

# Le service civique volontaire : un cadeau empoisonné pour les associations ?

**Cécile Vachée, Christophe Dansac et Patricia Gontier**

*Groupe local de Recherche Pluridisciplinaire  
du Nord-Midi-Pyrénées (LRPMip)  
IUT Toulouse Jean Jaurès Figeac*



14<sup>ème</sup> Journées Internationales de  
Sociologie du Travail

Lille, 2014





# Un travail associatif atypique -1



- un développement dans le secteur tertiaire,
- de nombreuses dérogations au droit du travail
- de multiples employeurs (emplois mutualisés),
- des « emplois en mandataire » qui précarisent et augmentent les horaires atypiques ainsi que la segmentation du temps de travail
- l'utilisation massive de contrat à temps partiel et une plus forte proportion d'emplois saisonniers
- la faible stabilité voire la précarisation des contrats de travail
- pas d'institutions représentatives du personnel ni d'organisations patronales



## Un travail associatif atypique -2



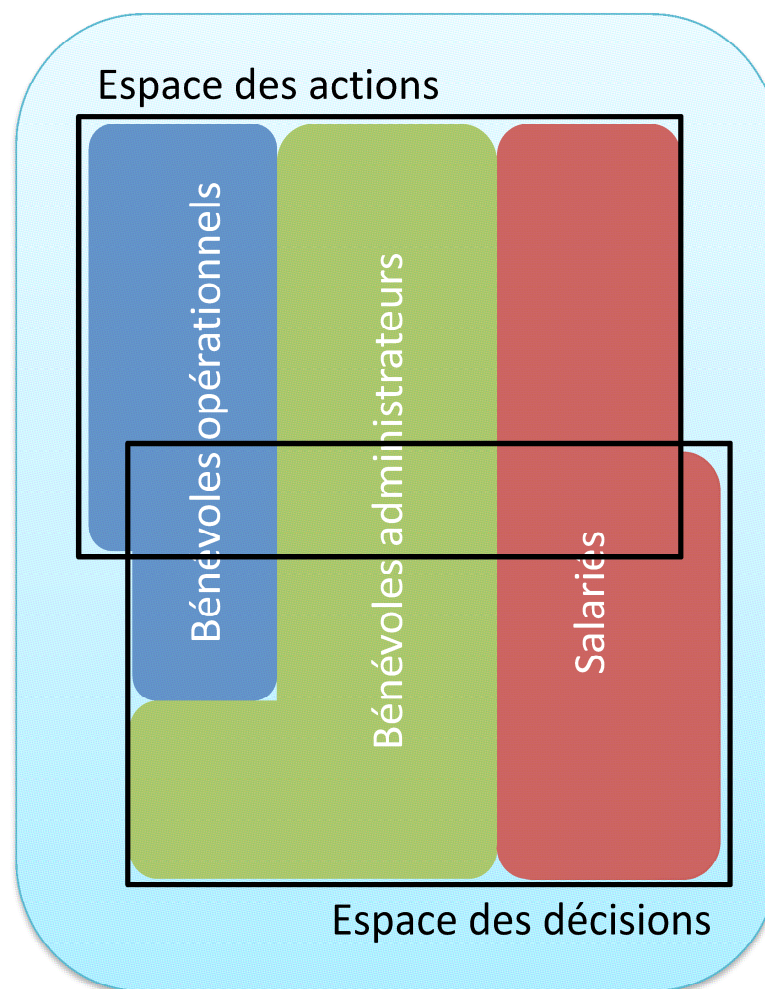
- Non lucrativité et projet spécifique qui repose sur des valeurs démocratiques et humanistes (idéal associatif)
- Hybridation des ressources humaines :
- Co présence dans les associations de salariés, volontaires, bénévoles, (éventuellement stagiaires)
- Figure spécifique du travailleur associatif :
  - plus engagé ?
  - Ne comptant pas ses heures ?



