



L'IMPACT DU SERVICE CIVIQUE DANS LE PARCOURS DE VIE DES JEUNES VOLONTAIRES EN MARTINIQUE





SOMMAIRE

Contexte.....p.3

PRÉSENTATION DU SERVICE CIVIQUE EN MARTINIQUE

1 - Le déploiement du Service Civique en Martinique

Photographie des jeunes volontaires.....p.4

Photographie des organismes agréés.....p.5-6

2 - Le Service Civique en Martinique, engagement ou insertion ?.....p.7-8

ANALYSE DU SERVICE CIVIQUE A PARTIR DE DEUX OBJECTIFS TRANSVERSAUX

3 - Accessibilité du dispositif

Via les organismes.....p.9

Via les missions.....p. 10

Préconisations.....p. 11

4 - Diversité des accompagnements autour du dispositif

Pour créer les conditions favorables à la réalisation de la mission.....p. 12

Pour valoriser les apports de l'expérience du volontariat.....p. 13

Préconisations.....p. 14- 15

Après 5 ans de développement du Service Civique sur le territoire martiniquais, il est aujourd'hui intéressant de pouvoir mesurer l'impact de cette expérience sur le parcours de vie des jeunes volontaires. Leur engagement dans une mission de Service Civique a-t-il influencé leur parcours de vie ?

Un questionnaire a été adressé aux jeunes volontaires ayant terminé leur mission de Service Civique durant l'année 2013 ; ils ont ainsi pu nous faire part de leur expérience. Il a été possible alors de mesurer l'impact du Service Civique sur le développement de leurs compétences et de comprendre comment ces jeunes se sont appropriés cette expérience.

L'ambition du Service Civique est d'offrir à toute une génération l'opportunité de s'engager, de donner de son temps à la collectivité et aux autres. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche de renforcement de la cohésion nationale et de la mixité sociale ; Il se veut simple à mettre en place, mobilisateur et accessible à tout jeune, sans distinction de niveau de formation.

LE SERVICE CIVIQUE EN MARTINIQUE

A la Martinique, le service civique a été lancé en août 2010 dans le cadre de la lutte contre une grave épidémie de dengue.

Devançant le lancement national du dispositif, la Martinique a fait participer sa jeunesse à la mobilisation de la puissance publique pour apporter une réponse réactive et efficace devant cette urgence sanitaire. Dès 2010, cet appel a permis l'engagement de 195 jeunes volontaires. Leur mission était alors de porter les messages de prévention sanitaire et de sensibiliser la population aux mesures de lutte contre la dengue. Dans le même temps, une quarantaine d'autres jeunes se sont engagés pour effectuer des missions prioritaires dans les domaines de l'éducation pour tous, de la santé et de l'environnement.

A son démarrage, la démarche régionale a été de privilégier un développement du dispositif en étroite liaison avec les missions locales d'insertion.

Le Service civique en Martinique a voulu se situer dans un parcours personnalisé d'intégration sociale, citoyenne voire professionnelle, en donnant tout son sens à son accessibilité au bénéfice des jeunes à plus faible niveau de qualification.

2015

CONSOLIDATION DU DISPOSITIF

En 2015, le service civique fête son 5^{ème} anniversaire.

Le nouvel enjeu sera à la fois de continuer à mobiliser les jeunes qui ont une démarche d'engagement et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour des publics cibles en lien avec les politiques publiques. Plus que jamais, le service civique garde son ambition d'offrir, à tous les jeunes, l'opportunité de s'engager et de donner de son temps à la collectivité et aux autres en s'investissant dans des missions d'intérêt général de qualité.

Cette année, les associations et établissements de Martinique vont accueillir près de 500 nouveaux jeunes et peut-être beaucoup plus du fait de la mise en avant du dispositif comme un moyen de développer la citoyenneté et de porter les valeurs de la république.

DÉFINITION

Créé par la loi du 10 mars 2010, le Service Civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans conditions de diplôme.

Il est indemnisé 573 euros net par mois et peut être effectué auprès d'associations, de collectivités territoriales (mairies, départements ou régions) ou d'établissements publics (musées, collèges, lycées...), sur une période de 6 à 12 mois en France ou à l'étranger, pour une mission d'au moins 24h par semaine. Un engagement de Service Civique n'est pas incompatible avec une poursuite d'études ou un emploi à temps partiel.

Il peut être effectué dans 9 grands domaines : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport.

1- LE DÉPLOIEMENT DU SERVICE CIVIQUE EN MARTINIQUE

Depuis 2010, ce sont 1606 jeunes volontaires qui ont pu s'engager dans le service civique auprès de 101 organismes agréés. Les femmes sont représentées en majorité (60,3%) et les tranches d'âges entre 18 et 25 ans sont réparties de façon homogène.

En ce qui concerne le niveau d'étude, ce sont majoritairement des jeunes possédant un niveau IV (41,6%), puis des niveaux V - Vbis ou VI (29,9%) et enfin des niveaux I, II ou III (28,4%).



La durée moyenne des missions est de 7,8 mois pour une durée hebdomadaire moyenne de 25 H.









Il faut noter que 75,8% d'entre eux sont demandeurs d'emploi à l'entrée dans le dispositif, alors que le taux est de 45% au niveau national.

Cela illustre la démarche régionale de privilégier un développement du dispositif en étroite liaison avec les missions locales d'insertion.

Le Service Civique en Martinique se situe donc dans un parcours d'insertion personnalisé et donne tout son sens à son accessibilité au bénéfice des jeunes à plus faible niveau de qualification.

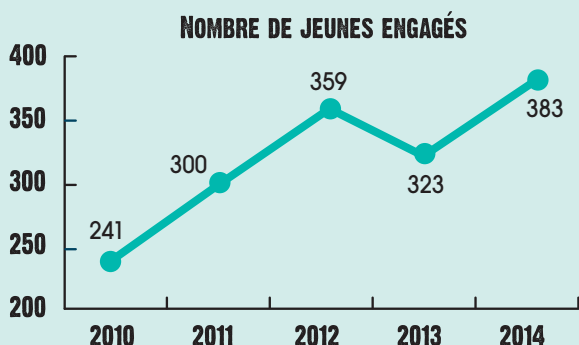
QUI SONT LES JEUNES VOLONTAIRES ENGAGÉS ?

 60,3%  39,7%

16-17 ans	18-20 ans	21-22 ans	23-25 ans
 	 	 	 
3,2%	34,1%	32,3%	30,4%

Demandeurs d'emploi	Etudiants	Inactifs	Salariés
75,8%	18,4%	4,2%	1,6%

(*) Niveaux V - Vbis - VI	Niveau IV	Niveau I - II - III
29,9%	41,6%	28,4%



DE JUILLET 2010 À DÉCEMBRE 2014

1606 jeunes volontaires engagés

320 jeunes en moyenne par an

Une augmentation de **20%** entre 2013 et 2014

L'année 2013 est exceptionnelle au regard de la montée en puissance progressive du dispositif, car des contraintes budgétaires ont fortement impacté l'enveloppe allouée au Service Civique cette année-là.

