Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

LE GENRE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL : USAGES ET (RÉ)APPROPRIATIONS DIFFÉRENCIÉES DU SERVICE CIVIQUE

Florence IHADDADENE
Université Picardie Jules Verne, CURAPP-ESS

Emily Lopez PUYOL
Université Aix-Marseille, ADEF

INTRODUCTION

Depuis la fin du service militaire obligatoire en France, plusieurs formes de volontariats se sont succédées pour le remplacer (Simonet, 2007), débouchant sur la création du volontariat en service civique en 2010. Destiné à des individus de 16 à 25 ans qui s'engagent pour 6 à 12 mois dans une mission d'intérêt général, celui-ci est inscrit au code du service national. Héritier des formes civiles de la conscription, il n'en reprend pas toute la rhétorique, mais valorise davantage la citoyenneté, le don de soi, et surtout, l'engagement volontaire. Pourtant, les objectifs sont proches : il s'agit de proposer un temps de formation civique, dans un programme gratifiant, en mixité sociale et au service du pays. L'époque cependant n'est plus la même : le chômage, notamment celui des jeunes actifs, grimpe depuis les années 1980 (Charlot et Glasman, 1998), justifiant la mise en place de politiques d'insertion dédiées à cette frange de la population (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2006). Ces politiques ne peuvent plus être aussi contraignantes que le service militaire obligatoire – d'où son caractère volontaire – et, surtout, n'être destinées qu'aux jeunes hommes. Nouveau statut à destination d'un secteur associatif en manque de financements publics, le service civique se distingue, dans les discours publics, à la fois de l'emploi et du bénévolat. S'il est indemnisé (580 € par mois, quel que soit le nombre d'heures effectuées) et les horaires contractualisés (entre 24 heures et 35 heures hebdomadaires), il ne relèverait pas de la subordination salariale, mais plutôt d'un rapport de « collaboration », et le recrutement devrait se faire sur le seul critère de la motivation, plutôt que de la qualification (Ihaddadene, 2015a).

Selon l'Agence du service civique qui organise le dispositif, de 2010 à 2021, 500 000 jeunes ont réalisé un volontariat en service civique[11]. Au total, 59 % sont des femmes et 41 % sont des hommes. Cette répartition ne correspond pas à la composition de la population française, puisque les femmes ne représentent que 48,9 % des jeunes de 16 à 25 ans. Elles sont également majoritaires dans des dispositifs comparables dans d'autres pays d'Europe, puisqu'en Allemagne, elles représentaient 60 % des volontaires entre 2008 et 2009, et dans le service civil national italien leur part était de 67 % (Richez, 2011, p. 92). En France, cette surreprésentation féminine du volontariat est encore plus marquée dans certains secteurs, comme le soin, la culture ou l'éducation, et sur certaines thématiques précises (« éducation pour tous » ou « culture et loisirs »)[12]. La part de

[11] « Depuis 2010, un demi-million de jeunes ont effectué un service civique » (2021). Dossier de presse, Agence du service civique, publié le 10 mars 2021.
[12] Source : ASP-ASC, traitements INJEP, MEDES, disponible sur le site internet de l'Injep (consulté le 28 mars 2021).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

femmes dans le service civique atteint 74 % dans l'Éducation nationale et 75 % dans les établissements hospitaliers.

Ainsi, si le volontariat en service civique ne devait pas relever de la sphère de l'emploi, il reproduit néanmoins les « logiques sexuées inégalitaires » (Angeloff, 2012) inhérentes au marché du travail. D'une part, il transpose les conditions précaires des secteurs fortement féminisés. D'autre part, il reproduit une division genrée des missions selon les thèmes et les publics à accompagner. Les autres dispositifs comparables à l'entrée du marché de l'emploi, qu'il s'agisse des stages ou des emplois aidés, n'ont pas les mêmes effets, y compris dans le secteur associatif. La féminisation du travail associatif ou d'intérêt général (Tabariés, Tchernonog, 2005) n'est qu'un facteur explicatif de la surreprésentation des femmes dans le service civique, et ce même si cette dernière est moins importante en proportion (59% dans le service civique *vs* 70% dans le travail associatif), notamment parce que le secteur sportif – où les hommes sont plus nombreux – pèse davantage dans le service civique. La spécificité du service civique est de s'appuyer sur une rhétorique de l'utilité sociale. Or, et c'est la thèse que nous défendons ici, cette rhétorique semble s'adresser plus directement aux femmes, et s'inscrit dans la continuité de la socialisation qu'elles ont reçue dans les sphères privée et collective.

