

Etude d'impact du Service Civil Volontaire sur les jeunes volontaires

par Valérie Becquet – Maître de Conférences en Sociologie à l'Université de Cergy (IUFM de Versailles)
et Isabelle Hoyaux – Directrice Administrative et Financière Unis-Cité

SOMMAIRE

Présentation de l'étude	2
Objectifs de l'étude	2
Méthodologie	2
Valorisation des résultats	2
Fiches synthétiquesLe profil des volontaires d'Unis Cité	3
Le profil des volontaires d'Unis Cité	4
Retours sur l'expérience du service civil volontaire.....	5
Impacts sur les compétences et les pratiques citoyennes	7
Impacts sur la construction du projet professionnel	8
et l'employabilité	8

Présentation de l'étude

Objectifs de l'étude

Les principaux objectifs de l'enquête sont de :

- Définir l'influence qu'a le service civil volontaire sur les jeunes en terme de développement personnel, citoyen et professionnel.
- Préciser le profil des jeunes volontaires, leurs attentes et leurs avis sur leur expérience de SCV

Les résultats de cette étude ont pour but de :

- mieux défendre auprès des décideurs, des employeurs et des associations, l'intérêt de développer le service civil volontaire et de valoriser cette expérience spécifique
- d'améliorer le fonctionnement interne d'Unis-Cité dans le cadre d'une démarche qualité et de mieux répondre aux attentes des futurs volontaires.

Méthodologie

Phase n°1 : début du service civil volontaire

Un premier questionnaire a été adressé aux volontaires au début de leur service, dont l'objectif était de dresser un portrait des volontaires et de les interroger sur leur perception de l'impact potentiel de leur service civil volontaire sur l'acquisition de compétences, sur leur avenir et sur les associations partenaires. Un second questionnaire (Q1 bis) a été rempli quelques semaines plus tard. Il consistait en une auto-évaluation d'une série de capacités (savoir-faire et savoir-être). Ces deux premiers questionnaires ont été remplis par l'ensemble des volontaires soit 515 personnes. Concernant, le Q1 bis, l'effectif a légèrement diminué compte tenu des départs.

Phase n°2 : fin du service civil volontaire

Un questionnaire a été rempli par les volontaires à la fin de leur service civil volontaire. Ils ont été interrogés sur leur expérience à Unis-Cité et ont été invités à évaluer l'impact de leur service civil volontaire en termes d'acquisition de compétences et d'expériences citoyenne et professionnelle. Des questions portaient également sur leurs projets pour l'année à venir. Les données présentées portent sur 315 volontaires.

Phase n°3 : 6 mois après le service civil volontaire

Un nouveau questionnaire sera adressé aux volontaires six mois après la fin de leur service civil volontaire afin de connaître leur situation et de les interroger à nouveau sur l'impact de leur expérience.

Valorisation des résultats

Voici les résultats complets des questionnaires de début et de fin de volontariat pour la promotion 2006-07. Les résultats complets de l'étude, après réception du troisième questionnaire des volontaires de la promotion 2006-07, seront disponibles en mai 2008.

Nota Bene : Lors de toute citation des données de l'étude, veuillez indiquer la source : « Enquête impact SCV 2006-07, Unis-Cité – Valérie Becquet »



Principaux Résultats



Le profil des volontaires d'Unis Cité

- **Le profil social des volontaires**

58,3% des volontaires sont des femmes, 41,7% des hommes. Ils ont majoritairement entre 18 et 23 ans. Les jeunes de plus de 23 ans ne représentent que 16% de l'effectif.

Les volontaires apparaissent issus de milieux sociaux relativement diversifiés. Parmi les volontaires, 17% ont des parents « cadres » contre 13% au sein de la population française ; 24% des parents « employés » contre 29% au sein de la population française, 13% des « professions intermédiaires » contre 24% au sein de la population française ; 7% des « ouvriers » contre 25,6% au sein de la population française. Parmi les volontaires, 26% ont également des parents « inactifs » : « recherche d'emploi », « ne travaille pas » ou « retraité ».

Les volontaires vivent principalement dans des zones urbaines (76,4%) au sein desquelles ils résident dans des habitats soit de type pavillonnaire ou résidentiel (55,1%) soit de type grands ensembles - cités (22,4%). Ils proviennent moins fréquemment de zones péri-urbaines (15,3%) ou rurales (8,3%).

