411] Notons que la Ligue de l'enseignement a un temps envisagé d'organiser, via son secteur sportif, ses propres formations PSC1, mais la demande d'agrément aurait été trop complexe pour un gain faible.

Il ne s'agit pas là du seul marché que « domine » la Ligue de l'enseignement, comme le montre l'anecdote ci-dessous :

> Note de terrain, rencontre avec un coordinateur Unis-Cité
>
> Constantin est dépité. Il travaillait depuis plusieurs mois sur un projet de lutte de jardin biologique dans le milieu scolaire, qui aurait été organisé par des volontaires. Cela fait un moment qu'il en parlait avec la municipalité. Il a appris aujourd'hui qu'Unis-Cité avait perdu le marché, au détriment de la Ligue de l'enseignement. Énervé, il ajoute : « tout ça par radinerie ». Je ne comprends pas et l'interroge. Il m'explique : « Nous on demande une toute petite participation aux frais de l'association. La Ligue eux, bien sûr, ils ont pas besoin, puisque de toute façon, ils feront plus rien après avoir filé les volontaires à la mairie. »

Dans les marchés publics locaux, consacrés à des programmes ou des actions spécifiques, l'offre de la Ligue de l'enseignement est fréquemment sélectionnée par les collectivités locales au détriment d'Unis-Cité, mais aussi d'autres types de structures. Pour Constantin, c'est d'abord le faible coût de l'offre de la Ligue de l'enseignement qui explique son succès. Effectivement, la Ligue de l'enseignement propose aux collectivités et associations une offre d'intermédiation et de formations peu coûteuses parce qu'elle prétend réaliser des rendements d'échelle sur d'autres secteurs (A). Cependant, et puisqu'il s'agit de biens singuliers, la sélection de l'offre « Ligue » dépend d'autres critères (B).

A. Des rendements d'échelles : les coûts cachés du service civique à la Ligue de l'enseignement

Le volet théorique de la formation civique et citoyenne est financé par l'Agence du service civique à hauteur de 100 € par volontaire, n'incluant ni les frais de déplacement ni ceux du repas. Une structure qui organise ces formations peut les facturer 100 € (hors déplacement et repas) aux organismes qui y envoient leur volontaire. Il est donc nécessaire, pour que ce coût soit rentabilisé, que celle-ci fasse des économies d'échelle sur ses propres frais (main-d'œuvre, locaux, matériel pédagogique, communication, etc.). Une structure comme la Ligue de l'enseignement réalise ces économies (ou plutôt s'évite ces dépenses) lorsqu'elle forme ses propres volontaires. Accueillir des volontaires d'autres structures, et facturer leur formation, leur permet donc de rentabiliser ces évènements.

On l'a dit, les salarié.e.s référent.e.s du service civique dans les fédérations départementales, cumulent les casquettes. Ainsi, le secteur éducation ou culture d'une

fédération départementale participe des coûts du dispositif lorsque le salarié de ce secteur est responsable du dispositif. Cette mutualisation, qui se lit également dans les coûts logistiques (lieux d'accueil des volontaires pour les formations, matériel pédagogique, etc.), contribue à une invisibilisation du coût du service civique pour l'association. N'apparaissent ainsi nulle part, dans la comptabilité analytique de la Ligue de l'enseignement, les dépenses liées au dispositif[412]. C'est aussi ce qu'explique ce secrétaire général d'une fédération que j'interroge devant l'absence de « ligne budgétaire » dédiée au service civique dans le bilan annuel :

> Ah ouais, c'est normal. Les services civiques je les mets dans frais divers. Tu sais, c'est trop compliqué, je peux pas les mettre dans ressources humaines ou salariés, parce que c'est pas la même chose. Et puis il y a plein de lignes différentes, alors je regroupe tout. Tu vois, parce que tes salariés, tu mets tout, la mutuelle, tout ça. Pour les volontaires, il y a de l'argent qui vient de là, ça ressort ici, c'est trop compliqué.
> (Gabriel, secrétaire général d'une fédération)

Ce responsable de fédération justifie l'invisibilisation des coûts du service civique par la complexité de son fonctionnement en termes comptables et même par la complexité du statut en lui-même (impossible de le fondre dans les ressources humaines). Il ne s'agit pas tant de rendre « gratuitement » ces services, mais plutôt de « mutualiser » les frais en interne ou du moins de masquer une partie des coûts. Ainsi, l'invisibilisation de ces « coûts cachés » du service civique contribue à donner l'impression aux « client.e.s » et consommateurs ou consommatrices que le dispositif coûte « moins cher » à la Ligue de l'enseignement qu'ailleurs (comme l'expliquait Constantin).

Ici, les marchés (formels ou informels) qui entourent la mise en place du service civique dépendent d'une concurrence oligopolistique. Seules quelques structures (la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité en tête) peuvent réaliser les rendements d'échelles nécessaires à la proposition d'une offre conséquente sur tout le territoire français. La Ligue de l'enseignement apparaît d'autant compétitive qu'elle masque une partie de ses dépenses pour le volontariat parce qu'elle réalise d'autres types d'actions. Pour le dire autrement, Unis-Cité ne peut mutualiser aucune de ses dépenses, puisque tout son exercice comptable décrit une activité centrée sur le développement du service civique. La Ligue de l'enseignement peut mutualiser les coûts au sein de ses services. Et il ne s'agit pas que d'une opération comptable, mais aussi d'une réalité organisationnelle : lorsque le service civique est mis en place par un salarié en emploi aidé, les coûts de son emploi pris en partie en charge par l'État pour

[412] cf. notamment les publications annuelles des comptes de l'association et de ses fédérations départementales au journal officiel.

développer un programme culturel, par exemple, servent le service civique sans que ce soit à la charge de l'association. Ainsi il arrive fréquemment que le service civique ne soit pas mis en place gratuitement par la Ligue de l'enseignement, mais que les coûts soient effectivement imputables à d'autres secteurs d'activités (du moins en termes comptables) voire à d'autres organismes financeurs.

Lucien Karpik remarquait que dans le cas de biens et services singuliers, le prix de l'offre ne suffit pas à expliquer la sélection par les client.e.s (volontaires, collectivités ou État). Il nous faut pour la saisir comprendre la spécificité de l'offre de la Ligue de l'enseignement qui lui permet de s'octroyer des parts de marchés majoritaires et de se constituer comme un quasi-monopole.

B. La différenciation des offres de formations comme constitutives de la concurrence imparfaite

La sélection sur ces marchés de biens singuliers se fait, selon Lucien Karpik, par le biais de dispositifs de jugements, autant d'« intermédiaires » qui permettent une connaissance *a priori* du produit. L'auteur propose cinq catégories de dispositifs de jugement : les appellations (labels, etc.), les cicérones (commentaires des experts), les classements, les confluences (apports d'informations par des acteurs) et les réseaux.

Les « régimes de coordination » dans lesquels s'inscrit la sélection des offres de formation sur ces marchés permet de comprendre le choix des acteurs. Dans l'ouvrage de Lucien Karpik, ces régimes sont au nombre de sept : quatre sont *impersonnels* (ils ne nécessitent pas de connaissance individuelle pour sélectionner le produit) et trois sont *personnels.* Les régimes impersonnels sont ceux de « l'authenticité » (l'exemple est celui des grands vins), du « Méga » qui les rend très visibles (comme les films d'Hollywood, les produits de luxe ou les Méga-marques), celui de « l'opinion experte » validée par des prix (littéraires par exemple), et enfin celui de « l'opinion commune » (palmarès de consommateurs, box-offices, etc.). Parmi les personnels, on peut distinguer celui des « convictions », celui de la « coordination professionnelle » et celui de la « coordination inter-firme ».

Six éléments semblent expliquer la « différenciation » de l'offre de la Ligue de l'enseignement, dont on verra qu'ils s'inscrivent dans ces régimes de coordination, qui lui permet de remporter certains marchés : son faible coût, expliqué entre autres par ses

économies d'échelle, la simplicité de l'offre « standardisée », son « maillage territorial », sa proximité avec les acteurs des politiques publiques de la jeunesse, l'audience que rencontre l'idéologie qu'elle défend et les certifications qui lui sont attribuées**.** Ces arguments, décrits, déjà, en filigrane dans cette thèse, sont réunis ici succinctement pour caractériser l'offre de formation de la Ligue de l'enseignement.

i. Une offre compétitive : le faible coût de la Ligue de l'enseignement

Nous ne pouvons pas ici négliger le prix, variable importante de la sélection sur un marché économique, même si l'on sait qu'il ne s'agit pas là du seul critère pour des biens et services singuliers. Grâce aux économies d'échelle qu'elle réalise en mutualisant une partie de ses ressources et en invisibilisant certains « coûts cachés », la Ligue de l'enseignement peut proposer des formations à faible coût et des « volontaires peu coûteux ». L'accès aux multiples marchés, formels ou informels, lui permet de générer des ressources suffisantes pour n'avoir pas à solliciter de financement supplémentaire des structures qu'elle « fournit » en volontaire (outre les 107 € qu'elles doivent reverser aux volontaires). Alors qu'Unis-Cité ne « vit » que du service civique, la Ligue de l'enseignement mutualise ses services et donc ses ressources. Ce n'est donc pas toujours sur le budget du service civique qu'elle impute les fonctions supports de la fédération telle la gestion des ressources humaines, la communication de la structure, ni même son équipement. Elle n'a donc pas besoin de demander de participation financière aux frais de fonctionnement de l'association aux structures à qui elle fournit des volontaires ou des formations. La Ligue de l'enseignement affiche des économies d'échelle à plusieurs niveaux, en n'incorporant pas les coûts liés à sa propre structure dans sa comptabilité analytique. Elle présente ainsi un prix bas, pour remporter les marchés, en invisibilisant ces coûts. C'est ce que décrit Constantin, coordinateur à Unis-Cité, considérant que le faible coût des volontaires de la Ligue de l'enseignement est l'argument principal qui a motivé la décision de la municipalité qu'il évoque.

ii. Une offre standardisée

J'ai abordé dans le chapitre 5 la mise en œuvre du dispositif en « kit », « clé en main ». La standardisation de l'offre, rendue possible par la mise en place d'outils de gestion, contribue également au succès de celle-ci auprès des opérateurs publics (privés également, mais dans une moindre mesure). Le « pack » volontariat de la Ligue de l'enseignement

prévoit ainsi la formation des volontaires, celle des tuteurs, des outils pour faciliter le tutorat et l'accompagnement au « projet d'avenir », ainsi qu'un accompagnement à la fonction employeur, comme on l'a vu dans le chapitre précédent. Des structures non spécialisées dans l'accueil de volontaires peuvent choisir cette offre pour sa facilité de mise en œuvre. C'est encore plus le cas pour des associations affiliées, qui peuvent bénéficier d'un certain nombre d'autres services de la fédération : assurance, soutien à la fonction employeur, outils de communication de la confédération, etc. Le « pack » volontaire de la Ligue de l'enseignement inclut un accès privilégié à d'autres types de services qui peuvent s'avérer coûteux à l'unité. Cette offre standardisée apparaît ainsi facile à mettre en œuvre, mais également « tout-en-un ».

iii. Une uniformité territoriale

Une autre explication du succès de « l'offre Ligue » réside dans son « homogénéisation » territoriale. Une municipalité peut quasiment être assurée de bénéficier de la même offre que celle d'une municipalité voisine. Idem pour un conseil régional ou départemental. Et ceci s'applique encore une fois autant par l'offre de formation civique et citoyenne que par la mise à disposition de volontaires. Cet argument est d'autant plus important qu'il s'agit, on l'a dit, de marchés régis par une incertitude radicale tant sur l'adéquation de l'offre avec les besoins que sur la qualité de cette offre. L'uniformité de l'offre de la Ligue de l'enseignement sur tout le territoire apparaît rassurante, sorte de gage de garantie de la qualité des services proposés par l'organisation.

Le « choc de simplification »[413] annoncé par le président de la République en mars 2013 invite les collectivités à réduire le nombre de collaborateurs, pour faciliter la lisibilité de l'action publique. La Ligue de l'enseignement est fréquemment considérée par les collectivités locales comme une « référence » parce qu'elle propose une offre comparable dans de nombreux départements. Autrement dit, sa collaboration avec de nombreuses collectivités facilite sa collaboration avec d'autres collectivités, sur d'autres territoires ou dans d'autres domaines, parce qu'elle est identifiée comme un partenaire privilégié. On peut ici faire le lien avec les régimes de « coordination professionnelle » : parce que d'autres

[413] François Hollande annonce le 17 juillet 2 013 200 mesures de son programme de « simplification », récapitulé dans un document intitulé « Moderniser l'action publique. Évaluer, simplifier, innover, Programme de simplification » qui s'inscrit dans la nouvelle gestion publique. Pour les associations, il est prévu notamment la mise en place en place du « système d'information vie associative » (SIVA) (outil de gestion dématérialisé des données concernant les associations) et une simplification des formulaires de « demandes d'aide » publique (Premier ministre, 2013).

organisations proches ou équivalentes ont recours à la Ligue de l'enseignement, la confiance de celles et ceux qui sélectionnent l'offre est renforcée. De plus, la présence de fédérations de la Ligue de l'enseignement sur chacun des territoires contribue aux « confluences », dispositif de jugement présenté par Lucien Karpik, comme résultat de la possibilité d'avoir rapidement et aisément des informations sur le bien et service par le « vendeur ».

La standardisation de l'offre de certaines associations accompagne la standardisation des *process*us à l'œuvre dans les services déconcentrés et décentralisés de l'État. De plus, la Ligue de l'enseignement traverse une réorganisation qui partage des caractéristiques avec celle de l'État français (centralisation, suppression progressive des échelons départementaux, etc.), ce qui facilite encore cette correspondance des offres et des besoins. Preuve en est notamment de la création d'unions régionales au sein de la fédération d'associations pour répondre aux sollicitations des Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et bénéficier des financements attribués par les Conseils régionaux.

iv. Des réseaux d'influence

Les acteurs et actrices de terrain décrivent fréquemment le succès de la Ligue de l'enseignement comme le résultat des relations historiques de la structure avec les élus locaux. La forte présence territoriale, d'une part, et l'implantation de la Ligue de l'enseignement dans les réseaux socialistes et francs-maçons, d'autre part, expliquent ainsi parfois le recours à la « solution Ligue » par les opérateurs publics. La proximité de la Ligue de l'enseignement avec les élus socialistes contribue au recours fréquent, par les mairies, les conseils départementaux ou régionaux, à l'offre qu'elle propose. Il s'agit là d'un dispositif de jugement présenté par Lucien Karpik : le réseau affinitaire est particulièrement efficient lorsqu'il s'agit de choisir un partenaire. C'est d'autant plus le cas que le choix s'appuie ici également sur un régime de coordination personnel, celui des convictions. Sélectionner la Ligue de l'enseignement va de pair avec le choix d'autres structures proches. De la même façon que les enseignants choisissaient d'adhérer à la Ligue de l'enseignement en même temps qu'ils adhéraient à la CAMIF, à la MAIF et au SNI, les municipalités socialistes peuvent choisir un réseau socialiste auquel correspondent d'autres offres, de réseaux proches, qui collaborent fréquemment avec ladite mairie.

v. Une idéologie qui convainc : le recours à l'éducation populaire laïque et républicaine

Les valeurs défendues par la Ligue de l'enseignement influent également le choix des opérateurs publics : là où Unis-Cité ne s'appuie pas sur une rhétorique de l'engagement, mais plutôt de la mixité sociale, et donc sur des idées relativement récentes, la Ligue de l'enseignement recourt à un imaginaire qui emprunte des références à l'histoire républicaine française. Militante pour une éducation des citoyen.ne.s, largement impliquée dans la défense de la laïcité et de l'instruction nationale, l'éducation populaire dont se revendique la Ligue de l'enseignement n'est pas « révolutionnaire ». Elle correspond plutôt à une défense de l'action publique en faveur des habitants, qui coïncide avec les intérêts de nombreuses municipalités. La Ligue de l'enseignement s'appuie sur des partenariats déjà importants, avec l'Éducation Nationale notamment, ou les bibliothèques et médiathèques locales, pour proposer une « éducation populaire » compatible avec l'action municipale. Ici aussi, le réseau fait office de dispositif de jugement dans cette sélection, tout comme les cicérones : la sélection par les « experts » de l'éducation de la Ligue de l'enseignement apparaît comme un gage de qualité.

vi. Une offre certifiée : les labels

La réputation de la Ligue de l'enseignement la précède : la confiance qui lui est accordée par certaines institutions (l'Agence du service civique, le ministère de l'Éducation nationale), apparaît comme une garantie de la qualité et du « sérieux » de son offre. À la façon d'une « Méga-marque », l'appellation Ligue de l'enseignement suffit parfois à rassurer. À cela s'ajoutent les « labels » que lui ont attribués les différentes structures d'évaluation, dont le Comité du service civique est une illustration pertinente, sur laquelle il convient de revenir dans la partie suivante. Les « appellations » apparaissent ici comme des dispositifs de jugement particulièrement importants. La Ligue de l'enseignement bénéficie d'un grand nombre de ces « labels » : « utilité publique », « association complémentaire de l'école publique », etc. Et la décision en matière de politiques publiques s'appuie fréquemment sur ces labels. Dans le cas du service civique, ces « appellations » sont d'autant plus intéressantes qu'elles sont souvent « autoattribuées » par les organisations.

La Ligue de l'enseignement occupe dans les marchés du service civique une position monopolistique grâce aux « dispositifs de jugement » qui valide son action dans d'autres secteurs ou activités. Son important réseau, son histoire longue, sa proximité avec l'État et l'invisibilisation d'une partie des coûts du dispositif lui facilitent l'accès à de nombreux marchés.

Conclusion de la section I :

Le déploiement du service civique engendre une concurrence entre associations dans des marchés publics ou privés, formels ou informels, notamment pour la formation des volontaires et des tuteurs et tutrices. Cette concurrence n'est pas « pure et parfaite », parce que les critères d'attribution de ces marchés empêchent à de nombreuses structures de candidater. La différenciation des offres de la Ligue de l'enseignement par rapport à ses concurrents la positionne à la tête d'une concurrence monopolistique. Cette différenciation tient notamment à sa capacité à édicter les normes du dispositif, les « bonnes pratiques », et à obtenir les « labels » qui facilitent la sélection sur ce marché de « singularités ».

II. Un pouvoir symbolique : l'édiction des normes

Sur ces marchés de produits « incommensurables », la « réputation » de l'organisation est primordiale pour rassurer une clientèle incertaine de la qualité de l'offre. Parmi les dispositifs de jugement proposés par Lucien Karpik (2007), les appellations sont donc particulièrement importantes. Or l'État ne propose aucune certification en la matière : l'agrément, attribué en amont, ne prétend pas garantir la qualité de la mise en œuvre effective du dispositif. Une évaluation du service civique apparaît nécessaire à cette « labellisation », mais l'État ne peut pas la prendre en charge tant le nombre de salarié.e.s de l'Agence du service civique est faible. Les associations se sont saisies de la question de l'évaluation de cette politique publique dès le lancement du dispositif, créant un Comité du service civique associatif qui propose une évaluation du service civique « de qualité ». Cet organisme réunit les plus importantes associations impliquées dans le dispositif, qui diffusent les « bonnes pratiques » et la « culture du volontariat » qu'elles définissent. Au final, elles s'attribuent entre elles les certifications prouvant la « qualité » du dispositif (1). Ces regroupements interassociatifs permettent de faire vivre un « illusio commun », permettant de maintenir un sentiment d'appartenance à un projet collectif (2).

2.1. *Une autolabellisation ?*

L'Agence du Service civique était initialement supposée effectuer des contrôles de terrain, mais elle dispose de peu de moyens, humains notamment, face à un développement rapide des agréments sur tout le territoire français. Certains réseaux associatifs, appuyés par la Conférence permanente des Coordinations associatives (CPCA), ont donc cherché rapidement à créer un organe « autonome » réunissant les structures les plus impliquées dans le dispositif, pour pouvoir suivre et accompagner son évolution. Ces associations ont créé un Comité du service civique associatif (CSCA), rapidement après la promulgation de la loi – comme pour pallier ses manques. Sur son site internet la CPCA énonce que le comité « s'est doté de deux moyens d'actions : l'évaluation de la mise en œuvre du service civique dans ses associations membres et la diffusion des bonnes pratiques au sein du secteur associatif ». Créé sur le modèle du Comité du don en confiance (A), ce comité n'est composé que d'importantes structures (B) qui s'autoévaluent (C) et diffusent des normes de qualité au sein du secteur associatif (D).

A. La création « spontanée » d'un comité pour compléter une politique publique

Les statuts constituant le CSCA comme association indépendante sont déposés à la rentrée scolaire 2012. Pourtant, ce comité existe, ou du moins cherche à exister, depuis 2010. Dès la promulgation de la loi, certains réseaux associatifs souhaitaient effectivement prolonger le travail de négociation et d'influence en cours auprès du gouvernement et compléter les vides que laisse une loi peu précise.

Fin novembre 2010, une quarantaine de représentants associatifs se réunissaient pour envisager la forme à donner à cette collaboration. Il s'agissait alors de s'appuyer sur le modèle du Comité de la charte du don en confiance[414]. Le processus d'évaluation finalement

[414] Ce comité, crée après le scandale du détournement de fonds avéré à l'Association de recherche contre le cancer [ARC] pour restaurer la confiance des donateurs, propose une « labellisation », une « déontologie » et un « contrôle continu » des associations faisant appel au don, repéré [le 30 octobre 2017] sur http://www.donenconfiance.org/759_p_43942/qui-sommes-nous.html. Son ancien président, Michel Soublin, en présentait le mode opératoire à la première réunion du Comité du service civique associatif. Le 26

choisi et le statut de ceux qui sont chargés des observations et rapports seront semblables à ce que mettait en place le Comité de la charte du don en confiance.

Pourtant, si le Comité de la Charte du don en confiance fut constitué en réaction à un scandale, particulièrement médiatisé[415], ce n'est pas le cas ici. Si la CPCA évoque le risque « liés aux spécificités du statut hybride de volontaire, statut situé entre le bénévolat et le salariat et qui ne doit fragiliser ni l'un ni l'autre pour trouver pleinement sa place » et si certaines critiques ont déjà émergé, aucun scandale ne met en danger le dispositif. Ce comité apparaît plutôt pour assurer une pérennité au programme naissant et pour « compléter la loi ». Autrement dit, il ne s'agit pas de réagir aux « dérives » du dispositif, mais de les anticiper, de les prévoir et de les éviter.

Cette création spontanée d'une association présentée comme autonome pour promouvoir, contrôler et accompagner le développement d'un dispositif de politique publique peut surprendre. Elle est un indice de la volonté du monde associatif de ne pas céder la main sur le dispositif à l'État seul. Les principaux acteurs de la négociation avec l'État sont d'ailleurs représentés dans ce comité (et en sont les « *leaders* » officieux). Ce sont les membres de la plateforme interassociative du service civique que nous aborderons ensuite.

B. Une sélection par le coût de la cotisation

À l'initiative du travail commun autour de la rédaction de cette charte de « déontologie », il y avait une quarantaine de structures associatives, de toutes tailles. En novembre 2010, la CPCA énonçait :

> Sous-tendu par une volonté d'indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics, son financement serait tripartite et reposerait sur la participation des associations membres, de financeurs privés et de l'État. La cotisation des associations membres serait proportionnelle à leur budget et au nombre de volontaires qu'elles accueillent.
>
> (Communiqué de presse de la CPCA, « Vers un comité de la charte du service civique », 26 novembre 2010)

novembre 2010, le communiqué de presse de la CPCA intitulé « Vers un comité de la charte du service civique » reprenait quasiment l'intitulé du Comité : dans le corps du texte, l'expression « comité de la charte » est reprise entre guillemets, séparément des termes « service civique », reprenant à l'identique l'intitulé du comité pris comme modèle.

[415] En 1996, la mise en examen du président de l'Association pour la Recherche sur le Cancer, qui jouissait d'une grande médiatisation, pour « abus de confiance, complicité et recel d'abus de biens sociaux, usage de faux, et fausses déclarations », mobilisera un grand nombre d'associations et de chercheurs pour éviter une baisse des dons.

À l'assemblée constituante en fin 2012, les associations représentées n'étaient plus que huit. Entre ces deux dates, et à l'origine sans doute de la désertion du travail préparatoire par un grand nombre de structures associatives, le budget du comité avait été élaboré, et, avec lui, le tarif des cotisations fixé. Il apparaissait que les évaluations de terrain seraient coûteuses et que l'embauche d'un salarié était indispensable. Une partie des associations (celles qui resteront) sont des réseaux nationaux et les nombreux déplacements des évaluateurs devront être pris en charge. La cotisation est donc élevée et la majeure partie des associations qui s'intéressaient à la création du CSCA ne pourront pas la payer. Autrement dit, celles qui disposent du moins de moyens, parce que locales, ne pourront pas cotiser pour payer les déplacements dans les réseaux nationaux. Il est alors proposé qu'un tarif plus abordable soit pensé dans les mois à venir, pour pouvoir intégrer les structures présentes dès l'impulsion de la démarche. En mars 2014, près de deux ans après la constitution du CSCA, le tarif de l'adhésion n'avait pas changé, ni le nombre d'associations membres. La politique affichée n'était plus l'ouverture aux petites associations initiatrices, mais bien la recherche d'autres grands réseaux, pouvant supporter les coûts de l'adhésion, et de financeurs privés[416].

C. Une confusion entre organisations évaluatrices et évaluées

Le Comité du service civique associatif se positionne comme garant de la qualité du service civique dans son réseau d'associations adhérentes. En contrôlant les pratiques de ses membres, le comité « labellise » les structures qui le composent. Or, ce sont ces mêmes membres qui ont défini les critères de l'évaluation et de la « qualité » du service civique. Cette confusion entre organismes évaluateurs et évalués entraîne une exclusion des autres structures, qui ne peuvent prétendre à cette « étiquette » et, du même coup, se trouvent déqualifiées pour répondre aux marchés publics.

On retrouve ici les mêmes principes que ceux que décrit le sociologue des organisations Denis Segrestin à propos des normes de type ISO 9000 : celles-ci servent tout autant à « objectiver » les pratiques de la structure, « à faire que chacun des partenaires de la relation

[416] Notons que Delphine Lalu est élue présidente du Comité du service civique associatif en 2015. Elle est alors secrétaire générale de la fondation d'entreprise de l'assureur AG2R La Mondiale où elle met en place la démarche RSE. Elle est également à l'origine de l'association Unis-Cité Nord–Pas-de-Calais, trésorière du Labo de l'ESS, administratrice du Centre français des Fonds et des Fondations, de la FONDA, de l'Observatoire de la RSE, du Forum pour l'Investissement responsable, membre de la commission RSE du Medef et du Conseil supérieur de l'ESS et Présidente de la section des activités économiques. Autant dire que son parcours illustre bien le rapprochement du secteur associatif de celui de l'économie de marché.

productive adopte des comportements “lisibles” par les autres, c’est-à-dire des comportements fondés sur des principes clairs et réputés connus des partenaires » (1996, p. 294) qu’à « l’enrôlement cognitif des salariés dans l’entreprise » (p. 295). Ici l’attribution d’un « label » garantissant la « bonne qualité » du service civique dans l’organisation permet de rassurer les clients (associations utilisant l’intermédiation mais aussi pouvoirs publics) tout autant que les salarié.e.s qui organisent et mettent en œuvre le dispositif.

La procédure d’évaluation du CSCA est proche de celle qu’utilisait le Comité de la charte du don en confiance. Un salarié et un bénévole se déplacent pour rencontrer des volontaires, tuteurs et associations présélectionnés par le réseau évalué. À la suite de cette observation, un rapport est rédigé, qui « valide » les pratiques ou propose des pistes d’amélioration desquelles dépend une éventuelle validation future. Aucune sanction n’est prévue si les préconisations ne sont pas mises en application, mais un réseau peut être exclu « par le retrait ou le non-renouvellement du statut de membre décidé par le conseil d’administration pour non-respect de la charte »[417]. Cependant, le CSCA dépendant financièrement de la cotisation des membres, il apparaîtrait difficile d’en exclure un, même suite à une mauvaise évaluation. Aucun lien ne sera prévu non plus avec les contrôles réalisés par l’Agence du service civique.

En 2015, toutes les structures qui avaient été évaluées étaient membres du conseil d’administration et avaient participé à la rédaction de la charte. Finalement, ce sont donc les structures qui sont à l’initiative du comité (voire de la négociation autour du projet de loi), qui ont rédigé la charte de « bonnes pratiques », qui ont recruté le salarié chargé de l’évaluation et qui, au bout du compte, seront évaluées et « labellisées » – même si le terme de « labellisation » ne faisait pas l’objet d’un consensus[418].

La coordinatrice du CSCA m’explique que « l’objectif initial est d’orienter les volontaires vers des structures de qualité. En plus, ça peut rassurer les donateurs, parce que c’est un gage de sécurité. » S’il est probable, effectivement, que ce label rassure les potentiels donateurs au Comité et les volontaires, il ne concerne qu’une minorité de gros réseaux, déjà financièrement à l’aise. Ce sont ces mêmes structures imposantes qui répondent aux appels

[417] Statuts du CSCA.

