

COMMISSION ARMEES-JEUNESSE

SESSION 2016-2017

**Le Service Civique et la Défense :
Comment utiliser au mieux ce dispositif ?**

**RAPPORT
DU GROUPE DE TRAVAIL**

SUJET

Le service civique et la Défense : Comment utiliser au mieux ce dispositif ?

Cette année, le groupe de travail n°3 de la Commission Armée Jeunesse a réfléchi au service civique à la place du service civique au sein du ministère des Armées. Notre réflexion vise à imaginer la meilleure façon d'utiliser ce dispositif récent qui monte en puissance au niveau national.

Le service civique a été créé par la loi du 10 mars 2010, c'est un dispositif de volontariat civil indemnisé qui permet aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager au service d'une association, entreprise publique, collectivité ou service public dans le cadre de la réalisation d'une mission d'intérêt général.

Face aux troubles récents qui menacent la France, les pouvoirs publics ont décidé la montée en puissance du service civique pour conforter la cohésion nationale. Un objectif de 350 000 jeunes en service civique chaque année, soit la moitié d'une classe d'âge, a été fixé par le Président de la République d'ici à la fin de la décennie.

Pour le ministère des Armées, la question se pose de savoir s'il s'agit d'une strate supplémentaire dans son offre contractuelle à la disposition des jeunes ou bien d'un véritable virage qu'il est nécessaire de maîtriser au plus tôt.

Cette étude s'attache à cerner les particularités du dispositif service civique pour réfléchir à son insertion au mieux parmi l'ensemble des parcours proposés aux jeunes au sein des armées, directions et services du Ministère des Armées.

Le travail du comité a été nourri par des auditions de personnalités, des sondages de tuteurs encadrant de jeunes volontaires, mais surtout par la diversité et la variété des profils composant le groupe de travail, tant civils que militaires, cette diversité a assuré une réflexion de qualité : riche et ouverte.

LISTE DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Président	
ANAJ-IHEDN	Monsieur Guillaume CHOMETTE
Rapporteurs	
SGDF	Commandant (RC) David CREPY
COMTN	Lieutenant-colonel Jean-Jacques R
Secrétaire de séance	Capitaine de frégate (R) Eric E
ACOMAR	Premier maître (R) Alain FOUGERIT
ANAJ-IHEDN	Madame Aline MUZARD Monsieur Nicolas MARTEL Monsieur Sofiane ZEMMOUCHI Monsieur Kangmi MBU NYAMSI UM NYOBE Monsieur Arthur LAUDRAIN Madame Anna BAYON HUMBERT Monsieur Saïd EL OUAZZANI
APEL	Madame Béatrice BARRAUD
ASD	Monsieur Bertrand DUNOYER DE SEGONZAC
CFE/CGC	Monsieur Pascal FRIES
CFDT	Monsieur Jacques DUBEC Monsieur Sylvain DESOIGNIES
CGET	Monsieur Samir MAOUCHE
DGA	Monsieur Jean-Pierre CORROY

DILA	Madame Bénédicte BONNET
DMJEC	Commissaire en chef de 1ere classe Karine F
DRH-MD	Monsieur Siméon MONTROSE Madame Laurence KUNLIN
DSN	Colonel Benoit de P
EMAA	Capitaine (R) Emmanuel C
EMM	Commissaire principal des armées François M
FCD	Colonel (ER) Raymond FROMONT
FRANCAS	Madame Sylvie TOUCHARD
FFPU	Monsieur Claude VIELIX
FNASOR	Commandant (R)Monsieur Patrice CRAMPON
FORR	Monsieur Bernard GARMIRIAN
IESF	Madame Isabelle AVENAS-PAYAN
JEM	Monsieur Patrick MALVERT
Membres honoraires	Madame Jacqueline BONJEAN Madame Véronique BUSSON Madame Corine CREVOT Monsieur Gérard DESLOIRE Madame Françoise DORDET Monsieur Jean-Louis PERNOLLET Madame Chantal TISSIER-DAUPHIN
PEEP	Monsieur Joël VEIES
PDE	Monsieur François GAUDRE

RLIC	Madame Anne BOIDIN
SGA	Madame Delphine PEDONE
SGDF	Monsieur Arnaud POINCELET
UCJG	Monsieur Claude WRZECIAN
UNAF	Monsieur Yan RENE Monsieur Laurent GIRY
UNOR	Lieutenant (RC) Laure FANJEAU

SOMMAIRE

SUJET	3
LISTE DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL	4
SYNTHÈSE	8
INTRODUCTION	10
Chapitre 1 – Le service civique, quel intérêt pour le ministère des Armées ?	12
A) Un partenariat « gagnant-gagnant » entre la jeunesse et le monde de la défense ¹²	
a. Un vecteur d'attractivité pour les métiers des armes	12
b. Un dispositif à insérer dans l'offre actuelle du ministère à destination de la jeunesse	13
B) Un cadre attractif mais contraignant	15
a. La montée en puissance du service civique : une opportunité pour le ministère des Armées.....	15
Recommandations.....	16
b. ...mais les particularités de ce dispositif en font un outil complexe à maîtriser.....	16
Chapitre 2 – Les missions de service civique au sein du ministère des armées .	19
A) Des missions en support des forces et services du ministère des armées	19
a. Exploiter le large gisement de missions possibles dans les armées	19
b. Sensibiliser les services à l'intérêt du service civique	22
B) Le parcours du service civique au sein du ministère des armées	23
a. Le parcours du jeune volontaire : avant, pendant, après	23
b. Le parcours du tuteur : un facteur essentiel.....	25
CONCLUSION	28
RECOMMANDATIONS	29
REMERCIEMENTS	32
ANNEXES	33
ANNEXE 1 : Synthèse des questionnaires adressés aux tuteurs de volontaires en Service Civique dans la Défense	33
ANNEXE 2 : Les principes fondamentaux du Service Civique :.....	40
ANNEXE 3 : Tableau de fonctionnement de la passerelle Service Civique – Garde Nationale :.....	41
ANNEXE 4 : Passeport des scouts et guides de France pour la valorisation de compétences acquises par les jeunes en bénévolat :.....	42
LISTE DES RECENTS TRAVAUX PUBLIÉS	43

SYNTHÈSE

Le service civique est un dispositif relativement peu utilisé au sein du ministère des Armées par rapport à d'autres ministères. En 2016, 71 jeunes viennent d'effectuer leur service civique au sein du Ministère des Armées. À titre de comparaison, la même année, le ministère de l'Éducation nationale se fixait pour objectif de recruter 5.000 jeunes en mission de service civique.

Le Ministère des Armées étant le premier recruteur de jeunes en France, il doit mieux appréhender ce dispositif attractif qui monte en puissance.

Pour cela, il convient de comprendre les particularités du service civique pour réfléchir à son insertion au sein de l'offre à destination des jeunes, déjà très importante du Ministère des Armées : un service civil, volontaire, indemnisé et ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans pour réaliser une mission d'intérêt général.

Après avoir dressé un état des lieux du service civique, nous avons cherché à démontrer que le dispositif service civique avait un intérêt certain pour le ministère des Armées à condition de prendre conscience du fait que ce dispositif :

- Doit se concevoir comme un partenariat entre le jeune et la communauté de défense,
- Est un cadre particulier qu'il convient d'employer à bon escient.

Ensuite, notre réflexion a consisté, d'une part, à déterminer où et comment créer des missions de service civique. Pour cela, notre point de départ a été l'ADN du service civique : un volontariat civil au service d'une mission d'intérêt général.

Tout en réfléchissant, d'autre part, à la manière d'accueillir et d'accompagner les jeunes en service civique. En mettant l'accent sur les tuteurs, chargés d'encadrer les volontaires, pour ne pas perturber le fonctionnement d'une institution déjà lourdement sollicitée par de nombreuses missions.

Ainsi, quatre séries de propositions sont formulées pour le ministère des Armées :

Utiliser le service civique comme un instrument de rayonnement pour développer l'attractivité des métiers des armées et renforcer le lien Armée-Nation,

c'est à dire accueillir plus de jeunes en service civique dans les forces et services du ministère afin de leur faire découvrir de l'intérieur le monde de la défense. Cette première expérience civile des armées pourrait permettre à certains jeunes volontaires d'envisager par la suite une carrière au sein de l'institution.

Mieux maîtriser le dispositif service civique pour en exploiter au maximum le potentiel et les souplesses qu'il offre, c'est à dire encourager les unités et services du ministère à s'ouvrir à ce dispositif pour profiter de son dynamisme et de son financement à 75% par l'Agence du Service Civique. Notamment en contractualisant avec des associations de l'écosystème Défense pour imaginer de nouvelles missions et accueillir un plus grand nombre de volontaires.

Créer de nouvelles missions de service civique, notamment en décentralisant les initiatives de création de missions, en s'inspirant des usages dans d'autres services publics mais aussi en assurant un meilleur pilotage du dispositif au sein du Ministère des Armées.

Construire un parcours cohérent pour le jeune volontaire en mission dans les armées, non sans oublier son tuteur, ce qui passe par une approche globale du dispositif service civique (avant, pendant, après) pour fidéliser les volontaires et renforcer le lien Armée-Nation. Mais aussi par une meilleure communication sur le dispositif en interne et une valorisation du tutorat dans le parcours des personnels qui épauleront les jeunes volontaires.

L'ensemble des 20 recommandations développées au sein de ces grands axes sont réunies à la fin du rapport.

INTRODUCTION

Le service civique et la Défense : Comment utiliser au mieux ce dispositif ? : Notre sujet d'étude visait à évaluer les améliorations possibles de l'offre de service civique au sein des armées, directions et services du Ministère des Armées.

Le service civique est un engagement volontaire au service d'une mission d'intérêt général, ouvert à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans, indemnisé et accessible sans prérequis ni conditions de diplôme en France ou à l'étranger.

Il diffère donc d'autres dispositifs réservés aux jeunes comme les stages ou des engagements volontaires dans l'active ou la réserve. Cet engagement civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et offre à tout jeune volontaire l'opportunité de servir la République en s'engageant dans une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée.

Puisque le Président de la République a souhaité accentuer son développement en fixant un objectif de 350 000 volontaires en 2018. Pour aller vers la généralisation effective du dispositif au-delà de 2020¹, le Ministère des Armées, comme les autres ministères, a été agréé à recevoir des jeunes en service civique le 7 janvier 2016. Le dispositif est aujourd'hui mis en place, mais il peine à monter en puissance : seuls 71 jeunes ont effectué leur service civique au sein du Ministère en 2016 sur un objectif initial de 320 volontaires.