LE SERVICE CIVIQUE PARMIS D'AUTRES DISPOSITIFS D'INSERTION EN MARTINIQUE EN 2013

323 jeunes engagés en Service Civique → 3% des jeunes actifs

ET 810 jeunes embauchés en CUI/CAE
 902 jeunes embauchés en Emploi d'Avenir
 142 jeunes embauchés en Contrat de Professionnalisation
 1856 jeunes embauchés en Contrat d'Apprentissage
 739 jeunes volontaires au RSMA

SOIT 4772 JEUNES BÉNÉFICIAIRE D'UN DISPOSITIF D'INSERTION OU ASSIMILÉ EN MARTINIQUE EN 2013 (ENVIRON 42% DES JEUNES ACTIFS).

(*) Niveaux V bis et VI : sorties en cours de 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (6^{ème} à 3^{ème}) / Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou en cours de 2nd cycle général et technologique / Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat) / Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans / Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2.

PHOTOGRAPHIE DES ORGANISMES AGRÉÉS SUR 5 ANS

Supports de l'engagement volontaire

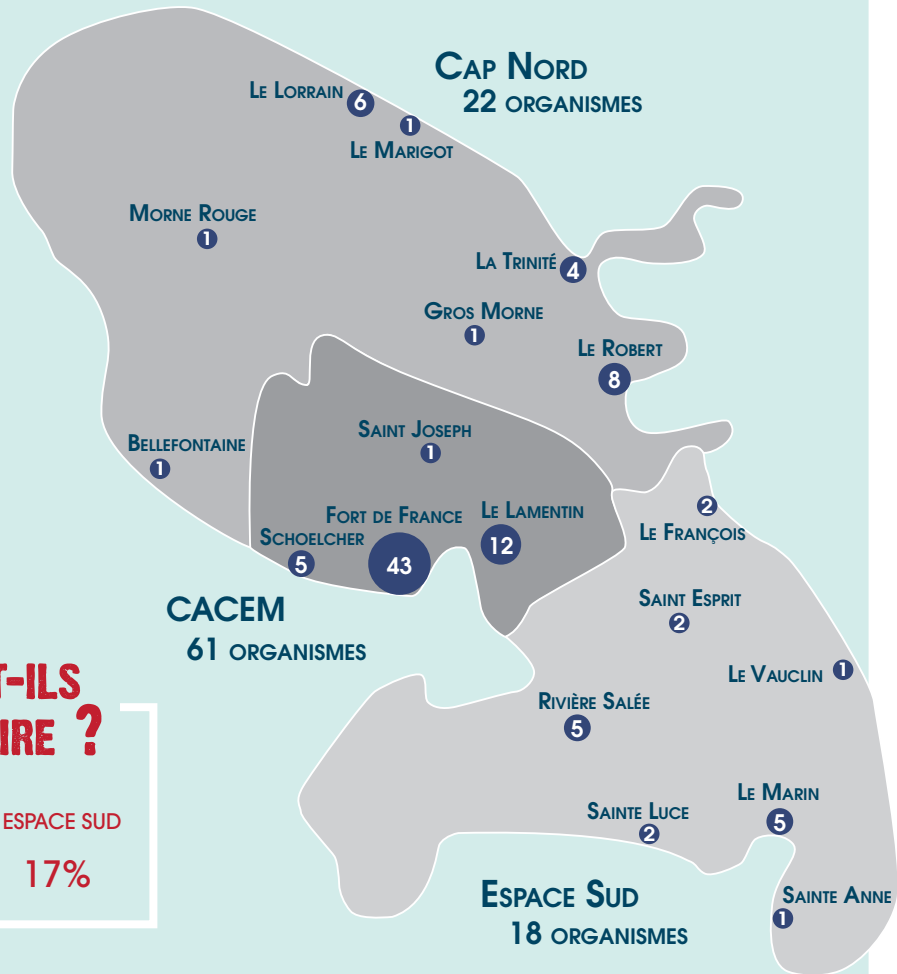
QUI SONT LES ORGANISMES AGRÉÉS ?

Associations	Etablissements scolaires
54%	27%
Collectivités	Administrations et assimilés
11%	8%

Agrément local	Agrément national
76,9%	23,1%

OÙ SE SITUENT-ILS SUR LE TERRITOIRE ?

CACEM	CAP NORD	ESPACE SUD
60%	23%	17%



En 2014, la répartition des agréments en Martinique est dominée par l'agrément local à hauteur de 89% alors qu'au niveau national, l'agrément local ne représente que 47,26%.

Cette situation est intéressante puisqu'elle démontre le travail en proximité réalisé par la DJSCS auprès des organismes agréés. La connaissance et l'accompagnement de ces structures peuvent être optimaux et précis.

Par contre, la répartition géographique des organismes agréés laisse des territoires sans opportunité pour les jeunes de trouver une structure dans laquelle s'engager (Nord-Caraïbes, Sud-Caraïbes).

MISSIONS DÉPLOYÉES en nombre

	Organismes	Jeunes
Education pour tous	55	576
Solidarité	24	146
Culture et Loisirs	21	152
Environnement	17	316
Santé	15	350
Sport	10	42
Mémoire et Citoyenneté	5	24

Il est arrivé qu'un même organisme soit agréé pour plusieurs thématiques de mission. Cela explique que le total des organismes indiqué ci-contre dépasse celui des organismes agréés.

A noter que le thème de l'intervention d'urgence a été intégré dans celui de la santé pour les actions liées à la dengue et au Chikungunya.

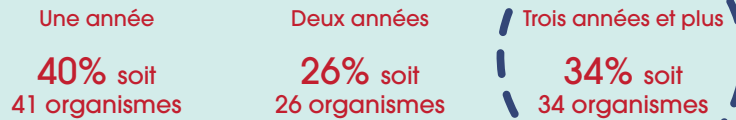
On s'aperçoit que **les propositions de missions dans les thèmes de la solidarité et de la culture et loisirs ont pris le pas sur celles de l'environnement et de la santé privilégiées au démarrage du dispositif.**

QUEL EST L'ENGAGEMENT DE CES 101 ORGANISMES ?

Les organismes sont agréés par la DJSCS pour deux ans. Ceux qui s'engagent dans la durée ont eu, le plus souvent, leur agrément renouvelé.

On peut faire l'hypothèse que la gestion contrainte de l'enveloppe budgétaire 2013 et la consommation rapide du contingent en début d'année 2014 ont pu décourager certaines structures. La tendance 2015 est à l'agrément de nouvelles structures mais aussi au retour de certaines engagées avant 2013.