[418] Le CSCA souhaitait pouvoir attribuer un « agrément » du service civique de qualité, ce qui a posé problème à l’Agence du Service civique, responsable de l’agrément des structures d’accueil, qui craignait les confusions. Les associations, de leur côté, ont tenu à se détacher du terme « label », trop attaché au secteur alimentaire, affirmant qu’elles ne sont pas « des poulets », selon les termes de la coordinatrice. L’appellation exacte de ce que procure cette évaluation n’avait toujours pas été fixée quand j’ai quitté le terrain.

d'offres publics pour prendre en charge les nombreux « marchés » autour du service civique et qui sont, on l'a dit, en situation de concurrence monopolistique. On pourrait ici parler d'une sorte de « double peine » des « petites » associations qui, parce qu'elles ne peuvent pas payer l'adhésion au CSCA, ne bénéficieront pas des avantages – symboliques, mais aussi, plus tard, pécuniaires – qu'apporterait potentiellement ce « label ». Elles se retrouvent, de fait, exclues des appels d'offres et des collaborations interassociatives pour y répondre. Le Comité du service civique associatif contribue au regroupement des mouvements associatifs au sein de grands réseaux et donc à la centralisation des acteurs associatifs.

D. La diffusion de bonnes pratiques : « normation » de la mission de service civique

Le Comité du service civique associatif s'est assigné, en plus de son rôle d'évaluateur, une seconde mission : celle de diffuser les « bonnes pratiques » en matière de missions et d'accueil des volontaires, pour un service civique « exigeant et ambitieux ». Les membres du Comité ont rédigé « une charte des bonnes pratiques » précisant ce que devait être un « bon » service civique. Ce document n'est à l'origine qu'un « outil de com. » selon la coordinatrice du CSCA. Les membres du comité la présentent comme un engagement devant le législateur, les volontaires et les associations.

Cette charte prétend assurer l'accueil de volontaires de tous les milieux, quel que soit leur niveau de diplôme et garantit la rencontre des engagés le plus fréquemment possible. La charte engage les structures à « assurer l'ouverture des engagés à la vie en société par des temps de formation, de débat et d'échange » réitérant le soupçon de manque de citoyenneté de la jeunesse. Enfin, elle propose de « préparer avec les engagés la suite de leurs parcours personnel, professionnel et citoyen. »

Le Comité du service civique associatif se positionne comme l'instance chargée de définir ce qu'est un « bon » service civique et la façon dont doivent se positionner les structures d'accueil. Il porte la nécessité, dans chaque structure, de « mettre en place les outils d'évaluation interne permettant de progresser dans l'accueil et l'accompagnement des engagés de service civique » alors même que le comité est, pour le moment, le seul organe proposant ces outils d'évaluation. Il invite ainsi les associations à « s'autoévaluer », puisqu'elles ne peuvent pas adhérer et bénéficier des évaluations. De cette façon, le comité du service civique associatif crée des normes qu'il diffuse dans toutes les associations accueillant

des volontaires. Pour autant, n'évaluant pas ces associations non adhérentes, le comité n'a pas à « assumer » le réalisme de ces « bonnes pratiques ».

La majorité des membres du comité pratiquent l'intermédiation dans le cadre d'un agrément national. Ce n'est pas le cas de toutes les associations, qui fonctionnent souvent en agrément local et reçoivent directement le volontaire dans leur structure. Ces grandes associations connaissent parfois mal leur réseau et les pratiques réelles, et ont peur, elles-mêmes, de n'être pas irréprochables[419]. Cette « normation » des pratiques ne correspond effectivement que peu à la « normalisation » de pratiques déjà existantes[420].

La taille de l'association, son objet, son organisation (qu'elles soient majoritairement bénévoles ou salariées, par exemple) ont des effets sur l'accueil des volontaires et sur leurs missions. En établissant une liste de critères de « bonnes pratiques », ce comité exclut la possibilité d'initiatives plus proches des réalités de terrain de certaines structures. Ainsi, les critères définis par le CSCA (et donc par les réseaux majoritaires) ne constituent pas toujours une grille d'analyse adaptée aux pratiques de volontariat.

Auto-évaluation, diffusion de « bonnes pratiques », outils de suivi, procédures d'accueil des volontaires, formation type diffusée aux encadrants, modules complémentaires de perfectionnement… En 5 ans, l'interassociatif, et donc principalement la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité, a outillé les structures accueillant des volontaires d'un certain nombre de dispositifs de gestion. Ceux-ci visent à rendre l'organisation « maîtrisable par son management », dirait Valérie Boussard, précisant à propos des instruments de gestion que « ce pilotage aux vertus rationnelles doit générer la performance attendue » (Boussard & Maugeri, 2006, p. 175). La procédure d'évaluation, qui ne concerne que les organisations procédant à cette normation (Foucault, 2004), contribue à évacuer leur responsabilité et à la reporter sur les structures non adhérentes.

2.2. L'interassociatif comme espace d'illusio commun : qu'est-ce qui fait courir les salarié.e.s du centre confédéral ?

[419] Preuve en est de l'embauche de plusieurs doctorant.e.s en CIFRE, dans différentes structures, ou de salarié.e.s, chargé.e.s d'étudier la réalité des pratiques de terrain.

[420] Je fais ici référence aux travaux de Michel Foucault distinguant la création de normes par « le haut » censées régir les pratiques de terrain, et la rationalisation de pratiques ou réalités statistiques préexistantes. Ces concepts ont été développés notamment dans son cours au collège de France intitulé « Sécurité, territoires et populations » et plus précisément dans la leçon du 25 janvier 1978 (2004).

Ces normes à destination des organisations impliquées dans le dispositif sont édictées par des acteurs et actrices, mandaté.e.s par chaque organisation partie prenante des regroupements interassociatifs. Ces salarié.e.s représentent l'organisation dans les réunions avec les autres associations (ce qui est aussi vrai au niveau local ou départemental). Autrement dit, elles et ils portent l'image et la responsabilité des pratiques de l'association dans ces regroupements interassociatifs. Dans un cas comparable, celui des associations responsables des maraudes à destination de sans-abris, Caroline Arnal note :

> Les réunions de coordination des acteurs de la précarité, organisées à l'échelle des arrondissements, se sont notamment révélées le théâtre de positionnements différenciés à l'égard de ces tentatives de structuration de l'activité de maraude.
> (Arnal, 2016, p. 122)

Ces salarié.e.s sont au cœur de la lutte entre ces organisations, de leur concurrence, sur les marchés ou dans les « dispositifs de régulation spatiale », dans le sens où les territoires seront découpés et distribués pour gestion selon les associations. C'est-à-dire que ce sont eux qui vivent au quotidien la compétition sur ces marchés, entre des organisations qu'ils savent souvent comparables, et surtout dans des concurrences avec des acteurs et actrices qui leur sont proches.

Ces salarié.e.s des associations nationales partagent, sauf quelques exceptions, les mêmes caractéristiques sociales. À quelque chose près, ils pourraient constituer un groupe professionnel au sens défini par Didier Demazière et Charles Gadéa (2009, p. 20) puisqu'ils partagent une identification, une reconnaissance institutionnelle, une légitimité, une place claire dans la division du travail, et qu'ils en ont conscience. Ils entretiennent des relations informelles, se connaissent souvent depuis plusieurs années et leurs parcours, on l'a dit, sont comparables. Seul l'intitulé de leur poste, le « nom », varie, en fonction de leur organisation.

Ces individus partagent surtout un illusio commun, un même « investissement dans le jeu » (Bourdieu, 1998a, p. 71). Ils défendent le dispositif et s'impliquent dans son organisation, voire sa survie, avec une croyance commune. L'observation participante au siège de la Ligue de l'enseignement et dans ces regroupements interassociatifs permet – après un travail de distanciation nécessaire à la compréhension des logiques de l'organisation, une extraction de cet illusio – de saisir la profonde croyance des salarié.e.s dans cette politique qu'elles et ils partagent avec nombre d'acteurs et actrices des fédérations, chargé.e.s de mission service civique en particulier, et d'organisations proches.

La raison de cet investissement est quasiment « humanitaire » (Fassin, 2010) : tou.te.s alimentent l'idée que le service civique est une « dernière chance », voire une dernière

« solution », pour les jeunes « au bord de la route ». On a vu pourtant que ce dispositif ne touche que rarement les individus les plus désaffilié.e.s. Mais l'usage dans ces instances associatives de références à la « culture du volontariat », bien que mal définie, contribue à la croyance commune de construction d'un nouveau champ, dont les « dérives » seront éliminées à terme.

Ces espaces de collaboration entre les organisations contribuent à alimenter le sens de ce dispositif, presque à lui donner un corps. Les représentant.e.s des associations nationales sont quasiment contraint.e.s « d'être pris au jeu, d'être pris par le jeu, de croire que le jeu en vaut la chandelle » (Bourdieu, 1994, p. 151). Il apparaît d'autant plus nécessaire pour ces salarié.e.s des « têtes de réseaux » nationales d'alimenter cette croyance qu'elle contribue, comme pour les salarié.e.s des fédérations, à la « fiction nécessaire » à leur propre investissement (Dubet, 2008). Ne plus croire dans les vertus de ce dispositif, c'est perdre le sens de son action, et donc de son emploi. Et cette « fiction » est également nécessaire à ce qui n'en est pas une : le maintien de leur propre emploi dépend de la survie de ce dispositif. Les ressources économiques qu'apporte le service civique sont nécessaires au financement des postes de ces salarié.e.s.

Conclusion de la section II :

Par sa présence dans les instances d'évaluation du dispositif, la Ligue de l'enseignement contribue à la normation du dispositif, au sens que donne Michel Foucault à ce terme : la Ligue de l'enseignement définit ce qui est la norme en dépit de ce qui est « normal ». Les « dérives », au sens d'un usage du dispositif comme « sous-salariat » à la fois par les volontaires et les organisations, pourraient ici être considérées comme la « normalité ». La norme définie par la Ligue de l'enseignement, cette « culture du volontariat » sur laquelle on reviendra, venant nier cette réalité.

III. Un pouvoir politique : l'institutionnalisation du service civique

La Ligue de l'enseignement est reconnue par l'État comme capable d'organiser le dispositif sur le territoire français, par le biais notamment d'un agrément collectif. Celui-ci lui permet d'ordonner sur le territoire la mise en place du dispositif au sein de son réseau

d'associations fédérées et affiliées. Mais le pouvoir symbolique de la Ligue de l'enseignement ne s'exerce pas uniquement dans le champ associatif. L'organisation, devenue un pilier du déploiement du dispositif, contribue à la construction et l'actualisation de cette politique publique au niveau étatique (1). Son multipositionnement, dans les organismes employeurs ou représentants des structures employeuses, lui permet d'organiser la normation des pratiques des acteurs (2). Au final, l'organisation contribue à l'institutionnalisation du dispositif de service civique (3).

3.1. La plateforme : un lobby interassociatif ?

La conception et la mise en œuvre du service civique se sont faites en co-construction entre associations et décideurs publics. Faisant suite au premier regroupement de promotion du service civique, en 2005, intitulé « plateforme interassociative pour le Service Civique des jeunes », les principales associations impliquées dans le service civique se sont réunies après sa création pour défendre un positionnement commun. Pilotée en partie par le Mouvement associatif, ex-CPCA, qui en organise le secrétariat, cette plateforme réunit d'importantes organisations qui souhaitent contribuer aux décisions qui concernent le dispositif. En 2013, parmi les organisations actives dans cette plateforme, on trouvait notamment la Ligue de l'enseignement, Unis-Cité, la Croix-Rouge française, les Éclaireurs et Éclaireuses de France, Cotravaux, Léo Lagrange, la Fédération des Maisons des Jeunes et de la Culture, l'AFEV, la Guilde du Raid, les Francas, Itinéraire international, etc.

La plateforme interassociative s'est rapidement positionnée comme l'interlocuteur privilégié de l'Agence du service civique. Depuis la création du dispositif, le comité de pilotage (dit « comité stratégique ») organisé par l'Agence du service civique réunit des représentants de l'État, des associations les plus importantes et des membres du GIP. Celui-ci « propose des orientations soumises au Conseil d'Administration et débat de toutes questions relatives au développement du Service Civique »[421]. L'interassociatif s'est autoattribué, dès 2005, un rôle de plaidoyer. Cette plateforme revendiquait, dans un premier temps, la création du dispositif. Après 2010, elle s'est positionnée comme le partenaire principal de l'Agence du service civique pour la mise en œuvre du dispositif. Elle défend auprès du groupement d'intérêt public les revendications des associations qu'elle réunit. Autrement dit, c'est un

[421] Récupéré [le 30 octobre 2017] sur http://www.service-civique.gouv.fr/page/organisation-de-l-agence-du-service-civique

organe de communication et de négociation entre les différentes parties prenantes du dispositif et de « pilotage » du dispositif, en lien avec les organes décisionnels. La plateforme y occupe une fonction de *lobby* interassociatif, représentant les associations qu'elle regroupe et négociant, avec la puissance publique, ce que doit être le service civique.

Pour exemple, en mars 2013, l'ordre du jour d'une réunion de la plateforme interassociative prévoyait la rédaction d'un plaidoyer sur la durée des missions[422]. En mai de la même année, la plateforme rédige un courrier à destination du ministère déplorant le blocage des agréments. Elle s'implique également sur le développement de missions spécifiques pour les décrocheurs scolaires. En mars 2017, en vue de la campagne des élections présidentielles et législatives, la plateforme édite un texte de positionnement, dans lequel elle récapitule ses propositions pour un service civique « universel ». Ici, la plateforme s'attribue donc un rôle d'influenceur des politiques publiques. Il s'agit pour les acteurs qui la composent de peser sur les décisions politiques (et politiciennes) en matière de service civique.

Les représentant.e.s de cette plateforme, outre leur participation au comité stratégique de l'Agence du service civique, rencontrent régulièrement les décideurs : Martin Hirsch, lorsqu'il présidait l'Agence, a régulièrement reçu la délégation de cette plateformeSans qu'il ne soit tout à fait possible de déterminer l'importance de ce *lobby* dans la construction du service civique, puisqu'il ne nous est pas possible d'éliminer l'influence d'autres acteurs (hors associations) que nous n'aurions pas pu observer, le positionnement de cette plateforme nous permet de saisir l'importance que s'attribuent les associations. Les représentant.e.s de ces structures associatives qui participent aux regroupements interassociatifs défendent l'idée que le dispositif doit être administré principalement par les associations, seules expertes en matière de volontariat.

Les organisations associatives les plus impliquées dans la mise en œuvre du service civique contribuent à la construction et l'actualisation de cette politique publique à la façon d'un *lobby* engagé dans une négociation régulière (et parfois un rapport de force) avec les décideurs publics. Parmi celles-ci la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité occupent une place prépondérante, qu'elles se sont attribuée avant même la création du dispositif.

3.2. La Ligue de l'enseignement, « patron des associations »

[422] Sur l'enjeu de la durée des missions, cf. encadré 23.

Au sein de cette plateforme, comme dans les autres regroupements abordés, la Ligue de l'enseignement et Unis-Cité occupent une place spécifique, de *leaders*. Il me fut ainsi confié, après l'une de ces réunions, qu'aucune décision ne pouvait être prise en l'absence de ces deux structures.

Dans le compte-rendu d'une réunion du 7 novembre 2013, on trouve ainsi la note suivante, au sujet de la participation des petites structures à la plateforme :

> Est suggérée l'idée de formaliser une délégation permanente de la plateforme (qui existe en petit format de fait avec Cotravaux, UC [Unis-Cité] et la Ligue, mais qui mériterait de s'étoffer pour répondre aux sollicitations de RDV et permettre une représentation des acteurs du SC.

Ce rôle de *leader* est d'autant plus aisément occupé par la Ligue de l'enseignement que Nadia Bellaoui, secrétaire nationale de la Ligue de l'enseignement, responsable de la jeunesse et de la vie associative, est également présidente de ce qui est encore la CPCA et deviendra sous peu Le Mouvement associatif. La présence de la Ligue de l'enseignement au sein de ce regroupement est alors particulièrement importante et les liens entre les deux organisations multiples. Le multipositionnement des membres de la Ligue de l'enseignement ne s'arrête pas, on l'a dit à de nombreuses reprises, au dispositif du service civique. D'ancien.ne.s ou actuel.le.s membres de l'équipe dirigeante siègent dans les organisations qui « font » les politiques associatives ou celles de l'Économie sociale et solidaire.

Alain Cordesse, alors vice-président national chargé de l'économie sociale au sein de la Ligue de l'enseignement fut président de l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES) qui devint l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) après sa fusion avec le Synéas (Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale)[423]. Autrement dit, il présidait le syndicat de la quasi-totalité des employeurs de l'Économie sociale et solidaire durant la période de notre terrain. David Cluzeau, ancien directeur général des services à la Ligue de l'enseignement, est devenu en 2016 délégué général du Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA). Robert Baron, administrateur de la Ligue de l'enseignement, présidait l'OPCA Uniformation de 2009 à 2010 avant d'en devenir trésorier. Eric Favey, ancien secrétaire national à l'Éducation au sein de la Ligue de l'enseignement, fut nommé Inspecteur

[423] Il était également vice-président du Conseil Supérieur de l'Économie sociale et solidaire (CSESS) et vice-président du Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'Économie sociale (CEGES).

général de l'Éducation nationale en 2014[424]. La Ligue de l'enseignement siège également au Comité pour les relations nationales et internationales des Associations de Jeunesse et d'Éducation populaire (CNAJEP). Et cette représentation de la Ligue de l'enseignement dans les instances représentantes des organisations employeuses se décline également dans les départements où les dirigeants des fédérations occupent des places importantes dans les CRAJEP, Chambre régionale d'Économie sociale et solidaire (CRESS) et autres organisations proches. À l'occasion des 150 ans de la Ligue de l'enseignement, Frédéric Sawicki notait, dans une émission radiophonique consacrée à l'histoire de la Ligue de l'enseignement, ce qui pourrait presque ici servir de conclusion : « La Ligue s'inscrit dans une vision gramscienne des choses : elle est l'instrument de construction d'un blog hégémonique, qui est le bloc hégémonique au départ radical, qui ensuite va devenir le bloc hégémonique socialiste. » (Laurentin, 2016)

Le monopole de la Ligue de l'enseignement ne s'arrête donc pas à celui qu'elle exerce sur les marchés économiques du service civique. L'hégémonie de la Ligue de l'enseignement se lit également dans sa participation à l'édiction des normes de la fonction employeuse dans l'Économie sociale et solidaire.

3.3. L'institutionnalisation du service civique

La diffusion de la « culture du volontariat » et des « bonnes pratiques », éléments constitutifs du pouvoir symbolique de la Ligue de l'enseignement, se fait en partie par le biais des marchés de la formation qu'elle a acquis. Ainsi, la formation « civique et citoyenne » à destination des volontaires a été rendue obligatoire par le décret du 6 mars 2012 (sous peine de retrait d'une partie de la somme allouée aux associations accueillantes). Les textes étant flous sur le nombre de jours de formation nécessaires, ce sont ces structures qui en ont défini les conditions. En 2012, à l'occasion d'une formation de tuteurs, la formatrice de la Ligue de l'enseignement expliquait que la Ligue préconisait d'y consacrer deux jours. Petit à petit, ce qui n'était qu'une suggestion est devenu une norme.

La Ligue de l'enseignement ne s'est donc pas contentée de coconstruire cette politique publique de la jeunesse, elle l'a souvent construite elle-même. Agrée par l'État, elle a contribué à l'« institutionnaliser » au sens bourdieusien du terme. En 2016, au moment de

[424] Il fut depuis élu président de la Ligue de l'enseignement.

quitter le terrain, le service civique ne fonctionnait plus uniquement comme un simple programme englobé dans une politique générale de la jeunesse. Il était devenu, en lui-même, une « institution » ou du moins en partageait les caractéristiques : stable dans le temps, il n'a été remis en question par aucun candidat durant la campagne électorale de 2017 et les budgets qui lui sont attribués n'ont fait qu'augmenter. Les instruments de gestion et autres systèmes de rationalisation, d'évaluation ou de bureaucratisation initiés notamment par la Ligue de l'enseignement ou les regroupements interassociatifs à laquelle elle contribue ont été pérennisés et sont diffusés hors du réseau d'associations affiliées. L'imaginaire fondateur (de l'institution militaire, de l'objection de conscience et même de la citoyenneté) semble disparaître au moment où Emmanuel Macron, élu président, organise l'arrivée de volontaires dans les différents ministères. « Échec de la prophétie initiale » (Bellegarde, 2003, p. 98), les discours sur la citoyenneté des jeunes engagé.e.s ou sur la « dernière chance » pour les « jeunes au bord de la route » ont quasiment disparu. Mais le dispositif continue à se réifier et à se développer, comme sans intervention organisée, pour ici remplacer les aides à l'emploi supprimées à l'été 2017, ici venir combler les difficultés de trouver un stage étudiant, là remplacer les fonctionnaires non remplacés. L'institut du service civique, devenu institut de l'engagement de façon globalisante, signe au début de l'année 2018 un partenariat avec le groupe mondial Groupe de logistique globale et internationale Gefco. Le pouvoir d'organiser le volontariat sur le territoire français s'exerce désormais en dehors des acteurs et actrices qui en sont responsables.

Conclusion de la section III :

La Ligue de l'enseignement cumule la participation à deux pouvoirs décisionnels : celui d'organiser les conditions concrètes du dispositif en partenariat avec l'État par le biais de la plateforme interassociative, donc l'action des organisations, et celui d'organiser les conditions de travail, donc l'activité des acteurs et actrices. Reconnue par la puissance publique, elle contribue à l'institutionnalisation du service civique au sens où le dispositif lui a « échappé », qu'il « s'autorégule » sans nécessaire intervention étatique ou organisationnelle.

IV. Un dispositif néolibéral mis en œuvre par un « ministère privé »

La mise en œuvre du service civique par la Ligue de l'enseignement apparaît multidimensionnelle : de la formation des acteurs à la négociation sur les évolutions de la politique publique avec l'État, la structure co-organise finalement tous les échelons du dispositif. C'est qu'il s'agit là d'une politique complexe, qui ne saurait être résumée à un simple programme temporaire à destination d'un public ciblé. Le service civique, devenu peu à peu une « institution », correspond aux dispositifs de gouvernementalité qu'étudiait Michel Foucault (1). Plus spécifiquement, il s'inscrit dans un mode de gouvernement néolibéral auquel contribue la Ligue de l'enseignement, en partenariat avec un État en pleine mutation : alors que celui-ci augmente son pouvoir sur les organisations à but non lucratifs, ces dernières contribuent à la marchandisation des politiques publiques sociales (2).

4.1. Un dispositif néolibéral de gouvernementalité

J'utilise tout au long de cette thèse le terme « dispositif » parce que c'est celui que lui attribuent les politiques publiques et les acteurs et actrices. Or, après avoir démontré ses effets sur les individus (volontaires, tuteurs et tutrices ou salarié.e.s), sur les organisations et sur les décideurs, il nous est possible de le penser dans sa dimension de gouvernementalité. Dans les multiples débats autour de la définition du concept de dispositif chez Michel Foucault, celle du philosophe italien Giorgio Agamben, bien que très générale, est particulièrement utile : « J'appelle dispositif tout ce qui a, d'une manière ou d'une autre, la capacité de capturer, d'orienter, de déterminer, d'intercepter, de modeler, de contrôler, et d'assurer les gestes, les conduites, les opinions et les discours des êtres vivants. » (Agamben, 2007, p. 31) C'est cette idée globale de dispositif comme outil de gouvernement des individus, de leurs actes et comportements, mais aussi des justifications de leur action qui nous intéresse ici.

Dans un entretien donné en juillet 1977 et retranscrit dans *Dits et Ecrits III. 1976-1979,* Michel Foucault déploie sa définition de l'idée même de dispositif :

> Ce que j'essaie de repérer sous ce nom, c'est, premièrement, un ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, de lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref : du dit, aussi bien que du non-dit, voilà les éléments du dispositif. Le dispositif lui-même, c'est le réseau qu'on peut établir entre ces éléments.
>
> Deuxièmement, ce que je voudrais repérer dans le dispositif, c'est justement la nature du lien qui peut exister entre ces éléments hétérogènes. Ainsi, tel discours peut apparaître tantôt comme programme d'une institution, tantôt au contraire comme un élément qui permet de justifier et de masquer une pratique qui, elle, reste muette, ou fonctionner comme

réinterprétation seconde de cette pratique, lui donner accès à un champ nouveau de rationalité. Bref, entre ces éléments, discursifs ou non, il y a comme un jeu, des changements de position, des modifications de fonctions, qui peuvent, eux aussi, être très différents.

Troisièmement, par dispositif, j'entends une sorte – disons – de formation, qui à un moment historique donné, a eu pour fonction majeure de répondre à une urgence. Le dispositif a donc une fonction stratégique dominante. Cela a pu être, par exemple, la résorption d'une masse de population flottante qu'une société à économie de type essentiellement mercantiliste trouvait encombrante : il y a eu là un impératif stratégique, jouant comme matrice d'un dispositif, qui est devenu peu à peu le dispositif de contrôle-assujetissement de la folie, de la maladie mentale, de la névrose.

(Foucault, 1994, p. 299)

Dans ce récapitulatif des caractéristiques principales du dispositif foucaldien, on retrouve les éléments de mise en œuvre du service civique qu'on a décrits tout au long de cette thèse : la construction d'une « culture » spécifique et l'imposition de sa « grammaire » qui constituent autant d'éléments de discours et des catégories qui y correspondent classant les comportements des « jeunes » ; la « raison humanitaire » (Fassin, 2010) comme justification romantisée de l'action (parce qu'ici comme dans l'exemple donné par Foucault, la société mercantile veut résorber cette « masse de population flottante » que représentent les jeunes non inséré.e.s) ; mesures mises en place pour répondre au risque de « dérives », instruments de gestion pour contrôler, évaluer tout autant le dispositif que les acteurs, bureaucratisation, « champ nouveau de rationalité », etc.

Mais, nous dit Michel Foucault, le dispositif, c'est le réseau qu'on peut établir entre ces liens. Et c'est bien de cela qu'il s'agit dans cette thèse : développer ce qui fait « système » dans le service civique. La Ligue de l'enseignement est un point privilégié pour observer ce dispositif puisqu'il s'agit de l'un des points névralgiques (sinon du principal) d'organisation de la gouvernementalité par le dispositif de service civique.

Et plus spécifiquement ce dispositif de gouvernementalité est un dispositif néolibéral au sens que donne Michel Foucault à ce second terme dans ses cours au Collège de France (2004). Son analyse du néolibéralisme présente cet « art de gouverner » par diverses caractéristiques (qui ne sont ni exclusives ni indispensables), telles que la promotion de la concurrence, la réduction de politique à un système gestionnaire, l'augmentation de dispositifs d'évaluation quantitative, la « dé-démocratisation » de la vie politique ou encore l'invention d'une subjectivité entrepreneuriale valorisant le « capital humain »[425].

[425] Je m'inspire pour ce résumé de la complexe définition du néolibéralisme par Michel Foucault en grande partie des travaux et communications du politiste Laurent Jeanpierre (2006).

L'injonction à l'engagement associatif, la création d'un langage spécifique – et la volonté de créer une « culture du volontariat » –, les rhétoriques « de l'humanitaire », ou plus généralement les rhétoriques de l'engagement sont autant d'indices d'une politique qui vise à modifier, voire contrôler, les gestes, conduites, opinions et discours des acteurs, qu'il s'agisse des volontaires, des tuteurs, des chargé.e.s de mission locaux, des salarié.e.s des sièges nationaux et, d'une certaine façon et en acceptant une certaine essentialisation de l'*institution* Ligue de l'enseignement, de l'organisation en elle-même.

4.2. Un « État intégral » qui marchandise les politiques de jeunesse

Nous avons vu ici la place centrale de la Ligue de l'enseignement dans la construction de ce dispositif néolibéral et de sa rationalité. L'implication de cette structure s'inscrit dans un manque de l'État en matière de politiques de la jeunesse : puisque ce dernier ne parvient pas à combler les lacunes des politiques sociales à destination des jeunes, une « brèche » (Holloway, 2012, p. 31) s'ouvre pour les individus ou organisations qui souhaiteraient se saisir de la problématique. Il s'agit de la seule politique de jeunesse mise en place par l'État au détriment d'autres politiques associatives (A). La Ligue de l'enseignement, en s'imposant comme un acteur incontournable, sinon central du dispositif de service civique, contribue à la privatisation de cette politique (B). Celle-ci s'accompagne, comme les autres politiques associatives, d'une marchandisation par le biais des réseaux d'Économie dite sociale et solidaire (C). Ces éléments donnent à voir une transformation globale de l'État, qui englobe le secteur non lucratif tout en le marchandisant (D).