Pourtant, ce nouveau parcours est une opportunité pour de jeunes d'avoir une première expérience civile au ministère des Armées en profitant d'un dispositif particulièrement souple qui peut s'insérer, par exemple, au sein d'un cursus dans l'enseignement supérieur.

De l'autre côté, c'est une occasion pour le premier recruteur des jeunes en France, le Ministère des Armées, de mieux se faire connaître de ce public en maîtrisant un nouveau dispositif dédié aux jeunes.

Après un premier retour d'expérience du service civique au sein du ministère, notre étude s'attache à analyser l'augmentation de l'offre en vue non seulement de renforcer la découverte du milieu militaire et l'attractivité des armées, mais aussi de développer l'esprit civique chez nos jeunes concitoyens : c'est à dire

¹ Vœux à la jeunesse et aux forces de l'engagement du Président de la République François Hollande, le 12 janvier 2016, <http://www.elysee.fr/declarations/article/v-ux-a-la-jeunesse-et-aux-forces-de-l-engagement-3/>.

acquérir une culture de Défense, une connaissance des armées, de leurs missions et de leurs enjeux.

Ainsi, pour le Ministère des Armées, le service civique est un dispositif intéressant pour plusieurs raisons :

- C'est un dispositif récent qui prend une ampleur importante au niveau national, porté par un consensus politique autour du renforcement de la cohésion nationale, particulièrement chez les jeunes.
- Le financement de ce dispositif est en partie assuré par l'Agence du service civique, ce qui en fait un outil particulièrement attractif en période de budget contraint pour les armées.
- Ce nouveau dispositif civil peut constituer une première expérience pour des jeunes qui hésitent à embrasser une carrière en son sein.

Mais, le service civique comporte des particularités qu'il convient d'appréhender pour pouvoir l'utiliser au mieux : c'est un dispositif qui ne doit ni se substituer à des emplois, ni peser sur les missions actuelles du ministère des Armées.

Ce rapport cherchera donc à démontrer en quoi le service civique représente une opportunité pour le ministère des Armées et comment saisir celle-ci.

Notre réflexion s'attachera tout d'abord à analyser l'intérêt du dispositif service civique pour les armées (1), puis à réfléchir où se nichent de potentielles missions de service civique et comment organiser la montée en puissance du dispositif (2).

Le service civique dans la défense: bilan d'une première année

- 71 jeunes (28 garçons, 43 filles) ont effectué en 2016 un service civique au sein du Ministère des Armées.
- Agés de 16 à 17 ans pour 4%, de 18 à 20 ans pour 49%, de 21 à 23 ans pour 24%, et de 24 à 25 ans pour 22%.
- 40% avaient le niveau Bac, et 24% un diplôme de niveau supérieur à Bac+2.
- 31 étaient demandeurs d'emploi, 22 étudiants et 18 inactifs (hors étudiant).

Chapitre 1 – Le service civique, quel intérêt pour le ministère des Armées ?

Cette question liminaire se pose au vu du premier bilan timide du service civique dans les armées, faut-il pousser ce dispositif, ou est-ce un énième contrat jeune qui emporte une multitude de contraintes ?

A) Un partenariat « gagnant-gagnant » entre la jeunesse et le monde de la défense

À la suite des auditions que nous avons menées, le mot « échange » revenait le plus souvent pour qualifier les missions de service civique réussies.

Ainsi, le service civique doit se concevoir comme un partenariat « gagnant-gagnant » entre le volontaire et le monde de la défense afin de n'être une charge pour aucune des deux parties et pour faire rayonner l'esprit de Défense.

a. Un vecteur d'attractivité pour les métiers des armes

Depuis la suspension de la conscription, le monde des armées n'a plus de contact automatique annuel avec la moitié d'une classe d'âge si ce n'est la journée défense et citoyenneté (JDC), mais qui ne peut avoir le même effet qu'une incorporation d'un an sous les drapeaux.

Ainsi, la génération Y ne connaît souvent la vie militaire que par les récits des parents ou grands-parents qui ont pu la vivre au temps du service national. Petit à petit, cette connaissance du monde militaire va donc s'étioler puis disparaître si aucun dispositif durable n'est mis en place pour transmettre l'esprit de Défense aux jeunes. Cette question a d'ailleurs été au cœur de la campagne présidentielle 2017².

Mis à part les projets de réforme de la JDC, la montée en puissance du service civique peut apparaître comme un moyen supplémentaire pour les armées de continuer à maintenir un lien fort avec des jeunes en accueillant des centaines voire des milliers de volontaires chaque année dans les forces et services du

² Article Le Monde, Présidentielle 2017 : « Un service civique obligatoire peut répondre à une aspiration naturelle de la jeunesse », http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/04/20/un-service-civique-obligatoire-peut-repondre-a-une-aspiration-naturelle-de-la-jeunesse_5114098_4401467.html.

ministère pour leur faire découvrir le monde des armées en y réalisant une mission d'intérêt général.

Ce dispositif a un premier avantage : il touche une population jeune (16-25 ans), cette même population que le monde de la défense a de plus en plus de mal à rencontrer. Cette expérience civile volontaire pourrait pour beaucoup de jeunes constituer une première expérience, afin de mieux comprendre le fonctionnement de l'institution, ses contraintes et ses missions.

Le renforcement du lien Armée-Nation serait ainsi le premier gain engendré par l'amélioration de ce dispositif.

Par ailleurs, la montée en puissance du service civique pourrait aussi être un formidable outil de rayonnement pour renforcer l'attractivité des armées en tant que potentiel employeur des jeunes.

Après avoir fréquenté un service ou une unité pendant plusieurs mois, les jeunes volontaires pourraient décider de s'engager en profitant de l'offre conséquente du ministère à destination des jeunes : stage, volontariat, réserve...

b. Un dispositif à insérer dans l'offre actuelle du ministère à destination de la jeunesse

Ainsi, le service civique est différent de l'offre existante au sein du ministère des Armées : c'est un service civil volontaire, dédié à la réalisation d'une mission d'intérêt général. Le dispositif ne doit pas occuper ou remplacer un emploi. Il n'est pas rémunéré mais indemnisé et aucun prérequis ou diplôme ne peut être demandé aux jeunes candidats qui postulent aux missions.

Enfin, c'est un dispositif qui connaît une forte croissance, depuis sa création en 2010, plus de 150 000 jeunes ont effectué leur service civique. En 2015, 70 000 jeunes avaient effectué une mission de service civique, soit deux fois plus que l'année précédente³.

Le 11 janvier 2016, lors de ses vœux à la jeunesse, le Président de la République François Hollande fixait un objectif de 350 000 jeunes en service civique à l'horizon 2020, soit près de la moitié d'une classe d'âge.

Cet engagement nouveau est à la fois différent et complémentaire de l'offre jeune actuelle du ministère (volontariat, SMV, SMA, apprentissage, réserve ou stage...) dont nous avons tenté de faire l'inventaire dans le tableau ci-après.

³ Article Le Monde, « Cinq ans de Service Civique en chiffres », http://www.lemonde.fr/campus/article/2015/03/09/cinq-ans-de-service-civique-en-chiffres_4590039_4401467.html.

Recommandations :

- 1- Établir une cartographie précise des engagements dans les armées pour les jeunes pour mieux coordonner les différentes offres.
- 2- Formaliser les compétences acquises par une lettre de fin de mission à laquelle peut être annexée une « valorisation des compétences » acquises⁴.

Nom du dispositif	Classe d'âge	Prérequis	Objectifs	Durée	Activités proposées	Rémunération	Observations	Volume annuel	Site
Service militaire volontaire SMV Volontaire stagiaire	18 à 25 ans	JDC, physique Diplôme < BEP CAP	Insertion, sociale de jeunes en difficulté	6 à 12 mois	Remise à niveau scolaire, PC, formation prof certifiée	313 €/mois	Logé, nourri, SNCF		http://www.defense.gouv.fr/smv
Service militaire volontaire SMV Volontaire technicien	18 à 25 ans	JDC, physique Diplôme = BEP CAP BAC	Expérience professionnelle valorisante	6 à 12 mois	Expérience professionnelle, encadrement PC, PSC1	675 €/mois	Logé, nourri, SNCF		http://www.defense.gouv.fr/smv
Service militaire adapté SMA Volontaire stagiaire	18 à 25 ans	JDC, physique Diplôme < BEP CAP	Insertion, sociale de jeunes en difficulté Outre-Mer	6 à 12 mois	Remise à niveau scolaire, PC, formation prof certifiée	313 €/mois	Outre-Mer Logé nourri	6 000	http://www.le-sma.com
Service militaire adapté SMA Volontaire technicien	18 à 25 ans	JDC, physique Diplôme = BEP CAP BAC	Développer une expérience de formateur et de cadre	6 à 12 mois	Expérience professionnelle, encadrement PC, PSC1	675 €/mois	Outre-Mer (formation métropole)		http://www.le-sma.com
Volontaire de l'armée de terre (V DAT)	18 à 26 ans	Sans	Vérifier la compatibilité avec métier de militaire, former EVAT	1 an à 4 ans max	Formation, pour devenir engagé volontaire (EVAT)	700 €/mois	Logé, nourri, SNCF	1 083	http://www.jobintree.com/metier/militaire-rang-armee-terre-798.html
Volontaire militaire du rang (VMDR AA)		Niveau 3ème	Valider 1ère expérience professionnelle (assistant)	1 an renouvelable		730 €/mois	Logé, nourri, SNCF	90	http://air-touteunearmee.fr/actualites/volontariat-recrutement-cours-partir-dun-niveau-3e-ou-dun-bac2
Volontaire aspirant (VASP)		BAC + 2 minimum	Valider 1ère expérience professionnelle (spécialiste)	1 an renouvelable		852 €/mois	Logé, nourri, SNCF	30	http://air-touteunearmee.fr/actualites/volontariat-recrutement-cours-partir-dun-niveau-3e-ou-dun-bac2
Volontaire du SSA (VSSA)	18 à 26 ans	JDC, physique Sans diplôme	Valider 1ère expérience professionnelle	1 an renouvelable	brancardier, aide secrétaire, agent d'accueil, conducteur, agent d'exploitation, aide magasinier et assistant en recherche	731 €/mois	Pas de paramédical		http://www.defense.gouv.fr/sante/recrutement/administratifs-et-techniciens/militaire-du-rang/volontaires-du-service-de-sante-des-armees-vssa
Service civique	16 à 25 ans (30 ans handicap)	Sans	Expérience, liens, cohésion sociale	Au moins 24 h par semaine. 6 à 12 mois	Associations, ONG, Fondations Etat, France, étranger.	580 €/mois			http://www.service-civique.gouv.fr/
Réserve opérationnelle	17 ans mini		Renfort temporaire selon spécialité	Quelques dizaines de jours par an		Fonction grade			http://www.defense.gouv.fr/reserve/presentation-generale/reserve-operationnelle/la-reserve-operationnelle
Réserve Citoyenne	Sans		Diffusion esprit défense, lien armées Nation			Engagement bénévole			http://www.defense.gouv.fr/reserve/presentation-generale/reserve-citoyenne-de-defense-et-de-securite/reserve-citoyenne-de-defense-et-de-securite
Volontariat de service civique	+ de 25 ans			6 à 24 mois	Croix Rouge Arche de France	Inconnue Couverture sociale			http://www.service-civique.gouv.fr/page/les-autres-formes-de-volontariat
Service volontaire européen SVE	18 à 30 ans		Citoyenneté, solidarité, apprentissage langue	2 à 12 mois		Prise en charge totale dans le pays			http://www.service-civique.gouv.fr/page/les-autres-formes-de-volontariat
Sapeur pompier volontaire	16 à 55 ans	Aptitude physique		5 ans (1 an probatoire)	Missions dans les centres de secours				http://www.service-civique.gouv.fr/page/les-autres-formes-de-volontariat
BAC pro MArine	16 à 25 ans	BEP		3 ans					
Apprentissage dans les armées, PACTE, stages									http://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/ressources-humaines/apprentissage-stages-egalite-des-chances/stages-egalite-des-chances