Cet article vise à saisir les usages genrés du volontariat en service civique et les formes d'appropriation et de mise au travail qu'y expérimentent les volontaires et plus spécifiquement les femmes. Pour certaines, l'usage de ce dispositif s'inscrit dans une logique de pré-salarisation en amont du marché de l'emploi associatif et public. Pour d'autres, il n'est qu'une parenthèse à la frontière de l'emploi, dans un parcours souvent jalonné d'étapes instables. Il reproduit alors des formes d'assignation aux secteurs féminisés, pour les premières, et au travail précaire, pour les secondes. Pourtant, et c'est particulièrement le cas pour les jeunes femmes racisées et de classe populaire, il est aussi parfois un moyen d'échapper de façon temporaire aux obstacles à l'entrée du marché de l'emploi. Cet article propose donc d'analyser le volontariat en service civique comme une politique de pré-salarisation précaire et son imbrication aux rapports sociaux de sexe, de classe et de race[13]. Il s'agit alors d'analyser les usages du dispositif par les volontaires, en croisant exclusion du marché de l'emploi, sous-salariat et division genrée d'une mise au travail quasi publique de la jeunesse.

L'article s'organise autour de trois parties : la première montre le rôle de pré-salarisation du volontariat en service civique, la deuxième évoque spécifiquement les usages qu'en ont les volontaires, en fonction de leur genre et de leur origine sociale, et les reproductions et reconfigurations des rapports sociaux qui s'y organisent. La troisième évoque spécifiquement les réappropriations du programme – dans le sens ici non d'une appropriation extérieure de la production des travailleurs et travailleuses, mais d'une affirmation de leur identité en son sein (Bernoux, 1979), quand il est utilisé comme un dispositif d'autonomie et de subjectivation par des volontaires portant le foulard islamique.

[13] Nous entendons la « race » comme une catégorie socialement construite sans aucun caractère biologique puisque comme le note Christian Poiret, « les "races" humaines n'existent donc pas et pourtant il existe bien quelque chose ayant à voir avec elles. Ce qui existe, ce sont des groupes racisés, constitués d'individus bien réels qui tendent à être traités comme l'incarnation de leur groupe d'appartenance et qui doivent donc apprendre à faire avec » (Poiret, 2011, p. 107).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

1. Un objet, deux terrains et leurs méthodes

Cet article mobilise deux terrains d'enquêtes portant sur le volontariat en service civique dans des organisations qui se revendiquent de l'éducation populaire, étudiées dans le cadre de nos thèses, toutes deux réalisées en contrat CIFRE[14].

La première enquête a été réalisée de 2013 à 2016 au sein de la Ligue de l'enseignement, première structure d'accueil par le nombre de volontaires à cette période. Elle a conduit à la réalisation de monographies ethnographiques, en France hexagonale et à La Réunion, et au recueil d'entretiens avec 64 volontaires ou anciens et anciennes volontaires, 7 tuteurs ou tutrices, auxquels s'ajoutent des interviews de salariées et de dirigeants des fédérations de la Ligue de l'enseignement ou d'autres organisations ainsi que de responsables du dispositif dans les échelons déconcentrés de l'État. S'ajoutant à des observations dans les instances organisatrices du dispositif et dans le réseau local de l'association, l'enquête incluait l'étude quantitative d'une base de données sociodémographiques sur les 9 000 volontaires de l'organisation, comparée à celle fournie en 2014 par l'Agence du service civique sur la totalité des volontaires du pays. En 2015, un questionnaire longitudinal a permis de suivre une cohorte de 570 volontaires pendant 1 an et demi à partir du début de leur mission. Un premier volet cherchait à comprendre leur situation dans les trois premiers mois de leur mission. Le second, en fin de mission, faisait un bilan des tâches réalisées pendant leur volontariat. Enfin, le troisième, un an après la fin de leur service civique, visait à saisir son effet sur leurs parcours.