- **Le niveau de formation des volontaires**

L'effectif se répartit équitablement entre les non diplômés ou titulaires d'un diplôme infra-bac (34,8%), les titulaires d'un bac (35,4%) et les titulaires d'un diplôme supra-bac (24,7%). 5% des répondants déclarent un autre type de diplôme (formation professionnelle par exemple). Les femmes sont proportionnellement plus diplômées que les hommes.

- **La place du Service Civil Volontaire dans le parcours personnel**

Le choix d'effectuer un service civil volontaire s'opère à des moments différents dans le parcours personnel. Plus de la moitié des volontaires étaient à la recherche d'un emploi (54,4%), un tiers était lycéen ou étudiant (30,3%) et un dixième, salarié (10,2%).

Une première typologie permet de distinguer trois groupes de volontaires :

- 1) des femmes, âgées de 21 à 25 ans, diplômées de l'enseignement supérieur,
- 2) des hommes, âgés de 18 à 20 ans, peu ou pas diplômés, en recherche d'emploi et
- 3) des bacheliers ou étudiants, âgés de 18 à 20 ans.

S'ils n'avaient pas fait de service, ils auraient :

- parmi les étudiants : 45% aurait cherché un emploi et 32,4% aurait poursuivi leurs études,
- par les salariés : 36,7% aurait conservé leur emploi et 30,6% aurait cherché un emploi,
- parmi les personnes en recherche d'emploi : 66% aurait continué à chercher un emploi.

Concernant leur projet post-service, 37,2% d'entre eux avaient déclaré qu'ils souhaitaient reprendre leurs études, 17,2% qu'ils souhaitaient chercher un emploi ou créer leur activité et 8,7%, préparer un concours. Un peu plus d'un quart d'entre eux attendait du service qu'il les aide à clarifier leur projet.



Retours sur l'expérience du service civil volontaire

- **Les motivations des volontaires pour faire un Service Civil Volontaire**

Les motivations les plus citées en premier sont « pour me rendre utile et aider les autres » (40,2%), « pour agir auprès des publics en difficultés » (12%) et « pour agir concrètement » (9,4%).

- **Ce qui attire le plus les volontaires dans le programme d'Unis-Cité**

L'idée d'**agir** a principalement retenu l'attention des volontaires (« agir concrètement pour les autres » (47%), de rencontrer « différents publics » (35,1%)); puis, viennent des motivations centrées sur le militantisme et sur le parcours personnel. Ces items ont été préférés à celui mettant en avant la mixité sociale des équipes (« rencontre avec des jeunes d'horizons différents » : 19,8%).

Le format de service d'Unis Cité est également cité mais dans une proportion moins importante : le travail en équipe (23,3%), la découverte du monde associatif (20,4%), la préparation du projet d'avenir (20,4%).

Les réponses sur l'intérêt porté à Unis Cité semblent aller dans le même sens que les raisons mises en avant pour motiver l'engagement dans un service civil : l'idée d'agir et l'idée d'ouverture sociale.

Les modalités de découverte d'Unis-Cité mettent en évidence les principaux canaux de recrutement des volontaires : internet, le bouche à oreille/amis et la mission locale.

- **Satisfaction des volontaires**

Les volontaires dans leur très grande majorité sont satisfaits de leur expérience : 96,6% sont très ou assez satisfaits. Il est fort possible que les moins satisfaits aient arrêté leur service avant la fin.

90,3% des volontaires déclarent être assez ou très satisfaits des projets réalisés.

Le degré de satisfaction des volontaires ne dépend pas de variables descriptives de type socio-culturelles.

Parmi les volontaires qui reconnaissent avoir envisagé à un moment d'arrêter leur service, 74,3% déclarent que la raison les ayant conduit à rester est qu'ils souhaitaient « respecter leur engagement ».

- **Travail en équipe - la diversité et l'ouverture aux autres**

Au début du service civil, les volontaires ont indiqué qu'ils étaient été sensibles à l'idée d'intervenir auprès de différents publics, et dans un moindre degré à la diversité des autres volontaires. Ainsi, la question de la diversité est une dimension exogène à l'organisation du service puisqu'elle concerne les bénéficiaires des projets. Or, les résultats du questionnaire de fin de service civil mettent en évidence que le fait d'avoir travaillé au sein d'une équipe composée de jeunes issus d'horizons différents modifie l'opinion des volontaires : pour convaincre un proche de faire un service civil, 22% choisissent l'argument « pour rencontrer des jeunes d'horizons différents ». Et concernant ceux pour convaincre de choisir Unis-Cité, le travail en équipe est cité par 38,2% d'entre eux.