⁴ Passeport des scouts et guides de France pour la valorisation de compétences acquises par les jeunes en bénévolat, annexe n°4 du rapport.

B) Un cadre attractif mais contraignant

a. La montée en puissance du service civique : une opportunité pour le ministère des Armées

Le service civique est un dispositif qui se développe au niveau national avec des objectifs quantitatifs très élevés, cette montée en puissance s'avère représenter une opportunité pour la Défense pour plusieurs raisons :

La première raison est la prise en charge financière partielle du coût d'un volontaire en service civique par l'agence du service civique.

En effet, l'indemnisation du jeune volontaire s'élève à 573 € par mois dont 467 € sont pris en charge par l'agence, les 106 € restants sont à la charge de l'organisme d'accueil⁵. Mais, le coût restant à la charge du service ou de l'unité pouvant constituer un obstacle, il convient d'en prendre conscience au niveau ministériel pour ne pas étouffer les opportunités de créations de missions.

Dans une période de réduction des budgets, les crédits des armées ont été concentrés sur les activités indispensables du ministère. Ainsi, des marges de progression peuvent apparaître dans certains domaines liés au rayonnement des armées, des domaines dans lesquels peuvent justement intervenir des missions de service civique.

La deuxième raison, est l'importance nouvelle des missions de l'armée sur le territoire national et la création de la Garde Nationale qui se veut être un pont entre le monde civil et le monde militaire. Le service civique pourrait profiter à la montée en puissance de la Garde Nationale, en informant les volontaires des possibilités de rejoindre la réserve et en leur proposant de s'y engager à la sortie de leur service civique en ayant déjà effectué une partie de la formation nécessaire au cours de leur mission.

Par la suite, il pourrait être envisagé d'avoir des volontaires qui alternent des périodes de mission de service civique et des périodes de réserve militaire, en réalisant les aménagements nécessaires (par exemple alterner 15 jours de réserve et 15 jours de service civique).

⁵ Guide du service civique, indemnisation du volontaire, page 9, <http://www.service-civique.gouv.fr/uploads/content/files/73bf6efcb3b829b789448f64c6eb7b6e0000494b0.pdf>.

Recommandations :

- 3 -Inscrire une ligne budgétaire « service civique » pour que le complément à charge du service d'accueil ne soit pas un obstacle à la création de missions.
- 4 -Sur la base du volontariat, permettre aux jeunes en service civique, d'effectuer une partie de la formation initiale du réserviste, durant leur période de mission de service civique.⁶

b. ...mais les particularités de ce dispositif en font un outil complexe à maîtriser

Le service civique représente une opportunité par son dynamisme, sa simplicité et sa prise en charge financière intéressante par l'agence du service civique, mais il comporte aussi des contraintes.

Tout d'abord, il ne faut pas considérer le dispositif service civique comme un moyen d'occuper ou de remplacer un emploi. À cet effet, le cadre juridique particulier du volontariat de service civique implique l'absence de lien de subordination entre le volontaire et un encadrant de la structure. Toutefois, le jeune volontaire est accompagné tout au long de sa mission et à l'issue de celle-ci par un tuteur.

Concernant le rythme du service civique, le volontaire est présent de 24 à 35 heures par semaine pour réaliser une mission d'intérêt général déterminée. Ce volume horaire est flexible, il peut être réparti sur plusieurs semaines ou plusieurs mois dans le cadre d'un accord entre le volontaire et son tuteur, sous réserve de respecter les dispositions de l'article R121-12 du code du service national « *La durée quotidienne de la mission confiée à un mineur est égale à sept heures au maximum et une pause de trente minutes doit être appliquée pour toute période de mission ininterrompue atteignant quatre heures et demie Le repos hebdomadaire des personnes volontaires mineures est fixé à deux jours consécutifs* ».

La notion de mission doit être bien balisée et suivre les préconisations de l'agence du service civique et les thèmes fixés pour ne pas engendrer de contentieux.

Ces rigidités et la multiplication au cours des dernières années de contrats « jeunes » de diverses natures engendrent une hostilité dans les forces et services du ministère vis à vis de ce dispositif nouveau qui vient enrichir une offre jeune déjà importante. Ainsi, il conviendra d'exposer aux personnels les avantages du service

⁶ Tableau schématique de la formation du réserviste dans l'armée de terre, annexe n°3 du rapport.

civique et les éléments qui participent à sa complémentarité avec l'offre actuelle du Ministère des Armées.

Par ailleurs, pour décharger les services d'une partie du poids que ces missions de service civique engendrent et notamment le suivi du jeune volontaire par un tuteur désigné parmi les agents des services, le Ministère des Armées pourrait externaliser en partie certains aspects du dispositif à ses partenaires associatifs conformément à l'esprit du service civique.

À cette fin, il serait nécessaire, sur le modèle en place au sein de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP), de conclure des conventions tripartites avec des associations de l'écosystème Défense afin de décharger les unités d'une partie des contraintes inhérentes au service civique comme le tutorat par exemple.

Dans le cadre de la BSPP, les volontaires sont de garde chaque semaine 24 heures au sein de la brigade, ils interviennent en appoint lors des opérations de secours à personne avec le rôle de « 3^{ème} équipier » du camion. L'association des anciens (ANACAPP) de la BSPP assure le tutorat et la formation des jeunes volontaires qui arrivent opérationnels à la brigade⁷.

Ce genre de dispositif pourrait être étendu à d'autres unités ou services de l'écosystème Défense. Comme par exemple la Fédération des clubs de Défense, qui compte 170 000 licenciés répartis dans plus de 400 clubs sur tout le territoire⁸.

La plupart des clubs étant rattachés à une unité des armées, l'accueil d'un volontaire pourrait faire l'objet d'un partenariat entre l'unité d'accueil et le club de la défense, qui créeraient ensemble une mission de service civique.

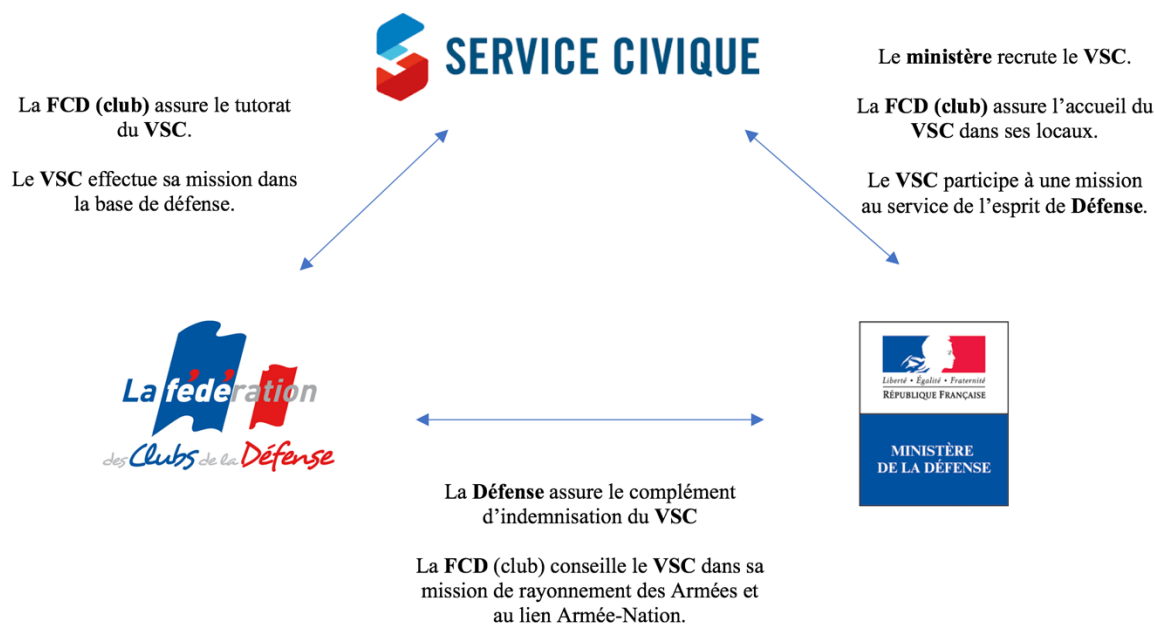
À charge pour les armées de s'occuper de l'accueil au sein des locaux et du portage administratif tandis que l'association s'occuperait du tutorat du volontaire et du suivi de sa mission.

Suite à notre audition du président de la Fédération des Clubs de la Défense, le commissaire en chef de première classe Yves Glaz, le schéma ci-dessous a été arrêté pour exemple.

⁷ Site internet de l'ANACAPP, rubrique Service Civique, <http://www.anacapp.org/service-civique-2-2/>.