A. « Universalisation » et « généralisation » du service civique : l'unique politique de la « priorité jeunesse »

Quand j'interroge Martin Hirsch en juillet 2012 sur la mise en œuvre des autres propositions du livre vert pour une politique globale de la jeunesse, celui-ci défend l'idée que la commission a obtenu l'application de nombreuses mesures dont le 10ème mois de bourse pour les étudiant.e.s et l' « entrouverture » du RSA aux jeunes. Pour d'autres propositions, comme le Service public de l'orientation territorialisée, la complexité de la décentralisation des pouvoirs empêchent la mise en œuvre de la politique publique.

Celui qui fut en grande partie à l'origine de la création du dispositif de service civique explique ainsi que les propositions « globales » du Livre vert – j'entends par là celles qui proposent une réponse à de multiples problématiques et ne traitent donc pas les difficultés rencontrées par les jeunes Français au « coup par coup » – peinent à être mises en œuvre du fait de la concurrence entre les différentes strates décisionnelles et exécutives de l'État. Il s'enorgueillit par contre de la mise en place d'actions spécifiques : 10e mois de bourse[426], expérimentations RSA « jeune », soutien financier aux missions locales… Il s'agit là de mesures ciblées, « particulières » qui visent un public et s'inscrivent dans un temps court.

Son « universalisation » annoncée le 5 février 2015 par François Hollande illustre bien l'absence d'autres politiques pour la jeunesse : le service civique devient accessible à tou.te.s. Autrement dit, il répondra aux difficultés de chacun. Et cette « universalisation » n'est pas neutre. C'est bien pour Pierre Bourdieu le rôle principal et la raison d'être de l'État que de « départicularisier », de concentrer les ressources accumulées en biens publics que l'instance étatique devra gérer et redistribuer, puisqu'elle est considérée comme représentante du bien commun, de l'universel[427].

Les réformes plus profondes et plus globales sont présentées par Martin Hirsch comme difficilement applicables, du fait notamment de concurrences entre les différents échelons de l'État. Autrement dit, il décrit un blocage des politiques de l'Éducation nationale en raison de dysfonctionnements bureaucratiques. Cette concurrence entre échelons ou secteurs se comprend d'autant mieux que le service civique semble « cannibaliser », selon le terme d'une administratrice de la Ligue de l'enseignement, d'autres politiques : l'investissement financier de la puissance publique dans le service civique se fait au détriment d'autres politiques à destination de la jeunesse ou d'autres dispositifs sectoriels d'aide à la vie associative. L'État investira particulièrement dans ce dispositif à partir de l'annonce de son « universalisation » : 12 millions d'euros sont ajoutés à son budget en mars 2015 puis 61 millions supplémentaires (par décret du 9 avril 2015). Au détriment d'autres politiques comme le met en évidence le projet de loi de finances 2017 :

[426] Même si s'attribuer la responsabilité de cette « victoire » revient à nier en partie le combat long des syndicats étudiants sur cette problématique. Pour plus de recul sur cette question, le lecteur pourra se référer aux travaux du Groupe d'études et de recherche sur les mouvements étudiants (Legois, Monchablon, & Morder, 2007).

[427] « L'État serait ainsi, si l'on veut garder à tout prix cette désignation, un ensemble de champs de forces où se déroulent des luttes ayant pour enjeu (en corrigeant la formule célèbre de Max Weber) le monopole de la violence symbolique légitime : le pouvoir de constituer et d'imposer comme universel et universellement applicable dans le ressort d'une nation, c'est-à-dire dans les limites des frontières d'un pays, un ensemble commun de normes coercitives. » (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 87)

> Afin de tenir les objectifs de réduction de la dépense publique hors service civique, les autres dispositifs du programme 163 connaissent de légères baisses de crédit. C'est en particulier le cas :
>
> – du Fonds de développement de la vie associative (FDVA), dont la dotation passe de 9,6 millions d'euros à 8,15 millions d'euros ;
>
> – le soutien national aux associations agréées Jeunesse et éducation populaire (JEP), dont les crédits passent de 8,6 à 7,9 millions d'euros ;
>
> – le soutien à des projets associatifs locaux Jeunesse et éducation populaire, dont la dotation s'établit à 12,9 millions d'euros, contre 13,3 millions d'euros en 2016.[428]

Effectivement, l'objectif de réduction des dépenses publiques ne s'applique pas au budget du service civique, alors que tous les autres programmes associatifs se trouvent amputés d'une partie de leur dotation. Au final, la « priorité jeunesse » du président François Hollande se fait au détriment des politiques de soutien à la vie associative. Ou plus exactement, il s'agit là de la seule politique de soutien au secteur associatif. Rappelons qu'en août 2017 Emmanuel Macron, devenu président de la République, annonce la suppression des aides à l'emploi à destination du secteur non marchand. Dans la foulée, il invite les collectivités locales à s'appuyer sur le dispositif de service civique pour compenser la perte de ces emplois aidés. Au sein de la Ligue de l'enseignement, ce dispositif est aussi au cœur de la politique de jeunesse de la structure. La séparation du secteur « éducation/jeunesse » en deux secteurs pour permettre l'émergence d'un secteur « jeunesse » indépendant illustre bien cette nouvelle priorité. Bien qu'elle collabore avec l'équipe du Réseau national Junior Associations, l'équipe salariée du secteur est exclusivement concentrée sur le développement du service civique[429]. Le service civique est la seule politique organisée par le secteur « jeunesse » et donc la seule politique Jeunesse de l'association. C'est aussi, on l'a montré dans le chapitre précédent, l'une des seules politiques de développement de la vie associative.

Le service civique est la seule politique de jeunesse développée par le gouvernement pendant la présidence de François Hollande, en parallèle d'une diminution des budgets dédiés au soutien à la vie associative. Il en est de même à la Ligue de l'enseignement où le dispositif est utilisé comme outil de la vie fédérative tout en étant l'unique politique de jeunesse organisée.

[428] Récupéré sur https://www.senat.fr/commission/fin/pjlf2017/np/np29/np294.html

[429] Je ne prends pas en compte ici les évolutions de l'organigramme de l'association survenues après la fin du terrain de recherche, puisque je n'ai pas pu les observer.

B. La Ligue de l'enseignement : un opérateur privé de politique publique

Cette thèse a permis de mettre en évidence le recours régulier de l'État à la Ligue de l'enseignement comme opérateur de la politique publique de service civique : de l'accueil des volontaires à la négociation avec les instances en charge des décisions nationales, en passant par la formation des volontaires et tuteurs, l'évaluation et la diffusion des normes, la Ligue de l'enseignement agit ici comme un délégataire de la puissance publique. Opérateur privé, on pourrait la comparer aux entreprises publiques, que la Commission européenne définit comme une « entreprise sur laquelle les pouvoirs publics peuvent exercer directement ou indirectement une influence dominante, du fait de la propriété, de la participation financière, ou des règles qui la régissent »[430]. Mais cette définition apparaît insuffisante pour décrire la relation qui lie la Ligue de l'enseignement et l'État : la première ne fait pas que « subir » l'influence des pouvoirs publics, elle l'influence aussi souvent comme on l'a dit.

Maud Simonet proposait pour sortir du « faux dilemme » « retrait de l'État versus instrumentalisation des associations » de s'appuyer sur la définition de l'État d'Antonio Gramsci qui repose sur l'égalité « État = société politique + société civile ». La chercheuse précise :

> La société civile n'est pas à l'extérieur de l'État, nous dit Gramsci à travers cette équation, elle en est une composante essentielle ; considérer l'État comme la seule société politique c'est oublier que la domination ne se maintient pas seulement par la coercition, mais aussi par le consentement. L'État écrit alors Gramsci se comprend comme « l'ensemble des activités pratiques et théoriques grâce auxquelles la classe dirigeante non seulement justifie et maintient sa domination, mais aussi réussit à gagner le consentement actif de ceux qu'elle gouverne"[431].
>
> (Simonet, 2017, p. 86-87)

La distinction entre État et associations nationales ici apparaît en partie superficielle. Le pouvoir de l'État ne repose pas sur la seule structure « étatique ». Le consentement des citoyen.ne.s, matérialisé ici par la participation du secteur associatif au développement du dispositif, est nécessaire à cette domination. Les outils qui participent de cette « fabrique du consentement » (Chomsky & Herman, 2008) peuvent donc être considérés comme inclus dans cet État. Or, par l'invention d'une « grammaire » et d'une « culture du volontariat », on l'a

[430] Directive de la Commission du 25 juin 1980 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques (80/723/CEE).

[431] Antonio Gramsci, *Cahiers de prison*, 15, paragraphe 10.

montré tout au long de cette thèse, c'est bien ce consentement des acteurs et de l'opinion publique autour du dispositif de service civique que construit la Ligue de l'enseignement.

Dans son cours du 21 novembre 1991 au collège de France, Pierre Bourdieu invitait à penser la distinction entre « public » et « privé » comme superficielle : « on peut dire que ce qu'on appelle privé est, pour une grande part, en particulier l'entreprise, habité par le public. On pourrait même dire plus : il n'y a pas, à la limite, de privé » (2015, p. 507‑508). Le développement qui suit tend à prouver effectivement que les « sociétés différenciées » sont traversées par les logiques étatiques et n'en sont pas dissociables. Il note alors que les stratégiques politiques de l'époque, qu'il désigne comme « le libéralisme », visent à permettre aux dominants d'accéder tout autant aux « profits de la liberté » qu'à ceux de la « dépendance étatique » (p. 508).

Nous avons abordé dans le chapitre 2 la transformation des financements de la Ligue de l'enseignement et notamment la suppression des mises à disposition de fonctionnaires par l'Éducation nationale. Aujourd'hui, le soutien que lui assure l'État ne passe plus par le « prêt » d'une main-d'œuvre gratuite, mais plutôt par des politiques d'incitation à l'engagement associatif qui permettent à la Ligue de l'enseignement de bénéficier d'une main-d'œuvre peu coûteuse, d'une part, et d'augmenter son pouvoir et sa légitimité d'autre part, en acquérant d'autres types de marchés, notamment. Finalement, la Ligue de l'enseignement a toujours été une hybridation entre fonction publique et secteur privé non lucratif. Et alors que ce « partenariat public-privé » informel permet à la Ligue de l'enseignement de compter comme un opérateur principal des politiques publiques de la jeunesse et de la vie associative, l'État renforce également son pouvoir sur celle-ci. C'est ce que notaient les spécialistes des politiques publiques américains, Michaël Lipsky et Steven Smith à propos de la relation entre État, gouvernement et *nonprofit organizations* :

> En somme, les dépenses gouvernementales à destination des organismes sans but lucratif ne devraient pas être simplement considérées comme une « privatisation », si ce terme suppose la réduction ou la minimisation de l'investissement du gouvernement [de l'État] aux questions de politique en transférant la responsabilité aux organismes privés et en leur fournissant des fonds supplémentaires. Au contraire, le nouvel accord de financement public-privé suppose/s'accompagne d'une intrusion accrue du gouvernement dans les affaires/la gestion des organismes sans but lucratif, modifiant ainsi le caractère de la politique sociale et de l'État-providence américain.
>
> [Notre traduction] (Lipsky & Smith, 1989, p. 627)[432]

[432] « In sum, government spending of nonprofit agencies should not be viewed simply as "privatization," if this term means reducing or minimizing government involvement in policy matters by turning over

Ce que les auteurs étudient ici dans le cas américain paraît correspondre au cas français également : les associations à but non lucratif ne sont pas les seules à bénéficier de ce partenariat. L'État, en contrepartie, gagne un pouvoir accru sur ces organisations.

responsibility to private agencies and providing them with additional funds. Rather, the new public-private funding arrangement means increased government intrusion into the affairs of nonprofit agencies, thereby altering the character of social policy and the American welfare state »

Et cette délégation n'est pas sans conséquence sur la qualité du service rendu : en en confiant la responsabilité à des organisations, l'État se dédouane de l'iniquité qui en découle, comme le remarquent les deux auteurs dans un article, traduit en français :

> Sous-traiter à des associations à but non lucratif répond aussi aux besoins des responsables publics ; ils contournent le problème de la bonne couverture de la population parce qu'ils financent des organisations plutôt qu'ils n'aident des individus. Ils peuvent autoriser des associations à but non lucratif à desservir une aire géographique, ou ils peuvent simplement accepter les bénéficiaires de l'aide de l'association comme population cible, plutôt que d'avoir à identifier et à subvenir aux besoins de personnes dont la situation est semblable, mais qui ne se sont pas présentées pour solliciter de l'aide.
> (Lipsky & Smith, 2011, p. 141-142)

Autrement dit, cette politique, une fois déléguée aux associations ne comporte plus la même obligation d'équité que celle qui incombe à l'État et aux services publics. Alors que le dispositif est en partie né, on l'a dit dans le chapitre 1, des politiques visant « l'égalité des chances », sa délégation à des organismes privés correspond ainsi à une individualisation des réponses publiques aux problématiques sociales. De la même façon, on l'a largement montré dans les chapitres 4 et 5, le coût du travail, une fois délégué aux associations, diminue largement et évite à l'État de financer des travailleurs publics, plus coûteux que ces travailleurs et travailleuses du secteur privé, précaires, car désigné.e.s comme faiblement professionnalisé.e.s, volontaires ou bénévoles.

La prise en charge de la mise en œuvre de cette politique publique par une association correspond à un double mouvement : privatisation de l'action publique (et individualisation de celle-ci) et renforcement du contrôle de l'État dans les organisations à but non lucratif. Impossible donc de penser la place de la Ligue de l'enseignement en dehors de l'État intégral que décrit Antonio Gramsci : cet opérateur privé de politique publique est acteur tout autant que victime des transformations de l'État social français. Et tout comme l'État, il contribue à la marchandisation de ces politiques.

C. L'économie sociale et solidaire comme marchandisation des prérogatives sociales de l'État

J'ai montré à de nombreuses reprises le multipositionnement de la Ligue de l'enseignement dans les instances de l'Économie sociale et solidaire. Il convient également de rappeler que celle-ci s'inscrit aussi sur les marchés économiques néolibéraux. La structure

contribue largement au développement de modes de financement mercantiles de l'action publique. Son inscription dans le comité du service civique associatif, se revendiquant d'une « utilité sociale forte »[433], en est une illustration[434]. De la même façon, la participation de la Ligue de l'enseignement à l'Institut du service civique, qui compte parmi ses mécènes un grand nombre de financeurs privés lucratifs importants (Bouygues, IBM, BNP Paribas, fondation Bettecourt Schueller, etc.) met en évidence l'hybridation des modes de financement de cette politique publique. De son côté, l'association Unis-Cité met des volontaires en service civique à disposition de la fondation L'Oréal pour organiser le programme de mécénat d'entreprise de la structure.

Il ne s'agit pas ici de détailler tous les modes de financements privés du dispositif de service civique, mais plutôt de mettre en lumière l'hybridation rendue possible par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'Économie sociale et solidaire reconnaît l'utilité sociale d'entreprises lucratives dite d'utilité sociale. Ce que d'autres chercheurs et chercheuses ont mis en évidence avant nous se vérifie ici également : la frontière entre entreprises lucratives et associations à but non lucratif s'efface peu à peu, dans un continuum de pratiques incluant la possibilité de recourir à une « lucrativité limitée »[435] (Bory, 2008; Darbus, 2009; Lefèvre, 2011).

L'incitation à l'engagement associatif et la rhétorique de la citoyenneté utilisée pour mettre au travail les volontaires apparaissent alors être l'une des modalités de l'économie capitaliste (Hély & Moulévrier, 2013), la « face civique du néolibéralisme » (Simonet, 2017). Une fois la politique instituée, comme ce fut le cas du service civique, cette rhétorique peut même disparaître puisque son utilisation ne conditionne plus l'acceptation par l'opinion publique de politiques inéquitables[436].

[433] Charte du CSCA.

[434] La présidente du CSCA, durant la période de réalisation du terrain, Delphine Lalu, était secrétaire générale de la fondation d'entreprise d'AG2R La Mondiale. Ce comité bénéficia d'un soutien matériel (locaux notamment) de la mutuelle d'assurance MAIF. Et la nécessité de trouver des financements privés pour contribuer au développement de ce comité était énoncée comme une priorité dès mars 2014.

[435] LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

[436] Notons par exemple que le Forum national de l'Économie sociale et solidaire et de l'Innovation sociale, proposait de « prendre le temps de former les associations à la méthodologie de projets pour aller chercher des entreprises », de leur « expliquer la fiscalité » et les allègements possibles, de les aider à « instaurer une contrepartie dans le mécénat avec les entreprises », autrement dit de permettre aux associations de bénéficier des avantages dont bénéficient les entreprises, dans un partenariat « gagnant-gagnant » (le terme est indigène). Les termes « engagement », « citoyenneté », ou même « utilité sociale » n'y furent jamais utilisés (tout comme les obsolètes « militantisme » et « intérêt général »). Le programme des deux jours de forum national n'inclut pas non plus ces termes, alors que reviennent plusieurs fois « diversification des ressources financières », « pratiques responsables » ou encore « opportunités » (associé notamment au terme « jeunesse »).

Si Matthieu Hély considérait que « l'Économie sociale et solidaire n'existe pas » (2008b), en ce sens que l'enchantement associé au monde associatif ne fait que masquer un monde du travail précaire, il nous faut reconnaître au moins son existence comme représentation commune et justification de la participation des associations au marché capitalistique.

Conclusion de la section IV :

La prise en charge par la Ligue de l'enseignement de la politique du service civique correspond aux transformations globales d'un État intégral décrit par Antonio Gramsci comme la combinaison de la structure étatique et de la société civile, c'est-à-dire de la domination de l'État et du consentement des dominés. Autrement dit, en se comportant comme un opérateur privé de cette unique politique publique de la jeunesse, la structure collabore à la « fabrique du consentement » qui permet la privatisation des prérogatives sociales de l'État, le renforcement du contrôle étatique sur les structures à but non lucratif et la mise en marché de l'engagement des jeunes.

Conclusion du chapitre 7 : Un dispositif de gouvernementalité qui renforce la Ligue de l'enseignement

Le partenariat qui lie la Ligue de l'enseignement à tous les échelons de la mise en œuvre du dispositif en fait un acteur privilégié de cette politique publique de la jeunesse. En monopole sur les marchés publics locaux ou nationaux, la Ligue de l'enseignement dispose d'un certain pouvoir économique qui lui permet de maintenir sa position hégémonique face aux structures concurrentes. Sa présence dans les regroupements interassociatifs lui permet de contribuer à une normation, par la diffusion d'une « culture du volontariat » et de « bonnes pratiques » qui la déresponsabilise des utilisations du service civique considérées comme « dérives » (substitution à l'emploi salarié et sous-salariat principalement). Enfin, sa proximité à l'État et le multipositionnement de ses membres dans les instances employeuses de l'Économie sociale et solidaire lui confère une légitimité nécessaire pour asseoir sa gouvernementalité. Au final, la Ligue de l'enseignement occupe dans la mise en place de ce dispositif un rôle d'opérateur privé des politiques publics, sorte de ministère privé, de cette politique publique qui se prétend globale.

Conclusion de la troisième partie :

On a montré dans le chapitre 1 que le traitement de la jeunesse est désormais à la charge des associations d'éducation populaire. En confiant à la Ligue de l'enseignement ce qui est devenue la seule politique de la jeunesse, l'État en conserve le contrôle tout en en déléguant la gestion quotidienne à un opérateur proche du ministère de l'Éducation nationale. Autrement dit, ce sont toujours des acteurs proches de l'École qui prennent en charge l'insertion professionnelle des jeunes, même si les « dérives » et la problématique de départ (le chômage des jeunes, leur inactivité censée engendrée des insurrections) relèvent plutôt des politiques de l'emploi.

Ici l'absence de prise en charge globale des problématiques spécifiques aux arrivants sur le marché de l'emploi ouvre une brèche dans laquelle les acteurs privés peuvent entrer pour renforcer leur propre pouvoir, économique ou symbolique. Pour la Ligue de l'enseignement, le service civique résout à la fois la problématique économique, qui découle des transformations des financements associatifs, et celle de « l'identité » de la structure en réaffirmant sa position de bras armé du ministère de l'Éducation nationale.

Il coïncide d'autant mieux avec le nouveau positionnement de la Ligue de l'enseignement, qu'il correspond à la nouvelle relation avec l'État enclenchée par les politiques de délégation du service public propre au New public management. Il permet le renouvellement de la main-d'œuvre alors même que la disparition progressive de la figure de l'enseignant militant engendrait une crise de l'adhésion pour les « ligueurs ». Il facilite son insertion sur de nouveaux marchés, émergeant dans le sillage de l'institutionnalisation de l'économie sociale et solidaire notamment. Il lui permet également de bénéficier de nouvelles ressources financières qui ne passent plus seulement par des aides à l'emploi mais également par l'attribution de marchés publics stables à long terme. S'ajoutent à cela les nombreux avantages fiscaux, peu abordés dans ce travail de recherche, que la reconnaissance de l'utilité publique des entreprises de l'ESS généralise.

La prise en charge du service civique répond donc à un double besoin : celui de la Ligue de l'enseignement de se renouveler en captant un nouveau vivier de main-d'œuvre sans remettre en cause son attachement à l'éducation populaire proche de l'École, et donc de négocier une entrée dans la « tournant néolibéral » des associations d'éducation populaire

laïques sans subir de désaffection de ses membres, et celui de l'État de déléguer la prise en charge de la jeunesse, sans intervenir sur le marché de l'emploi, sans augmenter le nombre de travailleurs publics, en sélectionnant les individus qu'il convient de soutenir au détriment des *ininsérables,* sans pour autant perdre le contrôle sur les finalités de cette politique de mise au travail associatif des jeunes. Pour ces deux institutions, la rhétorique de l'engagement, *i.e.* la grammaire créée pour promouvoir ce dispositif de gouvernementalité, permet de s'assurer le consentement de l'opinion publique, des bénéficiaires et des « petites mains » du dispositif. D'où la nécessité de présenter comme des « dérives » les conséquences inévitables d'une politique qui ne résout pas la précarité et le manque d'emploi de qualité disponible pour ces arrivants sur un marché de l'emploi qui ne reconnaît pas leur qualification.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La thèse met en lumière un processus global d'invisibilisation et d'intégration, à tous les niveaux de l'association, de ce que les acteurs nomment « dérives » du service civique, en déplaçant la responsabilité de celle-ci sur les bénéficiaires (les volontaires) et les travailleurs (« tuteurs » et chargé.e.s de mission départementaux). Pourtant, tout au long de ce travail, nous avons pu mettre en évidence le fait que ces « dérives » – travail gratuit, substitution à l'emploi salarié, précarité des jeunes –, bien loin de constituer un défaut d'un supposé cours « normal » des choses, sont en réalité des éléments structurants du dispositif de service civique, qui participent de sa gouvernementalité.

Le service civique, un engagement à la dérive ?

La première partie de cette thèse s'intéresse aux finalités et usages du dispositif de service civique pour les volontaires. Elle montre d'abord que, contrairement aux discours officiels, le service civique ne permet pas de répondre aux multiples problématiques des populations jeunes. Il ne touche pas les *ininsérables*, ni même les inséré.e.s, et n'est donc pas un « creuset de mixité sociale ». En outre, il reproduit des assignations à des positions genrées et socialement déterminées en sélectionnant jeunes hommes de milieu populaire et femmes plus âgées et diplômées selon des secteurs, des lieux et des thèmes de missions différents.

En revanche, le succès du service civique est le résultat d'une conjoncture spécifique de consensus parmi les acteurs de la décision publique (associations, syndicats, partis majoritaires) autour d'un dispositif qui vient combler le manque de politiques globales de la jeunesse (chapitre 1). La « neutralisation » des opposants chez les « réactionnaires » et chez les « progressistes » s'explique par l'utilisation d'une rhétorique qui tend à rendre les jeunes responsables de leur *désaffiliation* et par l'affaiblissement des autres institutions du traitement de la population « jeune » (militaire notamment). À travers une injonction à l'engagement associatif, les jeunes sont invité.e.s à faire preuve de leur citoyenneté pour justifier leur participation à la société et leur accès aux droits sociaux. Il revient donc aux associations, organisations devenues légitimes pour prendre en charge cette population, de les « activer ».

Le succès de cette politique s'explique également par l'implication des réseaux d'éducation populaire dans son développement, parce qu'il répond, pour ces associations, à des besoins multiples (chapitre 2). La Ligue de l'enseignement, première structure d'accueil

de volontaires, fête en 2016 ses 150 ans dans un contexte de mutation profonde des idéologies laïques et socialistes qu'elle défend. Les évolutions de l'institution scolaire entrainent une transformation des ressources humaines de la structure, qui ne peut plus bénéficier d'enseignants mis à disposition par le ministère de l'Éducation nationale, mais aussi de la figure traditionnelle du militant « ligueur ». La baisse des aides à l'emploi et la disparition du statut d'objecteur de conscience la poussent à rajeunir ses forces vives en se positionnant comme « mouvement de jeunesse » et en contribuant au développement de réseaux étudiants et lycéens investis dans le champ. En parallèle, la transformation de ses relations avec la puissance publique et la privatisation de l'action sociale de l'État, qui découlent de l'apparition des politiques de *new public management* et entrainent une concurrence avec d'autres structures associatives (et parfois marchandes), la contraignent à évaluer ses pratiques pour « rendre des comptes ». Finalement, l'association entre dans une nouvelle période que l'on pourrait qualifier de gestionnaire ou *managériale.*

Pour leur part, les usages du service civique par les jeunes s'inscrivent dans des stratégies différentes selon leurs situations sociales et les attentes qui reposent sur eux, qui visent toutes à échapper à une forme de précarité (chapitre 3). Cette politique tend à favoriser l'autonomie des jeunes en leur permettant de bénéficier d'une forme de minima social. Pourtant, elle exclut les « marges » de cette population, déjà intégré.e.s dans l'emploi ou en trop grande difficulté sociale, considéré.e.s comme *ininsérables.* Ainsi, si les engagé.e.s en service civique déclarent d'abord chercher une rémunération, l'observation des expériences de volontariat montre qu'il ne répond pas aux mêmes problématiques pour les femmes diplômées, de classe moyenne, et pour les hommes issus des catégories populaires. Pour les premières, il s'inscrit dans des parcours d'insertion professionnelle, par étape, qui vise une insertion durable dans l'emploi. Pour les seconds, il apporte avant tout un revenu de subsistance, qui permet de contribuer aux solidarités familiales. Le service civique accompagne une dualisation du traitement de la jeunesse. Aussi, si ces jeunes vivent une expérience de la précarité comparable, leur autonomie dépend des attentes qui pèsent sur eux. Les volontaires issus de catégories populaires, inscrits dans des solidarités traditionnelles, le considèrent plus facilement comme facteur d'émancipation que celles de classe moyenne qui subissent l'échec, provisoire, de leur insertion dans l'emploi.

Passée la période de consensus des acteurs publics autour de ce dispositif, les usages du service civique par les volontaires révèlent que le service civique participe d'une reproduction des inégalités sociales et genrées présentes dans cette population hétérogène.

Les « intermédiaires de l'action publique », acteurs pivots du dispositif

L'implication des associations, nécessaire à la mise en œuvre de cette politique publique, s'appuie en grande partie sur le travail gratuit des « intermédiaires de l'action publique » (Nay & Smith, 2002) que sont les tuteurs, d'une part, et les chargé.e.s de mission départementaux, de l'autre.

À l'échelle locale, l'injonction paradoxale faite aux tuteurs qui doivent valoriser le travail des volontaires tout en l'invisibilisant, pour dissimuler le lien de subordination et donc le statut de travailleur des volontaires, favorise l'effacement de la figure (et donc de la responsabilité) de l'employeur dans la substitution à l'emploi public ou associatif (chapitre 4). À l'échelle départementale, les chargé.e.s de mission « service civique » au sein des fédérations de la Ligue de l'enseignement apparaissent donc comme des « fusibles » entre les directives nationales et les conséquences locales des « dérives » du dispositif (chapitre 5). Figures représentatives de l'employé.e du secteur associatif, ces deux « types » de travailleurs exercent leur mission dans des conditions d'emploi et de travail précaires qui contribuent à leur déqualification et à leur dévalorisation. Les tâches qui leur sont confiées participent de l'invisibilisation du travail gratuit qu'ils fournissent, encore majoritairement féminin (Kaplan Daniels, 1987 ; Kergoat, 2012 ; Krinsky, 2008 ; Simonet, 2010). Ce faisant, la professionnalisation de ces travailleurs associatifs est empêchée.

Plus généralement, la thèse montre comment le service civique participe des transformations de l'emploi associatif, déjà « atypique » (Hély, 2009) : tout en tenant la main de l'engagement associatif, il induit une flexibilisation des travailleurs, des conditions d'emploi précaires, et le maintien dans des situations de fortes incertitudes (Sir Retamales, 2017), etc. La responsabilité des « dérives » du service civique repose sur les travailleurs qui accompagnent les volontaires et organisent le dispositif au niveau local. Mais dans le même temps, ceux-ci sont dépossédés des finalités du dispositif par les injonctions nationales.