# Complexité de la gouvernance associative



- Difficultés dans la définition et la répartition des rôles et polyvalence des acteurs
- Faible formalisation dans les processus de prise de décision
- Possible mise en concurrence des acteurs
- Possibles conflits de légitimité
- Risque de dilution des objectifs et des valeurs par le développement du salariat



« L'association idéale »

Figure 1 : Modélisation de la contribution des ressources humaines



## Quelles sont les conséquences de l'arrivée des volontaires en service civique ?

Bref rappel : Le service civique volontaire

Un des statuts encadrés par le loi du 10 mars 2010

- Jeunes de 16 à 25 ans
- Mission d'intérêt général pendant 6 à 12 mois
- Organisme d'accueil agréé
- Indemnité de 467 euros versés par l'Etat (+102 structure)

L'agence du service civique (GIP) gère le dispositif

2014 : 149 M d'€, soit 65% du budget Jeunesse et à la Vie

Associative

Ne nécessite pas de compétences spécifiques (doit permettre d'en acquérir)

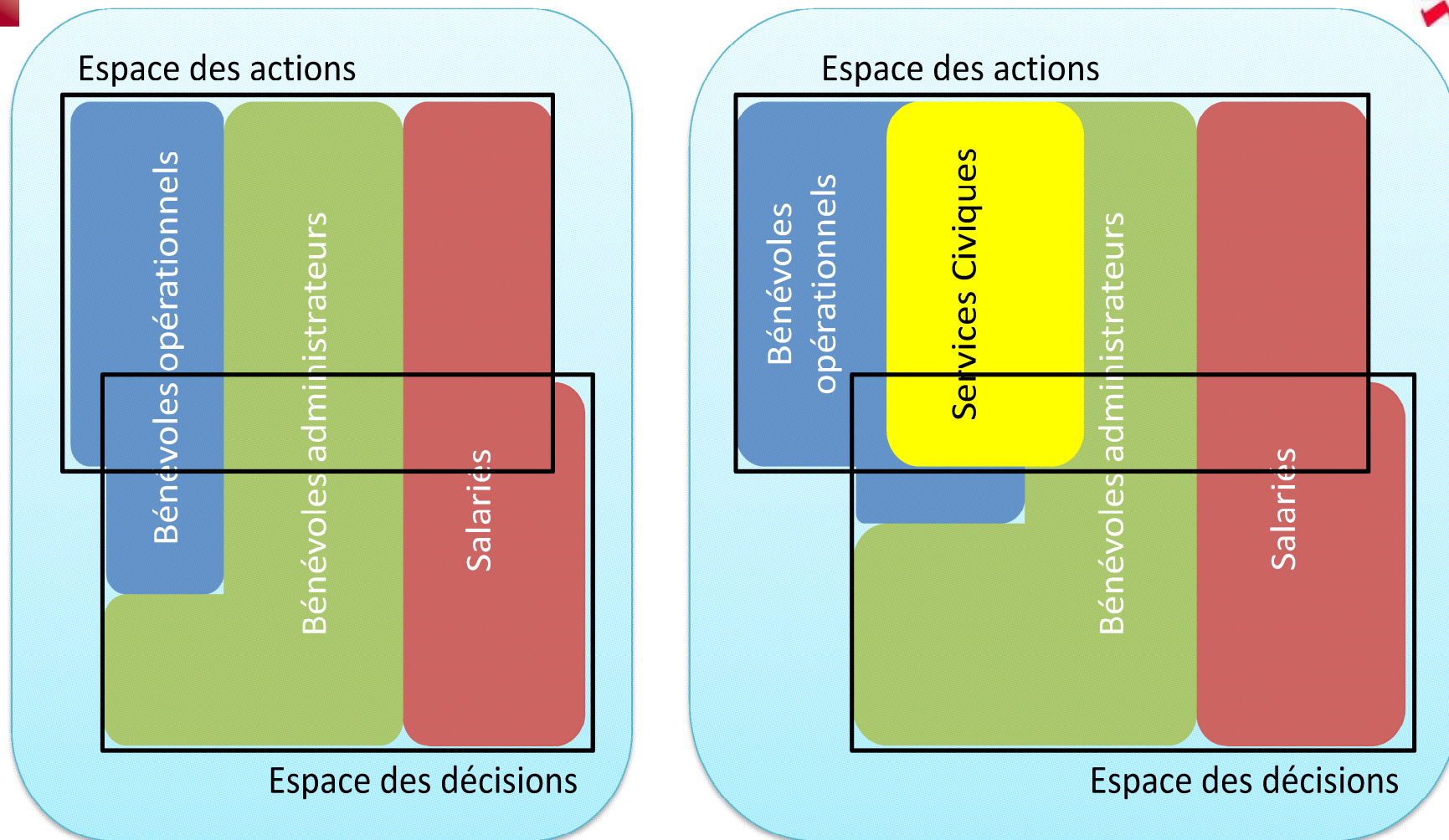
Formation civile et citoyenne dispensée pendant cette période