⁸ Organisation de la FCD, <https://www.lafederationdefense.fr/structures-federales#ligues>.

Schéma d'une convention tripartite du service civique dans la communauté des armées :



Ce genre de conventions pourrait être utilisé avec de nombreuses associations de l'écosystème Défense : associations d'unité, d'anciens, culturelles, sportives...

Recommandations :

- 5 Communiquer auprès des associations de l'écosystème Défense pour les inciter à recevoir des volontaires en service civique.
- 6 Mettre en place un cadre souple, via des conventions tripartites : Minarm - association Défense – jeune VSC (sur le modèle de la BSPP).
- 7 Renforcer le dialogue avec l'agence du service civique pour aménager les partenariats avec les associations de l'écosystème Défense.

Chapitre 2 – Les missions de service civique au sein du ministère des armées

La seconde partie de ce rapport présente des déclinaisons possibles de missions telles qu'elles pourraient être imaginées par les armées, directions et services du ministère, mais aussi une réflexion sur le parcours du service civique et de son tuteur pour penser le dispositif dans une approche globale.

A) Des missions en support des forces et services du ministère des armées

Les activités des unités, directions et services du Ministère des Armées engendrent une multitude d'opportunités en matière de création de missions de service civique.

Le faible nombre actuel de missions montre que de nouvelles missions utiles et faciles à mettre en place doivent être imaginées pour répondre aux nouveaux enjeux des armées.

a. Exploiter le large gisement de missions possibles dans les armées

De notre entretien avec Monsieur le Préfet Yannick Blanc, Haut-commissaire à l'engagement civique et président de l'Agence du service civique, nous avons retenu en premier lieu que : pour réussir à créer de belles missions, il faut les penser dans le cadre de la vocation du service civique et des thématiques auxquels celui-ci est dédié⁹ :

- Solidarité,
- Santé,
- Éducation pour tous,
- Culture et loisir,
- Sport,
- Environnement,
- Mémoire et citoyenneté,
- Développement international et action humanitaire,
- Intervention d'urgence

⁹ Référentiel des missions, agence du service civique, http://www.service-civique.gouv.fr/uploads/resource_block/339e7e3664cf588dfd4855d1cce4554c22b94da9.pdf.

Ainsi les propositions concrètes que nous avons formulées ci-dessous constituent des missions au service de toutes les composantes du ministère et qui s'inscrivent dans le référentiel de l'agence du service civique :

- Des missions au **service** de la communauté des armées (cours, visites, sport...)
- Des missions pour renforcer le **lien Armée-Nation** (formation, prévention, découverte, JDC).
- Des missions de **rayonnement** des armées (écologie, mémoire, patrimoine)

Ainsi, nous avons listé 8 thématiques d'accueil de volontaires au sein du ministère qui sont-elles mêmes reliées au référentiel des thématiques de l'agence du service civique :

- 1) Relations entre les armées et les citoyens (Solidarité & Citoyenneté) :
 - Accueillir, renseigner et orienter les visiteurs vers la personne ou le service recherché,
 - Accompagner l'utilisation des outils numériques et d'internet (formation à l'hygiène numérique, sécurité des systèmes),
 - Support du service communication (réseaux sociaux, prise images, rédaction d'articles, gestion web...),
- 2) Formation des personnels (Éducation) :
 - Soutien à la formation académique : répétiteur, assistant de professeur (formation initiale et continue),
 - Soutien au SMA et SMV,
 - Soutien éducatif auprès de la communauté Défense (aide aux devoirs),
- 3) Journée Défense et Citoyenneté (Éducation et Citoyenneté) :
 - Assistant lors de JDC, préparation, déroulement,
 - Suivi des jeunes en situation de décrochage,
 - Suivi des jeunes intéressés par la Défense après la JDC,
- 4) Comportements écologiques (Environnement) :
 - Sensibiliser le personnel du ministère aux gestes éco-citoyens (consommer autrement, recyclage des déchets, lutte contre le gaspillage alimentaire, co-voiturage...),
 - Ambassadeur du tri et de la réduction des déchets (sensibilisation),
 - Entretien des terrains des armées et protection de la flore et de la faune,
- 5) Lien armée-Nation (Solidarité & Citoyenneté) :

- Valoriser les partenariats entre les unités militaires et les classes de défense et de sécurité globale (CDSG), chaque unité accueillant une CDSG pourrait accueillir 1 ou 2 jeunes SC pour l'aider à faire vivre ce partenariat,
- Renforcer les liens avec les référents défense de l'enseignement supérieur,
- Intervenir en appui du délégué militaire départemental (DMD),
- Dans chaque service ou unité, participer à l'animation de la communauté des anciens,
- Journées portes ouvertes, journées du patrimoine et expositions,

6) Mise en valeur du patrimoine de la Défense (Culture & Mémoire) :

- Musées militaires : animation, accueil, accompagnement, mise en place d'expositions,
- Archives militaires (Service historique de la défense) et ECPAD : animation, accueil, accompagnement, mise en place d'expositions,
- Devoir de mémoire, recueil des témoignages d'anciens combattants,
- Organiser des rencontres jeunes/population avec les anciens (jeunes) combattants (ONAC-VG et DMPA),
- Organiser des visites de sites de mémoire ou musées (DMPA),
- Animation et entretien des carrés militaires et monuments aux morts (souvenir français),
- Assistance aux actions mémorielles (Le Comité de la Flamme),
- Appui à la mise en valeur du patrimoine et des traditions des unités,

7) Services et à la communauté des armées (Loisirs & Solidarité) :

- Aide à la reconversion des anciens militaires (ARD),
- Appui au service d'action sociale de la Défense auprès des familles (ASD),
- Appui aux cellules d'aide aux familles (au sein des unités),
- Appui au référent club de Défense dans les unités,
- Visites et accompagnement des blessés, invalides et malades dans les hôpitaux militaires, orientation des familles dans les hôpitaux militaires, organisation d'activités et de séances d'animation pour les patients hospitalisés (SSA et cellules d'aide aux blessés),
- Animations en bibliothèques et foyers, cercles, mess,
- Centres de vacances de la Défense et autres structures IGESA (animation, aide monitorat),

8) Activités sportives (Sport) :

- Aide à la gestion et à la maintenance des infrastructures sportives,
- Animation d'activités sportives,
- Organisation d'événements sportifs,
- Appui au CNSD,

L'ensemble de ces exemples invitent bien sûr à des développements et innovations au plus près du terrain dans le respect de l'ADN du service civique¹⁰, l'imagination des personnels étant la clef de l'expansion du dispositif service civique.

Il convient donc d'informer largement ceux-ci de l'existence du dispositif service civique et de ses possibilités d'utilisation au sein des unités et services du Ministère des Armées.

b. Sensibiliser les services à l'intérêt du service civique

Le faible engouement de la Défense pour le service civique s'explique en partie par l'incompréhension des services face à un dispositif supplémentaire qui semble s'ajouter aux contrats jeunes existants.

De plus, le pilotage du dispositif au niveau du ministère pourrait être amélioré et dynamisé.

En effet, si les personnels doivent être impliqués dans la création de nouvelles missions en étant force de proposition, cela nécessite un meilleur pilotage du dispositif au niveau ministériel, très réactif, et qui puisse guider les services volontaires pour construire des missions de service civique à la mesure de leurs besoins.

Une équipe pourrait ainsi être chargée de dialoguer directement avec les services volontaires pour qu'ils puissent créer des offres de missions ad-hoc, respectant le cadre du service civique.

Il convient de présenter aux services le volontariat service civique comme un outil à leur disposition pour renforcer le lien Armée-Nation, améliorer le contact des forces avec les territoires et faire rayonner l'esprit de Défense.

Les retours d'expérience que nous avons pu étudier montrent que ce dispositif fonctionne lorsque les agents se l'approprient, et dès les premiers succès le bouche-à-oreille est plus efficace qu'un vaste plan de systématisation¹¹.

Le développement du volontariat en service civique passe donc par une décentralisation de la possibilité de créer des missions tant que celles-ci restent

¹⁰ Les principes fondamentaux du Service Civique, annexe n°2 du rapport.

¹¹ Entretien avec le préfet Yannick Blanc, Haut-Commissaire à l'engagement et président de l'agence du service civique, réalisé le 28/03/17 à Paris.

conformes à l'esprit du service civique et au guide de création de missions que celle-ci met à disposition sur son site.

Recommandations :

- 8 Permettre aux unités de proposer directement leurs missions de service civique.
- 9 Créer des supports pour sensibiliser les services et unités aux bénéfices que le service civique peut apporter au ministère.
- 10 Communiquer directement auprès des personnels pour leur expliquer l'intérêt du service civique et permettre à chacun d'être force de proposition pour créer des missions puis en devenir tuteurs.
- 11 Améliorer le pilotage du service civique au niveau ministère et libérer les initiatives de création de missions au plus près du terrain.

B) Le parcours du service civique au sein du ministère des armées

Avant d'imaginer une massification du service civique, il faut penser un parcours efficace et cohérent pour le jeune volontaire :

Quelle intégration ? Quelle formation ? Quel suivi ? Quel accompagnement après l'engagement ?

La politique d'accueil et de suivi du volontaire est primordiale, comme celle d'encouragement et de valorisation des tuteurs, qui s'engageront pour encadrer des jeunes volontaires.

a. Le parcours du jeune volontaire : avant, pendant, après

La première étape du parcours d'un volontaire doit consister en son intégration au sein du milieu où il va réaliser sa mission de service civique.

Les jeunes doivent être présentés au plus tôt à leur équipe et rencontrer les différentes personnes qu'ils seront amenés à côtoyer durant leur engagement. En effet, les volontaires doivent se sentir libres de pouvoir aller contacter directement les personnels qu'ils devront solliciter dans le cadre de leur mission.

Par ailleurs, pour favoriser l'intégration des volontaires, il est recommandé, dans la mesure du possible, de leur fournir des uniformes de travail semblables à ceux de leurs collègues, sans grade militaire. C'est déjà le cas dans la BSPP où les volontaires bénéficient de treillis de sapeurs-pompiers avec un graton « VSC »¹².

¹² Entretien avec le Colonel Roger Barrau, responsable des ressources humaines de la BSPP, réalisé le 11/05/17 à Paris.

De plus, pour améliorer l'efficacité des volontaires, il conviendrait de favoriser le recrutement des jeunes volontaires en binômes, pour que ceux-ci puissent s'appuyer mutuellement dans l'accomplissement de leurs missions.