Ces tuteurs et chargé.e.s de mission sont à la fois responsables et coupables de la subordination des volontaires qu'il leur revient de masquer. La mobilisation des volontaires par des méthodes « douces » qu'illustre la rhétorique de l'accompagnement permet le remplacement de postes de travailleurs de la fonction publique et des aides à l'emploi associatif. La fonction de tutorat pose la responsabilité de cette substitution sur les travailleurs intermédiaires plutôt que sur l'employeur associatif ou le financeur public. La « culture du

volontariat » que doivent promouvoir (voire inventer) les tuteurs et chargé.e.s de mission n'existe finalement que pour dissimuler le double mouvement de « dérive » du dispositif que sont la substitution à l'emploi stable et la subordination des volontaires sans reconnaissance d'un statut salarial.

Finalement, cette recherche apporte une contribution aux travaux qui mettent en évidence le rôle central des « intermédiaires » dans l'économie néolibérale, acteurs « pivot » ou « bras allongé » de la politique publique (Barrier, Pillon, & Quéré, 2015 ; Quéré, 2014). C'est à eux que revient la responsabilité d'invisibiliser ou du moins de réduire la distance entre les finalités de la politique publique et les réalités de son application, présentées dans la première partie de la thèse.

L'hégémonie de la Ligue de l'enseignement

La thèse montre enfin comment la mise en place de ce dispositif a modifié le fonctionnement de l'association étudiée. L'organisation du dispositif à la Ligue de l'enseignement contribue à la centralisation des pouvoirs de décisions et, par le développement d'instruments de gestion (Boussard & Maugeri, 2006 ; Lascoumes & Le Galès, 2005), d'évaluation et de normation (Foucault, 2004), à la légitimation de la Ligue de l'enseignement comme acteur central de l'institutionnalisation du dispositif (Bourdieu, 2015).

Dans un contexte de « crise » de l'adhésion dans l'organisation, l'utilisation du service civique participe de la centralisation du pouvoir à la tête de l'association (chapitre 6). Les rhétoriques de fin du militantisme à la Ligue de l'enseignement masquent en réalité une forte réticence de la part des acteurs traditionnels aux mutations qui traversent le monde associatif. Ce travail démontre que cette crise, partagée au même moment par de nombreuses structures comparables, est en fait une crise d'adhésion aux évolutions organisationnelles que connaît la Ligue de l'enseignement (rationalisation de l'activité par la gestionnarisation, marchandisation des services de l'association, etc.). Le service civique est alors présenté comme un outil de développement de la vie fédérative de l'association, c'est-à-dire qu'il peut contribuer à attirer de nouvelles associations dans le réseau tout en redonnant du « sens » au projet d'éducation populaire défendu par la structure. Ce développement « qualitatif » et « quantitatif » de la présence de la Ligue de l'enseignement au niveau local renforce sa légitimité à représenter les associations d'éducation populaire.

En retour, cette légitimité favorise l'hégémonie (Gramsci, 1978a) de la Ligue de l'enseignement sur le champ des politiques publiques de la jeunesse (chapitre 7). Elle s'attribue, par les marchés, l'édiction de normes et sa contribution à l'institutionnalisation du dispositif des pouvoirs économiques, symboliques et politiques. De ce fait, le service civique la dote des pouvoirs de fabrique du consentement (Chomsky & Herman, 2008) et de coercition sur les autres structures. Autrement dit, la mise en œuvre du dispositif de service civique contribue au développement de « l'État intégral » que décrit Gramsci (1978a), fusion de la « société civile » et de la « société politique ».

Finalement, tel qu'il est mis en place, le service civique apparaît comme un dispositif néolibéral de gouvernementalité (Foucault, 1994) qui contribue à la privatisation et la marchandisation des politiques publiques de la jeunesse : la légitimité locale et nationale de la Ligue de l'enseignement en fait un délégataire de la puissance publique tout autant qu'un acteur mercantile de son développement.

L'intégration des « dérives » du service civique.

Cette thèse proposait de déconstruire les usages du terme « dérive » à tous les échelons de la Ligue de l'enseignement. Ces « dérives » regroupent dans le discours des acteurs, des processus variés : précarisation des volontaires en les maintenant dans des statuts d'infra-salariat, sous-emploi dans la fonction publique et le secteur associatif, ou encore flexibilisation des travailleurs de l'action publique. L'étude des usages du service civique par les acteurs de la Ligue de l'enseignement démontre pourtant que ces « dérives », simples externalités négatives (et parfois utiles à l'organisation) sont acceptées et intégrées par l'association. Ces discours apparaissent utiles pour masquer la contribution de l'organisation à ces processus et ne pas entacher sa légitimité à prendre en charge l'unique politique publique de la jeunesse. Il en va du même coup de l'intérêt de la Ligue de l'enseignement d'invisibiliser ces « dérives » en développant une rhétorique qui donnerait corps à une « culture du volontariat ». En présentant les « dérives » du dispositif comme un manque chez les acteurs de cette « culture », les dirigeant.e.s de l'association « diluent » la responsabilité des effets du dispositif. La Ligue de l'enseignement contribue donc à la fois au développement de la rhétorique des « dérives » du dispositif et à son invisibilisation.

Perspectives de recherches

Ce travail de recherche ouvre de nombreuses pistes de réflexion dont deux pourraient être particulièrement approfondies : l'étude des effets du service civique sur les services publics et donc sur l'État lui-même, et celle de ses conséquences sur le marché du travail international.

Cette thèse s'est concentrée sur les usages du dispositif de service civique dans un réseau d'éducation populaire. Or, depuis le début du terrain de recherche, la possibilité d'accueillir des volontaires a été ouverte (et même encouragée) dans les services publics. Les ministères sont invités à créer des missions de volontariat pour développer leur mission publique. Des volontaires sont « entré.e.s » dans les services de placement sur le marché de l'emploi (Pôle emploi), dans les hôpitaux, les préfectures, les écoles, etc. sous la responsabilité directe des ministères et non plus par l'intermédiaire d'associations. Si l'on a déjà abordé, dans la lignée des travaux de Maud Simonet (2010), le développement de sous-emplois dans la fonction publique, une enquête sur ces volontaires en service civique dans les services publics permettrait d'approfondir les liens qu'entretient l'État avec un tel dispositif. Il s'agirait notamment de comprendre les effets du dispositif sur la professionnalisation des travailleurs publics (et la qualité de leur emploi) et sur le service d'intérêt général rendu à la population. Une étude spécifique des profils et « carrières » des volontaires permettrait enfin de comparer ceux qui s'engagent en association ou dans les services publics.

Enfin, une enquête sur les effets des volontariats internationaux (et notamment du déploiement du service civique dans les pays présentés comme en développement[437]) permettrait d'affiner les connaissances sur la division internationale du travail « volontaire ». Une première enquête ethnographique réalisée à Madagascar pour le compte de l'association France Volontaires (Ihaddadene, 2017a) avait permis d'ouvrir des premières pistes qu'il conviendrait d'approfondir. La cohabitation entre des statuts variés de volontariats internationaux, mais aussi entre des travailleurs de différentes nationalités, permet de saisir à la fois la substitution à l'emploi local qui contribue à la managérialisation des structures locales, et l'ethnicisation de relations de travail qui reproduit des rapports de dominations issus de l'histoire coloniale. En ce sens, l'exemple triangulaire de la relation entre la France

[437] Je m'inscris ici dans la critique formulée par Gilbert Rist (1996) de la notion même de développement, que ce dernier présente comme un outil de légitimation de politiques économiques et sociales imposées par les pays du Nord à ceux du Sud faisant de la croissance économique l'objectif à atteindre.

métropolitaine, La Réunion et Madagascar, « attrapé » par l'échange de main-d'œuvre volontaire, nous est apparu comme particulièrement riche pour saisir la subsistance de liens postcoloniaux. Il serait donc intéressant d'ouvrir de nouveaux terrains permettant une étude comparative des effets des volontariats internationaux.

ANNEXES

Annexe I : Questionnaires

Premier questionnaire à destination des volontaires en Service Civique de la Ligue de l'Enseignement

Ce questionnaire sert à recueillir vos premières impressions et attentes dans le cadre de votre mission de Service Civique.

Il s'inscrit dans une recherche plus générale pour améliorer l'accueil de volontaires en Service Civique au sein de notre association.

Pour cette raison, il s'agit là du premier questionnaire de la trilogie (vous en recevrez un autre en fin de mission, puis un an plus tard.)

Chers volontaires,

Voici une enquête qui a pour but d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des volontaires en service civique à la Ligue de l'Enseignement, en nous appuyant sur votre expertise de terrain. Vos remarques, vos réflexions sur les points positifs, ce qui ne fonctionne pas ou ce qui vous a manqué durant votre mission sont des éléments précieux que vous seuls pouvez apporter à notre mouvement!

Cette enquête est strictement anonyme. Elle sera suivie de deux autres questionnaires, que vous recevrez en fin de mission, puis un an après, si vous acceptez d'être recontacté.e.

Attention à aller bien au bout ou à enregistrer les réponses de temps en temps pour ne pas envoyer un questionnaire vide!

Merci du temps que vous prendrez pour répondre à ce questionnaire. Je reste à votre disposition si vous avez d'autres commentaires, Bien amicalement,

Florence Ihaddadène
Chargée d'études / Secteur Jeunesse

Il y a 41 questions dans ce questionnaire

Ce que vous faisiez avant votre service civique

1 [1.]Que faisiez-vous avant votre mission de Service Civique?
Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :
- ☐Vous aviez arrêté l'école
- ☐Vous étiez lycéen.ne
- ☐Vous étiez étudiant.e
- ☐Vous étiez stagiaire
- ☐Vous étiez salarié.e
- ☐Vous cherchiez un emploi
- ☐Vous étiez inactif/inactive
- ☐Autre: détaillez:

2 [2.]
Pour quelles raisons vous êtes-vous engagé.e dans une mission de Service Civique?
Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :
- ☐Vous ne saviez pas quoi faire d'autre
- ☐Vous aviez besoin de faire une pause dans votre cursus
- ☐Vous souhaitiez vous engager au service de la société
- ☐Vous souhaitiez une première expérience professionnelle
- ☐Vous aviez besoin d'une rémunération
- ☐Vous aviez envie de réaliser un projet qui vous tenait à cœur
- ☐Vous vouliez rencontrer de nouvelles personnes (autres quartiers, autres centres d'intérêts,autres cultures...)
- ☐Autre:

3 [3.]Avant ce service civique, vous êtes vous déjà engagé.e dans une association?
Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :
- ☐ Oui, en tant que bénévole
- ☐ Oui, en tant que salarié
- ☐ Oui, en tant que volontaire (contrat de volontariat)
- ☐ Non, jamais

4 [4.]
Si oui, sur quelles thématiques?
Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

- Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ L'éducation pour tous
- ☐ La culture et les loisirs
- ☐ La solidarité
- ☐ L'environnement
- ☐ Le sport
- ☐ La santé
- ☐ La mémoire et la citoyenneté
- ☐ La solidarité internationale
- ☐ Autre:

5 [5-1]Etes-vous accueilli en fédération ou mis à disposition?
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ En fédération
- ☐ Mis à disposition
- ☐ Ne sait pas

6 [5-2]Etes-vous accueilli.e...
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ En association
- ☐ En collectivité locale
- ☐ En établissement d'enseignement
- ☐ Autre:

7 [5-3]
Connaissiez-vous déja l'association (ou la fédération) dans laquelle vous effectuez votre Service Civique ?
Veuillez sélectionner une réponse maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Oui, vous étiez engagé.e dans cette association
- ☐ Oui, vous en aviez déjà entendu parler
- ☐ Non

8 [5-4]Connaissiez-vous la Ligue de l'Enseignement avant de commencer votre mission de Service Civique?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

9 [6.]Comment avez-vous découvert le Service Civique?
Veuillez sélectionner 3 réponses maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Par un volontaire ou un ancien volontaire
- ☐Au collège / Au Lycée / A l'Université
- ☐Par la mission locale
- ☐Par le site internet de l'Agence du Service Civique
- ☐Par le BIJ ou le CRIJ
- ☐Par une publicité, une affiche, un spot à la radio
- ☐Par le secteur associatif
- ☐Par l'association dans laquelle vous étiez engagés
- ☐Par le site ou par une fédération de la Ligue de l'Enseignement
- ☐Autre:

Sur votre mission de Service Civique

10 [7-1]Votre mission vous semble-t-elle bien définie?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

11 [7-2]Parmi les tâches suivantes, quelles sont celles qui devraient faire partie / font partie de votre mission?
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Animation de réseau
- ☐Communication
- ☐Animation
- ☐Conception de projets
- ☐Recherche de partenariats
- ☐Accueil du public
- ☐Observation / immersion
- ☐Accompagnement de publics fragilisés
- ☐Sensibilisation
- ☐Tâches administratives
- ☐Logistique
- ☐Autre:

12 [7-3]Cette mission se déroulera-t-elle...
Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Incertain	Non
Avec des salariés	○	○	○
Avec des bénévoles	○	○	○
En binôme avec un autre Service Civique	○	○	○
En équipe de Service Civique	○	○	○
Avec d'autres volontaires (SVE, VSI etc.)	○	○	○

13 [8.]Citez trois mots que vous évoque le Service Civique
Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

-
-
-

14 [9.]Concernant l'indemnisation, considérez-vous …
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○… que vous en avez besoin pour payer vos dépenses courantes (loyer, alimentation etc.)
- ○… qu'il s'agit d'une sorte d'argent de poche / de coup de pouce / de plus
- ○Autre

15 [10.]Diriez-vous que l'indemnité est:
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○trop faible
- ○suffisante
- ○trop élevée

16 [10-1]Avez-vous d'autres sources de revenus?
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Aide des parents
- ☐A.P.L. (aide au logement)
- ☐Bourse du CROUS / étudiante
- ☐Autres revenus salariaux
- ☐Prêts / Crédits bancaires
- ☐Autre:

17 [11-1]Avez-vous une autre activité parallèlement à votre mission de Service Civique?
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Etudiant.e
- ☐Salarié.e
- ☐Bénévole
- ☐Non
- ☐Autre:

18 [11-2]Si vous êtes étudiant.e, quelles études faîtes vous?

19 [11-3]Si vous êtes salarié.e, quel emploi occupez-vous?

20 [11-4]Si vous êtes bénévole, dans quelle structure?

21 [12.]Bénéficiez-vous de la "majoration sur critères sociaux"? (106e supplémentaires)

Veuillez sélectionner une réponse maximum

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Oui, parce que vous ou votre foyer étiez bénéficiaire du RSA
- ☐Oui, parce que vous étiez boursier/boursière
- ☐Non
- ☐Ne sait pas

22 [13-2] Combien de mois va durer votre mission de Service Civique au total?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○6 mois
- ○7 mois
- ○8 mois
- ○9 mois
- ○10 mois
- ○11 mois
- ○12 mois

23 [13-1] Quand a commencé votre mission de Service Civique?

Veuillez écrire votre réponse ici :

24 [13-3] Combien d'heures par semaine devrait prendre votre mission?

Veuillez écrire votre réponse ici :

25 [14.]Avez-vous des souhaits de formation lors de la mission?

Veuillez écrire votre réponse ici :

26 [15-1]Avec-vous identifié votre tuteur?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

27 [15-2]Diriez-vous que vous êtes...

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très satisfait.e	**Assez satisfait.e**	**Peu satisfait.e**	**Pas satisfait.e**
de l'accueil qui vous a été réservé dans la structure				
de l'accompagnement prévu avec votre tuteur				

28 [15.]Qu'attendez-vous de cette mission de Service Civique?
Veuillez écrire votre réponse ici :

Après le Service Civique

29 [16.]Etes-vous fixé.e sur ce que vous ferez après ce Service Civique?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

30 [17.]Que pensez-vous faire / que ferez-vous à l'issue de votre service civique?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent et laissez un commentaire :

- ☐Reprendre ou finir une formation
- ☐Chercher un emploi
- ☐Faire des démarches pour un dispositif du même type (SVE etc.)
- ☐Etre embauché.e dans la structure qui vous accueilli en Service Civique
- ☐Prendre un engagement bénévole au sein de la structure qui vous a accueilli
- ☐Vous ne savez pas du tout

Si vous ne savez pas, répondez ce qui vous parait le plus probable.
Vous pouvez, dans les lignes disponibles, préciser.

Pour mieux vous connaître

Les questions qui suivent servent uniquement à mieux vous connaitre, sentez-vous libre de ne pas répondre aux questions qui vous dérangent. Cependant, l'âge, le sexe et le niveau d'étude sont indispensables.

31 [18.]Vous êtes:

*****
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Une femme
- ○Un homme

32 [19.]Votre âge: *
Veuillez écrire votre réponse ici :

-

N'entrez que le nombre!

33 [20.]Quel est votre niveau d'étude? *
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐BEPC
- ☐Pas de formation
- ☐CAP ou BEP
- ☐Bac
- ☐Bac+2
- ☐Bac+3
- ☐Bac+4 / 5 ou plus
- ☐Autre:

34 [21.]
Possédez-vous un brevet de l'animation ou un brevet sportif?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

35 [22.]Si oui, lequel ou lesquels?
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent et laissez un commentaire :

- ☐BAFA
- ☐BAFD
- ☐Brevet fédéral
- ☐BNSSA
- ☐BNMSP
- ☐CQP-APS
- ☐BEES
- ☐BAPAAT
- ☐BPJEPS
- ☐DEJEPS
- ☐DESJEPS
- Autre :

Merci de préciser si le brevet est en cours ou obtenu.

[23.]
Vous vivez:
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Seul/e
- ○En colocation
- ○En résidence universitaire
- ○Chez vos parents
- ○Vous êtes logés par l'association
- ○Autre

37 [24.]Quelle est la profession de votre mère?
Veuillez écrire votre réponse ici :

Si la réponse est chômeur/chômeuse ou retraité.e, merci d'indiquer la dernière profession occupée.
Pour faciliter le traitement des données, merci d'être vigilant quant à la réponse fournie et à son orthographe.

38 [25.]Quelle est la profession de votre père?
Veuillez écrire votre réponse ici :

Si la réponse est chômeur/chômeuse ou retraité.e, merci d'indiquer la dernière profession occupée.
Pour faciliter le traitement des données, merci d'être vigilant quant à la réponse fournie et à son orthographe.

39 [26.]Dans quelle fédération réalisez-vous votre mission de Service Civique?
Veuillez écrire votre réponse ici :

-

Indiquez le numéro du département

Pour finir

40 [27.]Acceptez-vous d'être recontacté.e pour les deux questionnaires à venir (juillet 2014- juillet 2015)?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

41 [28.]Vous voulez ajouter quelque chose ou commenter ce questionnaire? Allez-y, c'est pour vous!
Veuillez écrire votre réponse ici :

Merci pour votre participation.
Si vous souhaitez ajouter quelque chose, rectifier vos données ou pour toute autre question, vous pouvez me contacter sur fihaddadene@laligue.org. A bientôt!

Florence Ihaddadene

Second questionnaire à l'intention des volontaires de la Ligue de l'Enseignement

Ce questionnaire vise à recueillir le bilan de votre mission de Service Civique. Il s'inscrit dans une recherche plus générale pour améliorer l'accueil de volontaires en Service Civique au sein de notre association. Il s'agit là du second questionnaire de la trilogie (vous en avez reçu un en novembre et en recevrez un autre dans un an!)

Cher.e.s volontaires,

Voici une enquête qui a pour but d'améliorer l'accueil et l'accompagnement des volontaires en service civique à la Ligue de l'enseignement, en nous appuyant sur votre expertise de terrain. Vos remarques, vos réflexions sur les points positifs, ce qui ne fonctionne pas ou ce qui vous a manqué durant votre mission sont des éléments précieux que vous seul.e.s pouvez apporter à notre mouvement!

Nous vous garantissons l'anonymat de vos réponses. Cette enquête sera suivie d'un dernier questionnaire, dans un an, si vous acceptez d'être recontacté.e. Il s'agira alors de mieux savoir ce que vous êtes devenu.e.s!

Attention à aller bien au bout ou à enregistrer les réponses de temps en temps pour ne pas envoyer un questionnaire vide! Merci du temps que vous prendrez pour répondre à ces questions.

Je reste à votre disposition pour tous commentaires, questions, ou si vous avez besoin d'une aide quelconque,

Bien amicalement,

Florence Ihaddadène Chargée d'études / Secteur Jeunesse

Il y a 52 questions dans ce questionnaire

Sur votre mission de service civique

1 [1']Dans quelle fédération / département, avez-vous réalisé votre mission?
Veuillez écrire votre réponse ici :

-

Indiquez le code à deux ou trois chiffres du département

2 [1]Quelle était la thématique principale de votre mission?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Environnement
- ○Sport
- ○Culture
- ○Éducation pour tous
- ○Solidarité
- ○Santé
- ○Mémoire et citoyenneté
- ○Solidarité internationale
- ○Sans réponse

3 [2.]
Parmi les actions suivantes, cochez celles que vous avez eu principalement à réaliser dans le cadre de votre mission:
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Animation de réseau
- ☐Communication
- ☐Animation des publics
- ☐Conception de projets
- ☐Recherche de partenariats
- ☐Accueil du public
- ☐Observation / immersion
- ☐Accompagnement de publics fragilisés
- ☐Sensibilisation à une cause
- ☐Tâches administratives
- ☐Logistique
- ☐Organisation d'événements
- ☐Autre:

4 [3.]Dans le cadre de votre mission, vous avez eu l'occasion de collaborer avec:
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Le Conseil d'administration ou des bénévoles élus de la structure
- ☐D'autres bénévoles de la structure
- ☐Des salariés de la structure
- ☐D'autres volontaires

5 [5] Combien de mois a duré votre mission?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ◯1 mois ou moins
- ◯2 mois
- ◯3 mois
- ◯4 mois
- ◯5 mois
- ◯6 mois
- ◯7 mois
- ◯8 mois
- ◯9 mois
- ◯10 mois
- ◯11 mois
- ◯12 mois

6 [5'] Quand s'est-elle achevée / s'achèvera-t-elle?
Veuillez entrer une date :

7 [6.]Si votre mission est arrivée à terme, s'est-elle achevée
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ◯À la fin de la durée prévue par votre contrat
- ◯Avant la date prévue

8 [7.]Votre contrat a été rompu:
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ◯A votre initiative
- ◯A l'initiative de la structure d'accueil
- ◯D'un commun accord

9 [6'] Pour quelle raison votre contrat a-t-il été interrompu avant la fin?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ◯Parce que vous avez trouvé un emploi qui correspond à votre projet professionnel
- ◯Parce que vous avez trouvé un emploi, mais qui ne correspond pas à votre projet professionnel
- ◯Parce que la mission ne vous intéressait pas / plus
- ◯Parce que vous ne vous entendiez pas avec la structure ou avec l'équipe
- ◯Suite à une faute de la part de la structure
- ◯Pour cas de force majeure
- ◯Parce que l'indemnité ne vous suffisait pas
- ◯Parce que vous avez repris une formation
- ◯Parce qu'une autre activité vous prenait trop de temps
- ◯Autre (précisez)

Faites le commentaire de votre choix ici :

10 [8.]Votre mission se déroulait :
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Dans une fédération de la Ligue de l'Enseignement
- ○A l'UFOLEP / à l'USEP
- ○Dans une association
- ○Dans une collectivité locale (mairie, conseil général etc.)
- ○Dans un établissement d'enseignement (collège, lycée, internat)
- ○Dans un établissement public (CCAS etc.)
- ○Dans un autre type de structure

Faites le commentaire de votre choix ici :

Vous pouvez préciser le nom de la structure dans la zone de commentaire.

11 [9]Combien de temps vous fallait-il pour rejoindre votre lieu de mission, en moyenne (aller seulement) ?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Moins de 30 minutes
- ○Entre 30 minutes et une heure
- ○Une heure ou plus
- ○Temps de trajet variable (plusieurs lieux de missions)

12 [10]Comment vous y rendiez-vous, le plus souvent?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○A pied ou en vélo
- ○En voiture personnelle
- ○En transports en commun
- ○Dans le véhicule d'un membre de la structure
- ○Autre

Sur la formation

13 [8]
Avez-vous passé le PSC1?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non, je ne savais pas que je pouvais le faire
- ○Non, je l'avais déjà passé avant ma mission
- ○Non, je n'étais pas disponible le jour de la formation
- ○Non, c'était trop loin, je ne pouvais pas me déplacer

PSC1: Prévention et Secours Civiques de niveau 1 (anciennement AFPS)

14 [11]A combien de journées de formations civiques et citoyennes avez-vous assisté?
Veuillez écrire votre réponse ici :

-

15 [12]Par quels organismes étaient-elles proposées?
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐La Ligue de l'enseignement
- ☐Autres (précisez):

16 [10]Quels étaient les thèmes des formations civiques et citoyennes auxquelles vous avez assisté?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Les droits et les devoirs du citoyen. La citoyenneté.
- ☐La justice.
- ☐L'engagement. Les volontariats.
- ☐L'égalité hommes-femmes.
- ☐La gestion des conflits. La lutte contre la violence.
- ☐Le lien intergénérationnel.
- ☐La laïcité.
- ☐La démocratie.
- ☐L'accès à l'emploi.
- ☐La société civile. La vie associative. Le réseau associatif qui vous entoure.
- ☐La défense de la Nation.
- ☐Autres (précisez):

17 [11.]Avez-vous participé à des rassemblements (autres que des formations)?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐De la Ligue de l'enseignement
- ☐Des volontaires du département
- ☐Des volontaires de la région
- ☐Autre:

18 [12]A quel autre type de formation avez-vous eu accès?

Veuillez écrire votre réponse ici :

19 [13]A quel autre type de formation auriez-vous voulu avoir accès?

Veuillez écrire votre réponse ici :

20 [9.]Qu'avez-vous pensé de ces différentes formations auxquelles vous auriez pu avoir accès?

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait	Je n'y ai pas eu accès
… des formations					
Civiques	**et**				
Citoyennes					
… des formations					
Bafa/BAFD ou					
BPJEPS etc					
... des formations CFVA (formations					
à la vie associative)					
· des modules de formations dans le cadre de votre mission					
... PSC1					

Le bilan

21 [13.]Sur une échelle de 1 à 10, où 10 signifie "tout à fait satisfait" et 1 "pas du tout satisfait, quelle note donneriez-vous à ...

Chaque entrée doit être au moins de 1

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- … à votre mission de service civique, en général
- … à l'accompagnement de votre tuteur pour mener à bien votre mission
- … à l'accompagnement dont vous avez bénéficié pour mener à bien votre mission par le référent service civique de la Ligue de l'enseignement
- … à l'accompagnement dont vous avez bénéficié pour votre projet d'avenir
- … aux formations auxquelles vous avez participé
- … aux missions et actions que vous avez eues à réaliser

22 [14.]Diriez-vous que vous avez réalisé votre objectif?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Tout à fait
- ○ Plutôt
- ○ Plutôt pas
- ○ Pas du tout
- ○ NSP

23 [15.]Au cours de votre mission, pensez-vous avoir eu accès au matériel et aux espaces nécessaires pour son bon déroulement?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Tout à fait
- ○ Plutôt
- ○ Plutôt pas
- ○ Pas du tout
- ○ Ne se prononce pas

24 [16.]Recommanderiez-vous à un proche de s'engager en service civique?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○

25 [17.]Que vous a apporté ce service civique?

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 5. Veuillez cocher au plus 5 élément(s)

J'ai été sensibilisé.e aux questions de société
J'ai progressé dans la définition de mon projet professionnel
J'ai pu aller à la rencontre de nouveaux publics
J'ai acquis une meilleure connaissance des institutions
J'ai découvert ce qu'était l'engagement
J'ai appris à travailler en équipe/avec les autres
J'ai découvert un nouveau domaine d'activité
J'ai découvert le monde associatif
J'ai développé un réseau professionnel
J'ai appris à travailler en groupe
J'ai développé mon sens des responsabilités
J'ai pu expérimenter le monde du travail
J'ai augmenté ma confiance en moi
Rien

[17']Votre service civique vous a-t-il apporté autre chose (en dehors des propositions de la question précédente)?

Veuillez écrire votre réponse ici :

27 [18]Avez-vous le sentiment que vous avez pu prendre des responsabilités?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

28 [7.]Citez trois mots que vous évoque, aujourd'hui, le service civique?

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Et maintenant?

29 [1.]Diriez-vous qu'au moment de débuter votre mission vous saviez déjà ce que vous feriez après votre service civique?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

30 [3.]Que comptez-vous faire désormais?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent et laissez un commentaire :

- ☐Reprendre, continuer ou finir une formation déjà engagée
- ☐Chercher un emploi
- ☐Faire des démarches pour un autre type de volontariat (SVE etc.)
- ☐Être embauché.e dans la structure qui vous accueilli.e en Service Civique
- ☐Prendre un engagement bénévole au sein de la structure qui vous a accueilli.e
- ☐Vous ne savez pas
- ☐Autre (précisez)

Pour mieux vous connaître!

Ces questions servent à mieux vous connaître et à savoir comment vous vivez. Si certaines questions vous dérangent, vous pouvez bien entendu les sauter. Il s'agit uniquement, pour nous, de mieux comprendre qui sont ceux qui ont choisi de faire un service civique!