## Pourquoi recruter un SCV ?

- Besoin en ressources humaines (difficultés pour recruter + manque de bénévoles) : main d'œuvre à moindre coût
- Opportunité de développement
- Besoin de régulation interne
- Médiatisation et visibilité de l'association

### **Conséquences de l'arrivée des services civiques sur la gouvernance associative**

- Une catégorie d'acteurs supplémentaire
- Problèmes d'encadrement = augmentation de la charge de gestion des RH
- Augmentation de la charge de formation
- Complexité dans la définition des missions (composites)

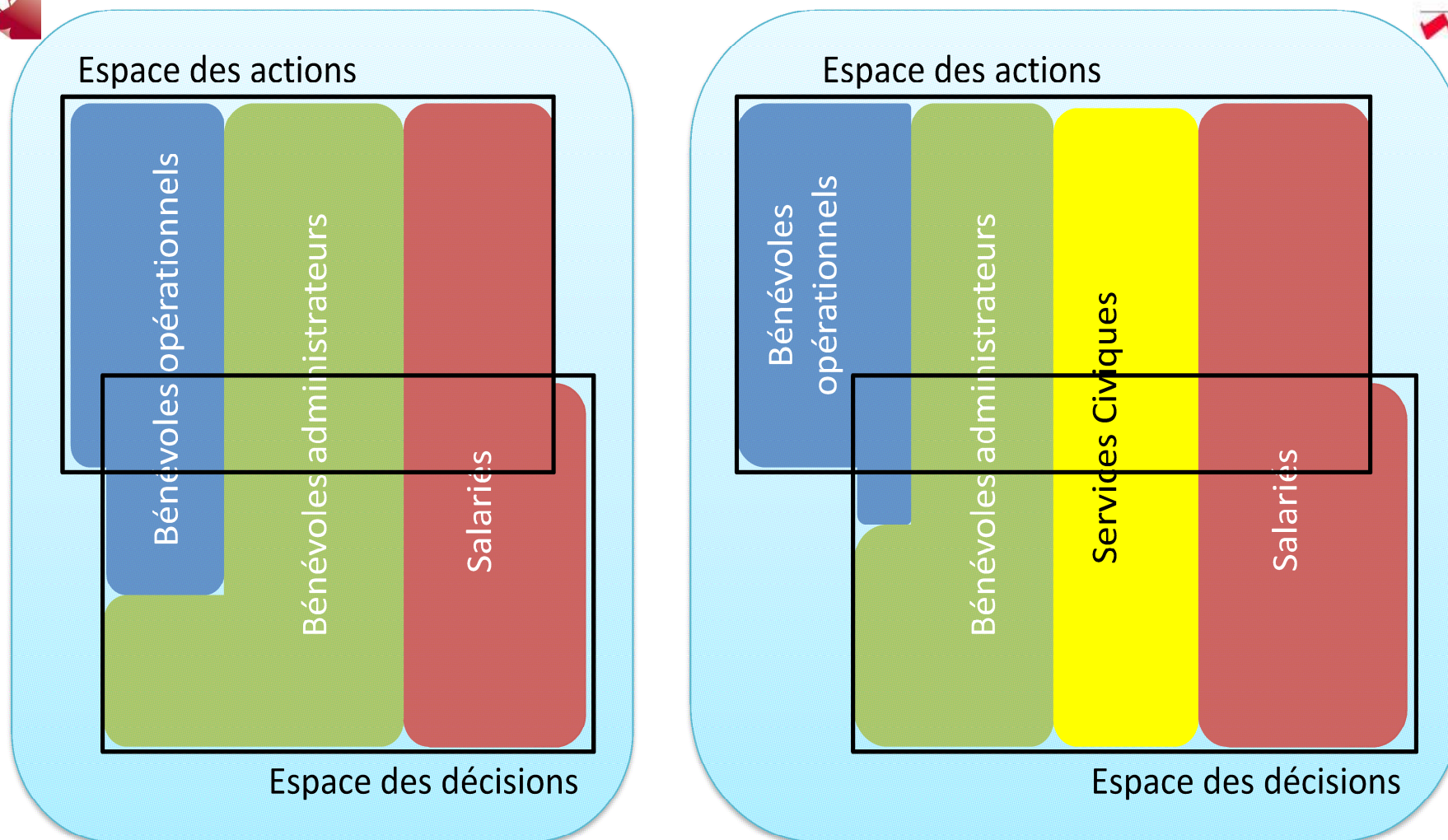


Configuration  
« L'association idéale »