Concernant la formation des volontaires, les armées pourraient bénéficier de leurs caractéristiques propres pour proposer aux volontaires des compétences civiques qui lui seront utiles tout au long de leurs vies. Pour faire des volontaires en service civique des citoyens éclairés, acteurs de la société face à la montée des risques terroristes qui menacent la Nation.

Par exemple, la maîtrise des compétences de base en sécurité numérique, culture de Défense ou, en sus de la formation obligatoire du PSC1, de suivre le module d'initiation aux conduites à tenir en cas d'attentat développé par la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) : évaluation sommaire de la situation, mise en sécurité des différents acteurs, alerte des secours, les positions d'attentes, les méthodes de fortune d'arrêts des hémorragies, le massage cardiaque...

À la fin de la mission du jeune, il devra pouvoir bénéficier d'un entretien bilan avec son tuteur et un responsable des ressources humaines de l'unité ou du service où il a été accueilli. Lors de cet entretien, il lui sera présenté une carte des parcours professionnels après un service civique susceptibles de lui être proposés dans les armées et services, comportant toutes la palette des engagements offerts aux jeunes en fonction de son profil.

Suite à la fin de mission du jeune, il est recommandé d'organiser un moment de convivialité pour fêter son départ de l'unité ou du service qui l'a accueilli durant sa mission en présence de son tuteur et des personnels qui l'ont suivi. Ce moment pourrait être l'occasion de la remise « officielle » de l'attestation de service civique et du document qui décrit les activités exercées et évalue les aptitudes, les connaissances et les compétences acquises pendant la durée du service civique (cf. art L.120-1 du code du service national)

Enfin, à la suite de ce départ, il est nécessaire de garder active une communauté des anciens services civiques du ministère des Armées. Notamment en proposant un engagement dans la réserve aux volontaires en service civique ou en mettant en place un outil numérique type newsletter.

L'objectif étant que les jeunes puissent rester en contact avec le service ou l'unité qui les a accueillis pour renforcer la communauté Défense, entretenir le lien Armée-Nation et faire rayonner l'esprit de Défense.

Recommandations :

12. Favoriser le recrutement de binômes de jeunes volontaires pour avoir des approches différentes sur une même mission.
13. Fournir des uniformes aux volontaires pour favoriser leur intégration.
14. Insérer des modules de formation en ligne (MOOC) sur la sécurité numérique, la découverte du ministère des Armées et une formation d'initiation aux conduites à tenir en cas d'attentats, en sus de la formation initiale du volontaire.
15. Mise en place d'un entretien bilan de fin de mission pour faire un point sur le service civique effectué et présenter au volontaire les possibles suites de son engagement dans les armées.
16. Proposer un engagement des volontaires au sein de la réserve citoyenne ou opérationnelle.

b. Le parcours du tuteur : un facteur essentiel

Une massification du service civique dans les armées nécessitera de nombreux tuteurs choisis parmi les personnels du ministère, et même si un mécanisme d'externalisation via des conventions tripartites permettra de résoudre en partie ce problème, il restera tout de même une charge significative pour un ministère déjà soumis à une baisse importante des effectifs ces dernières années.

Pour mieux évaluer la charge que représente ce dispositif, des questionnaires ont été adressés aux tuteurs déjà en place dans les armées¹³.

L'analyse des questionnaires en retour (12 tuteurs sur 27) permet de préciser un certain nombre de points de la politique « tuteur » actuelle du ministère :

1 - Tout d'abord les tuteurs ont tous été « désignés » mais ils étaient tentés par cette expérience.

2 – La formation et les informations qu'ils ont reçues sur le principe du service civique Volontaire leur sont apparues suffisantes (1 jour de formation en moyenne).

3 - Dans la pratique, ils regrettent que la mission ne soit pas très bien définie dès le départ afin d'éviter du temps perdu et des frustrations de part et d'autre, d'où la nécessité de faire émaner les missions du terrain.

¹³ Synthèse des retours des questionnaires envoyés aux tuteurs de la Défense, annexe n°1 du rapport.

4 – Tous s'accordent à dire que l'intérêt de l'expérience dépend de la motivation du jeune volontaire d'où la nécessité de « sélectionner » les demandes et de participer, de « bout en bout » à leur « recrutement ».

5 – Tous sont convaincus qu'il est absolument nécessaire d'accompagner le jeune pendant toute la durée de son contrat, l'idéal étant d'accompagner au maximum 2 volontaires à la fois.

6 – L'accueil, la prise en compte et le suivi de volontaires dans une structure régimentaire n'est pas accueillie avec enthousiasme. Le commandement n'en éprouvant pas (pour l'instant) la nécessité d'emploi au sein de leurs unités.

7 – Par ailleurs, ce suivi nécessaire, a un impact certain sur leur propre emploi et par tous jugé beaucoup trop lourd (de 2 à 12 h/semaine) avec une moyenne de 3h/semaine, sans reconnaissance de la hiérarchie.

8 - Néanmoins, tous reconnaissent que cette expérience, présente à la fois des aspects positifs :

- Pour le jeune volontaire : une approche du milieu militaire, une façon de travailler, parfois la perspective d'un projet d'avenir et bien sur un gain financier.
- Pour le tuteur : une meilleure connaissance du milieu civil, des jeunes en recherche d'emploi ou d'orientation.

Et des aspects négatifs :

- Qui tiennent pour l'essentiel à la lenteur administrative dans le paiement de l'indemnité, ce qui donne une mauvaise image de marque du ministère.
- Des projets trop ambitieux qui ne peuvent être menés à termes.
- La mission « d'accompagnement » du tuteur, trop prenante et qui ne peut être exercée pleinement.
- La non prise en compte ni la reconnaissance du commandement des fonctions du travail fourni par le « tuteur ».

Toutefois et globalement, ils ont tous souligné la qualité des échanges relationnels et certains tuteurs sont prêts à renouveler cette expérience. (50/50)

Il ressort de ces questionnaires tuteurs que l'accueil des volontaires est plus facile dans les structures administratives, sociales ou sportives de la défense que dans un régiment, la question des locaux pour accueillir ces volontaires se pose aussi.

Par ailleurs, la charge que représente la fonction de tuteur est une question à se poser ou tout au moins celle de la reconnaissance de cette charge par la

hiérarchie et les éventuelles contreparties de celle-ci : heures supplémentaires, notation, avancement, décharge d'activité, décoration...

Ce point est capital car l'implication du personnel est nécessaire pour la réussite de ce dispositif et le seul plaisir d'accompagner des jeunes peut se révéler insuffisant sur la durée.

Par ailleurs, la défense devrait organiser des actions de formation spécifiques pour les nouveaux tuteurs et pourrait organiser des rencontres ponctuelles entre tuteurs afin qu'ils puissent confronter leurs expériences en ce domaine et échanger des bonnes pratiques. La création d'une communauté de tuteurs ne peut que se révéler bénéfique et enrichissante.

Ainsi, le ministère des Armées a des efforts à accomplir en interne avant de pouvoir accompagner la montée en puissance du service civique dans ses services et unités, afin de participer au renforcement de la cohésion nationale au travers du raffermissement du lien Armée-Nation.

Recommandations :

17. Placer le tuteur au cœur de l'élaboration, du recrutement et du suivi d'une mission de service civique dont il aura la charge.
18. Valoriser la mission des tuteurs au sein de leurs parcours professionnels (décorations, inscription dans le CPA, imputation de quelques heures de déchargement...).
19. Mettre en place un outil numérique de pilotage du service civique dans les armées, qui permette notamment à chaque tuteur ou VSC d'avoir un regard sur l'ensemble des missions en cours dans la communauté des armées.
20. Communiquer auprès des directions de services pour que le tutorat devienne un élément valorisant pour la structure d'accueil et le tuteur et non une charge.

CONCLUSION

La campagne présidentielle française a été marquée par des nombreuses propositions de rétablissement d'un service national, militaire ou non. Ainsi, lors de sa campagne, Monsieur le Président Emmanuel Macron s'est engagé au rétablissement d'un service national universel d'une courte durée (1 mois) destiné à l'ensemble d'une classe d'âge, soit 600 000 jeunes environ.¹⁴

Le service civique pourrait en être l'une des formes.

Il conviendrait alors de mettre en place de nouvelles offres de missions de service civique, comme cela a pu être explicité dans ce rapport. Afin que le Ministère des Armées reste au cœur des thématiques jeunes et participe au plus grand nombre de dispositifs dédiés à ceux-ci.

Enfin, il nous semble indispensable de développer les synergies à mettre en place entre un engagement en service civique et un engagement dans la garde nationale. Les missions des armées nécessitant un nombre croissant de réservistes, il y aura sans doute matière à construire une passerelle entre ces deux dispositifs dans les années à venir pour encourager les vocations. L'intégration dans la réserve pourrait se faire sur la base du volontariat en tenant compte du cycle de recrutement en 10 étapes (annexe 3).

À cet effet, les dispositions légales et réglementaires qui entourent le service civique ne nous semblent pas nécessiter une adaptation immédiate au profit des armées. Mais à l'avenir si la montée en puissance du dispositif le nécessite, un cadre particulier pourrait être envisagé à l'image de ce qui a été fait pour les pompiers dans la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté¹⁵.

Gageons que le succès futur du dispositif service civique au sein du ministère des Armées aura pour effet de resserrer le lien Armée-Nation entre les jeunes citoyens et nos forces armées.

¹⁴ Article Le Monde, « Emmanuel Macron propose le rétablissement d'un service national d'un mois obligatoire », http://www.lemonde.fr/election-presidentielle-2017/article/2017/03/18/emmanuel-macron-propose-le-retablissement-d-un-service-national-d-un-mois-obligatoire_5096848_4854003.html.

¹⁵ Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033934948&categorieLien=id>.

RECOMMANDATIONS

Au fil de ses travaux, le groupe de travail a développé 20 recommandations pratiques concentrées autour de 4 grands axes, en sus des missions types détaillées dans le corps du rapport.