31 [1.]Vous êtes: *
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Un homme
- ○Une femme

32 [2.]Quel âge avez-vous aujourd'hui? *
Veuillez écrire votre réponse ici :

33 [3.]Quel est votre niveau de diplôme? *
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Pas de diplôme
- ○Brevet des collèges / BEPC / Diplôme national du brevêt
- ○CAP / BEP
- ○Bac ou équivalent
- ○Bac + 2 ou équivalent (BTS, Du etc.)
- ○Bac + 3 ou 4 ou équivalent
- ○Bac + 5 ou plus ou équivalent

34 [4.]Vous vivez:
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Seul.e
- ○En couple
- ○En colocation
- ○Chez vos parents / chez l'un des membres de votre famille
- ○En foyer de jeunes travailleurs / en habitat jeunes
- ○Chez une personne extérieure à votre famille
- ○En résidence universitaire
- ○Autres (précisez)

35 [4'']Contribuez-vous au loyer?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui, il est à ma charge
- ○Oui, j'y contribue en partie
- ○Non, je n'y contribue pas
- ○Il n'y a pas de loyer à payer
- ○Autre

36 [4']Combien d'enfants à charge avez-vous?
Veuillez écrire votre réponse ici :

-

37 [5.]En plus de votre mission de service civique, vous êtes:
Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Bénévole
- ☐Etudiant
- ☐Salarié
- ☐Autre:

38 [5'.]Si vous êtes étudiant.e, indiquez dans quel niveau et dans quel type d'études.
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

36 ○Lycée
37 ○CAP / BEP
38 ○Baccalauréat général, technologique ou professionnel
39 ○L1
40 ○L2 / DUT / BTS
41 ○L3
42 ○M1
43 ○M2
44 ○Doctorat

39 [5'''']Si vous êtes bénévole, est-ce dans la structure dans laquelle vous réalisez votre service civique?
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

40 [5'']Si vous êtes bénévole dans une autre structure, précisez de quel type de structure il s'agit (et éventuellement son nom, sa cause etc.):

41 [5''']Si vous avez une activité professionnelle, précisez sous quel contrat et dans quel type de mission:
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○En CDD
- ○En CDI
- ○En CUI-CAE
- ○En emploi aidé / emploi d'avenir
- ○En intérim
- ○Autre

Faites le commentaire de votre choix ici :

42 [6]En dehors de votre indemnité de service civique, de quelles autres ressources financières bénéficiez-vous?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Aide financière de votre famille
- ☐Prêt étudiant
- ☐Crédit d'un autre type
- ☐APL
- ☐RSA
- ☐Bourse étudiante
- ☐Allocation familiale
- ☐Allocation parent isolé
- ☐Rémunération d'une activité professionnelle
- ☐Allocation pupille de l'Etat
- ☐Allocation adulte handicapé
- ☐Ressources de votre conjoint
- ☐Aucune
- ☐Autre:

43 [4'']Possédez-vous, dans votre logement, les équipements suivants?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐Un lave-linge
- ☐Un lave-vaisselle
- ☐Une télévision
- ☐Une connexion internet
- ☐Un ordinateur personnel

44 [8]Quel montant avez-vous consacré à vos sorties le mois dernier?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Moins de 20€
- ○De 20 à 50 €
- ○De 50 à 100 €
- ○De 100 à 200 €
- ○Plus de 200€
- ○Ne sait pas

45 [9.]A ce jour, diriez-vous que vous avez atteint le niveau d'indépendance que vous souhaitez avoir?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Tout à fait
- ○Plutôt
- ○Pas vraiment
- ○Pas du tout

46 [10.]Avez-vous la sensation de devoir vous priver de choses qui vous paraissent essentielles?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

47 [11]Si oui, de quoi vous privez-vous?
Veuillez écrire votre réponse ici :

48 [7']Quelle est la situation actuelle de vos parents?
Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Père	Mère
En emploi		
Au chômage		
Retraité.e		
Au foyer		
Décédé.e		
Autre		

49 [7]Exercent-ils ou exerçaient-ils leur profession comme:
Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Père	Mère
Salarié.e du secteur public / fonctionnaire		
Salarié.e de l'Economie sociale et solidaire (associations, fondations, coopératives, mutuelles etc.)		
Salarié.e d'une entreprise		
Chef d'entreprise ou dirigeant d'une structure A son compte		
N'a jamais été en emploi		
Ne sait pas		

50 [7'']Quelle est la dernière profession qu'ils ont exercée ou qu'ils exercent actuellement?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Père	Mère
Agriculteur / agricultrice exploitant.e	○	○
Artisan	○	○
Commerçant.e et assimilé.e.	○	○
Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus	○	○
Profession libérale et assimilé.e. (dont médecin, psychologue, avocat.e, architecte, notaire, pharmacien.ne)	○	○
Cadre de la fonction publique (dont magistrat.e, cadre catégorie A, inspecteur/inspectrice des impôts, cadre de la Poste etc.)	○	○
Profession intellectuelle (dont enseignant.e agrégée du secondaire, du supérieu, chercheur, psychologue salarié.e, médecin salarié.e, pharmacien.ne ○ salarié.e)		○
Professions de l'information, de l'art et des spectacles (dont bibliothécaire, journaliste, artiste)	○	○
Cadre d'entreprise	○	○
Professeur des écoles, instituteur/institutrice et assimilé.e	○	○
Profession intermédiaire de la santé et du travail social (dont infirmier/infirmière, animateur/animatrice socio-culturel)	○	○
Profession intermédiaire de la fonction publique et assimilé.e (cadre B)	○	○
Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises	○	○
Technicien.ne	○	○
Contremaître, agent de maîtrise	○	○
Employé.e de la fonction publique	○	○
Employé.e administratif d'entreprise	○	○
Employé.e de commerce	○	○
Personnel des services directs aux particuliers (serveur/serveuse, aide à domicile, esthéticien.ne etc.)	○	○
Ouvrier/Ouvrière qualifié.e	○	○
Ouvrier/ Ouvrière non qualifié.e	○	○
Ouvrier/Ouvrière agricole	○	○
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	○	○
Inactifs divers (autres que retraités)	○	○

Un commentaire?

51 [1.]Vous voulez ajouter quelque chose? C'est à vous!
Veuillez écrire votre réponse ici :

52 [3.]
Acceptez-vous d'être recontacté pour le dernier questionnaire?
Ce questionnaire, que vous recevrez l'an prochain, permettra de mieux savoir ce que vous êtes devenus.
Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○Oui
- ○Non

Merci pour votre participation.

Si vous souhaitez ajouter quelque chose, rectifier vos données ou pour toute autre question, vous pouvez me contacter sur fihaddadene@laligue.org. A bientôt!

Florence Ihaddadene

Troisième questionnaire à destination des volontaires en Service Civique de la Ligue de l'Enseignement[438]

Sur votre mission de Service Civique

7. Quelle était la thématique principale de votre mission?

- Environnement
- Sport
- Culture
- Education pour tous
- Solidarité
- Santé
- Mémoire et Citoyenneté
- Solidarité internationale

8. Parmi les actions suivantes, cochez celles que vous avez eu à réaliser, principalement, dans le cadre de votre mission: 3 réponses possibles

- Animation de réseau
- Communication
- Animation
- Conception de projets
- Recherche de partenariats
- Accueil du public
- Observation / immersion
- Accompagnement de publics fragilisés
- Sensibilisation
- Tâches administratives
- Logistique
- Autres:

9. Pensez-vous avoir eu accès aux conditions de travail et au matériel nécessaire pour l'élaboration de votre projet?

- Tout à fait
- Plutôt
- Plutôt pas
- Pas du tout
- NSP

[438] Suite à une perte de données en ligne, ce questionnaire ne peut pas être présenté sous sa version finale.

10. Vous êtes vous senti utile pour les autres durant votre mission?

Très utile
Assez utile
Peu utile
Pas du tout utile
NSP

11. Concernant l'indemnisation, considérez-vous …

… qu'elle vous était nécessaire pour subvenir à vos besoins
… qu'il s'agissait d'une sorte d'argent de poche / de coup de pouce

12. Avez-vous une autre activité parallèlement à votre mission de Service Civique?

Etudiant
Salarié
Bénévole — au sein de la structure? — Oui — N c r

13. Avez-vous bénéficié de la "majoration sur critères sociaux"? (100e supplémentaires) ☐

Oui, parce que vous êtiez, ou votre foyer, bénéficiaire du RSA
Oui, parce que vous êtiez boursier
Non
NSP

14. Combien de mois a duré votre mission de Service Civique au total?

14'. Votre mission a-t-elle été prolongée?

Oui — Si oui, pourquoi?
- La mission n'était pas achevée / ne vous semblait pas achevée
- La structure vous a proposé de nouvelles missions
- Vous ne saviez pas quoi faire ensuite
- Cette prolongation était prévue depuis le début
- Il fallait répartir votre nombre d'heures sur l'année
- Autres: détaillez

Non

15. Votre service civique s'est achevé

A la fin de la durée prévue par votre contrat

Avant la date prévue — Pour quelle raison?

- Parce que vous avez trouvé un emploi de moins de 6 mois
- Parce que vous avez trouvé un emploi de plus de 6 mois
- D'un commun accord
- Suite à une faute de votre part
- Suite à une faute de la part de la structure
- Pour cas de force majeure
- Si vous souhaitez détailler:

Sur la formation

16. Avez-vous passé votre PSC1 dans le cadre de votre mission de Service Civique?

- Oui
- Non, je ne savais pas que je pouvais le faire
- Non, je l'avais déjà passé
- Non

17. Qu'avez-vous pensé de ces différents types de formations, auxquelles vous avez pu avoir accès

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait
… des formations Civiques et Citoyennes				
… des formations Bafa ou BAFD				
… des formations professionnelles pour l'animation ou l'animation sportive (type BPJEPS etc.)				
… des modules de formations dans le cadre de votre mission				

Le bilan

18. Diriez-vous que vous êtes globalement ?

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Insatisfait
… de votre mission de Service Civique				
… de l'accompagnement dont vous avez bénéficié pour mener à bien votre mission				
… de l'accompagnement dont vous avez bénéficié pour votre projet d'avenir				
… des formations auxquelles vous avez participé				
… des tâches que vous avez eu à réaliser				

19. Pensez-vous avoir acquis une meilleure connaissance de ce qu'est le secteur associatif?

- Tout à fait
- Plutôt oui
- Plutôt pas
- Pas du tout
- NSP

20. Avez-vous pu élargir ou constituer votre réseau de contacts?

Beaucoup
Un peu
Peu
Pas du tout
NSP

21. Que vous a apporté cette expérience?

J'ai été sensibilisé aux questions de société
J'ai progressé dans la définition de mon projet professionnel
J'ai pu aller à la rencontre de nouveaux publics
J'ai acquis une meilleure connaissance des institutions
J'ai découvert ce qu'était l'engagement
J'ai appris à travailler en équipe/avec les autres
J'ai découvert un nouveau domaine d'activité
J'ai acquis de nouvelles compétences à valoriser sur le marché du travail
J'ai développé un réseau professionnel
J'ai appris à travailler collectivement
J'ai développé mon sens des responsabilités
J'ai pu expérimenter le monde du travail / le secteur associatif
J'ai pris confiance en moi
Autres: détaillez

22. Diriez-vous que vous avez mené votre projet à terme?

Tout à fait
Plutôt
Plutôt pas
Pas du tout
NSP

23. Citez trois mots qui expriment selon vous ce qu'est le Service Civique

24. Que comptez-vous faire désormais?

Reprendre ou finir une formation
Chercher un emploi
Faire des démarches pour un dispositif du même type (SVE etc.)
Être embauché dans la structure qui vous accueilli en Service Civique
Prendre un engagement bénévole au sein de la structure qui vous a accueilli
Vous ne savez pas
Autres

Annexe II : Données générales sur les volontaires et les structures d'accueil

Les données sont présentées ici dans l'ordre dans lequel elles sont mentionnées dans la thèse.

Figure 12: Nombre de volontaires accueillis par la Ligue de l'enseignement

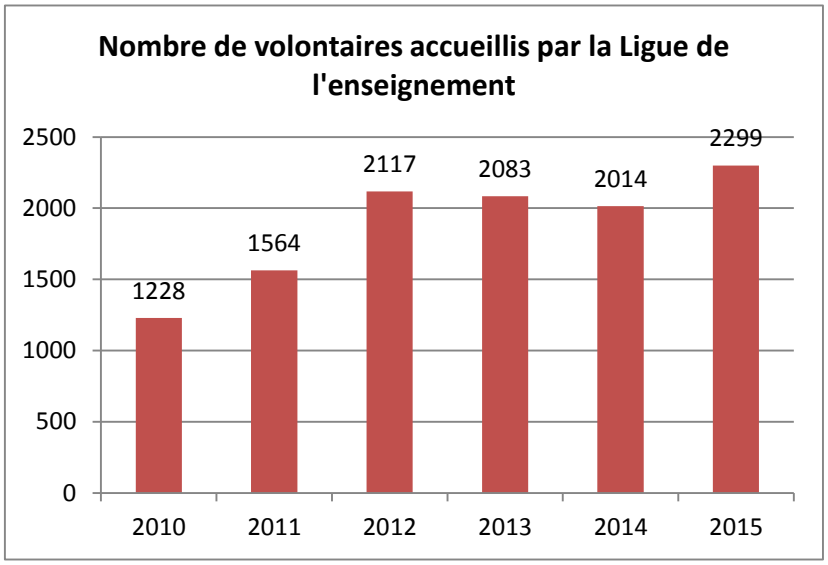


Tableau 4: Nombre de volontaires accueillis et taux d'accroissement (Ligue de l'enseignement et Agence du service civique)

Nombre de volontaires	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Nombre de volontaires ASC	6008	13403	19482	19946	21925	80764
Taux d'accroissement		123,1	45,4	2,39	9,9	
Nombre de volontaires accueillis à la Ligue	1228	1564	2117	2083	2014	11306
Taux d'accroissement		27,4	35,4	-1,6	-3,3	
Part des volontaires de la ligue dans les volontaires ASC	20,40%	11,70%	10,90%	10,40%	9,20%	14,00%

Tableau 5 : Répartition des volontaires de la Ligue de l'enseignement par type de structures d'accueil

Source : Base SC Office

Type de structure d'accueil	Nombre de volontaires	Part des volontaires
Association	5965	62,28%
Autre	204	2,13%
Collectivité territoriale	586	6,12%
Établissement d'enseignement	185	1,93%
Fédérations	2638	27,54%
Total général	**9578**	**100,00%**

Tableau 6: Tâches réalisées pendant la mission de service civique, par sexe
Source : Questionnaire 2, dans les trois mois suivant la fin de la mission, 274 répondants, plusieurs réponses possibles. Question : « Parmi les tâches suivantes, quelles sont celles que vous avez eu à réaliser dans le cadre de votre mission ? »

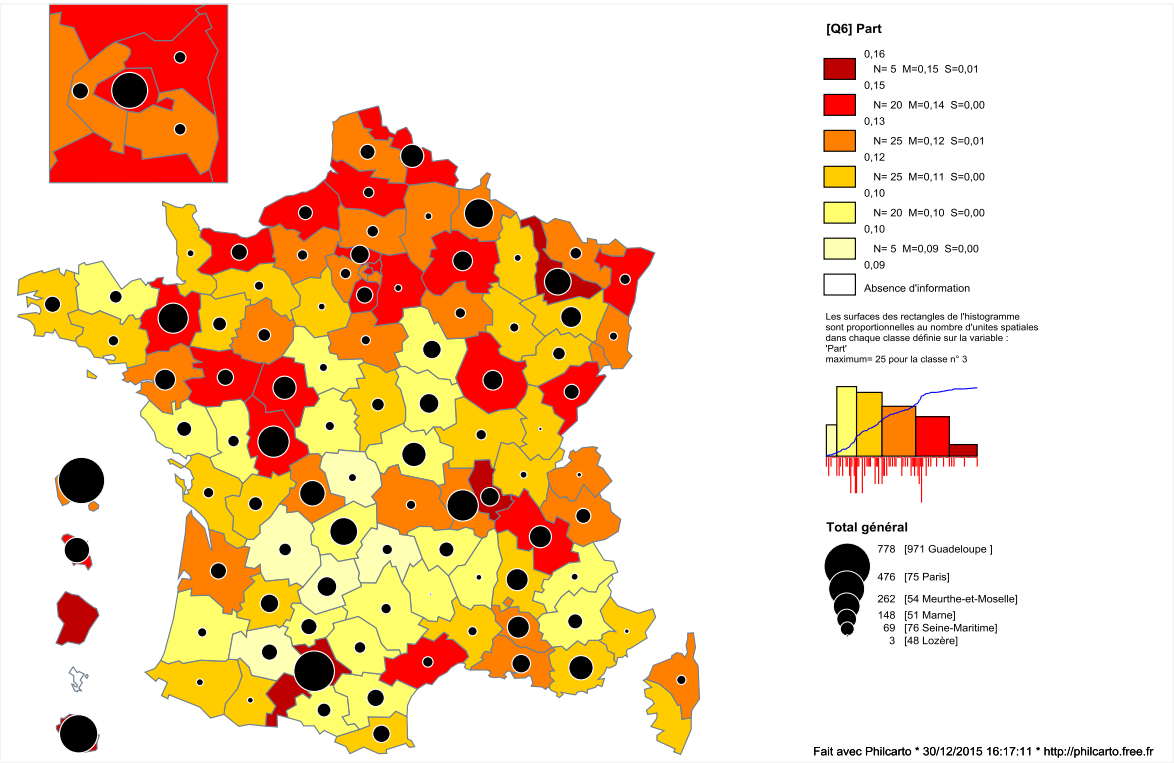
Tâches réalisées	Hommes	Femmes	Total
Animation de réseau	27,80%	28,70%	28,50%
Communication	54,20%	55,00%	54,70%
Animation de publics	48,60%	46,00%	46,70%
Conception de projets	38,90%	38,10%	38,30%
Recherche de partenariats	16,70%	22,80%	21,20%
Accueil des publics	33,30%	35,60%	35,00%
Observation/immersion	18,10%	17,30%	17,50%
Accompagnement de publics fragilisés	8,30%	13,90%	12,40%
Sensibilisation à une cause	15,30%	16,30%	16,10%
Tâches administratives	31,90%	35,60%	34,70%
Logistique	23,60%	19,30%	20,40%
Organisation d'évènements	41,70%	44,10%	43,40%

Tableau 7: Répartition par thématiques de mission
Source : Base de données ASC fin 2014

Thème principal	Part des volontaires
01 — Solidarité	26,27 %
02 — Santé	3,87 %
03 — Éducation pour tous	19,17 %
04 — Culture et loisirs	16,86 %
05 — Sport	11,84 %
06 — Environnement	10,82 %
07 — Mémoire et citoyenneté	7,52 %
08 — Développement international et action humanitaire	2,28 %
09 — Intervention d'urgence	1,36 %

Figure 13 : Nombre total de volontaires accueillis sur la part des 15-25 ans par départements

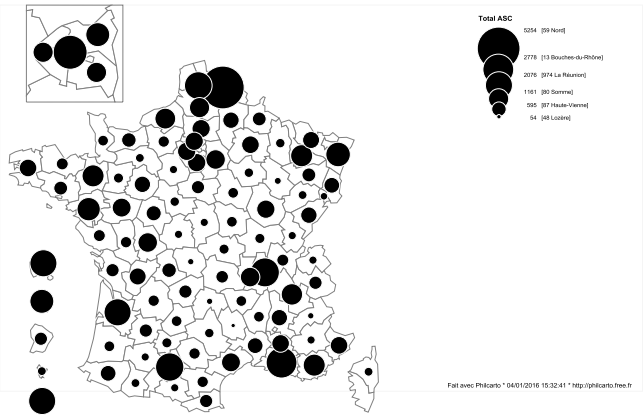
Source : Données SC Office et INSEE, traitées avec le logiciel Philcarto



La répartition des volontaires de la Ligue sur le territoire français correspond quasiment à la répartition des 15-25 ans sur le territoire, sauf dans le Rhône et dans une moindre mesure dans la Somme, la Seine et Marne et le Haut-Rhin (faible nombre de volontaires en comparaison à la forte représentation des 15-25 ans) et dans le Var, le Lot-et-Garonne, les Vosges et les Pyrénées Orientales (surreprésentation de volontaires par rapport à la population de 15-25 ans).

Figure 14 : Comparaison de la répartition des volontaires accueillis par l'ASC et par la Ligue de l'enseignement

Source : Données SC Office et INSEE, traitées avec le logiciel Philcarto



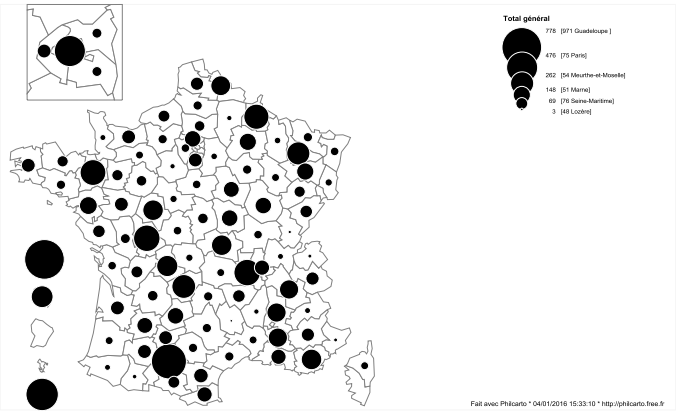


Tableau 8 : Part des volontaires de niveau de qualification V, Vbis et VI

Niveaux V, Vbis et VI	2010	2011	2012	2013	2014	Total généra
Agence du service civique	26,1%	22,8%	24,8%	20,9%	17,9%	21,7%
Ligue de l'enseignement	32,4%	22,7%	18,0%	17,4%	16,1%	20,2%

Tableau 9 : Indicateur de performance de la mixité sociale au sein du service civique

Source : Projet de loi de finances 2011 — Mission « Sport, jeunesse et vie associative »

INDICATEUR 1.2 : Part des jeunes engagés dans le service civique et peu ou pas diplômés							
(du point de vue de l'usager)							
indicateur de la mission							
	Unité	2010	2011	2012	2012	2013	2015
		Réalisation	Réalisation	Prévision PAP 2012	Prévision actualisée	Prévision	Cible
Proportion de jeunes de niveau VI ou V parmi les jeunes qui commencent une mission de service civique	%	24	23	30	26	28	30

Précisions méthodologiques

Mode de calcul : nombre de missions démarrant l'année n, réalisées par des jeunes ne détenant aucun diplôme (niveau VI) ou un diplôme de niveau V de la classification internationale/nombre de missions démarrant l'année n.

Les cibles sont calculées en fonction du nombre de jeunes sortants du secondaire ayant atteint un niveau de formation V ou VI (source : MEN-DEPP).

Source des données : les données sont issues des fichiers transmis par l'ASP à l'ASC sur la base des notifications (déclarations sur l'honneur) adressées par des organismes d'accueil.

Tableau 10 : Comparaison des niveaux de diplôme des volontaires en service civique et de la population de moins de 25 ans

Source : INSEE et base de données ASC

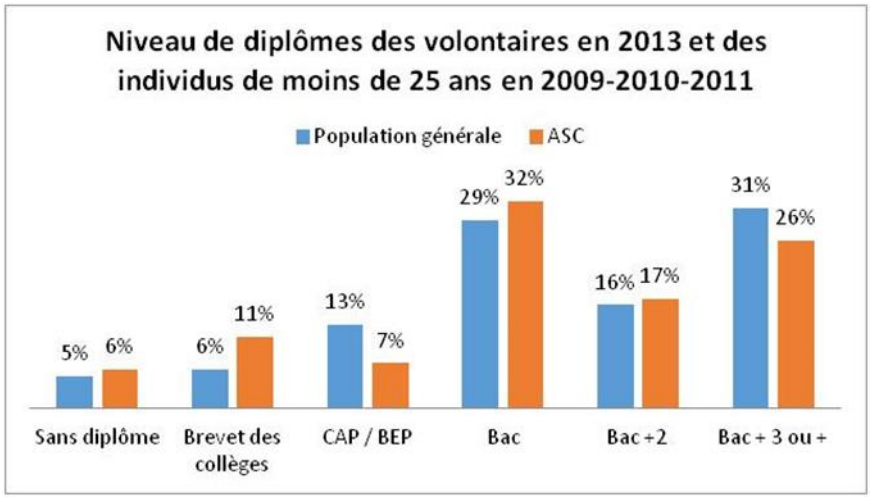


Tableau 11 : Détail de la modalité « Vous souhaitiez vous engager au service de la société »

Source : Questionnaire 1, dans les trois mois suivant la signature du contrat. Autres réponses des 26% qui répondent « oui » à la modalité « Vous souhaitiez vous engager au service de la société » ». Plusieurs réponses possibles (les individus peuvent se retrouver dans plusieurs modalités en plus de celle étudiée).

Autres réponses	Hommes	Femmes	Total
Vous ne saviez pas quoi faire d'autre	3%	1%	2%
Vous aviez besoin d'une pause dans votre cursus	25%	12%	15%
Vous souhaitiez une première expérience professionnelle	25%	31%	29%
Vous aviez besoin d'une rémunération	47%	41%	42%
Vous aviez envie de réaliser un projet qui vous tenait à cœur	34%	32%	33%
Vous vouliez rencontrer de nouvelles personnes	16%	44%	37%

Tableau 12 : Données sociodémographiques des volontaires de la fédération du Vaucluse

Source : SC Office (Prénoms modifiés)

Prénom	Age	Lieu d'origine	Niveau de qualification	Situation antérieure	Durée (en mois	Thème 1	Sous-thème 1
Pauline	21	Plutôt rural	BAC+2 (III)	Salarié	10	Solidarité	Participation au programme Lire et faire lire
Charlotte	24	Urbain	BAC+5 (I)	Demandeur d'emploi	10	Culture et loisirs	Promotion et accompagnement d'activités culturelles
Chloé	23	Rural	BAC+3/4 (II)	Étudiant	10	Education pour tous	Accompagnement à la scolarité
Elodie	24	Urbain	BAC+5 (I)	Étudiant	12	Solidarité	Participation au programme Lire et faire lire
Marine	24	Plutôt rural	BAC+5 (I)	Étudiant	12	Culture et loisirs	Web-reporter

Graphique 1 : Évolution des durées des missions, en mois, au sein de la Ligue de l'enseignement

Source : SC Office

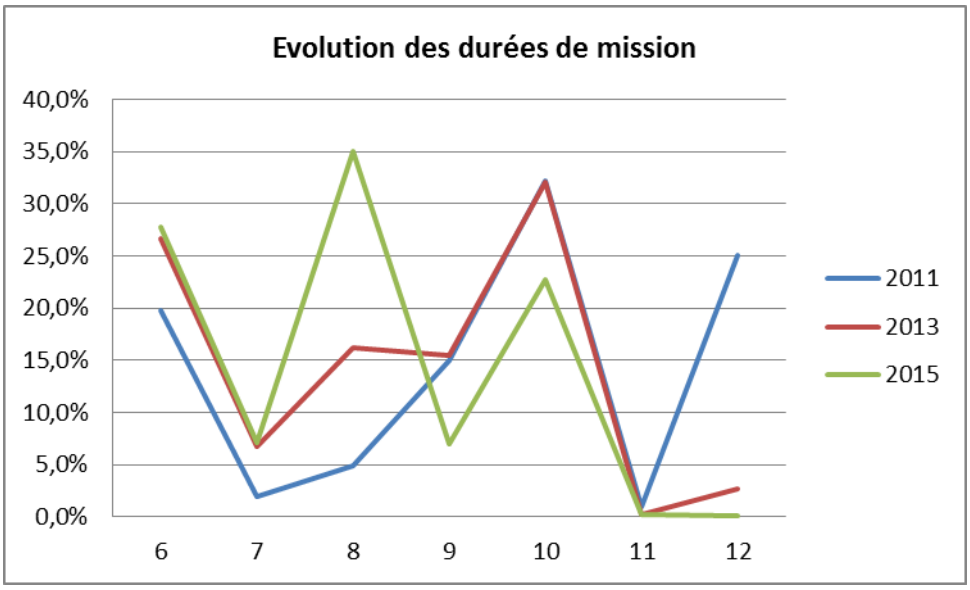


Tableau 13 : Relation à l'indemnité

Source : Réponses au questionnaire 1

Diriez-vous que l'indemnité est	
trop faible	65,74%
suffisante	34,03%
trop élevée	0,02%
Total général	**100,00%**

Tableau 14 : Sentiment d'indépendance en fonction du sentiment de privation

Source : Réponses au questionnaire 2, tri-croisé réalisé avec le logiciel Tri-deux
En ordonnées : sentiment de privation. En abscisses : sentiment d'indépendance

privation X Ind

	Tout à fait ou plutot ind	Plutôt pas ou pas du tout ind	Total
Oui	23 36,5%	40 63,5%	63
Non	93 57,4%	69 42,6%	162
Total	116 51,6%	109 48,4%	225

Non-réponses exclues - Khi² = 7.9 - prob. : 0.005 :

Tableau 15 : Évolution des modes de logement entre le début de la mission et un an après la fin de celle-ci

Source : Réponses aux questionnaires 1 (en ordonnée) et 3 (en abscisse)

Q1/Q3	Seul.e	En couple	En colocation	Chez vos parents/chez l'un des membres de votre famille	En foyer de jeunes travailleurs/en habitat jeune	En résidence universitaire	Autre	Total
Seul.e	47 %	28 %	16 %	9 %	0 %	0 %	0 %	100 %
En couple	0 %	80 %	13 %	0 %	7 %	0 %	0 %	100 %
En colocation	20 %	55 %	20 %	5 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Chez vos parents	21 %	28 %	9 %	37 %	0 %	2 %	2 %	100 %
En foyer de jeunes travailleurs	0 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	100 %
Autre	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Total	**25 %**	**40 %**	**13 %**	**18 %**	**1 %**	**1 %**	**2 %**	**100 %**

Tableau 16 : Sentiment d'indépendance en fonction de la contribution au loyer

Source : Réponses au questionnaire 2, tri-croisé réalisé avec le logiciel Tri-deux
Participation au loyer en abscisse, sentiment d'indépendance en ordonnée.

loyer X Ind

	Tout à fait ou plutot ind	Plutôt pas ou pas du tout ind	Total
Oui, il est à ma charge	*** 52 69,3%	*** 23 30,7%	75 1
Oui, en partie	47 49,5%	48 50,5%	95 1
Non	** 21 37,5%	** 35 62,5%	56 1
Pas de loyer	** 7 26,9%	** 19 73,1%	26 1
Total	127 50,4%	125 49,6%	252 1

Non-réponses exclues - Khi² = 20.2 - prob. : 0.000 :

Tableau 17 : Situation professionnelle des parents
Source : réponses au questionnaire 2

Père		Mère	
A son compte	17,18%	A son compte	9,17%
Chef d'entreprise ou dirigeant d'une structure	7,05%	Chef d'entreprise ou dirigeant d'une structure	3,06%
N'a jamais été en emploi	0,44%	N'a jamais été en emploi	3,49%
Ne sait pas	1,32%	Ne sait pas	3,49%
Salarié.e de l'Economie sociale et solidaire (associations, fondations, coopératives, mutuelles etc.)	0,88%	Salarié.e de l'Economie sociale et solidaire (associations, fondations, coopératives, mutuelles etc.)	6,99%
Salarié.e du secteur public / fonctionnaire	32,16%	Salarié.e du secteur public / fonctionnaire	41,92%
Salarié.e d'une entreprise	40,97%	Salarié.e d'une entreprise	31,88%
Total général	100,00%	Total général	100,00%

L'étude des réponses issues du questionnaire 2 quant aux situations socio-professionnelles des parents des volontaires donnent à voir les surreprésentations suivantes, laissées en clair pour plus de lisibilité.