SEUL 1/3 DES ORGANISMES S'ENGAGENT SUR LA DURÉE



QUI SONT CES ORGANISMES QUI S'ENGAGENT SUR LA DURÉE ?

Associations
61,7%

Agrément local
91,2%

62% DES STRUCTURES QUI S'ENGAGENT SUR LA DURÉE ONT 6 JEUNES ET PLUS/AN



LES ORGANISMES QUI S'ENGAGENT SUR LA DURÉE ACCUEILLENT 69,7% DU TOTAL DES JEUNES VOLONTAIRES

Les caractéristiques des organismes s'engageant dans la durée (3 ans et plus) cumulent l'engagement dans le temps et en volume de jeunes : 34% des organismes agréés accueillent 69,7% du total des jeunes volontaires.

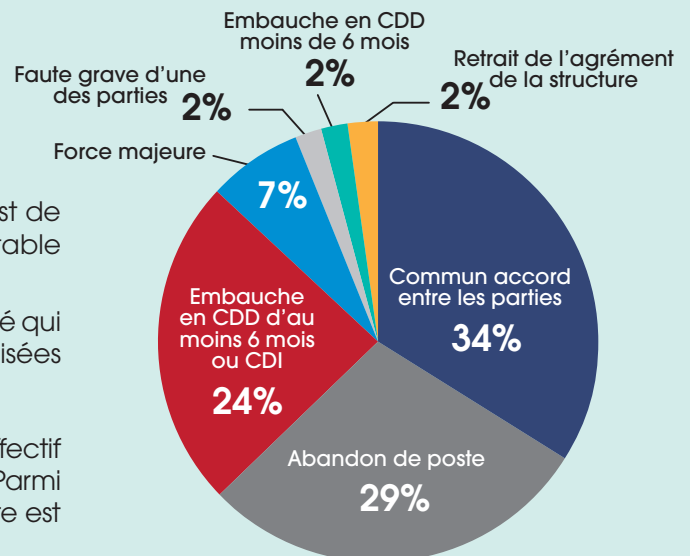
On peut considérer qu'il n'y a pas d'utilisation "d'effet d'aubaine" dans la démarche de ces structures mais bien une intégration des objectifs et des modalités du dispositif Service Civique dans leurs projets et leur fonctionnement.

DURÉE DES MISSIONS ET MOTIFS DE RUPTURE

De 2010 à 2014, la durée moyenne des missions des jeunes est de 7,84 mois et le pourcentage de ruptures est globalement stable autour de 23%.

On a pu observer chez les jeunes une démarche d'opportunité qui se traduit parfois par des ruptures d'engagement caractérisées par des abandons de postes.

Il est à noter que les niveaux V et infra constituent 28% de l'effectif des jeunes qui rompent leur engagement en cours de mission. Parmi eux, seuls 18% le font pour signer un contrat de travail (ce chiffre est de 26% pour les niveaux IV et de 33% pour les niveaux I, II et III).



MOTIFS DE RUPTURE

2 - LE SERVICE CIVIQUE EN MARTINIQUE ENGAGEMENT OU INSERTION ?

ENGAGEMENT ?

97% des anciens volontaires répondant au questionnaire recommanderaient le Service Civique aux autres jeunes.

84% des jeunes répondants sont satisfaits de leur expérience en Service Civique. Ils mettent en avant que celle-ci a été l'occasion soit :

- de s'engager pour les autres (95%)
- de découvrir le milieu professionnel (82%)
- de développer son réseau amical ou professionnel (89%)
- d'acquérir des compétences professionnelles (nouvelles 87%, travailler en équipe 96%, conduire un projet 86%, ...).

La primauté de l'engagement parmi les retours d'expérience des jeunes laisse penser qu'ils sont sensibles à cette démarche altruiste et qu'ils l'ont intégrée. Le questionnaire ne permet pas de connaître l'objectif initial de leur participation à ce dispositif. Pour autant, en sortie de dispositif, "s'engager pour les autres" s'avère être un fil rouge partagé par une large majorité des jeunes.

Les trois autres items privilégiés dans les réponses touchent à la sphère professionnelle ou sociale.

Le Service Civique semble proposer au-delà de l'engagement, une expérience permettant l'insertion sociale et professionnelle du jeune.

INSERTION ?

73% des jeunes en sortie de dispositif sont soit en emploi, soit en études ou formation, soit en stage.

57% des jeunes répondants considèrent que leur expérience en Service Civique favoriserait ou a favorisé leur insertion professionnelle.

Ils précisent leur réponse par les raisons suivantes (par ordre décroissant) :

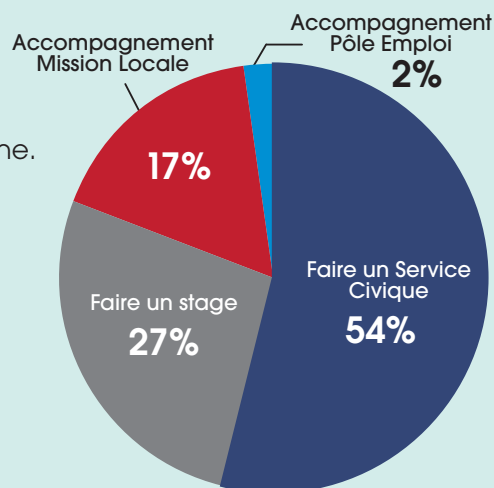
- première expérience à faire valoir,
- développement des compétences professionnelles,
- meilleure confiance en soi.

Le troisième item mis en avant est significatif également d'un développement personnel favorable à l'insertion sociale du jeune.

Parmi les jeunes volontaires en emploi en sortie de dispositif :

- 54% jugent que le Service Civique a été l'élément le plus utile pour préciser ou réaliser leur projet professionnel.
- 48% occupent un emploi dans leur organisme d'accueil ou au sein du réseau constitué pendant l'expérience en Service Civique.