Introduction de SCV « exécutants »  
augmentant l'espace des actions

Figure 2 : Recomposition des espaces par l'augmentation de la ressource humaine

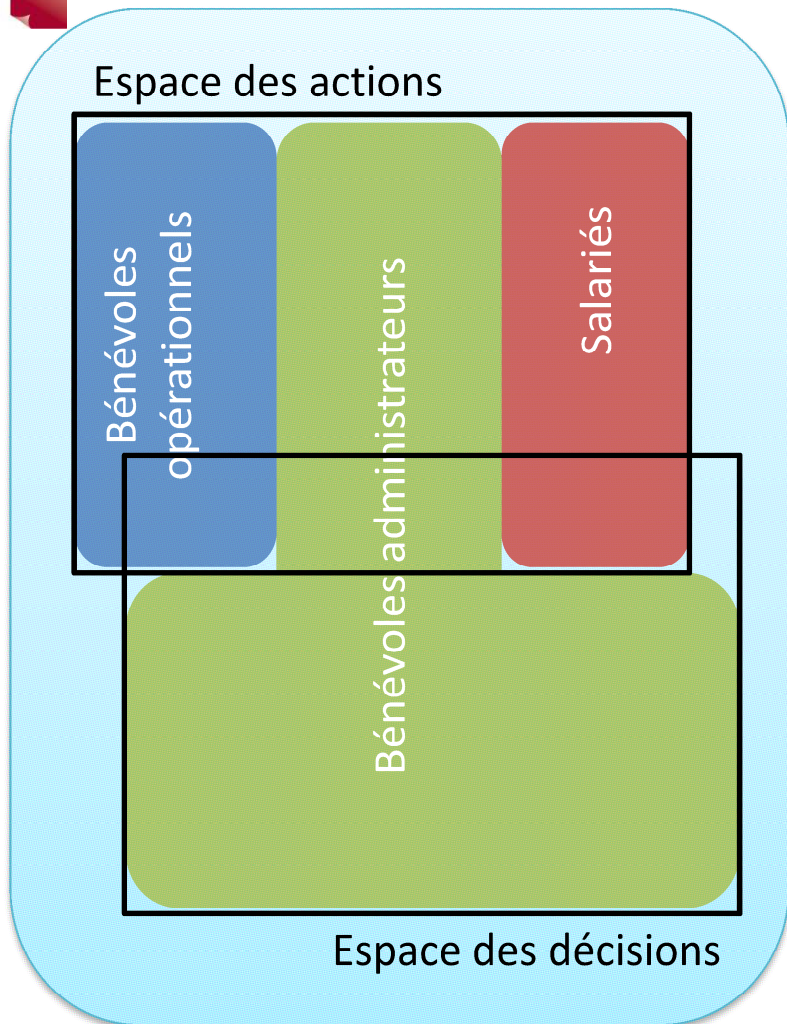




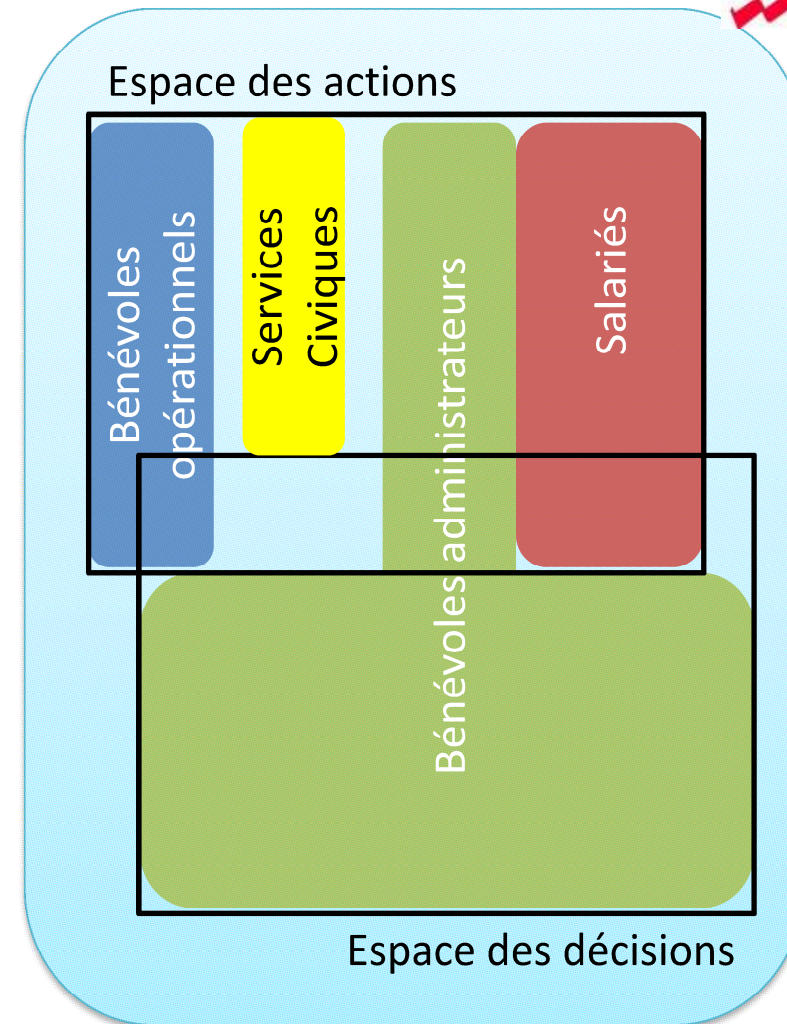
Configuration  
« L'association idéale »