-Mères :
Employé.e de la fonction publique (51)
Employé.e administratif d'entreprise (54)
Professeur des écoles, instituteur/institutrice et assimilé.e (42)
Profession intermédiaire de la santé et du travail social (dont infirmier/infirmière, animateur/animatrice socio-culturel) (43)
Personnel des services directs aux particuliers (serveur/serveuse, aide à domicile, esthéticien.ne etc.) (56)

-Pères : surreprésentations :
Ouvrier/Ouvrière qualifié.e (61)
Cadre d'entreprise (36)
Agriculteur / agricultrice exploitant.e (10)
Employé.e de la fonction publique (51)
Technicien.ne (47)

-Couples : (Mères puis pères)
Profession intellectuelle (dont enseignant.e agrégée du secondaire, du supérieur, chercheur, psychologue salarié.e, médecin salarié.e, pharmacien.ne salarié.e) (34) / Profession intellectuelle (dont enseignant.e agrégée du secondaire, du supérieur, chercheur, psychologue salarié.e, médecin salarié.e, pharmacien.ne salarié.e) (34)
Employé.e de la fonction publique (51) / Cadre d'entreprise (36)
Employé.e administratif d'entreprise (54) / Cadre d'entreprise (36)
Employé.e administratif d'entreprise (54) / Employé.e administratif d'entreprise (54)
Personnel des services directs aux particuliers (serveur/serveuse, aide à domicile, esthéticien.ne etc.) (56) / Ouvrier/Ouvrière qualifié.e (61)

Tableau 18 : Répartition des volontaires à La Réunion

Source : SCOFFICE, données du 9 mai 2010 au 16 mars 2015

Type de structures	Nombre
Association	**274**
Foyer des jeunes de la Source	2
Foyer socio-éducatif du collège Mille Roches	6
Foyer socio-éducatif du collège Thérésien Cadet	1
Foyer socio-éducatif Collège de Montgaillard	5
Maison des lycéens du lycée Jean Joly	3
Maison des lycéens du Lycée Paul Langevin	6
CCAS	**95**
Collectivité territoriale	**73**
Mairie de Saint Denis de la Réunion	50
Mairie de Sainte Suzanne	23
Établissement d'enseignement	**15**
Collège Bras Panon	3
Collège des Deux Canons	1
Lycée de VINCENDO	4
Lycée Pierre Poivre	2
Lycée professionnel Paul Langevin	5
USEP/UFOLEP/FD	**32**
Total général	**489**
Total en mission dans un établissement public	206
Part du total	42 %

Tableau 19 : Répartition des volontaires accueillis parmi les principales structures

Source : Bilan du CESE (Blanchet, Serres, & Conseil économique, social et environnemental, 2017, p. 56)

Nom de la structure	Nombre de postes agréés en 2015	%	Nombre de contrats 2015	%
Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	5 000	27	2 857	21
La Ligue de l'enseignement	3 569	19	2 716	20
Unis-Cité	2 986	16	2 303	17
Union nationale des Missions locales et Permanence d'Accueil d'information et d'orientation (PAIO)	2 201	12	1 622	12
Pôle emploi	1 800	10	1 804	14
Ministère de l'Intérieur	837	4.5	659	5
Association de la fondation étudiante pour la ville	734	4	628	4.5
Confédération des Maisons de Jeunes et de la Culture de France	520	3	347	2.5
Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs	413	2.5	326	2
Fédération de l'Arche en France	395	2	301	2
TOTAL	18 455	100	13 563	100

Source : Agence du Service Civique.

Annexe III : Historique du statut de l'animation « volontaire »

1. Les années 1980, l'annexe II et la constitution des syndicats employeurs[439]

La loi du 16 juillet 1971 régulant la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente[440] est l'occasion de la création du Syndicat des associations de développement culturel et social (SADCS). Ce premier syndicat employeur se constitue autour de la Fédération nationale Léo Lagrange et de l'UFCV (Union française des centres de vacances), et en sont membres les Scouts de France et la FUAJ (Fédération unie des auberges de jeunesse), parmi de nombreuses « petites » associations, rejointes par la FFMJC (Fédération française des maisons des jeunes et de la culture) après la seconde scission au sein de la structure en 1992. La Ligue de l'enseignement ainsi que d'autres structures laïques refusent de se joindre à ce syndicat qu'ils jugent trop « confessionnel » du fait notamment de la présence de la catholique UFCV et de la protestante CPCV. Ces structures créent en 1984 le Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles (SNOGAEC) dans le but de prendre place dans les négociations autour de la future convention collective de l'animation. Le SNOGAEC n'est ouvert, dans un premier temps, qu'aux « organisations laïques complémentaires de l'école publique. » (Jacob, 2008, p. 18)

La convention collective de l'animation, en cours de négociation, est effectivement loin de faire consensus, précisément du fait du débat autour du statut à donner à ce personnel pédagogique des centres de vacances et de loisirs. Ainsi, à l'occasion de l'assemblée générale du SNOGAEC, en juin 1988, la Ligue de l'enseignement s'oppose à la signature programmée de la convention collective. Pour ses représentants, il n'est pas question alors que les animateurs ne puissent relever du droit du travail. Le syndicat profita d'une assemblée générale extraordinaire, en septembre de la même année, pour voter la signature de ce texte, contre l'avis de la Ligue. Cette « grosse fâcherie avec la Ligue » (Gérard Alarmarguy [SNOGAEC] cité par Jacob, 2008, p. 28) aboutit à une démission de cette dernière dont naquit, en 1989, l'Union nationale des organismes de développement social sportif et culturel (UNODESC) dont la représentativité fut reconnue quasi immédiatement. Parallèlement, la SADCS connut aussi une scission : l'UFCV (suivie par

[439] Cette histoire est racontée notamment dans Jacob, 2008.

[440] Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

d'autres) s'en sépara pour créer le Syndicat national des employeurs formations et animation (SNEFA), non représentatif.

Les trois principaux syndicats connaissent un important désaccord autour de la signature des accords sur les 35 heures, promus par le gouvernement Jospin, qu'accepte la SNOGAEC, mais que refusent la SADCS et l'UNODES, qui estiment que « ce dispositif leur reviendrait trop cher » (Branche professionnelle de l'animation, 2008, p. 39). Cet évènement entraîna, pourtant, un rapprochement des syndicats, qui estimèrent qu'il leur fallait désormais « travailler davantage ensemble » (Alain Cordesse [UNODESC] cité par Jacob, 2008, p. 39), d'autant plus que ces structures espèrent alors conquérir le champ conventionnel du Sport[441].

Un accord est trouvé qui consiste à évacuer la question de la convention collective et à la reporter dans l'annexe de la convention, dite année II, signée en 1988 et étendue en 1989. Cette annexe propose un statut pour les animateurs dits « occasionnels », travaillant les mercredis et vacances scolaires. Il s'agit alors de les rémunérer selon un forfait journalier égal, au minimum, à deux heures de travail. Pour Francis Lebon et Maud Simonet, cette annexe concernait près de la moitié des emplois de la branche de l'animation. Mais la loi de 1998 sur la durée effective de travail rend cette proposition illégale. Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est alors créé en 2006, en remplacement de l'annexe II.

2. Le contrat d'engagement éducatif, à mi-chemin entre le droit du travail et le volontariat

Le CEE n'est pas réservé aux associations. Il est accessible aux collectivités locales ainsi qu'aux entreprises privées, ce qui donne à voir une large conception de l'engagement éducatif. Le secteur de l'animation se privatise effectivement de plus en plus générant une concurrence entre associations et entreprises lucratives.

Même au sein des associations, ce statut ne fait toujours pas consensus, comme le remarquent Francis Lebon et Maud Simonet : « Jeunesse ouvrière chrétienne estime que le CEE est "en décalage avec la réalité des jeunes". De même, la fédération Léo Lagrange propose un "encadrement strict" du recours à l'animation volontaire. ».

Extérieur au droit du travail, ce statut n'exclut pas, pour autant, toutes obligations pour l'employeur, bien qu'allégées. Ainsi, si la durée légale quotidienne ne s'applique pas et que l'indemnité journalière n'est toujours pas un salaire, l'animateur ne peut pas travailler plus de 80

[441] Prétentions abandonnées suite à la décision des acteurs du secteur sportif de ne pas se scinder en deux (l'idée originelle étant de séparer le le non lucratif, qui aurait pu relever de la convention de l'animation, du lucratif, pour lequel elle ne pouvait pas correspondre.). Henri Borentin (SNOGAEC) cité par Jacob, 2008, p.41, insistant sur le fait que la « [convention] de l'Animation ne concerne très clairement que le non lucratif ». Or, la non-lucrativité des structures qui embauchent aujourd'hui des animateurs en CEE peut être discutée.

jours sur 12 mois consécutifs. Contrairement au volontariat, le statut est bel et bien encadré par le droit du travail. Et c'est d'ailleurs ce qui provoque le rejet par la Cour de Justice de l'Union européenne, qui attend que soit établi un droit au repos compensatoire ou, du moins, « une protection adaptée ». Le Conseil d'État confirme, en 2011, cette décision. L'amendement 914 est alors adopté, dont l'article L43265 stipule que « cette période de repos peut-être, soit supprimée, soit réduite sans pouvoir être inférieure à huit heures. »

Annexe IV : Discours de François Hollande, pour les 5 ans du service civique

Déclaration de M. François Hollande, Président de la République, sur le Service civique et l'action gouvernementale en faveur des jeunes, à Paris le 9 mars 2015.

« Pour arriver à 150 000 missions chaque année, d'ici 2016, il va falloir mobiliser toutes les organisations, toutes les administrations, toutes les associations, toutes les collectivités locales, toutes les fondations, pour offrir toutes les missions que l'on peut concevoir. (…)

Alors, quels sont les besoins ? Vous les avez tous, à un moment, imaginés. L'environnement : nous allons recevoir la Conférence de Paris sur le climat à la fin de l'année. C'est une opportunité formidable pour mobiliser la jeunesse, la société française, pour que nous puissions nous emparer de cette ambition, moins polluer, moins émettre de gaz à effet de serre, améliorer la planète, la sauver même. La ministre de l'Écologie — je veux la remercier — a annoncé une convention pour 5 000 services civiques au service de la planète. (…)

Il y a également tous les besoins en matière d'éducation, tous ces jeunes qu'il faut accompagner, tous ces déscolarisés qu'il faut aller rechercher, toutes ces familles qu'il faut soutenir, toutes ces inégalités qu'il faut réduire. Alors, beaucoup de grandes associations accompagneront le ministère de l'Éducation sur l'ensemble du territoire. Là aussi, 5 à 10 000 missions seront proposées à des jeunes pour aider d'autres jeunes, parce que c'est cela le premier principe de la solidarité et de l'égalité : faire que chacun puisse accéder au savoir, à la connaissance, à la compréhension, à la citoyenneté, avec vous, avec les enseignants de France et avec les services civiques qui voudront les accompagner.

La citoyenneté : le Défenseur des droits, le délégué interministériel de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme m'ont dit : « nous sommes prêts à engager des centaines, peut-être même des milliers de services civiques, pour permettre que nous puissions lutter contre ce qu'il y a de pire dans notre société, la division, la haine, les dérives sectaires, les embrigadements. » Lutter contre le racisme, contre l'antisémitisme, faire que nous soyons tous des citoyens, quelle plus belle mission peut-on offrir aux services civiques !

Mais la citoyenneté, ça s'apprend aussi sur les terrains de sport. Des fédérations sportives m'ont dit qu'elles étaient d'accord pour prendre des milliers de services civiques, pour faire en sorte que, partout, sur tous les terrains, dans toutes les disciplines, on puisse accompagner des jeunes ou des moins jeunes, d'abord à faire du sport, ensuite à se respecter. Cela va commencer très vite, puisque la Fédération française de football a décidé de proposer des centaines de mission de Service civique pour l'organisation de l'Euro 2016.

Il y a aussi la santé, la prévention. Quel plus beau message que des jeunes puissent prévenir d'autres jeunes des risques, des fléaux, de ce qui peut atteindre leur santé, mettre en cause leur propre sécurité ! Alors, nous allons faire en sorte que partout, il puisse être proposé des services civiques dans les hôpitaux, dans les établissements de santé, dans les associations sanitaires, pour informer, pour guider, pour accompagner, et aussi dans les établissements pour personnes âgées, là où on peut donner un accompagnement, une présence, un message, un mot, tout simplement un signe, que nous sommes tous vivants et que nous sommes les uns à côté des autres, les uns avec les autres. Là aussi, les Hôpitaux de Paris ─ et Martin HIRSCH n'y est pas pour rien ─ ont proposé qu'il y ait des centaines de services civiques qui puissent accueillir aux urgences, partout où ce sera nécessaire, des patients qui n'en peuvent plus d'attendre, qui s'inquiètent, qui s'interrogent.

Il ne s'agit pas là non plus de se substituer aux personnels de santé. On ne demande pas aux services civiques de soigner. On leur demande simplement de soigner les âmes, ce qui est déjà beaucoup. Demain, ce seront tous les établissements hospitaliers de France qui feront en sorte d'avoir en leur sein des services civiques.

Il y a également la culture, sur tous les territoires, pour tous les publics, pour permettre que ceux qui sont les plus éloignés, les plus fragiles, les plus loin, ceux qui n'ont jamais pratiqué un instrument de musique, qui n'ont jamais été dans un musée, voir un spectacle de théâtre, puissent, là aussi, être accompagnés, emmenés, formés et qu'ils soient, là aussi, dans le plus beau des apprentissages, celui de l'esthétique, du goût, de la beauté.

Il y a en outre la sécurité. Au départ, je n'avais pas cette idée. La sécurité, c'est fait pour que des personnels, là aussi, des professionnels — je veux saluer les policiers, les gendarmes, les militaires — assurent la sécurité du pays, on l'a vu dans les évènements qui se sont produits au mois de janvier. Ce sont souvent des jeunes qui font ce travail-là. Mais il y a également une présence humaine que l'on peut apporter avec le Service civique.

Hier, c'était la journée du 8 mars et je recevais une centaine de femmes pour la Journée de la Femme. Un certain nombre m'a dit : « il faut nous soutenir parce que, nous voulons résister à tous les harcèlements, toutes les agressions, qui, quelques fois sont commises dans le plus grand silence. On a peur d'aller prendre le train à certaines heures du soir ou de la nuit. On a peur d'utiliser des transports en commun. » Alors, je me suis dit, quand même, est-ce qu'on ne pourrait pas mettre des services civiques aussi dans les trains, dans les gares, pour être là, pour montrer qu'il y a une présence humaine et qu'on peut aussi apporter un soutien à celles ou à ceux qui peuvent se sentir mis en cause.

Enfin, il y a le Service civique à l'international. Il y a de nombreux jeunes bénévoles qui se disent : « pourquoi nous n'irions pas, nous aussi, à l'étranger, apporter nos valeurs, promouvoir

nos principes, assurer une solidarité à l'égard des plus faibles, à l'égard de ceux qui sont confrontés à des drames humanitaires ? » J'ai constaté que c'était souvent aux mêmes catégories que l'on s'adressait pour partir à l'étranger. C'en sera fini. Désormais, pour les jeunes qui voudront partir à l'international, même s'ils ne maîtrisent pas les langues, ils les apprendront, et ils pourront partir en Service civique ! »

BIBLIOGRAPHIE

Aballéa, F. (2005). La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles. *Revue des politiques sociales et familiales*, *80*(80), 55‑65.

Abdelnour, S. (2014). L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi. *La nouvelle revue du travail*, (5).

Abdelnour, S. (2017). *Moi, petite entreprise: les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris: Presses Universitaires de France.

Agamben, G. (2007). *Qu'est-ce qu'un dispositif ?* (M. Rueff, Trad.). Rivages poche.

Agence du service civique. (2013). La formation Prévention et Secours de niveau 1 pour les volontaires en engagement de Service Civique. Mode d'emploi pour les organismes d'accueil de volontaires.

Agence du service civique. (2014, octobre). Référentiel des thèmes de la formation civique et citoyenne.

Agence du service civique. (2015, septembre). Guide du tuteur « Accompagner un volontaire en service civique, de la préparation du tuteur au projet d'avenir du jeune ».

Agence du service civique. (2016a). Guide des organismes: du projet à l'accueil des jeunes en Service Civique.

Agence du service civique. (2016b). La formation Prévention et Secours de niveau 1 pour les volontaires en engagement de Service Civique. Mode d'emploi pour les structures d'accueil de volontaires.

Agence du service civique. (2016c). Rapport d'activités 2015.

Aliaga, C., & Lê, J. (2016). *L'insertion des jeunes sur le marché du travail : l'emploi est majoritaire chez les plus diplômés, l'inactivité domine chez les non-diplômés* (Insee Références). INSEE.

Anglaret, D. (2002). Les plus de 50 ans en marge de l'emploi et du chômage. *Retraite et société*, *no 37*(3), 97‑109.

Angot, S., & Cottin-Marx, S. (2015). Accompagner les associations. De l'éducation populaire aux politiques de l'emploi. *Mouvements*, (81), 60‑69.

Appay, B. (1997). Précarisation sociale et restructurations productives. In *Précarisation sociale, travail et santé* (p. 509‑554).

Archambault, E. (1991). *Les dons et le bénévolat en France*. Fondation de France - laboratoire d'Économie Sociale.

Archambault, E., & Tchernonog, V. (2012, mars). Quelques repères sur les associations en France aujourd'hui. *CNRS*.

Argibay, C. (2015). La MNEF ou l'autonomie à la dérive (1948-1995). In A. Casta & E. Porte (Dir.), *L'autonomie en mouvements* (p. 49‑65). Paris: Syllepse.

Arnal, C. (2016). Les enjeux d'un partage. Négociations et conflits autour des territoires des maraudeurs. In M. Bresson, F. Colomb, & J.-F. Gaspar (Dir.), *Les territoires vécus de l'intervention sociale* (p. 119‑128). Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion.

Auvray, M. (1998). *L'âge des casernes: histoire et mythes du service militaire*. La Tour d'Aigues: Éditions de l'Aube.

Azoulay, N. (2008). Lucien Karpik, L'économie des singularités, *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, (3/4).

Baradji, J. (2000). *Les contrats emploi-solidarité et les contrats emplois consolidés en 1999* (Premières informations et premières synthèses N°36-2).

Barbier, J.-C. (2002). Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? *Revue française de sociologie*, *43*(2), 307‑332.

Barbier, J.-C. (2008). L'« activation » de la protection sociale : existe-t-il un modèle français ? In A.-M. Guillemard (Dir.), *Où va la protection sociale* (p. 165‑182). Paris: Presses universitaires de France.

Barbier, J.-M. (1996). Tutorat et fonction tutorale : quelques entrées d'analyse. *Recherche & Formation*, *22*(1), 7‑19.

Barboni, T., & Treille, É. (2010). L'engagement 2.0. Les nouveaux liens militants au sein de l'e-parti socialiste. *Revue française de science politique*, *60*(6), 1137‑1157.

Bargel, L. (2014). Apprendre un métier qui ne s'apprend pas. *Sociologie*, *5*(2), 171‑187.

Barrier, J., Pillon, J.-M., & Quéré, O. (2015). Les cadres intermédiaires de la fonction publique. *Gouvernement et action publique*, (4), 9-32.

Barthelemy, M. (2000). *Associations: un nouvel âge de la participation?* Paris: Presses de sciences po.

Bastide, J. (2015). Les mutations institutionnelles du monde associatif. *Mouvements*, (81), 26−37.

Baubérot, J. (2015). *Les sept laïcités françaises: Le modèle français de laïcité n'existe pas*. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

Baubérot, J. (2017). *Laïcité, laïcités: Reconfigurations et nouveaux défis (Afrique, Amériques, Europe, Japon, Pays arabes)*. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

Baudelot, C. (2008). Un âge de plus en plus difficile. *Revue Projet, n ° 305*(4), 7‑16.

Baudelot, C., & Establet, R. (2000). *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*. Paris: Seuil.

Bec, C. (2011). *De l'état social à l'état des droits de l'homme?* Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Becquet, V. (2006, septembre). Volontariat et service civil volontaire en France. État des lieux des politiques publiques et des pratiques associatives. *CCSC - Volontariats, FNDVA, Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative*.

Becquet, V. (2011). *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ?* Injep.

Becquet, V. (2016). Le service civique : des conceptions politiques de l'engagement aux usages juvéniles. In S. Garneau & N. Galland (Dir.), *Les jeunes et l'action politique : Participation, Contestation, Résistance,* (p. 107‑126). Laval: Presses de l'université Laval.

Becquet, V., Loncle, P., & Van de Velde, C. (Dir.). (2012). *Politiques de jeunesse, le grand malentendu*. Nîmes: Champ social éditions.

Bellaoui, N., & Lamy, M. (2015). Les associations, lieu de réinvention du travail ? *Mouvements*, (81), 71‑76.

Bellegarde, P. (2003). Institutionalization, Implication, Restitution : The Theorization of an Associative Practice. *L'Homme et la société*, (147), 95‑114.

Béreau, A. (2006). *Faut-il instituer un service civil obligatoire?* Paris: La Documentation Française.

Berges, L. (2002). *Résister à la conscription: 1798-1814: le cas des départements aquitains*. Paris: Éditions du CTHS.

Bernard Maris. (2007). La fin de l'État-providence. In *Gouverner par la peur* (p. 54‑66). Paris: Fayard.

Bernardeau Moreau, D. (2004). *Sociologie des fédérations sportives: La professionnalisation des dirigeants bénévoles*. Paris: Harmattan.

Besse, L., Chateigner, F., & Ihaddadene, F. (2016). L'éducation populaire. *Savoirs*, *42*(3), 11.

Bezes, P. (2007). Construire des bureaucraties wébériennes à l'ère du New Public Management ? *Critique internationale*, (35), 9‑29.

Bezes, P. (2015). *Réinventer l'État: Les réformes de l'administration française (1962-2008)*. Presses Universitaires de France.

Bezes, P., & Padis, M.-O. (2012). La réforme de l'État : continuités et ruptures. *Esprit, Décembre* (12), 75‑93.

Bidart, C. (2006). *Devenir adulte aujourd'hui: perspectives internationales*. Paris: Harmattan.

Bier, B. (2010). *Politiques de jeunesse et politiques éducatives citoyenneté, éducation, altérité*. Paris: Harmattan.

Bier, B. (2016). L'accompagnement des JAMO : clarifier les notions, penser l'action. *Cahiers de l'action*, (33), 11‑20.

Blanc, M. (2010). Métiers et professions de l'urbanisme : l'ingénieur, l'architecte et les autres. *Espaces et sociétés*, (142), 131‑150.

Blanchet, J., Serres, J.-F., & Conseil économique, social et environnemental. (2017). *Service civique : quel bilan? quelles perspectives ?* Paris: Délégation à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques, CESE.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification: les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.

Bontout, O., Gilles, C., & Lequet-Slama, D. (2002). Les disparités de l'aide sociale entre États aux États-Unis. *Revue française des affaires sociales*, (1), 43‑71.

Bory, A. (2008). *De la générosité en entreprise : Mécénat et bénévolat des salariés dans les grandes entreprises en France et aux Etats-Unis* (Thèse de doctorat en Sociologie). Université Panthéon-Sorbonne - Paris I.

Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. (1998). *Les règles de l'art: genèse et structure du champ littéraire*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. (2002). *Questions de sociologie*. Paris: Les éditions de minuit.

Bourdieu, P. (2015). *Sur l'État: cours au Collège de France (1989-1992)* (Nouvelle éd.). Paris: Raisons d'Agir.

Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris: Les éditions de minuit.

Boussard, V. (2014). Professionnalisation, mode d'emploi. Pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines". *Travail, Emploi, Formation*, (11), 73‑88.

Boussard, V., Demazière, D., Milburn, P., & Dubar, C. (2010). *L'injonction au professionnalisme analyses d'une dynamique plurielle*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Boussard, V., & Maugeri, S. (2006). *Du politique dans les organisations: sociologies des dispositifs de gestion*. Paris: Harmattan.

Boussard, V., Mercier, D., & Tripier, P. (2010). L'aveuglement organisationnel. *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines*, (12), 8‑8.

Branche professionnelle de l'animation. (2008). *Petite histoire de la branche de l'animation Les partenaires sociaux racontent.* [n.l].

Bureau, M.-C., Perrenoud, M., & Shapiro, R. (Dir.). (2009). *L'artiste pluriel: démultiplier l'activité pour vivre son art*. Villeneuve-d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion.

Buscatto, M. (2006). Introduction : quand la qualification fait débat(s). *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (96), 5‑10.

Caillé, A. (1998). Don et association. *La Revue du MAUSS semestrielle*, (11).

Cardon, D. (2013). La participation en ligne. *Idées économiques et sociales*, (173), 33‑42.

Casta, A. (2006). *Le financement des étudiants en France et en Angleterre de 1945 à 2011 : le student finance, l'award et le salaire étudiant et leur hégémonie.* (Thèse de doctorat en Sociologie). Paris 10, Nanterre.

Casta, A. (2017). *Un salaire étudiant : Financement et démocratisation des études*. Paris: La Dispute.

Casta, A., & Porte, E. (Dir.) (2015). *L'autonomie en mouvements: revendications syndicales et mobilisations étudiantes*. Paris: Syllepse.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard.

Castel, R. (2008). La citoyenneté sociale menacée. *Cités*, *35*(3), 133.

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes: travail, protections, statut de l' individu*. Paris: Seuil.

Castel, R., & Duvoux, N. (2013). *L'avenir de la solidarité*. Paris: Presses universitaires de France.

Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires* (1. ed). Paris: Presses universitaires de France.

Cattacin, S., Mänz, M., Gianni, M., & Tattini, V. (2002). *Retour au travail!: le workfare comme instrument de réforme*. Fribourg: Éditions Universitaires.

Centre de ressources du dispositif local d'accompagnement (CRDLA), & Recherches & Solidarités. (2017). *Bilan 2017 de l'emploi associatif sanitaire et social*.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). (2014). *Quand l'école est finie premiers pas dans la vie active de la génération 2010, enquête 2013*. Marseille: Céreq.

Chaland, K. (1999). *Individualisation et transformations de la sphère privée : l'individu dans le discours sur la famille* (Thèse de doctorat en Sociologie). Strasbourg 2.

Charles, C. (2015). Rhétorique émotionnelle et précarité dans le travail social. *La nouvelle revue du travail*, (6).

Charles, C. (2017). *Un travail social précaire ? Travail atypique et dégradation des conditions d'exercice dans le secteur socio-éducatif* (Thèse de doctorat de sociologie). Université Paris Diderot, Paris.