UTILITÉ DU SERVICE CIVIQUE
POUR LE PROJET PROFESSIONNEL



✓ À PRENDRE EN COMPTE EN MARTINIQUE

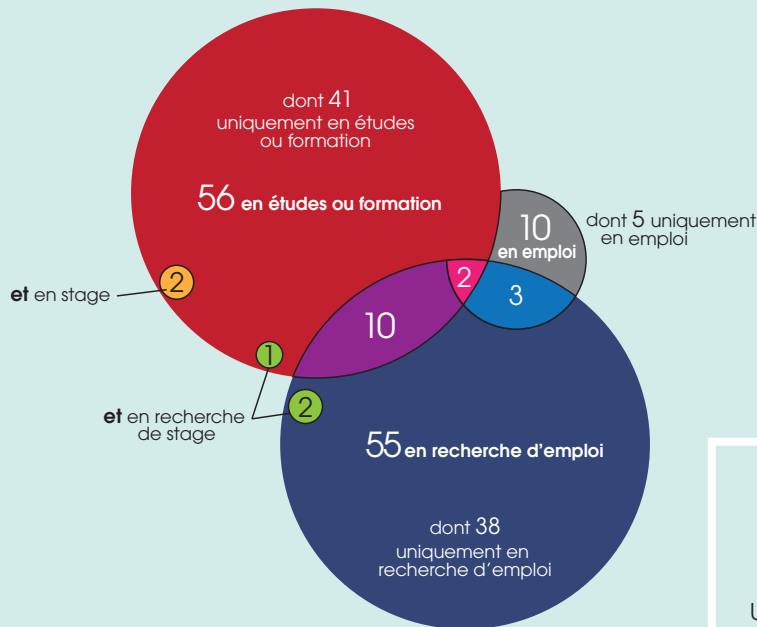
En Martinique, le chômage est moins élevé chez les jeunes titulaires d'un niveau I, II ou III. Pour autant, il leur est difficile d'accéder à des emplois aidés types Emploi d'Avenir ou CUI/CAE pour des raisons d'éligibilité impliquant leur niveau d'étude. Le Service Civique est le seul dispositif qui leur soit accessible sans conditions contraignantes.

Ce dispositif est pour ces jeunes autant une possibilité d'engagement au service de la société, qu'une première expérience professionnelle ou stage. Ils indiquent le valoriser sur leur CV et mobiliser le réseau constitué lors de l'expérience afin de trouver un emploi.



UNE SITUATION EN SORTIE DYNAMISÉE ?

SITUATION EN ENTRÉE DE DISPOSITIF

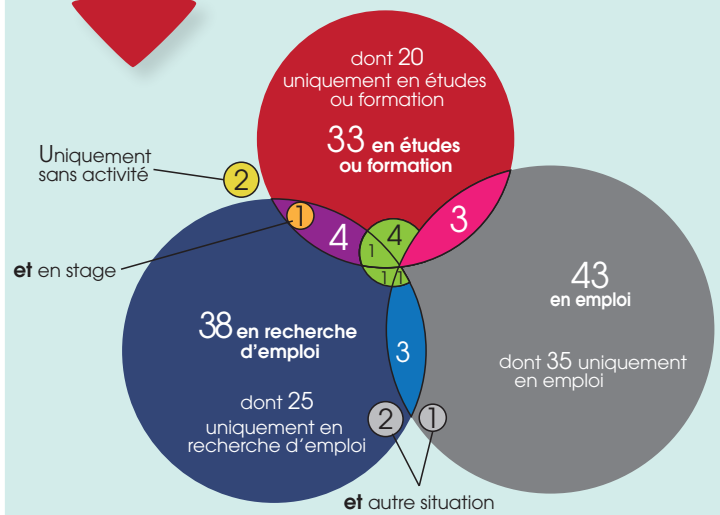


Le questionnaire utilisé pour cette étude nous permet de dresser une photographie de la situation en entrée et en sortie des 105 jeunes qui ont répondu (37% du panel interrogé).

A l'entrée dans le dispositif, il est à noter que :

- 39 % sont uniquement en formation,
- 36 % sont uniquement en recherche d'emploi,
- 5 % sont uniquement en emploi.

SITUATION EN SORTIE DE DISPOSITIF



Suite à leur expérience en Service Civique, ce même panel de jeunes présente des caractéristiques différentes :

- 19 % sont uniquement en formation, ➔
- 24 % sont uniquement en recherche d'emploi, ➔
- 33 % sont uniquement en emploi. ➔



LE SERVICE CIVIQUE : UN CATALYSEUR DANS LE PARCOURS DE VIE D'UN JEUNE

Les jeunes reconnaissent largement la **notion d'engagement** dans leur expérience de volontaire. Ils identifient également des **acquis supplémentaires** dans le champ professionnel et dans celui du développement personnel. Cette expérience riche et multiple influe sur leur situation en sortie de dispositif et favorise ainsi une **dynamique positive de sortie** : plus de jeunes en emploi (+ 230%), moins de jeunes au chômage et parmi ceux-ci, des situations mixtes plus variées (également en emploi, également en formation).

Les compétences acquises dans le cadre de l'expérience de volontariat dans les domaines de la "relation à l'autre" et du monde du travail **favorisent une transformation dynamique du jeune** : une meilleure confiance en lui, un positionnement plus actif par rapport à son environnement, une acquisition et une mobilisation de compétences utiles pour leur insertion sociale et professionnelle.

Parce qu'il permet cette évolution du jeune, nous considérons le Service Civique comme un **catalyseur de vie**.

3 - ACCESSIBILITÉ DU DISPOSITIF ...

Le dispositif du Service Civique propose un accès facilité aux jeunes quel que soit leur parcours initial et leur situation à l'entrée, mise à part la contrainte de l'âge.

Pour autant, nous avons noté des freins à l'accessibilité des jeunes au dispositif en Martinique. Pour proposer une analyse de ceux-ci, nous avons choisi d'utiliser les prismes de l'organisme d'accueil et de la mission suivie.

...VIA LES ORGANISMES

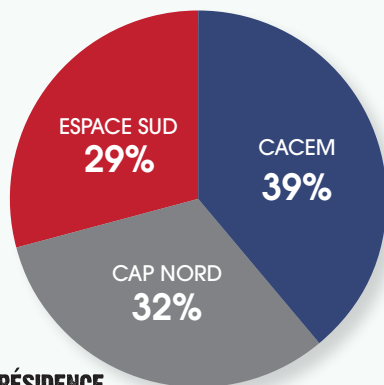
Comme indiqué dans la photographie générale, **la répartition géographique des organismes est hétérogène** : les territoires du Nord et du Sud Caraïbe ne proposent pas d'offres aux jeunes, quel que soit le type d'organisme.

On constate a contrario que les jeunes volontaires proviennent de manière égale des trois EPCI du territoire ce qui implique la nécessité pour **1/3 d'entre eux de se déplacer loin de leur domicile** pour accéder à leur lieu d'engagement.

On note également **un déficit d'établissements scolaires et de collectivités** parmi les organismes engagés, alors que ce sont eux qui proposeraient la meilleure couverture du territoire.

✓ À PRENDRE EN COMPTE EN MARTINIQUE

UN DÉPLACEMENT CONTRAINT ET PEU FACILITÉ

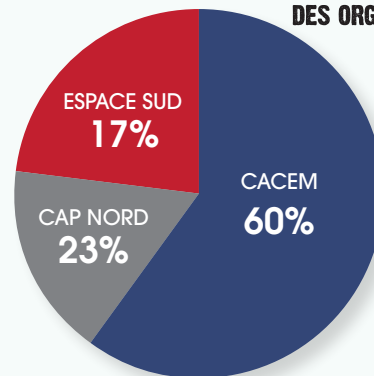


LIEU DE RÉSIDENCE DES JEUNES

Les plus jeunes se rendent sur le lieu de leur mission accompagnés en voiture et les autres mixent taxi collectif, à pied et l'autostop.