Vous retrouverez les 20 recommandations synthétisées ci-dessous :

Utiliser le service civique comme un instrument d'influence pour développer l'attractivité des métiers de la Défense et renforcer le lien Armée-Nation,

1. Établir une cartographie précise des engagements dans les armées pour les jeunes pour mieux coordonner les différentes offres.
2. Formaliser les compétences acquises par une lettre de fin de mission à laquelle peut être annexée une « valorisation des compétences » acquises.
3. Inscrire une ligne budgétaire « service civique » pour que le complément à charge du service d'accueil ne soit pas un obstacle à la création de missions.
4. Sur la base du volontariat, permettre aux jeunes en service civique dans les armées, d'effectuer une partie de la formation initiale du réserviste, durant leur période de mission de service civique.¹⁶

Mieux maîtriser le dispositif service civique pour en exploiter au maximum le potentiel et les souplesses qu'il offre,

5. Communiquer auprès des associations de l'écosystème Défense pour les inciter à recevoir des volontaires en service civique.
6. Mettre en place un cadre souple, via des conventions tripartites : Minarm - association Défense – jeune VSC (sur le modèle de la BSPP).
7. Renforcer le dialogue avec l'agence du service civique pour aménager les partenariats avec les associations de l'écosystème Défense.

Ouvrir de nouveaux gisements de missions de service civique au sein du ministère,

¹⁶ Tableau schématique de la formation du réserviste dans l'armée de terre, annexe n°3 du rapport.

8. Permettre aux unités de proposer directement leurs missions de service civique.
9. Créer des supports pour sensibiliser les services et unités aux bénéfices que le service civique peut apporter.
10. Communiquer directement auprès des personnels pour leur expliquer l'intérêt du service civique et permettre à chacun d'être force de proposition pour créer des missions puis en devenir tuteurs.
11. Améliorer le pilotage du service civique au niveau ministère et libérer les initiatives de création de missions au plus près du terrain.

Construire un parcours cohérent pour le jeune volontaire en mission dans les armées, non sans oublier son tuteur,

Le volontaire :

12. Favoriser le recrutement de binômes de jeunes volontaires pour avoir des approches différentes sur une même mission.
13. Fournir des uniformes aux volontaires pour favoriser leur intégration.
14. Insérer des modules de formation en ligne (MOOC) sur la sécurité numérique, la découverte du Ministère des Armées et une formation d'initiation aux conduites à tenir en cas d'attentats, en sus de la formation initiale du volontaire.
15. Mise en place d'un entretien bilan de fin de mission pour faire un point sur le service civique effectué et présenter au volontaire les possibles suites de son engagement dans les armées.
16. Proposer un engagement des volontaires au sein de la réserve citoyenne ou opérationnelle.

Le tuteur :

17. Placer le tuteur au cœur de l'élaboration, du recrutement et du suivi d'une mission de service civique dont il aura la charge.
18. Valoriser la mission des tuteurs au sein de leurs parcours professionnels (décorations, inscription dans le CPA, imputation de quelques heures de déchargement...).

19. Mettre en place un outil numérique de pilotage du service civique dans les armées et services, qui permette notamment à chaque tuteur ou VSC d'avoir un regard sur l'ensemble des missions en cours dans la communauté de défense.
20. Communiquer auprès des directions de services pour que le tutorat devienne un élément valorisant pour la structure d'accueil et le tuteur et non une charge.

REMERCIEMENTS

Monsieur le Préfet Yannick Blanc, Haut-commissaire à l'engagement civique et président de l'Agence du Service Civique,

Monsieur Jean-François Lamour, ancien Député, et ancien membre de la commission Défense,

Monsieur David Ouzilou, président de la Voix des volontaires,

Commissaire en chef de première classe Yves Glaz, président de la fédération des clubs de Défense,

Colonel Roger B, chef de la division ressources humaines de la BSPP,

Adjudant David Z, chargé de suivi des volontaires à la BSPP,

Capitaine de Vaisseau Vincent Liot de Nortbecourt, secrétaire général de la CAJ,

Lieutenant-Colonel Vincent Couëtoux, secrétaire général adjoint de la CAJ, chargé du suivi du groupe de travail n°3,

Ainsi qu'au personnel de la Commission Armées-Jeunesse et aux membres du groupe de travail.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Synthèse des questionnaires adressés aux tuteurs de volontaires en Service Civique dans la Défense

Questionnaire à destination des tuteurs de jeunes volontaires du Service Civique

SYNTHÈSE :

A - L'engagement des tuteurs

Oui : (Désigné) / Non : (Volontaire)

1 –Avez-vous été « désigné » par votre organisme ?	9	/	3
2 – Est-ce une démarche personnelle et motivée de votre part ?	6	/	6

B - La formation des tuteurs

Oui Non

1 – Connaissez-vous les « fondamentaux » du Service Civique ? (Directives gouvernementales)	10	/	2
2 – Connaissez-vous les spécificités de ce contrat - par rapport à d'autres contrats ? - vis-à-vis de vous et vis-à-vis du jeune volontaire SC ?	10	/	2
	10	/	2
3 – avez-vous consulté le site « Service civique.gouv.fr » ?	11	/	1
4 – connaissez-vous le guide à destination des tuteurs ?	12	/	0

5 – Avez-vous eu une présentation précise de la mission à accomplir et avez-vous participé à sa rédaction ?	9 / 3
6 – Avez-vous participé à la conception de la mission ?	7 / 5
7 – Avez-vous participé à la sélection des volontaires ?	11 / 1
8 – Avez-vous suivi une formation pour cet accompagnement ? si oui par qui ?	8 / 4 Unicité/S.C/Préfet/Ed-Nationale/
9 – Si oui, combien de temps ? vous paraît-elle suffisante ?	<u>Moyenne</u> : 1 journée, Durée suffisante 9/12

C- L'action des tuteurs

	Oui	Non
1 –Avez-vous construit ou participé à une journée de formation civique et citoyenne du volontaire ? - si oui est-elle suffisante ?	3 / 9 5 / 3	
2 –Avez-vous mis en place des outils de suivi de mission en fonction de la nature de la mission et de sa durée ? - si non, pourquoi ?	11 / 1 Manque de temps	
3 – Les moyens humains mobilisés sont-ils suffisants ?	11 / 1 (pas adapté)	
4 – Les moyens matériels prévus le sont-ils ?	12 / 0	
6 –Combien de volontaires suivez-vous simultanément ? - Pour quelles missions ? Réponse :	de 1 à 9 - le plus souvent = 2	

<ul style="list-style-type: none"> -Aide à l'accueil et à l'orientation des patients en HIA -Soutien et accompagnement scolaires des jeunes engagés..... -Contribuer au développement du lien Armées-Nation -Contribuer aux OPS de secours et au soutien des victimes -Ambassadeur du service militaire volontaire (solidarité) 	<ul style="list-style-type: none"> = 5 = 3 = 2 = 1 = 1
<p>8 – Combien d'heures par semaine estimez-vous consacrer à votre fonction de tuteur ?</p> <p>Quel impact sur votre emploi normal ?</p> <p><u>Réponse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Réel impact sur la plupart des tuteurs et au détriment du travail habituel -Pas assez de temps à consacrer au VSC en raison des charges habituelles de travail -attribution d'une « nouvelle casquette » (fonction) qui vient se rajouter au travail habituel- -la fonction de « tuteur » n'est pas reconnue ni prise en compte dans la notation/l'avancement/les bonifications -Le travail « habituel courant », prend davantage de retard...dû à l'augmentation de la charge de travail - Impact <u>non reconnu</u> ni pris en compte par le commandement -contraint le tuteur à exercer ses fonctions de tuteur (accompagnement) en dehors des heures de son service -heures supplémentaires non prises en compte par l'employeur -à contrario, dans certains organismes extérieurs, cette fonction est « récompensée » 	<p>Temps variable de 2h à 12h/s</p> <p>Moyenne = 3 h/semaine</p>

D – L'action du tuteur à l'issue du contrat

	Oui		Non
1 – Saviez-vous dès le départ de la mission que vous avez obligation d'accompagner le volontaire dans la construction d'un projet d'avenir pendant le contrat et son suivi après ?	12	/	0
2 – La notice pour rédiger le compte rendu des activités vous satisfait-elle ? -si non, quelles améliorations à apporter ?	10	/	2
3 – Avez-vous établi avec vos volontaires un « projet d'avenir » - si non, pourquoi ?	6	/	6
	Pas le temps = 4 Pas au courant = 2		
4 – Avez-vous prévu une clôture officielle de fin de mission ?	6	/	6
5 – L'Agence du Service Civique a-t-elle contrôlé votre travail ?	2	/	10
6 – selon vous, faut-il revoir la notion « d'accompagnement » ?	6	/	6
	Mission trop exigeante pour le tuteur (manque de temps et de disponibilité)		
7 - Pensez-vous que l'attractivité du SC volontaire n'est pas suffisante ? Avez-vous quelques idées force à développer pour l'améliorer ? Réponse : -Il y aurait lieu de proposer des missions limitées à 24H/s - Durée maximum du contrat : 8 mois	7 (insuffisante)	/	5
	(suffisante)		

<ul style="list-style-type: none"> - En fonction du type de mission : privilégier : les débuts ou les fins d'années scolaires - La durée des contrats doit permettre la réalisation complète des projets - Faire plus de « publicité » dans les lycées, les collèges et dans la presse -mission hebdomadaire de 24/ heures/semaine - durée idéale = 6 mois -ne pas être «sur le dos» du VSC en permanence ... -être présent sur les réseaux sociaux <p><u>Un constat</u> : Il est particulièrement difficile de rendre attractif la mission d'un VSC dans un régiment</p>	
<p>8 – Comment mieux mettre en valeurs les compétences du volontaire SC ?</p> <p>Réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conserver le principe qui permet « la reformulation » de la mission -Autoriser le VSC à être « titulaire » sur certains postes dès le moment où il a les compétences ou les diplômes -Confier au VSC un vrai projet pour qu'il puisse le conduire de « bout en bout » -Ouvrir le VSC à d'autres missions que celles initialement prévues (ex : assistant radio, faire du brancardage...) 	
<p>9 – La remise d'une distinction pour mission « effectuée » est-elle prévue ?</p>	<p>4 / 8</p>

E – Ressenti du tuteur

	Oui	Non
<p>1 – Avez-vous pu établir un bilan général de votre mission ?</p>	<p>8</p>	<p>/ 4</p>