Introduction de SCV « experts »  
augmentant l'espace des actions

Figure 3 : Recomposition dans une perspective de développement



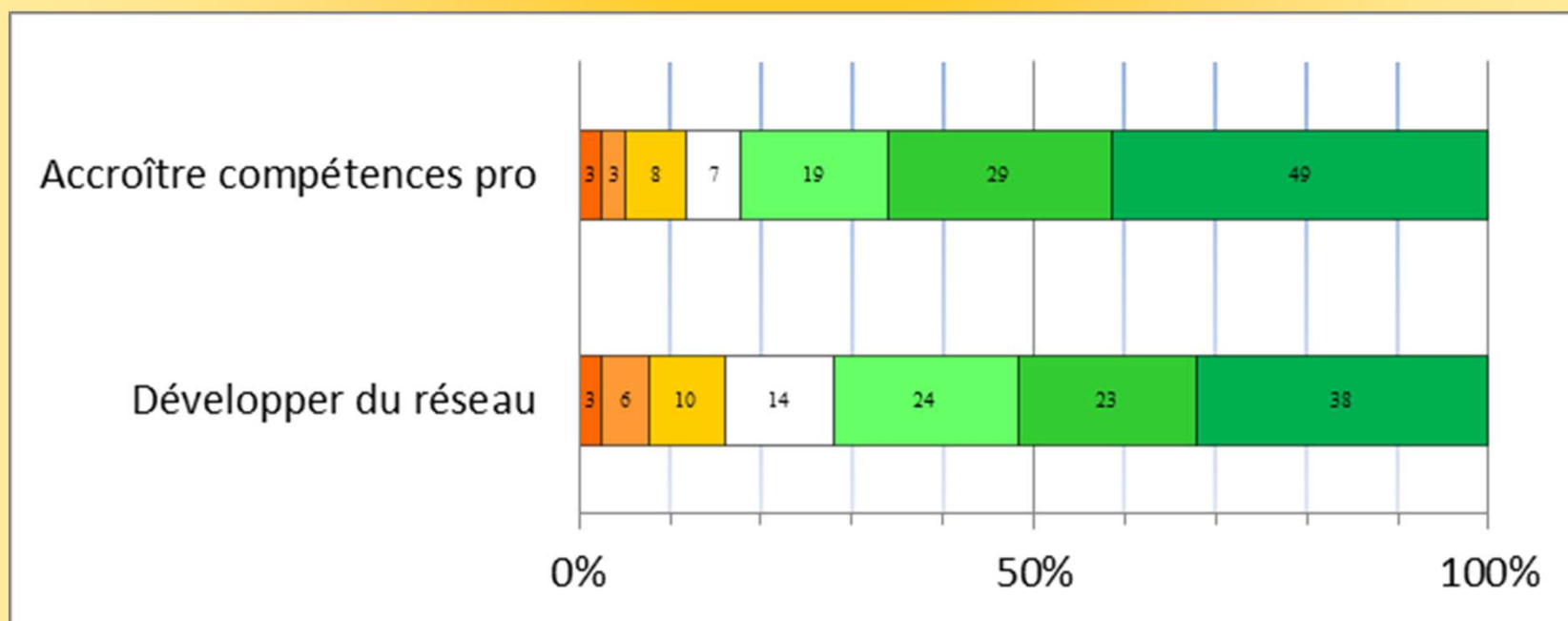
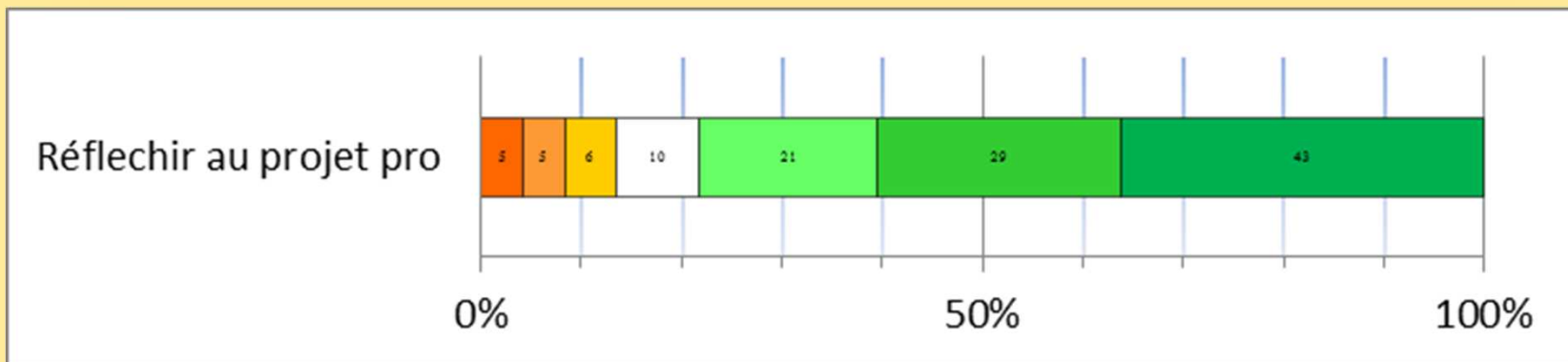
Configuration  
« Les fondateurs au pouvoir »



Introduction de SCV n'ayant pas les  
compétences espérées et facilitant  
le désengagement de bénévoles

Figure 4 : Recomposition avec désengagement des bénévoles

# Comment les jeunes se servent-ils du SCV ?





# Conclusion



- Un plébiscite général
- Des marges choisies plutôt que subies par les jeunes
- Un 'piège' (?) qui ressemble à celui des emplois d'avenir
- Vers l'apparition d'un métier de GRH Bénévole ?

# Merci pour vos commentaires

Une partie des travaux présentés dans cette communication été possible grâce à la collaboration avec la CPCA Midi-Pyrénées