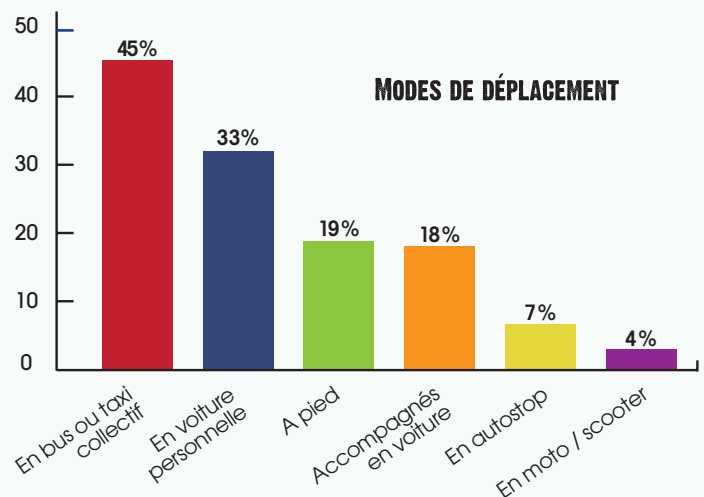
il n'existe pas de mesures de prise en charge totale ou partielle des frais de déplacement des jeunes volontaires par les collectivités territoriales.

LIEU D'ACTIVITÉ DES ORGANISMES



42% des jeunes sont éloignés de leur structure d'accueil, et pour 70% d'entre eux le trajet dure plus de 30mn.

MODES DE DÉPLACEMENT



...VIA LES MISSIONS

Nous remarquons **une représentation sexuée des missions** puisque la répartition hommes / femmes dans celles-ci n'est jamais équilibrée sauf dans l'environnement et la santé. Cela devient presque caricatural **dans le sport (79% d'hommes)** et **dans l'éducation pour tous (74% de femmes)**.

Moins d'1% des jeunes femmes engagées effectuent une mission liée au sport alors qu'elles sont 44% dans l'éducation pour tous et 20% dans la santé. Les jeunes hommes s'engagent dans les missions liées à l'environnement (27%) ou à la santé (25%).

Nous observons une forte proportion de jeunes demandeurs d'emploi parmi les volontaires en Martinique (75,8%) ajoutée à une forte représentation de jeunes de niveaux V et infra (30 %).

En comparaison, en 2014 au niveau national, les demandeurs d'emploi représentent 45% des volontaires et les niveaux V et infra sont deux fois moins nombreux (17%).

Il est à noter également **une représentation deux fois plus importante de jeunes bénéficiant d'une majoration de leur indemnité sur critères sociaux** en Martinique qu'au niveau national (22% contre 9,6% en 2013).

L'accès du dispositif aux jeunes en très grande difficulté (éloignés de l'emploi et peu diplômés) a été largement facilité en Martinique par l'implication volontariste des Missions Locales chargées de ces publics.

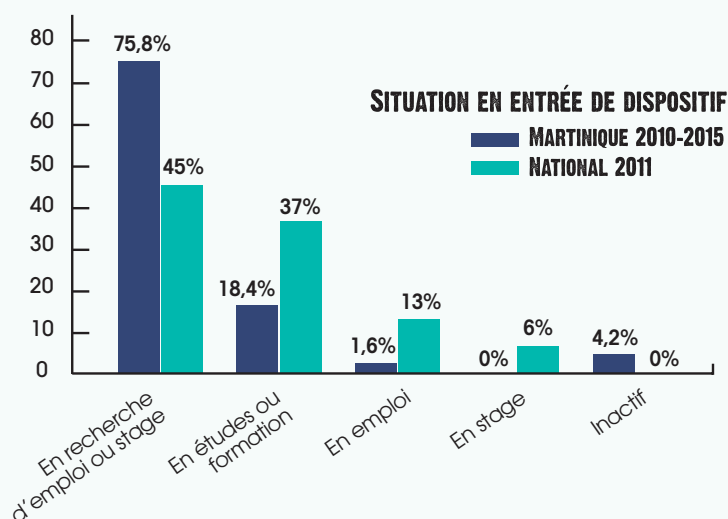
A l'inverse, **les jeunes en situation de handicap reconnu** (AAH, RQTH) sont sous représentés (0,01%) parmi les volontaires entrés dans le dispositif depuis 5 ans.

✓ À PRENDRE EN COMPTE EN MARTINIQUE

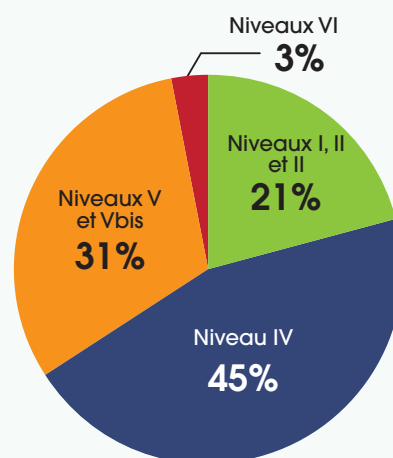
UNE PRÉVALENCE DES NIVEAUX IV ET INFRA ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN ENTRÉE DE DISPOSITIF

La comparaison de la répartition des niveaux d'études à l'entrée des jeunes volontaires dans le dispositif entre la Martinique et le national met en avant que :

- les jeunes titulaires d'un niveau I, II et III sont 1,5 fois moins nombreux en Martinique,
- les jeunes titulaires d'un niveau V et infra sont 2 fois plus nombreux dans notre département.



NIVEAU D'ETUDES DES JEUNES AU CHÔMAGE EN ENTRÉE DE DISPOSITIF



En Martinique :

Il existe une nette prévalence des demandeurs d'emploi à l'entrée et parmi eux de nombreux volontaires titulaires d'un niveau I, II ou III (21%). A noter que dans l'Enquête Emploi (Insee avril 2014), il est dit que seulement 10% des diplômés du supérieur se retrouvent au chômage.

Chaque année, près d'un quart des jeunes volontaires rompt son engagement en cours de mission.

Parmi eux, un tiers le fait d'un commun accord avec sa structure, un autre tiers abandonne son poste. Les raisons de cette rupture d'engagement peuvent être diverses. Pour autant, nous mettons en avant l'hypothèse de l'inadéquation mission / jeune :

“Du fait du jeune” :

- le peu de diversité dans l'offre des missions et la répartition inégale sur le territoire pourraient inciter le jeune à saisir l'opportunité d'une mission sans adhérer à son contenu.
- un manque d'adéquation des missions face aux projets professionnels des jeunes qui se ressentent pour 74% d'entre eux : la recherche d'emploi en sortie de dispositif n'est pas en rapport avec la mission (cette inadéquation pourrait être aussi due à un décalage entre les axes thématiques proposés par le dispositif et les offres d'emploi en Martinique).