Concernant le travail en équipe, les volontaires estiment qu'il s'est plutôt déroulé dans de bonnes conditions et que leur intégration au sein de leur équipe s'est plutôt bien passée (94,3% très ou assez satisfaits). Leur jugement sur les relations entre les membres de l'équipe va d'ailleurs dans le même sens. Toutefois ils reconnaissent avoir eu des difficultés relationnelles avec un membre de l'équipe. On remarque que les volontaires s'attachent à y remédier en faisant des efforts (76,5%) et que s'opère une régulation entre les membres lorsque des difficultés apparaissent (39,5%).

Les contraintes associées au départ au travail en équipe (difficulté, aspect relationnel et effort) ont été moins importantes qu'elles ne l'étaient imaginées au début du service. En revanche, les qualités prêtées au travail en équipe (efficace, stimulant et épanouissant) sont relativisées par les volontaires.

Au sujet de la composition de l'équipe, 84,8% des volontaires estiment que les autres membres de l'équipe étaient différents ou très différents d'eux : les principales différences ressenties concerne les différences de parcours personnel (47,5%), culturelles (32,2%), de motivation (28%) et de niveau scolaire (25,5%). Ils ont été moins sensibles aux différences de milieu social (18,2%) et d'éducation familiale (13,1 %).

Leur jugement sur la composition des équipes est très positive : « source d'enrichissement personnel » (63%), « force pour l'équipe » (52,3%) mais également « source de conflits entre les membres » (21,3%).

- **L'évaluation des projets**

Les volontaires jugent globalement positivement le principe d'enchaîner des projets (moyen de découvrir des associations et des publics différents et caractère dynamique).

Entre le début et la fin de leur service, les volontaires ont vu à la baisse leur évaluation de l'impact qu'ils pouvaient avoir sur les associations et la société. Ils restent optimistes mais ont relativisé le rôle qu'ils

peuvent jouer. Au sujet des bénéficiaires, probablement parce qu'ils étaient davantage en contact avec eux, ils continuent à évaluer davantage positivement leur impact.

- **Des prescripteurs du service civil**

Pour convaincre un proche de faire un service civil, les volontaires citeraient principalement l'idée d'« être utile » (35%) et « vivre une expérience unique » (36,6%).

Pour les convaincre de le faire à Unis Cité, ils citeraient : « pour rencontrer différents publics » (42,4%) et « le travail en équipe » (38,2%). Ainsi, les volontaires, au terme de leur service, semblent avoir particulièrement été marqués par la vie d'équipe. Pour ces différentes raisons, les volontaires constituent des prescripteurs du service civil. 69,2% déclarent d'ailleurs avoir déjà encouragé un proche à en faire un.



Impacts sur les compétences et les pratiques citoyennes

Le thème de la citoyenneté a été abordé sous 3 angles : le citoyenneté politique qui intègre le positionnement politique, le vote et le rapport aux institutions ; l'engagement citoyen qui agrège les pratiques associatives (adhésion, bénévolat) et protestataires ; les pratiques d'information et le niveau de compréhension de la société.

• Des volontaires plutôt actifs et informés

D'après les réponses de début de volontariat, une partie importante des volontaires est porteuse d'un capital citoyen relativement important. En effet, ils exercent leur droit de vote même s'ils n'en ont pas nécessairement une définition positive, un devoir (65%) plus qu'une manière d'agir (21,6%), et sont présents dans la vie associative. 79,4% des volontaires sont inscrits sur les listes électorales. Des différences existent entre les volontaires, une partie d'entre eux étant très peu politisée.

S'ils sont autant adhérents que le reste des jeunes français, ils sont proportionnellement nettement plus souvent bénévoles (25% chez les 15-30 ans).

Quant à leur confiance dans les institutions, elle reflète celle des jeunes français, en particulier l'intérêt qu'ils portent au secteur associatif.