Charlot, B., & Glasman, D. (Dir.). (1998). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris: Presses universitaires de France.

Chateigner, F. (2012). *« Éducation populaire » : Les deux ou trois vies d'une formule* (Thèse de doctorat en Sciences politiques). Université de Strasbourg, Strasbourg.

Chateigner, F. (s. d.). Une troisième vie de l'éducation populaire ? Les relances des années 1990-2000 [Billet]. Consulté 10 janvier 2017, à l'adresse https://chmcc.hypotheses.org/1238

Chateigner, F., Ihaddadene, F., & Martin, J.-P. (2015). Animation et animateurs dans la Ligue de l'enseignement. In J. Camus & F. Lebon (Dir.), *Regards sociologiques sur l'animation* (p. 45‑55). Paris: La Documentation française.

Chauchard, J.-P., & Hardy-Dubernet, A.-C. (Dir.). (2003). *La subordination dans le travail: analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*. Paris: Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité.

Chauvin, S. (2010). *Les agences de la précarité: journaliers à Chicago*. Paris: Seuil.

Chelle, E. (2012). *Gouverner les pauvres: politiques sociales et administration du mérite*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Chérèque, F. (2014). *Liberté, égalité, citoyenneté : un Service Civique pour tous*. Rapport à Madame Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports.

Chevalier, V., & Fleuriel, S. (2006). Les modalités alternatives d'engagement dans le travail du sport. Présenté à 2ème congrès de l'Association Française de Sociologie, Bordeaux.

Cheynet, A. (1977). *Les muselés: roman réunionnais*. Paris: Harmattan.

Cholez, C. (2008). Compétences spatiales, compétences d'action dans l'espace. *Revue d'anthropologie des connaissances*, *2*, *n° 1*(1), 37‑62.

Chomsky, N., & Herman, E. (2008). *La fabrication du consentement : De la propagande médiatique en démocratie* (édition revue et corrigée). Marseille: Agone.

Cingolani, P. (1986). *L'Exil du précaire*. Meridiens Klincksieck.

Cingolani, P. (2006). *La précarité*. Paris: Presses universitaires de France.

Cingolani, P. (2012a). *Le temps fractionné: multiactivité et création de soi*. Paris: A. Colin.

Cingolani, P. (Dir.). (2012b). *Un travail sans limites ? : Subordination, tensions, résistances*. Toulouse: Erès.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(6), 1516‑1530.

Clément, C. (2002). La décohabitation. In M. Ségaud, J. Brun, & J.-C. Driant (Éd.), *Dictionnaire de l'habitat et du logement,* (p. 105‑106). Paris: Armand Colin.

Collectif Génération précaire. (2006). *Sois stage et tais-toi!: la scandaleuse exploitation des stagiaires*. Paris: Découverte.

Collovald, A. (2002). *L'humanitaire ou le management des dévouements: Enquête sur un militantisme de solidarité internationale en faveur du tiers-monde*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Colomb, F. (2012). Le succès des incitations. *Gouvernement et action publique*, (3), 31‑52.

Cottin-Marx, S. (2016). *Professionnaliser pour « marchanidser » (et inversement). Quand l ' État accompagne les associations employeuses* (Thèse de doctorat en Sociologie). Université Paris-Est.

Coulmont, B. (2014). *Sociologie des prénoms*. Paris: La Découverte.

Cour des comptes. (2014). *Le service civique : une ambition forte , une montée en charge à maîtriser* (Rapport public annuel).

Crom, J.-P. L., & Retière, J.-N. (2003). Nourrir les pauvres : assister et/ou entreprendre ? (p. 67‑84).

Cunningham, I. (2001). Sweet charity ! Managing employee commitment in the UK voluntary sector. *Employee Relations*, *23*(3), 226‑240.

Dakhli, L., Bernard Maris, Roger Sue, & Georges Vigarello (Dir.). (2007). *Gouverner par la peur*. Paris: Fayard.

Darbus, F. (2009). *Pratiques et praticiens de l'économie sociale et solidaire (2000-2007) : contribution à la sociologie des croyances économiques*. Paris, EHESS.

Darbus, F., & Hély, M. (2010). Travailler dans l'ESS: aspirations, représentations et dispositions. Etude auprès des adhérents de Ressources Solidaires. *Recma : revue internationale de l' économie sociale*, (317), 68‑86.

Darbus, F., & Hély, M. (2014, avril). Justes causes et bas salaires. *Le Monde diplomatique*, p. 22‑23.

Dardot, P., & Laval, C. (2016). *Ce cauchemar qui n'en finit pas: comment le néolibéralisme défait la démocratie*. Paris: La Découverte.

Dauty, F., & Lemistre, P. (2010). Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires ? *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (111), 5‑18.

Deleuze, G., & Guattari, F. (1980). *Mille plateaux*. Paris: Éditions de minuit.

Demazière, D., & Gadéa, C. (2009). *Sociologie des groupes professionnels: acquis récents et nouveaux défis*. Paris: Découverte.

Devetter, F. X., Fraisse, L., Jany-Catrice, F., Ribault, T., Gardin, L., & Gounouf, M. . (2008). *L'aide à domicile face aux services à la personne : mutations, confusions, paradoxes*. DIIESES.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, *48*(2), 147‑160.

Doray, B. (1981). *Le taylorisme, une folie rationnelle?* Paris: Dunod.

Dubar, C. (1996). La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence. *Sociologie du Travail*, *38*(2), 179‑193.

Dubar, C. (1998). Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion. In B. Charlot & D. Glasman (Dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi* (p. 29‑37). Paris: Presses Universitaires De France.

Dubar, C., Tripier, P., & Boussard, V. (2015). *Sociologie des professions*. Paris: A. Colin.

Dubet, F. (2008). *Faits d'école*. Paris: Éditions de l'EHESS

Ducomte, J.-M., Martin, J.-P., & Roman, J. (2013). *Anthologie de l'éducation populaire*. Paris: Privat.

Dujarier, M.-A. (2014). *Le travail du consommateur. De McDo à eBay : comment nous coproduisons ce que nous achetons*. Paris: La Découverte.

Dunezat, X. (2011). Travail militant et/ou travail sociologique ? In M. Simonet & D. Naudier (Dir.), *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements* (p. 80 ‑97). Paris: La Découverte.

Dussuet, A., & Flahault, E. (2010). Entre professionnalisation et salarisation, quelle reconnaissance du travail dans le monde associatif ? *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (111), 35‑50.

Duvoux, N. (2012). *Le nouvel âge de la solidarité: pauvreté, précarité et politiques publiques*. Paris: Seuil.

Eckert, H. (2010). « Précarité » dites-vous ? *SociologieS*.

Engels, X., & Hély, M. (2006). *De l'intérêt général à l'utilité sociale: la reconfiguration de l'action publique entre Etat, associations et participation citoyenne*. Paris: Harmattan.

Fassin, D. (2010). *La raison humanitaire une histoire morale du temps présent*. Paris: Gallimard : Seuil.

Ferrand-Bechmann, D. (Dir.). (2004). *Les bénévoles et leurs associations: autres réalités, autre sociologie?* Paris: Harmattan.

Ferrand-Bechmann, D. (2011). Le bénévolat, entre travail et engagement. *VST - Vie sociale et traitements*, (109), 22‑29.

Ferrand-Bechmann, D., CESOL, & RNJA. (2003). *La pratique associative des jeunes mineurs au Réseau National des Juniors Associations*.

Ferraton, C. (2009). L'idée d'association chez Alexis de Tocqueville, Abstract. *Cahiers d'économie Politique / Papers in Political Economy*, (46), 45‑65.

Ferry, L. (2008). *Pour un service civique: rapport au président de la République*. Paris: Odile Jacob.

Flahault, E., Dussuet, A., & Loiseau, D. (2009). Quelle gestion des ressources humaines dans l'économie sociale ? Entre bénévolat et professionnalisation, la place du travail dans les associations. *ESO Travaux et Documents, Espaces et SOciétés*, (28), 67‑75.

Fontanel-Lassalle, M., & Thierry, M. (2009). *Référentiel de missions du service civique volontaire*. Inspection générale des affaires sociales.

Forrest, A. (1988). *Déserteurs et insoumis sous la Révolution et l'Empire*. Paris: Librairie Académique Perrin.

Foucault, M. (1994). *Dits et écrits: 1954 - 1988. Tome 3: 1976 - 1979*. Paris: Gallimard.

Foucault, M. (2004). *Sécurité, territoire, population: cours au Collège de France, 1977-1978*. Paris: EHESS, Gallimard, Seuil.

Frajerman, L. (2008). L'engagement des enseignants (1918-1968). *Histoire de l'éducation*, (117), 57‑96.

Friot, B. (1999). *Et la cotisation sociale créera l'emploi*. Paris: La Dispute.

Friot, B. (2012). *L'enjeu du salaire*. Paris: La Dispute.

Gaignard, L., & Molinier, P. (2008). Le travail inestimable. *Travailler*, *19*(1), 9. h

Galland, O. (1990). Un nouvel âge de la vie. *Revue française de sociologie*, *31*(4), 529‑551.

Galland, O. (2001). Adolescence, post-adolescence, jeunesse : retour sur quelques interprétations. *Revue française de sociologie*, *42*(4), 611‑640.

Galland, O. (2009). *Les jeunes Français ont-ils raison d'avoir peur ?* Paris: Armand Colin.

Galland, O. (2011). *Sociologie de la jeunesse*. Paris: Armand Colin.

Gallenga, G. (2007). Une ethnologue dans la grève. *Ethnologie française*, *Vol. 35*(4), 723‑732.

Gary, R. (1993). *Adieu Gary Cooper*. Paris: Gallimard.

Gaxie, D., & Offerlé, M. (1985). Les militants syndicaux et associatifs au pouvoir ? Capital social collectif et carrière politique. In *Les élites socialistes au pouvoir (1981-1985)* (p. 105‑138). Paris: Presses universitaires de France.

Gérôme, C. (2017a). La sélection et l'évaluation des chômeurs dans les structures d'insertion par l'activité économique. In D. Glaymann (Dir.), *Le piège de l'employabilité* (p. 127‑138). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Gérôme, C. (2017b). *Les experts de l'insertion. Sociologie des fédérations de l'insertion par l'activité économique.* (Thèse de doctorat en Sociologie). Université Paris-Est, Créteil.

Glaymann, D. (2015). Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ?. *Formation emploi*, (129), 5‑22.

Goffman, E. (1975). *Stigmate: les usages sociaux des handicaps*.

Gomel, B. (2003). *Emplois-jeunes: Devenir des emplois et des jeunes* (Quatre pages No. 57). Centre d'Études de l'Emploi.

Gontcharoff, G., Bontron, J.-C., Fernier, G., Guiomar, X., & Voisin, L.-M. (2011). Réforme des collectivités territoriales : le retour du jacobinisme ? *Pour*, (209‑210), 65‑72.

Gramsci, A. (1978a). *Cahiers de prison, tome II : Cahiers 6 à 9*. Paris: Gallimard.

Gramsci, A. (1978b). *Cahiers de prison, tome III : Cahiers 10 à 13*. Paris: Gallimard.

Granier, P., Joseph, O., & Joutard, X. (2011). Le service militaire et l'insertion professionnelle des jeunes suivant leur niveau d'étude: Les leçons de la suspension de la conscription. *Revue économique*, *62*(4), 651.

Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? *Politix*, *85*(1), 31.

Haeringer, J., & Traversaz, F. (Dir.). (2002). *Conduire le changement dans les associations: d'action sociale et médico-sociale*. Paris: Dunod.

Haut-commissaire à la Jeunesse. (2009). *Commission sur la politique de la jeunesse - Livre vert* (Rapport public).

Havard Duclos, B., & Nicourd, S. (2005). *Pourquoi s'engager?: bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris: Payot.

Hellec, F. (2014). Le rapport au terrain dans une thèse CIFRE. *Sociologies pratiques*, (28), 101‑109.

Hély, M. (2004). Les différentes formes d'entreprises associatives. *Sociologies pratiques*, (n°9), 27‑51.

Hély, M. (2008a). À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. *Sociétés contemporaines*, *69*(1), 125‑147.

Hély, M. (2008b). L'économie sociale et solidaire n'existe pas. *La vie des idées*.

Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris: Presses universitaires de France.

Hély, M. (2012a). Des TUC aux « emplois d'avenir »: Comment la politique de l'emploi « à tout prix » fabrique des « demi-travailleurs » dans les associations. *Savoir/Agir*, *21*(3), 47‑53.

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

Hély, M., & Moulévrier, P. (2013). *L'économie sociale et solidaire: de l'utopie aux pratiques*. Paris: La Dispute.

Héran, F. (1988). Un monde sélectif : les associations. *Economie et statistique*, *208*(1), 17‑31.

Hirata, H., & Molinier, P. (2012). Les ambiguïtés du care. *Travailler*, *28*(2), 9.

Hirsch, M. (2012). *La lettre perdue: les racines de l'engagement*. Paris: Stock.

Ho, H. Q. (2008). *La Réunion (1882-1960), histoire économique: colonage, salariat et sous-développement*. Paris: Harmattan.

Hochschild, A. R. (2003). Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale. *Travailler*, (9), 19‑49.

Hoibian, S. (2013). *Les Français en quête de lien social, Baromètre de la cohésion sociale 2013* (No. 292). CREDOC.

Holloway, J. (2012). *Crack capitalism 33 thèses contre le capital*. Paris: Libertalia.

Hughes, E. C. (1996). *Le regard sociologique: essais choisis*. Paris: Éditions de l'EHESS.

Ihaddadene, F. (2017a). *Les engagements volontaires et la coopération internationale dans un contexte ultramarin : La Réunion* (Les études de l'Observatoire). La Réunion: France Volontaires.

Ihaddadene, F. (2017b). Les volontariats internationaux contribuent-ils à l'autonomie des jeunes Réunionnais ? *Cahiers de l'action*, (49), 25‑29.

Ion, J. (1997). *La fin des militants?* Paris: Éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières.

Jacob, A. (2008). *Petite histoire de la branche de l'animation - Les partenaires sociaux racontent*. Paris: CPNEF de l'animation.

Jeannot, G. (2005). *Les métiers flous travail et action publique*. Toulouse: Octarès éditions.

Jeanpierre, L. (2006). Une sociologie foucaldienne du néolibéralisme est-elle possible ? *Sociologie et sociétés*, *38*(2), 87‑111.

Kafka, F. (2007). *Le château*. Paris: Librairie générale française.

Kaplan Daniels, A. (1987). Invisible Work. *Social Problems*, *34*(5), 403‑415.

Karpik, L. (2007). *L'économie des singularités*. Paris: Gallimard.

Kelemen, M., Mangan, A., & Moffat, S. (2017). More Than a 'Little Act of Kindness'? Towards a Typology of Volunteering as Unpaid Work. *Sociology*, *51*(6), 1239‑1256.

Kergoat, D. (2007). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Sénotier (Dir.), *Dictionnaire critique du féminisme* (2e édition augmentée, p. 78‑88). Paris: Presses Universitaires de France.

Kergoat, D. (2012). *Se battre, disent-elles...* Paris: La Dispute.

Krinsky, J. (2008). *Free Labor: Workfare and the Contested Language of Neoliberalism*. University of Chicago Press.

Krinsky, J. (2012). De New York à Madison : Le workfare et la remise en cause du service public. *Politique américaine, 20*(2), 69.

Krinsky, J., & Simonet, M. (2017). *Who cleans the park?: public work and urban governance in New York City*. Chicago ; London: The University of Chicago Press.

Lacaze, F. (2013). *Quelle identité politique pour la LIgue de l'ensegienment au 21è siècle? Le cas de la Fédération des amicales laïques de Loire-Atlantique, master dirigeant associatif*. Sciences Po Paris, formation continue.

Lafore, R. (2011). Le rôle des associations dans la mise en œuvre des politiques d'action sociale. *Informations sociales*, (162), 64‑71.

Lascoumes, P., & Le Galès, P. (Dir.). (2005). *Gouverner par les instruments*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Laurentin, E. (2016, juin 24). Actualité de l'histoire : 150ans de la Ligue de l'enseignement. *La Fabrique de l'Histoire*. Strasbourg: France culture.

Laville, J.-L. (2001). *L'économie solidaire: une perspective internationale*. Paris: Desclée de Brouwer.

Laville, J.-L. (2011). Histoire et actualité de l'associationnisme : l'apport de Marcel Mauss. *Revue du MAUSS*, (36), 295‑307.

Laville, J.-L., & Sainsaulieu, R. (Dir.). (1997). *Sociologie de l'association: des organisations à l'épreuve du changement social*. Paris: Desclée de Brouwer.

Laville, J.-L., & Sainsaulieu, R. (2013). *L'association: sociologie et économie*. [Paris]: Pluriel.

Lebon, F. (2005). *Une politique de l'enfance : Du patronage au centre de loisirs*. Paris, France: Editions L'Harmattan.

Lebon, F. (2009). *Les animateurs socioculturels*. Paris: la Découverte.

Lebon, F., & Simonet, M. (2015). Le travail en « colos » : le salariat en vacance ? *Institut Européen du Salariat*. Consulté à l'adresse http://www.ies-salariat.org/le-travail-en-colos-le-salariat-en-vacance/

Lefebvre, R. (2013). Le militantisme socialiste n'est plus ce qu'il n'a jamais été. *Politix*, (102), 7‑33.

Lefebvre, R., & Sawicki, F. (2006). *La société des socialistes: le PS aujourd'hui*. Bellecombe-en-Bauges: Croquant.

Lefèvre, S. (2011). *ONG & Cie: mobiliser les gens, mobiliser l'argent*. Paris: Presses universitaires de France.

Lefèvre, S., & Ollitrault, S. (2008). Les militants face aux contraintes managériales : le cas des groupes locaux de Handicap International. *Sociologies pratiques*, (15), 97‑110.

LeGoaziou, V., & Mucchielli, L. (Dir.). (2007). *Quand les banlieues brûlent... retour sur les émeutes de novembre 2005* (Éd. revue et augmentée). Paris: La Découverte.

Legois, J.-P., Monchablon, A., & Morder, R. (Dir.). (2007). *Cent ans de mouvements étudiants*. Paris: Syllepse.

Lerais, F., & Math, A. (2011). « Prendre sa place » en temps de crise. Un regard transversal ». *Chronique internationale de l'IRES*, (133), 3‑22.

Lesterlin, B., & Maurer, J.-P. (2011). *Rapport d'information déposé en application de l'article 145-7, alinéa 1, du règlement par la commission des affaires culturelles et de l'éducation sur la mise en application de la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique* (No. 3918). Assemblée nationale.

Lhuilier, D. (2005). Le « sale boulot ». *Travailler*, *2005/2*(14), 73‑98.

Lima, L. (2012). Politique d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes. In Becquet, V., Loncle, P., & Van de Velde, C. (Dir.). (2012). *Politiques de jeunesse, le grand malentendu (*p. 126‑137). Nîmes: Champ social éditions.

Lipsky, M., & Smith, S. R. (1989). Nonprofit Organizations, Government, and the Welfare State. *Political Science Quarterly*, *104*(4), 625‑648.

Lipsky, M., & Smith, S. R. (2011). Traiter les problèmes sociaux comme des urgences. *Tracés. Revue de Sciences humaines*, (20), 125‑149.

Loncle, P. (2010). *Politiques de jeunesse les défis majeurs de l'intégration*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Loncle, P. (2012). Évolutions des politiques locales de jeunesse. *Agora débats/jeunesses*, (43), 12‑28.

Lopez, A. (1996). Une révolution sanitaire déclenche la transition démographique. *Économie de La Réunion*, (82‑83), 6‑11.

Luca, N. (2011). *Les sectes*. Paris: Presses universitaires de France.

Marchal, E., & Rieucau, G. (2006). Les *a priori* de la sélection professionnelle : une approche comparative. In F. Eymard-Duvernay (Dir.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats* (p. 93‑110). Paris: La Découverte.

Marchal, E., & Rieucau, G. (2010). *Le recrutement*. Paris: La Découverte.

Martin, C. (2017). *Quand la puissance publique délègue l'égalité : ethnographie de la politique de développement du football féminin en France (2011 - 2017)* (Thèse de doctorat en sociologie). EHESS, Paris.

Martin, J.-P. (2016). *La Ligue de l'enseignement: une histoire politique : 1866-2016*. Rennes: PUR.

Martin, M. L. (1981). Le déclin de l'armée de masse en France: Note sur quelques paramètres organisationnels. *Revue Française de Sociologie*, *22*(1), 87.

Maruani, M. (2011). *Travail et emploi des femmes* (4. éd). Paris: Découverte.

Marx, K. (1993). *Le Capital. Livre 1*. Paris: Presses universitaires de France

Masy, J. (2008). *Le temps de l'insertion des jeunes, une considération rituelle et temporelle* (Mémoire de master II). Université de Nantes.

Mauger, G. (2001a). « La jeunesse n'est qu'un mot ». A propos d'un entretien avec Pierre Bourdieu. *Agora débats/jeunesses*, *26*(1), 137‑142.

Mauger, G. (2001b). Les politiques d'insertion: Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *136‑137*(1), 5.

Mauger, G. (2010). Jeunesse : essai de construction d'objet. *Agora débats/jeunesses*, (56), 9‑24.

Maurice, J. (2013). Redistribution intergénérationnelle et solidarité familiale : un filet de sécurité face au chômage des jeunes ? *Regards croisés sur l'économie*, *13*(1), 86‑90.

Merrien, F.-X. (1999). La Nouvelle Gestion publique : un concept mythique. *Lien social et Politiques*, (41), 95.

Meugnier, G. (2014). *Mutations fonctionnelles et référentielles des modèles de coopération entre associations d'éducation populaire et pouvoirs publics : l'exemple du partenariat entre la Ligue de l'enseignement et le ministère de l'Éducation nationale* (Thèse de doctorat en Science politique). Grenoble, Institut d'études politiques.

Miller, P., & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy and Society*, *19*(1), 1‑31.

Minot, D. (2013). *Des associations citoyennes pour demain*. ECLM.

Molinier, P. (2013). *Le travail du care*. Paris: La Dispute.

Morel, S. (2000). *Les logiques de la réciprocité: Les transformations de la relation d'assistance aux Etats-Unis et en France*. Paris: Presses universitaires de France.

Moulévrier, P. (2012). Les structures sociales du marché bancaire en France. *Revue Française de Socio-Économie*, (9), 23‑41.

Narcy, M. (2009). Les salariés du secteur associatif sont-ils davantage intrinsèquement motivés que ceux du secteur privé ? *Économie & prévision*, (188), 81‑99.

Nay, O., & Smith, A. (Éd.). (2002). *Le gouvernement du compromis : Courtiers et généralistes dans l'action politique*. Paris: Économica.

Nazareth, C. (2014). « Faire quelque chose de bien dans le foot » : une stratégie familiale d'accès à l'espace du football professionnel français. *Sciences sociales et sport*, (7), 139‑165.

Ndiaye, A. (2007). Sociographie d'un rapport au temps comme fondement de la culture professionnelle. *SociologieS*.

Nicole-Drancourt, C. (2000). Redéfinir la question sociale « jeune et travail ». *VEI Enjeux*, (122).

Nicole-Drancourt, C., & Roulleau-Berger, L. (2006). *L'insertion des jeunes en France*. Paris: Presses universitaires de France.

Noiriel, G. (2001). *État, nation et immigration: vers une histoire du pouvoir*. Paris: Belin.

Offerlé, M. (2009). *Sociologie des organisations patronales*. Paris: La Découverte.

Oheix, G. (1981). *Contre la précarité et la pauvreté: 60 propositions*. Paris: Ministère de la Santé et de la Sécurité Sociale.

Ollion, É., & Siméant, J. (2015). Le plaidoyer : internationales et usages locaux. *Critique internationale*, (67), 9‑15.

Ory, P., & Sirinelli, J.-F. (2002). *Les intellectuels en France: de l'affaire Dreyfus a nos jours* (3. éd). Paris: Colin.

Palier, B. (2008). Du welfare au workfare : les transformations des politiques de lutte contre la pauvreté. *Regards croisés sur l'économie*, (4), 162‑168.

Paradeise, C. (1988). Les professions comme marchés du travail fermés. *Sociologie et sociétés*, *20*(2), 9.

Paugam, S. (2011). *Repenser la solidarité*. Paris: Presses universitaires de France.

Peck, J. (1998). Workfare: A Geopolitical Etymology. *Environment and Planning D: Society and Space*, *16*(2), 133‑161.

Perrineau, P. (Dir.). (1994). *L'engagement politique: déclin ou mutation?* Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Perrin-Joly, C. (2010). De la recherche salariée en France : lien de subordination et liberté de la recherche. *SociologieS*.

Peyre, M. (2005). *Le livre noir de l'animation socioculturelle*. Paris: Harmattan.

Pialoux, M. (1979). Jeunesse sans avenir et travail intérimaire. *Actes de la recherche en sciences sociales*, (n° 26-27), 19‑47.

Pierret, R. (2013). Qu'est-ce que la précarité ? *Socio. La nouvelle revue des sciences sociales*, (2), 307‑330.

Pigenet, M., & Tartakowsky, D. (Dir.). (2012). *Histoire des mouvements sociaux en France: de 1814 à nos jours*. Paris: La Découverte.

Pillon, J.-M. (2014). *Les rendements du chômage : mesures du travail et travail de mesure à Pôle emploi* (Thèse de doctorat en Sociologie). Université Paris 10, Nanterre.

Polanyi, K. (2011). *La grande transformation: aux origines politiques et économiques de notre temps*. Paris: Gallimard.

Poujol, G. (Éd.). (2000). *Éducation populaire: le tournant des années soixante-dix*. Paris: Harmattan.

Poujol, G. (2005). Éducation populaire : une histoire française. *Hermès, La Revue*, (42), 126‑130.

Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (2nd éd.). Chicago: University of Chicago Press.

Premier ministre. (2013). *Moderniser l'action publique. Evaluer, simplifier, innover, Programme de simplification* (p. 32). Gouvernement.

Préposiet, J. (2005). *Histoire de l'anarchisme*. Paris: Tallandier.

Procacci, G. (1993). *Gouverner la misère: la question sociale en France, 1789-1848*. Paris: Éditions du Seuil.

Prost, A. (1997). *Éducation, société et politiques: une histoire de l'enseignement en France de 1945 à nos jours*. Paris: Seuil.

Prouteau, L. (2002). Le bénévolat sous le regard des économistes. *Revue française des affaires sociales*, (4), 117‑134.

Prouteau, L. (2004). *Les associations entre bénévolat et logique d'entreprise*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Prouteau, L., & Wolff, F.-C. (2013). Adhésions et dons aux associations : permanences et évolutions de 2002 à 2010. *Économie et statistique*, *459*(1), 27‑57.

Quéré, O. (2014, octobre 17). *L'atelier de l'État : des Instituts régionaux d'administration pour former les cadres intermédiaires de la fonction publique (1966-2013)* (Thèse de doctorat de sociologie). Lyon 2, Lyon.

Rambaud, E. (2009). L'organisation sociale de la critique à Médecins sans frontières. *Revue française de science politique*, *59*(4), 723‑756.

Rambaud, E. (2015). *Médecin sans frontières: sociologie d'une institution critique*. Paris: Dalloz.

Ramos, E. (2002). *Rester enfant, devenir adulte. La cohabitation des étudiants chez leurs parents*. Paris: Harmattan.

Rea, A. (1991). Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes. (1981-1990). *Courrier hebdomadaire du CRISP*, *1/1991*(1306‑1307), 1‑65.

Rétif, S. (2013). *Logiques de genre dans l'enseignement associatif: carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*. Paris: Dalloz.

Revault d'Allonnes, M. (2012). *La crise sans fin essai sur l'expérience moderne du temps*. Paris: Éditions du Seuil.

Reynaert, L., & D'Isanto, A. (2016). *Neuf associations sur dix fonctionnent sans salarié* (INSEE Première No. 1587). INSEE.

Richez, J.-C. (2004). La mémoire légendaire de l'éducation populaire. *Pour*, (181), 106‑114.

Rist, G. (1996). *Le développement: histoire d'une croyance occidentale*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Rizet, S. (2006, septembre 26). *La distinction militante. Transformations et invariances du militantisme à la Ligue communiste révolutionnaire* (Doctorat en sociologie). Université Paris 7 - Denis Diderot, Paris.

Rizet, S. (2010). *Jeunes mineurs en Associations. Quel impact sur leurs parcours ?* Injep.

Robinson, J. (1971). *Hérésies économique*. Paris: Calmann-Lévy.

Roinsard, N. (2007). *La Réunion face au chômage de masse: sociologie d'une société intégrée*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Roinsard, N. (2014). Le chômage de masse à La Réunion revisité au prisme des jeunesses réunionnaises. *Diversité, Les Ultramarins. Ici et là-bas*(178), 129‑135.

Rosanvallon, P. (1995). *La nouvelle question sociale: repenser l'État-providence*. Paris: Seuil.

Sabado, E. (2018, août 1). L'école remplace ses emplois aidés par des services civiques. *Mediapart*.

Segrestin, D. (1996). La normalisation de la qualité et l'évolution de la relation de production. *Revue d'économie industrielle*, *75*(1), 291‑307.