“Du fait de l'organisme” :

- les critères d'éligibilité du jeune peu contraignants et le recrutement opéré dans le réseau (plus des 2/3 des jeunes répondants déclarent avoir eu connaissance de leur mission grâce à leur réseau) ne favorisent pas une démarche formalisée de recrutement et de vérification de l'adéquation mission / jeune.

OPTIMISER L'ACCESSIBILITÉ EN AMÉLIORANT L'OFFRE...

Diversification des missions en incitant :

- de nouveaux organismes à utiliser ce dispositif (mobiliser tous les réseaux associatifs - environnement, santé, social, sport - / intégrer tous les établissements scolaires - écoles primaires / inciter toutes les collectivités à s'impliquer) ;
- les organismes déjà agréés à varier leurs projets (missions innovantes - projets autour de la citoyenneté au regard des événements de janvier 2015, de la prévention du décrochage scolaire - / passerelles à construire pour intégrer les NEET* dans une vie associative ou communale, COP 21 pour l'environnement) ;
- tous les organismes à interroger leur système de représentation des missions pour favoriser l'accès de tous (femmes / hommes, niveaux et situations d'entrée) par des temps de formation ou d'information.

Favoriser l'accès aux jeunes en situation de handicap à la grande majorité des missions proposées en prenant en compte cet élément dès le départ dans la conception du projet et en adaptant la fiche de mission.

Couverture complète du territoire en impliquant plus fortement les collectivités territoriales et les établissements scolaires.

Mise en place d'un dispositif régional de soutien au déplacement des jeunes volontaires (primes, cartes de transport prépayées, ...) en partenariat avec les collectivités, le rectorat, les missions locales et Pôle Emploi, notamment pour les jeunes bénéficiant d'une majoration sur critères sociaux de leur indemnité SCV.

** NEET : jeunes ni en formation, ni en emploi, ni en stage*

... ET EN FAVORISANT L'ADÉQUATION MISSION/JEUNE

Proposition de missions en adéquation avec un public jeune parfois en difficultés et peu diplômé :

- en construisant des fiches de mission adaptées aux compétences attendues de ce type de public avec le souci de proposer des missions de qualité ;
- en mettant en place au sein de l'organisme, un environnement et un cadre favorables à l'appropriation de la mission par le jeune.

Recrutement mieux ciblé du jeune pour favoriser l'adéquation "projet du jeune / mission" :

- en utilisant les outils institutionnels de promotion des offres pour élargir les candidatures hors des réseaux informels des jeunes et des organismes ;
- en optimisant le délai administratif d'engagement du jeune après agrément de l'organisme, pour en faire une période de recrutement réfléchi afin de comparer les candidatures et de réduire l'effet d'opportunité.

4 - DIVERSITÉ DES ACCOMPAGNEMENTS AUTOUR DU DISPOSITIF

La part très importante des demandeurs d'emploi parmi les jeunes à l'entrée dans le dispositif Service Civique (**75,8 %**) nous impose de réfléchir fortement à la prise en charge de ces jeunes pendant l'expérience et à leur accompagnement à la sortie du dispositif.

Cette réflexion impacte **la formation des tuteurs** et **les formations proposées à ces jeunes** pour qu'ils prennent du recul sur ce temps d'expérience et puissent le valoriser. Cela impacte également **la recherche de sens et de liaison** entre le Service Civique et les autres dispositifs d'insertion proposés aux jeunes.

POUR CRÉER LES CONDITIONS FAVORABLES À LA RÉALISATION DE LA MISSION

La présence du tuteur, acteur clé de la réussite du Service Civique, est identifiée au sein de l'organisme par les jeunes volontaires dans **83%** des cas. Il reste étonnant que 17% ne répondent pas de manière positive à cette question.

Si parfois le tuteur n'est pas identifié par le volontaire, il se pourrait que ce soit parce que la spécificité de son rôle n'a pas été repérée par le jeune ou expliquée en début de mission : le tuteur a un double "rôle" au sein de l'organisme (président / tuteur) / le nombre de jeunes volontaires est trop important au regard du nombre de leurs tuteurs / le jeune est laissé très autonome sur sa mission.

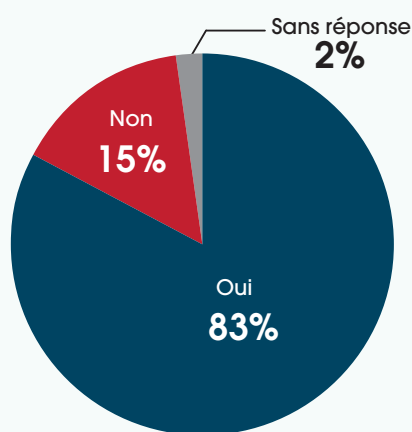
Le rôle du tuteur est repéré positivement dans le cadre de la mission et au sein de l'organisme puisqu'il favorise tant la mise en place de la mission que l'intégration au sein de la structure. Par contre, il prépare très peu à la sortie. Cette dernière constatation ne nous étonne pas au regard des compétences et du temps que cette démarche d'accompagnement demande : aucune formation spécifique n'a été proposée aux tuteurs depuis la mise en place du dispositif en Martinique.

Malgré l'obligation de formation (Premiers Secours Citoyens (PSC1) et formation Civique et Citoyenne) pendant la durée de la mission, plus de la moitié des volontaires répondants déclarent ne pas en avoir bénéficié. L'absence de formalisation de ce temps de formation en interne est contre-productif puisque le jeune ne se souvient pas ou ne repère pas les apports souhaités.

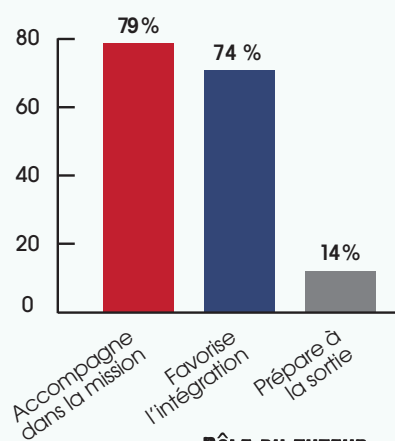
✓ À PRENDRE EN COMPTE EN MARTINIQUE

DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTES AU SEIN DE L'ORGANISME : TUTORAT ET FORMATION

17% des jeunes ayant effectué leur Service Civique n'ont pas repéré leur tuteur.