• L'impact potentiel du service sur les comportements citoyens

Le service volontaire n'est pas perçu comme une expérience pouvant avoir un impact élevé sur leur orientation politique (62,6%). En revanche, il est susceptible d'avoir un effet élevé sur leur connaissance de la vie associative (84,4%), leur « connaissance des faits sociaux » (83,1%), leur « compréhension du monde » (71,3%), leur connaissance des institutions (68%), leur connaissance des enjeux environnementaux (67,4%) et leur « envie d'agir » (77,3%).

• L'évaluation de l'impact sur les comportements citoyens à la fin du service

Les impacts les plus notables sont :

- une meilleure connaissance de la vie associative,
- un renforcement des vellétés d'engagement (adhésion et bénévolat associatif),
- une meilleure compréhension des faits sociaux et un intérêt plus grand pour les questions sociales,
- une progression des pratiques d'information et diversification des sources d'information.

Vote : 94,6% des inscrits déclarent avoir voté au 1^{er} tour des élections présidentielles et 92,3% au 2nd tour.

Pratiques associatives : Ils ont l'intention de se tenir informés des activités des associations qu'ils ont découvertes cette année (60%), voire y adhérer (6,5%) ou y devenir bénévole (12,4%).

Rapport aux institutions : 52,8% des volontaires estiment mieux connaître le rôle des collectivités territoriales en fin de service civil et 34,8%, celui des institutions européennes.

Impact sur la compréhension du monde : 49,7% élevé et 48,4% faible,

Impact sur la connaissance des faits sociaux : 70% élevé et 27,8% faible,

Impact sur la compréhension des enjeux environnementaux : 54,3% élevé et 42,4% faible.

Impact sur la compréhension le fonctionnement de la société : 47,2% estiment qu'elle a augmenté.

Les pratiques d'information se sont quant à elles modifiées.

- 55.1% estiment s'informer davantage qu'avant leur service
- 63.7% considèrent s'intéresser davantage à certains sujets qu'avant leur service. Il s'agit principalement des « questions sociales » (63%) et de la « politique nationale » (38.3%)

• L'acquisition de compétences spécifiques

Capacités liées à la construction de l'opinion et à leur expression

- *défendre son point de vue* : 51,4% estiment qu'elle a augmenté.
- *animer une discussion, un débat* : 44,8% estiment qu'elle a augmenté
- *avoir un esprit critique* : 40% estiment qu'elle a augmenté.

Capacité à dépasser ses préjugés

- 51.3% des volontaires pensent qu'ils sont davantage capables de prendre conscience de leurs préjugés
- 53.8% qu'ils sont davantage capables de dépasser leurs préjugés.



Impacts sur la construction du projet professionnel et l'employabilité

Un des objectifs de l'enquête réalisée auprès des volontaires est d'évaluer l'impact du Service Civil Volontaire sur la définition de leur projet professionnel et sur leur employabilité. L'objectif est à partir des données obtenues de créer un indicateur de développement professionnel.

- **La maîtrise de techniques de recherche d'emploi**

Les volontaires ont au début de leur service une certaine maîtrise des techniques de recherche d'emploi qui résulte principalement du fait qu'ils ont déjà recherché un stage ou un emploi (job ou emploi post-scolarité). Ils ont principalement acquis ces techniques sur le tas. Ceux qui ont bénéficié de l'accompagnement d'un professionnel sont probablement les jeunes qui ont fréquenté une mission locale ou éventuellement, qui ont bénéficié d'une formation dans le cadre de leur scolarité.

Il reste que le programme de préparation du projet d'avenir d'Unis-Cité leur a permis d'améliorer la qualité de leur CV – 71,3% estiment qu'il leur a permis « de rédiger » ou « d'améliorer » leur CV – et de découvrir de nouveaux secteurs professionnels pour 57,2%.

- **La définition du projet professionnel**

Les réponses des volontaires aux questions sur le projet professionnel mettent en évidence un clivage entre ceux qui ont une vision relativement claire de leur avenir et ceux qui en ont une vision plutôt floue. 55,8% des volontaires déclarent avoir une idée du métier qu'ils souhaitent exercer et 38,6% ne pas vraiment en avoir.

En revanche, les volontaires partagent un certain pessimisme quant à la valeur de leurs études sur le marché du travail et, de ce fait, à leur insertion professionnelle.