Sévilla, N. (2006). Mutation démocratique à la ligue (1925-1940). *Agora débats/jeunesses*, *40*(1), 10–21.

Simonet, M. (2005). *In Between Employment and Volunteer Work: Serving as a "volontaire" and as a "corpsmember" in France and the United States"* (CSD Research Report 05-07). Center for Social Development Global Service Institute Washington University in St. Louis.

Simonet, M. (2008). Derrière le voile de la citoyenneté : les usages politiques du volontariat en France et aux États-Unis. *Les Mondes du travail*, *5*, 53‑65.

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

Simonet, M. (2017). *Les formes politiques du travail gratuit - La face civique du néolibéralisme* (Mémoire original, documents pour l'Habilitation à Diriger des Recherches). Université Paris Nanterre.

Singly, F. de. (2010). Jeunesse et pouvoir sur soi. *Agora débats/jeunesses*, (56), 25‑33.

Sir Retamales, H. (2017). Más que mérito, esfuerzo. Aproximación crítica al núcleo ético del mercado del trabajo individualizado en Chile. *Revista Trabajo y Sociedad*, (29), 307‑326.

Sue, R. (1994). *Temps et ordre social: sociologie des temps sociaux*. Paris: Presses universitaires de France.

Supiot, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit social*, (N°2), 131‑145.

Supiot, A. (2003). Préface. In Chauchard, J.-P., & Kerbourc'h, J.-Y. (Dir.). (2003). *La subordination dans le travail: analyse juridique et sociologique de l'évolution des*

formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail. Paris: La Documentation Française..

Tabariés, M., & Tchernonog, V. (2005). Les femmes dans les associations. La non-mixité des bureaux, reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accession aux responsabilités pour les femmes ? *Revue Internationale de l'Economie Sociale*, (297), 60‑81.

Tabariés, M., & Tchernonog, V. (2007). La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolutions structurelles, évolutions sociétales. *Recma : revue internationale de l' économie sociale*, *86*(303).

Talleu, C. (2017). L'action publique en faveur de la mobilité internationale des jeunes dans un cadre non formel. *Cahiers de l'action*, (49), 19‑23.

Tchernonog, V. (2012). Le secteur associatif et son financement. *Informations sociales*, (172), 11‑18.

Tchernonog, V., & Vercamer, J.-P. (2012). *Les associations entre mutations et crise économique, Etat des difficultés*. Associations et fondations.

Thaler, R. H., Sunstein, C. R., & Pavillet, M.-F. (2010). *Nudge la méthode douce pour inspirer la bonne décision*. Paris: Vuibert.

Théveniaut-Muller, M. (1991). *Le pointage ou le placement: histoire de l'ANPE*. Paris: Harmattan.

Thierry, D. (2008). La place des femmes dans la vie associative française. *Associathèque*.

Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1996). *The Polish Peasant in Europe and America: A Classic Work in Immigration History*. University of Illinois Press.

Tocqueville, A. de. (1986). *De la démocratie en Amérique II*. Paris: Gallimard.

Tournemire, P. (2000). *La ligue de l'enseignement*. Toulouse: Milan.

Tronto, J. C. (2009). *Un monde vulnérable: pour une politique du care*. Paris: La Découverte.

Tronto, J., & Fisher, B. (1991). Toward a feminist theory of care. In *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives* (p. 35‑62).

Ughetto, P., & Combes, M.-C. (2010). Entre les valeurs associatives et la professionnalisation : le travail, un chaînon manquant ? *Socio-logos . Revue de l'association française de sociologie*, (5).

Van de Velde, C. (2008a). *Devenir adulte: sociologie comparée de la jeunesse en Europe* (1re éd). Paris: Presses universitaires de France.

Van de Velde, C. (2008b). L'autonomie des jeunes adultes, une affaire d'état ? *Informations sociales*, (145), 112‑121.

Villalard, J. (1985). Les TUC: Dans quels organismes? Pour quels travaux? *TRavail et Emploi*, (N°26-12), 35‑45.

Wacquant, L. (2010). La fabrique de l'État néolibéral. *Civilisations. Revue internationale d'anthropologie et de sciences humaines*, (59‑1), 151‑174.

Weber, M. (1971). *Économie et société, tome I*. Paris: Plon.

Widmer, I. (2005). *La Réunion et Maurice: parcours de deux îles australes des origines au XXe siècle*. Paris: Institut national d'études démographiques.

Wresinski, J. (1987). *Rapport Wresinski CES 1987 - Grande pauvreté et précarité économique et sociale*.

Yvon, C. (2014). Effets socialement différenciés du service civique sur les jeunes volontaires. Analyses secondaires des données de l'enquête TNS Sofres. Rapport de l'Injep.

Table des encadrés

Encadré 1 : L'Agence du service civique, organisateur du dispositif..... 60

Encadré 2 : La mise à disposition de volontaires par l'intermédiation..... 61

Encadré 3 : Unis-Cité et la Ligue de l'enseignement, principales structures d'accueil de volontaires 63

Encadré 4 : Une succession de dispositifs de volontariat à mi-chemin entre politiques publiques et privées 69

Encadré 5 : Le Mouvement associatif, *lobby* des associations d'éducation populaire ... 73

Encadré 6: Des jeunes NEET aux « jeunes ayant moins d'opportunités » (JAMO) 81

Encadré 7 : Chômage de masse et arrivée du RMI à La Réunion : une « pauvreté intégrée » 84

Encadré 8 : Les emplois aidés dans le secteur non marchand : quand insertion rime avec intérêt général 90

Encadré 9 : Du *welfare* au *workfare* 99

Encadré 10 : Le RSA « jeune » : une aide sous condition pour les jeunes actifs ?..... 103

Encadré 11 : Un transfert culturel : de City Year à Unis-Cité 106

Encadré 12 : L'institut du service civique : grande école pour volontaires..... 115

Encadré 13 : Un courant d'éducation populaire socialiste laïque..... 127

Encadré 14 : Des regroupements interassociatifs : la plateforme du service civique et le comité du service civique associatif. 136

Encadré 15 : Les trois époques de la confédération..... 140

Encadré 16 : Municipalisation de l'animation : la fin de la figure du « ligueur » ? 143

Encadré 17 : La critique des dérives du service civique 173

Encadré 18 : L'expertise sociologique au service de la défense du dispositif..... 176

Encadré 19 : Une majorité de femmes 184

Encadré 20 : Une insertion genrée sur le marché du travail 200

Encadré 21 : Le service civique, un stage « gagnant-gagnant » ? 203

Encadré 22 : De la départementalisation à aujourd'hui: le développement d'une économie contrainte 209

Encadré 23 : La durée des missions : un enjeu économique..... 220

Encadré 24 : Gouverner par la peur 225

Encadré 25 : Distinguer « indépendance » et « autonomie »..... 234

Encadré 26 : Le paradoxe des politiques d'autonomie 243

Encadré 27 : La dépendance de l'économie réunionnaise aux aides à l'emploi..... 266

Encadré 28 : Exemple d'une mission récurrente reposant sur le service civique, le programme Lire et faire lire 282

Encadré 29 : Un vocabulaire qui se heurte aux ambiguïtés du travail concret 301

Encadré 30 : Charité bien ordonnée… Une confusion entre publics bénéficiaires ?.... 312

Encadré 31 : Le salariat, une donnée récente du secteur associatif 326

Encadré 32 : Des parcours genrés des chargé.e.s de mission « service civique » 329

Encadré 33 : Enjeux épistémologiques de l'observation d'un séminaire de sociologie ....- 379 -

Table des tableaux

Tableau 1 : Motivation à l'engagement des volontaires par sexe 192
Tableau 2 : Budgets de référence selon l'ONPES 240
Tableau 3 : Relation à l'indemnité 240
Tableau 4: Nombre de volontaires accueillis et taux d'accroissement (Ligue de l'enseignement et Agence du service civique) 511
Tableau 5 : Répartition des volontaires de la Ligue de l'enseignement par type de structures d'accueil 511
Tableau 6: Tâches réalisées pendant la mission de service civique, par sexe 512
Tableau 7: Répartition par thématiques de mission 512
Tableau 8 : Part des volontaires de niveau de qualification V, Vbis et VI 514
Tableau 9 : Indicateur de performance de la mixité sociale au sein du service civique 515
Tableau 10 : Comparaison des niveaux de diplôme des volontaires en service civique et de la population de moins de 25 ans 516
Tableau 11 : Détail de la modalité « Vous souhaitiez vous engager au service de la société » 516
Tableau 12 : Données sociodémographiques des volontaires de la fédération du Vaucluse 517
Tableau 13 : Relation à l'indemnité 517
Tableau 14 : Sentiment d'indépendance en fonction du sentiment de privation 518
Tableau 15 : Évolution des modes de logement entre le début de la mission et un an après la fin de celle-ci 518
Tableau 16 : Sentiment d'indépendance en fonction de la contribution au loyer 519
Tableau 17 : Situation professionnelle des parents 520
Tableau 18 : Répartition des volontaires à La Réunion 521
Tableau 19 : Répartition des volontaires accueillis parmi les principales structures ... 522

Table des figures

Figure 1 : Taux de chômage par catégorie d'âge 83
Figure 2 : Organisation de la confédération Ligue de l'enseignement 133
Figure 3 : Présentation des systèmes d'adhésions et affiliations 134
Figure 4 : Thème de mission par sexe des engagés en service civique 186
Figure 5: Thématique de missions en fonction de la répartition géographique 188
Figure 6 : « Comment devenir volontaire » 275
Figure 7 : Thème de mission par sexe des engagés en service civique 319
Figure 8 : Ce que le service civique emprunte aux autres statuts 320
Figure 9 : Variations des nombres d'affiliations et adhésions dans le réseau de la Ligue de l'enseignement, présentées à l'Assemblée générale de 2014 ..... - 376 -
Figure 10 : Diapositive sur les enjeux économiques des affiliations et adhésions, présentée à l'Assemblée générale de 2014 ..... - 377 -
Figure 11 : Typologie des logiques d'affiliation ..... - 385 -
Figure 13: Nombre de volontaires accueillis par la Ligue de l'enseignement 511
Figure 14 : Nombre total de volontaires accueillis sur la part des 15-25 ans par départements 513
Figure 15 : Comparaison de la répartition des volontaires accueillis par l'ASC et par la Ligue de l'enseignement 514

Table des matières

Remerciements ..... - 1 -
Résumés ..... - 5 -
Sommaire ..... - 9 -
Sigles et abréviations ..... - 13 -

Introduction générale 17

Au commencement était une politique de la jeunesse : la création du service civique 18
Le choix d'un terrain : « la Ligue, c'est le Alain Delon du service civique » 20
Les ressorts de l'action publique : l'économie sociale et solidaire comme marchandisation de l'État social 21
Travail (gratuit) et hors travail des jeunes : un monde de l'engagement aux frontières floues 22

La cohabitation de statuts multiples pour des missions communes : un effacement de la division sociale du travail ? 23
La managérialisation du secteur associatif 26
Travail gratuit, travail contraint, travail forcé : l'invisibilisation de la production des volontaires 27
L'injonction à l'engagement associatif d'une jeunesse stigmatisée 30

De la sociologie du militantisme à la sociologie de l'ESS : une difficile définition de l'objet 32

Le monde associatif comme monde d'engagement 33
Le secteur associatif : productivité et économie « plurielle » 34
L'entreprise associative et ses travailleurs 35
Une sociologie de l'alter-néolibéralisme ? 36

Méthodologie de l'enquête : la cuisine d'une recherche en CIFRE 38
Le positionnement du chercheur : retour réflexif sur une recherche en situation de subordination 41

Une enquête dans un contexte associatif : management à l'affect et forte implication émotionnelle 42
De la subordination dans la recherche en sociologie 43

La doctorante CIFRE, une figure extérieure 44
Prouver son adhésion au projet de l'organisation : injonction à l'implication 44
Enjeux méthodologiques d'une position ambigüe : ni dedans ni dehors 46
Un objet de plus en plus politique : la mise en scène de la critique 47
Problématisation 50
Plan de la thèse 51
Première partie : De la construction d'une politique publique de la jeunesse à ses effets- 53 -
Introduction de la première partie : ..... - 55 -
Chapitre 1 : Une politique de la jeunesse qui fait consensus 57
I. Du volontariat au service civique 58
1.1. Le service civique, c'est quoi ? 59
1.2. Historique du dispositif : de la conscription aux volontariats 64
A. Un service militaire devenu inégalitaire dans sa composition et sa finalité 64
B. Insoumission et coopération : des alternatives à la conscription au service de la puissance publique ? 67
1.3. « Faut-il instituer un service civil obligatoire ? » 70
II. La jeunesse visée par le service civique, un objet ambigu 76
2.1. La construction de la jeunesse comme objet de politiques publiques 76
2.2. Des jeunesses différentes 78
2.3. L'enjeu du chômage : des jeunes « à insérer » 81
A. Des populations en marge du marché de l'emploi 82
B. La nouvelle question sociale jeune : Sisyphe et l'insertion des surnuméraires 86
C. La précarisation comme solution au chômage des jeunes 88
2.4. Une réponse à la violence des mobilisations : une jeunesse « à discipliner » 93
III. Une politique d'activation qui ne dit pas son nom ? 95
3.1. 18-25 ans : la minorité sociale 96
3.2. Une gestion de la pauvreté par l'incitation au « bon comportement » 100

A. Le RSA, une politique de *workfare* à la française ? 101
B. La « conditionnalité comportementale » ou la réapparition du « pauvre méritant » 103
3.3. Du RSA au service civique, une même logique ? 104
IV. Une politique de la jeunesse qui fait consensus 108
4.1. La construction d'une politique de la jeunesse 109
A. L'absence de politique globale de la jeunesse 109
B. De l'instruction militaire à la vie associative : une transformation des instances responsables de la jeunesse 111
4.2. D'Azouz Begag à François Chérèque : les producteurs du consensus ... 113
4.3. Ni de gauche ni de droite : un consensus politique 116
A. Des organisations de gauche et de droite qui collaborent sur le dispositif 117
B. Les candidat.e.s à l'élection présidentielle de mai 2012 face au service civique 118
Conclusion du chapitre 1 : Un consensus pour combler l'absence de politique de la jeunesse 120
Chapitre 2 : La Ligue de l'enseignement : une structure d'éducation populaire laïque au tournant de l'Économie sociale et solidaire 123
I. La Ligue, un mouvement complexe 123
1.1. 150 ans d'éducation populaire laïque. 124
1.2. Mouvement d'idée et fédération de fédération 129
1.3. Une organisation en réseau 132
1.4. La mise en œuvre du service civique dans le réseau de la Ligue de l'enseignement 135
1.5. Un message porté à « l'extérieur » sans imposition rigide d'un modèle à « l'intérieur » 138
II. Une nouvelle période ? 140
2.1. La modification des ressources humaines 141
A. La fin des « MAD » 142
B. Une salarisation rapide 147

C. De l'objection de conscience aux emplois aidés : arrivée et départ des emplois-jeunes 149
D. Des animateurs « volontaires » ? 151
2.2. Une transformation de la relation à l'État 155
A. Le new public management : une lutte contre la bureaucratie 155
B. La mise en concurrence de « prestataires associatifs » aux ressources hybrides 157
C. Des associations qui ne sont pas toujours réticentes au new public management 159
III. Le positionnement comme mouvement de jeunesse : un affichage politique symbolique 161
3.1. De l'animation périscolaire au soutien à l'engagement associatif des jeunes : renouveler le « vivier militant » 161
A. La création d'Animafac 162
B. Les Juniors Associations 164
3.2. Un affichage politique pour s'impliquer dans la « priorité jeunesse » ... 166
A. Le service civique comme outil de création d'un réseau de jeunes 166
B. La création d'un Comité national Jeunesse : une instance pour coopérer avec l'État 170
3.3. Maîtriser le dispositif pour éviter les critiques 172
A. Éviter les « dérives » 172
B. Mesurer pour maîtriser 175
Conclusion du chapitre 2 : Un service civique rendu légitime par le contexte social et associatif 178
Chapitre 3 : Des usages différenciés du service civique : une politique qui reproduit des inégalités sociales et genrées 181
I. Des parcours différents vers l'autonomie ? 182
1.1. Deux idéaux types de volontaires 183
A. Des inégalités genrées 183
B. Des centres et des périphéries 188

C. Une mixité sociale qui peine à venir 189
D. Des motivations différentes ? 191
i. Des hommes qui « attendent » 194
ii. Des femmes qui « s'insèrent »... 195
iii. ... ou « confirment ». 196
1.2. Le service civique comme stage : un tremplin vers l'insertion professionnelle 198
A. Un stage déguisé 201
B. « Avoir des horaires de bureau et rentrer chez moi sans avoir rien à faire » : une expérience qui vise un emploi stable 207
1.3. Le service civique comme aide sociale : un revenu de subsistance 208
A. Illustration dans une société de transferts : L'inscription dans des solidarités familiales 208
B. Un revenu d'émancipation ? 211
II. Le service civique comme expérience d'une « précarité transitionnelle » 213
2.1. Précarité « transitionnelle » ou « durable », de quoi parle-t-on ? 214
2.2. L'expérience de la précarité : une instabilité des temps de vie 218
A. Un contrat de courte durée, plus proche de celle du stage que du « temps de vie » 219
B. Un temps de travail fragmenté 221
C. Des polyactifs et des polyvalents : une complexe gestion des différents temps de vie 227
D. L'impossibilité de se projeter 231
III. L'impossible indépendance 233
3.1. Des revenus insuffisants pour être indépendant.e.s 235
A. Budgets de volontaires 235
B. Un sentiment de privation 236
C. Pauvreté ou précarité ? 239
3.2. Une autonomie sans indépendance ? 241
A. L'indépendance et l'autonomie « à la française » : une question sociale 242
B. La décohabitation, critère d'indépendance ? 244

B. Un sentiment d'autonomie qui ne dépend pas de la décohabitation 245

Conclusion du chapitre 3 : Une reproduction de positions sociales qui préexistaient au dispositif 248

Conclusion de la première partie : 250

Deuxième partie : Travail gratuit et professionnalisation empêchée : la fabrique du volontariat..... 253

Introduction de la seconde partie : 255

Chapitre 4 : La mise au travail des volontaires par l'accompagnement 257

I. Substitution à l'emploi et lien de subordination : ce que craignent les employeurs .. 258

1.1. Le remplacement de travailleurs salariés 260

A. De la substitution à l'emploi dans les services publics 261

Dans les établissements scolaires, un remplacement des assistants d'éducation, voire des enseignants 264

B. Le remplacement des aides à l'emploi dans le secteur non lucratif 266

i. Les animateurs volontaires..... 267

ii. Les éducateurs sportifs..... 270

1.2. La mobilisation des travailleurs volontaires par les associations : du « soft management » ? 272

A. « On va pas prendre des footballeurs pour faire du sauvetage » : un recrutement détaché des enjeux de compétences ?..... 272

B. La production des volontaires : des « projets » qui reposent sur la présence de volontaires et sur la pérennisation du dispositif 280

1.3. L'effacement de la figure de l'employeur derrière celle du tuteur : une « subordination non qualifiable » 285

A. Le volontaire, un travailleur indépendant ? Les nouveaux visages de la subordination 286

B. Manager les volontaires..... 290

C. La *cité par projet* : nouvel esprit du capitalisme 292

II. Invisibiliser le travail tout en le valorisant : l'injonction paradoxale faite aux tuteurs 294

2.1. L'inculcation de la « culture du volontariat » par la formation des tuteurs295

A. Quand l'accompagnement n'est pas « un métier » : qu'est-ce que le tutorat ? 296

B. Des formes multiples de tutorat : les attentes des tuteurs..... 298

C. Travail, salaire, recrutement : taisez ce vocabulaire que je ne saurais entendre 300

2.2. Extraire une « élite jeune » : le service civique comme vivier de recrutement de bénévoles ?..... 306

2.3. Une formation à l'employabilité..... 309

A. Le projet d'avenir comme encadrement de l'employabilité des jeunes 309

B. L'insertion par l'activité économique 311

C. Des compétences comme contrepartie à l'engagement..... 314

D. Des formations « civiques et citoyennes » qui valorisent les compétences 317

2.4. L'invisibilisation du travail des volontaires et de leur statut de producteur 318

Conclusion du chapitre 4 : la « culture du volontariat » pour masquer un monde du travail dissimulé 322

Chapitre 5 : Une standardisation qui empêche la professionnalisation des « référent.e.s » 323

I. « Justes causes et bas salaires » : des chargé.e.s de mission typiques du salariat associatif..... 324

1.1. Le renouvellement du profil des salarié.e.s des fédérations..... 325

1.2. Des salarié.e.s « intrinsèquement motivé.e.s »..... 328

1.3. Du travail gratuit : la bénévolisation d'une partie de leur mission 331

1.4. Une faible reconnaissance économique 332

1.5. Un sale boulot (féminin) « inestimable »..... 333

II. La « professionnalisation empêchée » des référent.e.s du service civique..... 337

2.1. Des « métiers flous » qui servent de variables d'ajustements 337

A. Des « métiers flous » et mal reconnus..... 337

i. Des casquettes multiples qui dépendent des stratégies fédératives..... 339

ii. La négation de la qualification..... 341

iii. Le mythe du turn over 344

B. Un « travailleur abstrait » ou un « professionnel méconnu » ? 345

2.2. Injonctions au développement quantitatif et qualitatif 347

A. Des « entrepreneurs d'eux-mêmes » : autofinancer son poste 347

B. Des objectifs qui entrainent une surcharge de travail 349

III. Une standardisation qui vient « du haut » 350

3.1. Un dispositif « descendant » organisé par les salariés nationaux 350

A. Une différence de valorisation entre les tâches « politiques » et les tâches « techniques » 351

B. Des apparatchiks 353

C. Des conflits de territoires professionnels ? 355

3.2. Un dispositif « en kit » : des instruments de gestion 357

A. Le risque de dérive à l'origine de la gestionnarisation du service civique 357

B. Une professionnalisation par l'accompagnement 360

C. Une « autoproduction » et une « coproduction » qui révèlent une expertise 361

i. La mutualisation des « bonnes pratiques » 362

ii. L'expertise comme mode de résistance 363

Conclusion du chapitre 5 : Des « fusibles » pour éviter les dérives 365

Conclusion de la seconde partie : 367

Troisième partie : La construction de l'hégémonie de la Ligue de l'enseignement ..... - 369 -

Introduction de la troisième partie : ..... - 371 -

Chapitre 6 : Une réponse à la crise de l'adhésion ..... - 373 -

I. De la crise des affiliations à la crise de l'adhésion ..... - 374 -

1.1. À l'origine était la crise : une baisse mesurable des affiliations ..... - 375 -

1.2. Une crise identitaire ..... - 379 -

1.3. La critique des nouvelles affiliations : opportunisme et « fin des militants » ? ..... - 383 -

A. Engagement « affilié ou utilitaire » : tentative de typologie des motivations à l'adhésion..... - 383 -

i. Une affiliation déqualifiée : l'ambivalence de la relation « de service ».- 386 -

ii. Homologie entre l'affiliation utilitaire et le militantisme « post-it »..... - 389 -

iii. La fin des militantismes de gauche ? ..... - 390 -

iv. Des « militants hors sol » : impacts de la démocratisation ..... - 391 -

B. Limites de cette critique : une opposition binaire et mythifiée ..... - 394 -

i. La nostalgie d'un avant : « le militantisme à la Ligue de l'enseignement n'est plus ce qu'il n'a jamais été » ..... - 394 -

ii. Le mythe fondateur : une volonté de revenir au militant total ? ... - 395 -

iii. Une crise de l'organisation ?..... - 396 -

1.4. Un plan de réaction qui peine à résoudre le problème ..... - 398 -

II. Le service civique, outil de développement du réseau d'associations affiliées - 401 -

2.1. L'intermédiation : la mise à disposition de volontaires comme potentiel d'affiliation- 402 -

2.2. La concentration des associations dans de grands réseaux : se fédérer pour résister aux mutations institutionnelles ..... - 403 -

2.3. Un enjeu fort d'affiliation : se fédérer pour bénéficier des « avantages Ligue » - 405 -

2.4. Une prestation de service acceptable ..... - 407 -

III. Une centralisation des pouvoirs qui masque un système arbitraire ..... - 409 -

3.1. Une rationalisation qui apparaît égalitariste..... - 410 -

3.2. Une concurrence entre les fédérations ..... - 412 -

A. Une enveloppe qui dépend de critères opaques..... - 412 -

B. Des fédérations mieux dotées que d'autres ..... - 413 -

3.3. Le service civique comme centralisation du pouvoir..... - 415 -

3.4. Une crise polymorphe ou un état pathologique institué : un mode de gouvernement jacobin ..... - 418 -

A. Le « retour du fédéralisme » : le gouvernement néolibéral..... - 418 -

B. Centralisation contre décentralisation : copier l'État pour mieux lui coller - 421 -

Conclusion du chapitre 6 : une structure centralisée à l'heure de la rationalisation - 424 -

Chapitre 7 : Institutionnalisation et marchandisation du dispositif de service civique : un partenariat public-privé ..... - 427 -

I. Un pouvoir économique : le monopole sur les marchés ..... - 428 -

1.1 Les enjeux financiers de l'intermédiation ..... - 429 -

1.2. La création de marchés ..... - 430 -

A. Le marché de la formation Premiers secours Prévention et Secours de niveau 1 (PSC1) ..... - 432 -

B. Le marché de la formation civique et citoyenne, volet théorique .... - 433 -

C. Le marché de la formation des tuteurs et tutrices ..... - 434 -

1.3 Une concurrence imparfaite : l'économie de biens « singuliers » ..... - 436 -

A. Une concurrence « historique » qui n'exclut pas la collaboration ... - 437 -

B. Des marchés de « singularités » ? ..... - 438 -

1.4. Le monopole de la Ligue de l'enseignement ..... - 439 -

A. Des rendements d'échelles : les coûts cachés du service civique à la Ligue de l'enseignement ..... - 441 -

B. La différenciation des offres de formations comme constitutives de la concurrence imparfaite ..... - 443 -

i. Une offre compétitive : le faible coût de la Ligue de l'enseignement .....- 444 -

ii. Une offre standardisée ..... - 444 -

iii. Une uniformité territoriale ..... - 445 -

iv. Des réseaux d'influence ..... - 446 -

v. Une idéologie qui convainc : le recours à l'éducation populaire laïque et républicaine ..... - 447 -

vi. Une offre certifiée : les labels ..... - 447 -

II. Un pouvoir symbolique : l'édiction des normes ..... - 448 -

2.1. Une autolabellisation ? ..... - 449 -

A. La création « spontanée » d'un comité pour compléter une politique publique - 449 -
B. Une sélection par le coût de la cotisation ..... - 450 -
C. Une confusion entre organisations évaluatrices et évaluées..... - 451 -
D. La diffusion de bonnes pratiques : « normation » de la mission de service civique - 453 -
2.2. L'interassociatif comme espace d'illusio commun : qu'est-ce qui fait courir les salarié.e.s du centre confédéral ? ..... - 454 -
III. Un pouvoir politique : l'institutionnalisation du service civique ..... - 456 -
3.1. La plateforme : un lobby interassociatif ? ..... - 457 -
3.2. La Ligue de l'enseignement, « patron des associations » ..... - 458 -
3.3. L'institutionnalisation du service civique ..... - 460 -
IV. Un dispositif néolibéral mis en œuvre par un « ministère privé » ..... - 461 -
4.1. Un dispositif néolibéral de gouvernementalité ..... - 462 -
4.2. Un « État intégral » qui marchandise les politiques de jeunesse ..... - 464 -
A. « Universalisation » et « généralisation » du service civique : l'unique politique de la « priorité jeunesse » ..... - 464 -
B. La Ligue de l'enseignement : un opérateur privé de politique publique- 467 -
C. L'économie sociale et solidaire comme marchandisation des prérogatives sociales de l'État..... - 470 -
Conclusion du chapitre 7 : Un dispositif de gouvernementalité qui renforce la Ligue de l'enseignement ..... - 472 -
Conclusion de la troisième partie :..... - 473 -
Conclusion générale..... - 475 -
Le service civique, un engagement à la dérive ? ..... - 475 -
Les « intermédiaires de l'action publique », acteurs pivots du dispositif..... - 477 -
L'hégémonie de la Ligue de l'enseignement..... - 478 -
L'intégration des « dérives » du service civique. ..... - 479 -
Perspectives de recherches ..... - 480 -
ANNEXES..... - 483 -

Annexe I : Questionnaires 485
Annexe II : Données générales sur les volontaires et les structures d'accueil 511
Annexe III : Historique du statut de l'animation « volontaire » 523
1. Les années 1980, l'annexe II et la constitution des syndicats employeurs .. 523
2. Le contrat d'engagement éducatif, à mi-chemin entre le droit du travail et le volontariat 524
Annexe IV : Discours de François Hollande, pour les 5 ans du service civique 526
BIBLIOGRAPHIE ..... - 529 -
Table des encadrés ..... - 551 -
Table des tableaux ..... - 553 -
Table des figures ..... - 555 -
Table des matières 556