**PRÉSENCE REPÉRÉE D'UN TUTEUR
DANS L'ORGANISME D'ACCUEIL**



RÔLE DU TUTEUR

FORMATION CIVIQUE ET CITOYENNE

Seulement **48%** des répondants assurent avoir effectué une formation Civique et Citoyenne. Dans ce cas, 55% des formations ont été réalisées par l'organisme d'accueil.

Pour les 52% n'ayant pas repéré ce temps de formation durant leur engagement, soit effectivement rien ne leur a été proposé, soit cela a été fait en interne de manière informelle.

POUR VALORISER LES APPORTS DE L'EXPÉRIENCE DU VOLONTARIAT

Les jeunes volontaires reconnaissent que **leur mission a été pour eux l'occasion de s'enrichir dans différents domaines** : se rendre utile pour les autres ou la société, acquérir des compétences, découvrir le monde du travail, développer un réseau amical et professionnel, être autonome, ...

Mais lorsque l'on mesure leur capacité à valoriser ces acquis, quel que soit leur projet de vie et leur situation en sortie de dispositif, on se rend compte que celle-ci est très inégale.

57% du total des jeunes répondants estiment que **leur expérience en Service Civique les a aidés ou va les aider à trouver un emploi.**

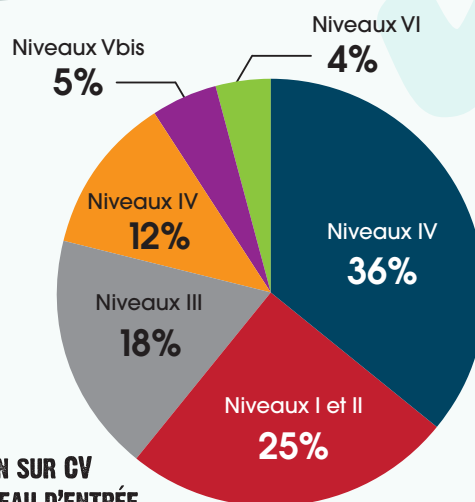
Les jeunes volontaires à la recherche d'un emploi après leur expérience en Service Civique, l'ont valorisée sur leur CV (82%), auprès des futurs employeurs (59%) et auprès de Pôle emploi lors des entretiens avec leurs conseillers (44%). 12% d'entre eux mobilisent des relations professionnelles connues pendant le Service Civique. Lorsque la mission réalisée a été différente du secteur de recherche d'emploi, ces chiffres tendent à baisser significativement (respectivement 72% / 45% et 26%). **Nous supposons que les jeunes ne prennent pas conscience du fait que les compétences acquises lors de leur expérience sont transférables et valorisables.**

✓ À PRENDRE EN COMPTE EN MARTINIQUE

UNE VALORISATION INÉGALE DE L'EXPÉRIENCE EN SERVICE CIVIQUE AU MOMENT DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

La valorisation sur CV ou auprès des employeurs est faite plutôt par des niveaux IV et supérieurs : ont-ils mieux compris ou intégré l'apport du Service Civique pour pouvoir le valoriser ?

Les niveau V et infra valorisent plus auprès de leurs conseillers Pôle emploi : valorisent-ils le Service Civique comme un stage ou une expérience professionnelle dans un parcours moins riche ?



VALORISATION SUR CV SELON LE NIVEAU D'ENTRÉE

VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE SELON LE PROFIL DU JEUNE

	Sur le CV	Auprès de Pôle Emploi	Auprès des employeurs
Par les jeunes qui étaient demandeurs d'emploi en entrée	48 %	26 %	28 %
Par les jeunes qui étaient étudiants en entrée	60 %	27,5 %	40 %

Quel que soit leur parcours précédant l'expérience, les jeunes valoriseront le SCV en même proportion auprès de Pôle Emploi. Par contre, les jeunes qui étaient étudiants ont su plus activement mettre en avant cette expérience sur leur CV et auprès des employeurs.

Lors de leur recherche d'emploi en sortie de dispositif, **59%** des jeunes répondants pensent que les futurs employeurs n'accordent pas d'importance à leur expérience en Service Civique, **77%** ont la même opinion à propos de Pôle Emploi.

DÉPLOYER UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT GLOBALE POUR OPTIMISER L'EXPÉRIENCE

Le Service Civique est une expérience inédite, tant pour l'organisme qui accueille que pour le jeune volontaire. La réflexion doit être menée pour proposer une offre d'accompagnement globale en direction de tous les acteurs du dispositif et portant sur l'ensemble de la durée de celui-ci : l'avant, le pendant et l'après. Les thématiques suivantes permettent de regrouper les propositions d'accompagnement visant à optimiser ce temps d'expérience.

EN FAVORISANT L'APPROPRIATION DU DISPOSITIF PAR TOUS LES ACTEURS

Après des prescripteurs :

Nous définissons comme prescripteurs toutes les institutions qui vont être en mesure un jour de proposer ce dispositif dans le parcours de vie d'un jeune. Doivent être mobilisés et formés à l'intérêt du SCV les interlocuteurs privilégiés des jeunes au sein de l'Education Nationale et ceux qu'ils rencontreront après leur formation initiale (Pôle Emploi, Missions Locales, RSMA, DJSCS, Services jeunesse des collectivités, ...).

Après des organismes d'accueil :

Pour répondre aux objectifs de déploiement du dispositif, il est nécessaire de proposer une communication attractive et un accompagnement complet aux organismes pour qu'ils se sentent appuyés dans leur démarche et qu'ils prennent en compte dès le départ toutes les étapes du projet : rassurés ET investis.

Après des jeunes :

Pour réduire l'incertitude du jeune au regard de ce dispositif, il serait intéressant, par une communication ciblée, de valoriser des expériences de volontaires autour de thèmes fédérateurs : le plaisir d'être acteur, le sens de la mission, les acquis de l'expérience, le transfert de ceux-ci pour mes projets futurs, ...

Après des futurs employeurs :

Pour intéresser les futurs employeurs à cette expérience vécue par le jeune, une communication adaptée permettrait de valoriser le capital social et professionnel construit tout au long de ce temps d'engagement : des aptitudes et des compétences à transférer dans le monde du travail.

EN PROPOSANT UNE OFFRE DE FORMATION HOMOGENE

Formation des tuteurs :

L'expérience des 5 ans du Service Civique en Martinique doit être mise à profit pour construire des contenus de formation réellement adaptés aux besoins des tuteurs et aux exigences attendues de leur rôle au sein des organismes. Il paraît incontournable de soutenir le tuteur dans son rôle visant à préparer le volontaire à la sortie du dispositif puisque c'est celui qui demande des compétences très spécifiques et qui est souvent le plus éloigné des savoirs-faire classiques.

L'accent sera porté sur les outils utilisables par les tuteurs pour favoriser la préparation à la sortie.