Près de la moitié des volontaires estime que le service civil va les aider à préciser leur projet professionnel et un peu plus d'un quart d'entre eux attende du service qu'il les aide à clarifier leur projet.

Si les volontaires n'ont pas toujours un projet professionnel précis, ils savent en revanche davantage vers quel secteur ils aimeraient se diriger. Le secteur privilégié est le secteur associatif (61,1%) suivi loin derrière, du secteur public (23,9%) et du secteur privé (15%).

- **L'impact du service sur la définition du projet professionnel**

Un des apports du service est sa contribution à la construction du projet professionnel - 65,8% déclarent avoir une idée plus précise de leur projet professionnel. Pour 75,8% des volontaires qui estiment avoir une idée plus claire, leur service y a directement contribué

Pour une partie d'entre eux, il a favorisé sa définition et, pour une autre partie sa clarification. Dans les deux cas, des volontaires choisissent de se réorienter, ce qui constitue un impact fort. En effet, au cours de l'année de service, ils ont visiblement pris le temps de réfléchir à leur projet d'avenir.

Le service aurait également conduit une partie d'entre eux à changer d'orientation. 48,5% déclarent que le domaine dans lequel ils souhaitent travailler diffère de leur formation ou de leur expérience professionnelle pré-service. Cette clarification du projet professionnel ne modifie pas pour autant l'équilibre entre les secteurs professionnels même si un quart des volontaires déclarent ne pas savoir. Pour les autres, le secteur associatif est choisi par 39% d'entre eux, le secteur public par 20,4% et le secteur privé par 13,8%. Ils s'orientent également dans une proportion non négligeable vers le domaine social (50,2%), suivi du domaine culturel (22,8%) et du domaine éducatif (12,2%), trois domaines où l'emploi associatif et public domine.

- **Le projet professionnel post-service**

Les réponses des volontaires mettent en évidence un écart entre ce qu'ils auraient fait s'il n'avait pas fait de service et ce qu'ils souhaitent faire au terme de leur service. Alors qu'une grande partie d'entre eux s'inscrivait dans une logique d'insertion professionnelle, ils sont davantage au terme de leur service à souhaiter continuer ou reprendre des études. Il est possible que ce changement résulte directement du processus de définition ou de clarification du projet professionnel favorisé par le service. En cela, le service est clairement un moment qui offre la possibilité de s'extraire d'une situation et de se décentrer.

82% des volontaires ont déjà commencé à faire des démarches pour mener à bien leur projet. Ils déclarent se sentir davantage prêts pour le mener qu'au début de leur service (64,8%) et ont même réfléchi à la manière dont ils pourraient valoriser leur expérience au cours d'un entretien de recrutement pour une formation ou un emploi (71,4%).

- **Les effets en terme d'employabilité**

Les questionnaires de début et de fin de volontariat permettent d'obtenir des informations sur les compétences acquises au cours du service civil. La majorité d'entre elles peut concourir à l'amélioration de l'employabilité des volontaires c'est-à-dire qu'elles constituent des compétences potentiellement considérées comme importantes pour, d'une part, construire le projet professionnel et le faire aboutir et, d'autre part, pour s'intégrer dans un environnement professionnel. Trois ensembles de compétences peuvent ainsi être repérées : les capacités liées au choix et au respect des engagements, les capacités liées à l'initiative et à l'adaptation et, pour finir, les capacités liées au travail en équipe.

Pour les capacités liées au choix et au respect des engagements :

- ✓ Capacité à se fixer des objectifs : 55% estiment qu'elle a augmenté.
- ✓ Capacité à faire des choix, prendre des décisions : 54,7% estiment qu'elle a augmenté.
- ✓ Capacité à s'organiser : 55,8% estiment qu'elle a augmenté.

Pour les capacités liées à l'initiative et à l'adaptation :

- ✓ Capacité à concevoir des projets et des événements : 64,2% estiment qu'elle a augmenté.
- ✓ Capacité à prendre des initiatives : 54,5% estiment qu'elle a augmenté.

Pour les capacités liées au travail en équipe :

- ✓ Capacité à respecter le travail en équipe : 57,1% estiment qu'elle a augmenté.
- ✓ Capacité à s'intégrer dans une équipe : 58,7% estiment qu'elle a augmenté.