<p>2 – Quels sont pour vous et pour le jeune les points positifs ou négatifs de la mission en fonction de sa nature et du temps passé à sa réalisation ?</p> <p>Réponse :</p> <p>Points négatifs pour le tuteur et le VSC</p> <ul style="list-style-type: none"> -Difficultés récurrentes pour l'organisme d'accueil de payer l'indemnité de subsistance (dû à différents problèmes administratifs liés au Mindef) -Mauvaise image de marque du Mindef (raison ci-dessus) -Pas ou très peu d'expérience personnelle acquise par le VSC dans un régiment (ou une structure de type régimentaire) en raison d'un cadre d'action trop restreint -Pas assez de temps consacré par le tuteur au VSC pour l'accompagner dans sa mission -La position du VSC est une situation particulièrement « précaire » -Le rôle et la fonction de « Tuteur » ne sont pas reconnus par les « Chefs » -Pas ou très peu de soutien de la hiérarchie et des différents organismes -Certains projets sont beaucoup trop longs à finaliser 	<p>Positif pour le tuteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transmettre son expérience – Aider les jeunes -Satisfaction des échanges – sortir du quotidien -Enrichissement personnel – se rendre « utile » -Participer sereinement à l'avenir du VSC <p>Positif pour le VSC</p> <ul style="list-style-type: none"> -côtoyer des professionnels - Faire un travail qui plaît -Préparer un projet « civil » -Se rendre utile Se confronter à un nouvel environnement -Faire un travail qui plaît - Enrichir son C.V -Avoir un petit pécule- Trouver « sa voie » -Agir en faveur du Développement Durable -Découvrir le monde du travail -Etre en contact avec le public -Découvrir le « monde militaire »
<p>3 – Quel bénéfice pour l'organisme ?</p> <p>Réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Une « plus-value » pour l'organisme d'accueil -L'accueil d'un VSC permet une « redynamisation » des cadres de l'organisme d'accueil -Un rayonnement de l'organisme 	

<p>d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un point de vue différent des cadres sur les jeunes -Dans l'idéal : une solution « Gagnant-Gagnant » -La transmission d'expériences 	<p>Oui</p> <p>Non</p>
<p>4 – Souhaitez-vous vous engager une nouvelle fois ?</p> <p>Pour quelles raisons ?</p> <p>Réponse : OUI</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'échange « Tuteur/Volontaire » est enrichissante -Permet d'être un « acteur » dans la réussite du VSC -Apporter une « Plus-value » aux fonctions de « Tuteur » -C'est un enrichissement personnel et professionnel -Rapports différents avec un VSC (pas de hiérarchie, pas de subordination...) <p>Réponse : NON</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pas de soutien -Pas de reconnaissance -pas assez de temps à consacrer au VSC d'où « frustration » du tuteur -Manque de disponibilité, d'où un sentiment de ne pas apporter la « plus-value » attendue du VSC <p>Pour la plupart des tuteurs, la mission est menée comme une action bénévole et hors des structures organisationnelles...</p>	<p>8 / 4</p>

ANNEXE 2 : Les principes fondamentaux du Service Civique :



SERVICE CIVIQUE

Une mission pour chacun au service de tous

LES 8 PRINCIPES FONDAMENTAUX DU SERVICE CIVIQUE

1 Intérêt général

Le Service Civique est un engagement au **service de l'intérêt général**, qui permet aux jeunes volontaires de réaliser une mission en faveur de la cohésion nationale et de la **solidarité**.

2 Citoyenneté

Tout au long de la mission de Service Civique, les volontaires vivent une expérience de **citoyenneté et d'ouverture** sur le monde, via la mission qu'ils réalisent, via leur environnement d'accueil (association, service de l'Etat, collectivité territoriale...) ou via les formations qu'ils reçoivent.

3 Mixité

Le Service Civique a pour objectif de faire vivre une **expérience de mixité** aux volontaires. Leur mission doit leur permettre de rencontrer des personnes différentes et d'être confrontés à un environnement avec lequel ils n'auraient pas été naturellement en contact, que cela soit à travers les publics ou d'autres volontaires **aux profils variés** avec qui ils interviennent ou qu'ils pourront rencontrer pendant la durée de leur Service Civique.

4 Accessibilité

Les missions de Service Civique doivent **être accessibles à tous** quels que soient le profil, la situation et l'origine des candidats, leur parcours ou leur formation initiale. Le processus de sélection doit tenir compte de ce principe fondamental et se faire sur la base de la **motivation** des jeunes à s'engager.

5 Complémentarité

Les missions proposées aux volontaires au sein des structures d'accueil **sont complémentaires de celles des salariés, des bénévoles et des stagiaires** et ne peuvent s'y substituer. Elles ne peuvent être indispensables au bon fonctionnement habituel des organismes. Elles permettent de proposer des **actions socialement innovantes** et de nouvelles façons d'intervenir au profit des bénéficiaires de l'organisme d'accueil.

6 Initiative

Le Service Civique permet aussi bien aux jeunes qu'aux organismes de tester de nouveaux projets et de nouvelles méthodes. Les volontaires doivent pouvoir faire **preuve d'initiative** tout en respectant les règles de vie et le fonctionnement de l'organisme qui les accueille.

7 Accompagnement bienveillant

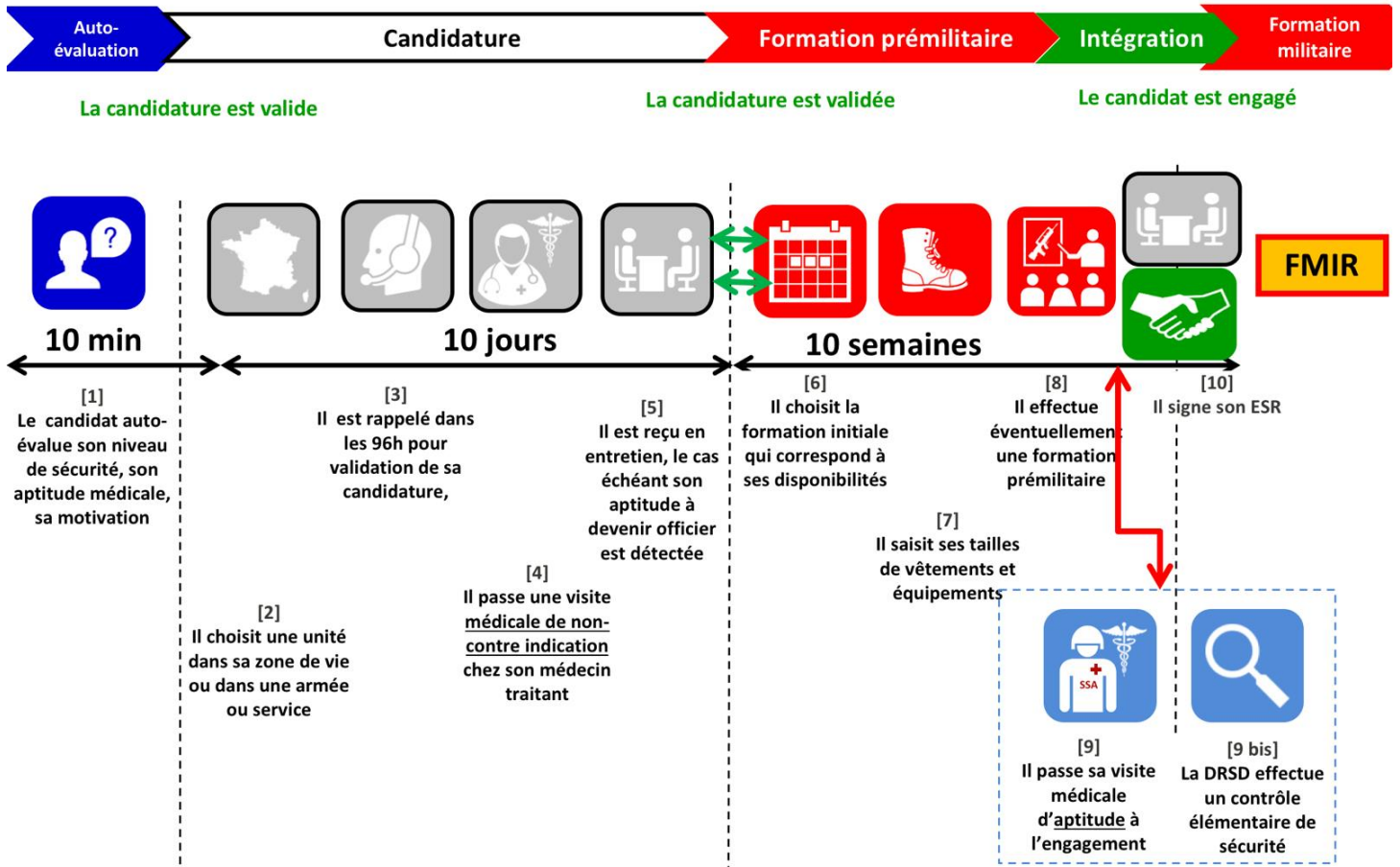
L'accompagnement des volontaires est au cœur du projet d'accueil. Le Service Civique est un temps de **transmission** entre chaque jeune engagé et **son tuteur** ou les autres membres de son organisme d'accueil. C'est également pour lui un temps de réflexion et de maturation de son **projet d'avenir**. Dans un environnement bienveillant, les volontaires s'ouvrent aux autres, découvrent, progressent dans leur mission, dans leur projet de vie, dans leur parcours et dans leur vision du monde.

8 Respect du statut

Le Service Civique est inscrit dans le code du service national. C'est un **statut encadré** fondé sur le volontariat et la réciprocité entre les volontaires et les organismes d'accueil. Pour la réussite de la mission de Service Civique, le **cadre doit être connu, reconnu et respecté** par l'ensemble des salariés, bénévoles, agents, bénéficiaires ou usagers des organismes d'accueil.