La formation devra être proposée en amont de l'accueil des volontaires et réalisée par des organismes de formation répertoriés par la DJSCS.

Valorisation de l'engagement des tuteurs :

De même le tuteur doit pouvoir obtenir un "retour sur investissement" grâce à des mesures prenant en compte son engagement et ses formations : allègement de formation, validation des acquis de l'expérience, passerelles vers d'autres dispositifs (adultes relais, ...).

Formation civique et citoyenne :

- PSC1 : organiser l'offre de formation sur l'ensemble du territoire pour la rendre facilement accessible.
- Partie théorique : l'externalisation de la formation doit être favorisée afin de mieux identifier ce moment. Les organismes agréés ayant des ressources intéressantes et mobilisables en interne pourront néanmoins continuer à proposer la formation théorique. Ainsi doivent être envisagées deux solutions complémentaires : la formation des référents des organismes afin qu'ils soient en capacité de formaliser ce temps passé auprès des volontaires ET la mise en place d'une offre de formation par des structures répertoriées par la DJSCS.

EN PRÉPARANT LE JEUNE À LA SORTIE

Livret d'accompagnement :

La formalisation d'un suivi régulier du jeune volontaire tout au long de sa mission doit permettre de poser les étapes de son parcours d'engagement et de se projeter dans l'avenir. C'est un outil qui sera utile pour le tuteur pour préparer le jeune à la sortie mais également pour le volontaire qui verra concrètement le bénéfice de son expérience traduit en terme de compétences ou d'aptitudes. L'utilisation optimale de ce livret est dépendante de la mise en place de formations spécifiques pour les tuteurs.

Valorisation des acquis de l'expérience en Service Civique :

Quelle que soit la raison initiale de l'engagement, il faut permettre aux jeunes de s'approprier l'expérience et d'en ressortir les compétences acquises. Pour cela, il serait intéressant qu'ils bénéficient avant leur sortie du dispositif d'un accompagnement personnalisé, proche d'un bilan de compétences. Des sessions collectives organisées régulièrement tout au long de l'année pourraient accueillir les jeunes à deux mois de leur sortie. Deux années de sessions expérimentales pourraient être proposées dans le cadre de plans européens et/ou régionaux de soutien à la jeunesse. Ce temps de bilan personnel aurait pour objectif de rendre le jeune capable de valoriser cette expérience tant dans son CV qu'auprès des prescripteurs et des futurs employeurs.

Institut du Service Civique et autres passerelles :

Considérant que l'expérience a été favorable et que le jeune est en capacité de valoriser son engagement, il reste pour autant en suspens la problématique de "l'après" Service Civique. Cette remise en action du jeune ne doit pas être stoppée dans son élan au risque d'en perdre les bénéfices.

- C'est pour cela qu'a été créé au niveau national l'Institut du Service Civique avec lequel il est incontournable de mettre en place des partenariats pour accompagner des jeunes martiniquais dans des projets ambitieux au niveau local et national.
- C'est dans la même logique que doivent être repensées les passerelles entre le SVC et les dispositifs d'insertion professionnelle actuels (CUI/CAE, Emplois d'Avenir, CUI Dom, Contrats d'Apprentissage, ...) afin de ne pas laisser sans opportunité professionnelle des jeunes qui sortiraient des critères d'éligibilité prévus actuellement par les arrêtés préfectoraux. Des mesures expérimentales pourraient être proposées dans le cadre du Service Public de l'Emploi Régional (SPER).
- En complément de ces passerelles, doivent être formalisés les avantages que pourraient proposer les institutions au niveau local (Etat, Education Nationale, Collectivités) pour soutenir et valoriser le jeune volontaire pendant et après son temps d'engagement : accès privilégié à certains dispositifs de prise en charge (permis, BAFA, formations, ...), avantages type Carte Etudiant, valorisation financière en fin de Service Civique, ...

QUELS AXES PRIORITAIRES POUR SOUTENIR CES DEUX OBJECTIFS ?

L'accès au dispositif doit être le plus ouvert et ainsi permettre l'expérience du Service Civique pour le plus grand nombre de jeunes martiniquais. L'accompagnement des organismes, des tuteurs et des volontaires doit être le plus complet pour optimiser ce temps d'expérience. De toutes les préconisations présentées dans les pages précédentes, nous choisissons de porter l'accent sur :

- 1 la nécessaire adéquation entre l'offre des structures, les missions et les jeunes notamment au regard de la montée en puissance du dispositif,
- 2 l'accompagnement du tuteur "clé de la réussite" de l'expérience,
- 3 la valorisation des compétences et de l'engagement du jeune par l'ensemble des acteurs institutionnels locaux.

MÉTHODOLOGIE

L'étude s'appuie sur une photographie du panel général des jeunes entrés dans le dispositif pendant les cinq années (2010 - 2014) à partir de l'extraction de la base OSCAR.

Un questionnaire complète les informations sur la cohorte sortie en 2013 et au 1^{er} trimestre 2014. Pour permettre une comparaison avec des éléments nationaux, celui-ci a été conçu en utilisant une grande partie des questions posées lors de l'enquête réalisée par TNS Sofres pour l'Agence du Service Civique en 2011-2012.

La récupération des données s'est faite par messagerie électronique essentiellement. Pour augmenter le taux de retour, il a été procédé à une relance téléphonique qui a eu l'avantage d'apporter un éclairage qualitatif sur un certain nombre de réponses.

Panel général = 1606 volontaires

Panel questionné = 285 volontaires

Panel répondants = 105 volontaires (37% du panel questionné)

INTERLOCUTEURS / OUTILS

- Site national du Service Civique
www.service-civique.gouv.fr
- Site de l'Institut du Service Civique
www.institut-service-civique.fr
- Site de la DJSCS Martinique
www.martinique.drjscs.gouv.fr
- Page Facebook Service Civique en Martinique
(en cours d'animation)
- Référents DJSCS

Cécile RENOTTE-URRUTY

T. direct 0596 66 35 22

Cecile.RENOTTE-URRUTY@drjscs.gouv.fr

Céline GEROMEY

T. Direct 0596 66 35 32

Celine.GEROMEY@drjscs.gouv.fr

Document téléchargeable
sur le site de la DJSCS Martinique
www.martinique.drjscs.gouv.fr

Directeur de la publication
Alain Chevalier

Coordonnateur de l'Observatoire
Véronique Flamand

Réalisation de l'étude / Rédaction
Véronique Flamand - Céline Pellet

Création graphique / Mise en page
Céline Pellet

Nous tenons à remercier **Paul Brunati**, référent "Service Civique" et Délégué Départemental à la Vie Associative à la DJSCS Martinique, qui a eu l'initiative de cette évaluation en 2014.



Observatoire des Métiers et de
l'Emploi de la DJSCS Martinique
avril 2015