ANNEXE 3 : Tableau de fonctionnement de la passerelle Service Civique – Garde Nationale :

INTEGRER LA RESERVE MILITAIRE EN 10 ETAPES



ANNEXE 4 : Passeport des scouts et guides de France pour la valorisation de compétences acquises par les jeunes en bénévolat :

étape	Compétences :	Ce qui m'a permis de :	Je maîtrise à fond	Je peux en discuter	Je ne sais pas faire	Lors de mon expérience scout, je peux dire que :
1 Lis le tableau de droite à gauche	1. Compétences organisationnelles	Organiser des projets : planification, déroulement, évaluation				Dans le cadre d'un projet, je sais fixer des objectifs, prévoir un programme d'activités (réunions / WE / services ...) et le calendrier adéquat. Je prévois une méthode d'évaluation de ce projet.
		Préparer une activité dans le cadre d'un projet, respecter les échéances				Je sais concevoir une activité dans le cadre du projet, établir un programme précis de celle-ci et une chronologie des tâches à effectuer pour sa préparation. Je respecte les échéances fixées.
		Gérer le budget et les ressources financières				Je sais élaborer un budget prévisionnel, gérer le budget de l'unité et tenir une comptabilité.
		Évaluer les besoins en matériel, le gérer et l'entretenir				Je sais prévoir les besoins en matériel pour une activité ou un camp et l'entretenir.
		Assurer le suivi administratif				Je sais rédiger une lettre d'information, un compte rendu de réunion, un dossier de camp, une demande de subvention, gérer les inscriptions, tenir les cahiers d'intendance et d'infirmier.
		M'engager avec fiabilité				On peut compter sur moi, je vais au bout de mes engagements.
		Assumer des responsabilités juridiques				J'ai conscience de mes responsabilités en tant que chef d'unité et/ou directeur de camp.
		Concevoir : passer de l'idée aux actes utilisant créativité, innovation et ambition				Je crée des activités nouvelles et originales. Je fais des rêves et je conçois des projets concrets pour les faire vivre.
		Relire un projet, s'auto évaluer				A la fin d'un projet, d'un camp ou d'un expériment, je sais remettre en question mon action et ma façon d'être. Je reviens sur les bons et mauvais moments.
		M'enrichir de ma propre expérience et capitaliser celle des autres				Après un projet, je suis capable de faire le point sur ce qui s'est bien passé ou pas, afin de ne pas reproduire les mêmes erreurs. Je tiens aussi compte des conseils et de l'expérience des autres.
2. Responsabilité, esprit d'initiative et d'analyse		Anticiper et évaluer un projet, analyser les risques				Je ne plonge pas tête baissée dans la préparation d'une activité ou d'un projet, je prends le temps de regarder les problèmes éventuels et d'imaginer les difficultés que je vais peut-être rencontrer.
		Évaluer un projet réalisé				A la fin d'une activité ou d'une aventure, je suis à l'écoute des réactions des jeunes. Partant de cette base et des objectifs initiaux, j'évalue le projet en maîtrise.
		Persévérer pour trouver des solutions malgré des obstacles				Si en montant ma tente, je manque de piquets et que le double-toit est troué, je ne baisse pas les bras.
		M'adapter au changement				J'enrichis, planifie et adapte au fur et à mesure le projet en fonction des besoins et demandes exprimés par des jeunes.
		Avoir le sens pratique, optimisation des moyens				Quand on me demande de construire une table à feu, je m'adapte aux moyens disponibles : je suis débrouillard !
		Accompagner un nouveau membre de l'équipe				Je suis capable d'accompagner un membre de la maîtrise dans sa démarche d'engagement.
		Favoriser la communication : confiance, respect, participation individuelle				Je suis à l'aise en équipe de maîtrise pour faire part de mes idées et je veille à ce que chacun donne son avis.
		Favoriser la rotation du leadership				Je délègue et veille à ce que chacun ait un rôle au sein de l'équipe de maîtrise, je leur fais confiance lorsqu'ils sont en charge d'une activité.
		Déléguer, effectuer la répartition des rôles				Je répartis les rôles entre les membres de l'équipe/de la maîtrise en fonction de leurs souhaits et compétences. Je leur fais confiance.
		Être un bon équipier, remplir une mission, appliquer, exécuter				Je réalise les missions que me confie l'équipe, de façon efficace et autonome.
3. Compétences relationnelles Management Travail en équipe Communication Gestion de conflits		Partager les informations avec les autres				Je fais attention à transmettre toutes les informations importantes aux autres membres de la maîtrise/ de l'équipe.
		Conduire une réunion				Je sais faire un ordre du jour, veiller à son respect, modérer une réunion et donner la parole à chacun.
		Adapter mon discours au public (adultes / jeunes)				Je sais adapter mes paroles au public : j'utilise un vocabulaire simple avec les jeunes, j'évite les propos déplacés. Je discute avec les parents et leur présente la vie de l'unité.
		Écouter				Je suis à l'écoute des autres chefs de ma maîtrise et des jeunes de mon unité.
		Présenter, argumenter, échanger en public				Je prends la parole devant des jeunes, des parents, des partenaires. Je sais expliquer mon projet, mon point de vue, apporter des arguments et de nouvelles idées.
		Entretenir des relations constructives avec les partenaires				Je sais prendre contact avec des partenaires (mairie, associations, organismes accordant des subventions ...), leur présenter le projet et entretenir de bonnes relations.
		Témoigner				Je sais témoigner de mon expérience en créant une animation sympa ou une présentation écrite originale, par exemple un repas thématique ou un article dans Azimut ...
		Repérer et prévenir les risques de conflit				Je sais repérer les risques de conflits au sein de l'unité ou de la maîtrise et prévenir les différends dès le départ.
		Gérer le processus de résolution, favoriser la parole, proposer des solutions				En réunissant les jeunes / chefs en conflit, je les amène à s'exprimer de façon respectueuse et les encourage à reconsidérer leur point de vue. Je propose des solutions.
		Faire preuve de tact et de diplomatie, d'humilité				Je choisis mes mots pour rester neutre et ne pas vexer ou aggraver la situation.
4. Compétences interculturelles		Sensibiliser à la notion de culture et d'interculturel				J'ai partagé des moments de vie avec des personnes d'autres cultures, en France ou à l'étranger. J'ai su m'adapter, trouver un moyen d'échanger ou de créer une complicité.
		M'adapter au contexte et gérer des situations de malentendus culturels				Je sais adapter mon comportement pour éviter un malentendu culturel : j'adapte ma tenue en fonction du pays que je visite.
		Réaliser des échanges et des activités interculturels				J'ai monté un projet en collaboration avec des personnes d'une autre culture, scouts ou associations étrangères,
		Être créatif (dessin, théâtre, danse, musique, chant ...)				Je sais réaliser des activités manuelles, créer des déguisements, dessiner, jouer une scénette de théâtre, un petit spectacle, improviser, danser, jouer d'un instrument, jongler, ou chanter ...
		Animer une activité				J'organise de petites activités ou grands jeux, j'anime des veillées, des temps spirituels.
		Animer et motiver, m'adapter à mon public				Je sais animer et motiver un groupe de jeunes, garçons et filles, en m'adaptant à ses besoins et à son dynamisme propre.
		Veiller à la sécurité physique et affective des jeunes				Je connais et applique la réglementation du scoutisme, les règles d'hygiène et sécurité.
		Éduquer : la relation jeune / adulte				Je me positionne en adulte. Je connais mes limites et trouve l'équilibre dans ma relation avec les jeunes : entre chef, modèle, et pote.
		Éduquer : le suivi personnel du jeune				Je suis attentif(ve) à chaque jeune, à ses caractéristiques propres, à sa progression personnelle et à sa démarche spirituelle tout au long de l'année et du camp.
		Transmettre mon savoir, former				Je transmets mes connaissances aux autres, j'anime des temps de formation.
5. Compétences techniques et artistiques Animation Formation Informatique Environnement Hygiène et premiers secours Orientation Campisme Navigation		Maîtriser des outils informatiques				Je communique par mail, je tape mes courriers et je fais les comptes sur ordinateur. Lors du retour de camp, je sais créer un powerpoint animé et sympa.
		Gérer des documents, des bases de données				J'organise mes fichiers scouts par dossiers et sais les retrouver rapidement.
		Utiliser des logiciels de création visuelle et d'animation				Je sais retoucher des photos du camp, créer une affiche pour la pièce de théâtre des pionniers, réaliser un petit film sur notre action en Bolivie.
		Utiliser, m'adapter et respecter l'environnement				En ville, j'organise un grand jeu pour découvrir l'histoire locale. En forêt, je suis les conseils de Baden Powell : je ne laisse rien, sauf des remerciements.
		Acquisition du PSC 1 (anciennement appelé AFPS)				Je sais dispenser les premiers gestes de soins et prévenir les accidents.
		M'orienter				Je sais m'orienter dans la nature et en ville grâce à une carte et/ou une boussole.
		Vivre dans la nature				Je connais les techniques de froissage, je sais concevoir et réaliser des installations de camp. Je sais cuisiner sur un feu de bois.
		Organiser un campement				Je sais organiser le lieu de camp de façon pratique et sécurisée.
		Prévoir un menu équilibré				Je sais prévoir autre chose que saucisse/purée et raviolis.
		Naviguer, m'orienter en mer, entretenir un bateau				Je connais les règles de navigation, je sais lire une carte marine et m'orienter en mer, je sais entretenir un bateau.
étape 4 Lis maintenant le tableau de gauche à droite pour pouvoir dire à un recruteur...	le mode d'emploi de l'entretien d'embauche!	J'ai telle compétence.	La preuve, je sais...			« Vous voulez un exemple ? J'ai déjà fais ça... ! »

LISTE DES RECENTS TRAVAUX PUBLIÉS

PAR LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

Session 2015-2016

- Quelles actions à mener pour favoriser l'Esprit de défense et la connaissance du monde de la défense (armées, industrie, etc.) en direction des jeunes futurs cadres de la Nation.
- Les zones de faible implantation militaire (hors gendarmerie) : comment y entretenir une relation armées-jeunesse vivante et féconde ?
- La réserve citoyenne au service du lien armées-jeunesse : quelle ambition, quel rôle et quelle organisation pour quelles missions ?

Session 2014-2015

- Communication de la défense envers les jeunes
- Une plus grande synergie entre les acteurs du lien armée-Nation
- Un nouvel élan pour les journées sports-armées-jeunesse

Session 2013-2014

- Contribution de la défense à la politique d'intégration
- Les préparations militaires, la réserve opérationnelle et les jeunes
- Modes d'action et de rayonnement de la Commission armées-jeunesse

Session 2012-2013

- La patrie: quelle signification pour la jeunesse d'aujourd'hui ?
- Les jeunes en situation de difficulté ou des zones urbaines sensibles et les armées

Session 2011-2012

- Défense et service civique
- Promouvoir la résilience chez les jeunes
- Contribution de la défense à l'insertion des jeunes en difficulté

Session 2010-2011

- La réserve citoyenne des jeunes
- Symbolique tradition, cohésion nationale

Session 2009-2010

- Le rôle social des armées

Session 2008-2009

- La reconversion des jeunes en contrats courts
- Scolarité partagée

Session 2007-2008

- Egalité des chances, reconnaissance des savoir-être
- Les attentes des jeunes en matière d'autorité

Session 2006-2007

- Les cadets de la défense
- La formation en alternance dans les armées