La seconde enquête consiste en une ethnographie réalisée entre 2018 et 2020 au sein d'une antenne locale de l'association nationale AFEV (Association de la Fondation Étudiante pour la Ville), qui propose différents projets d'intervention de la jeunesse au sein des quartiers populaires. Pour l'année 2019-2020, son objectif national consistait en un recrutement de 1 500 volontaires en service civique. Au sein de la ville concernée par l'enquête, l'ensemble de volontaires travaillant sur la mission « accompagnement individualisé » (31) en 2018-2019 et 2019-2020 a rempli des questionnaires. À ces observations s'ajoutent des entretiens semi-directifs individuels et collectifs auprès de 39 volontaires. Cette ethnographie a été marquée par une participation quotidienne aux activités au sein de l'antenne. L'immersion par le salariat a permis notamment un accès aux réunions de travail, à la construction et au déroulement des formations destinées aux volontaires, mais également à des conversations informelles en tant que « lieu important de cueillette et d'analyse progressive des données » (Fontaine, 2012).

Ces deux terrains permettent de saisir les appropriations et effets du dispositif de service civique à l'échelon national et local. En outre, ils se différencient par les organisations enquêtées, issues d'histoires politiques et militantes différentes. D'un côté, la Ligue de l'enseignement, structure laïque de 150 ans, mobilise une forme d'éducation populaire d'inspiration socialiste, dans une visée de formation à la citoyenneté (Ducomte, Martin et Roman, 2013). De l'autre, l'AFEV, extérieure aux fédérations d'éducation populaire, se réclame de la lutte contre les inégalités sociales et scolaires. Ces différences influent sur le profil des volontaires dans ces deux structures et sur les usages qu'ils et elles ont du service civique.

[14] Les thèses en CIFRE (Convention industrielle de formation par la recherche) permettent à différents types de structures de recruter un doctorant ou une doctorante dans le cadre d'une collaboration avec un laboratoire public de recherche. En sociologie, ces ethnographies immergées (Hellec, 2014) permettent une « posture privilégiée » (Gaglio, 2008) en termes d'accès aux données, mais impliquent souvent des tensions autour de l'usage de ces dernières.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

I. LE SERVICE CIVIQUE, UNE POLITIQUE D'EMPLOI ET DE JEUNESSE

Inscrit au code du service national et non dans le droit du travail, le service civique n'ouvre pas de droits aux protections du salariat, ne donnant pas accès à la pleine citoyenneté sociale. Sans cotisation sociale, il correspond aux zones grises des relations de travail et d'emploi (Bureau *et al.*, 2019), à mi-chemin du bénévolat et de formes d'emploi-aidés. Créé dans une période de manque de main-d'œuvre et de financements publics pour les structures à but non lucratif (Hély, 2009), ce dispositif, fortement féminisé, joue régulièrement un rôle de substitution à l'emploi salarié (Blanchet *et al.*, 2017 ; Ihaddadene, 2019 ; Simonet, 2010 ; Talleu, 2019), alors que disparaissent en 2002 les très nombreux « emplois -jeunes[15] ». Comme pour répondre à ce risque de « dérive » en sous-emploi, le volontariat en service civique est promu comme un acte de citoyenneté de la part des jeunes qui s'y engagent.

I.1. DU SERVICE MILITAIRE AU CHÔMAGE DES JEUNES : L'HISTOIRE D'UNE POLITIQUE SYMBOLIQUE D'INSERTION

La prise en charge de la « construction des trajectoires d'accès à l'âge adulte » (Van de Velde, 2008) par l'État est une préoccupation politique récente, qui n'apparaît que durant les années 1960. La construction du problème public du chômage des jeunes dans les années 1980 – bien qu'elle ne reflète que peu les difficultés spécifiques à cette tranche d'âge (Amsellem-Mainguy, 2016, Batard *et al.*, 2012, p. 207) – mène à la mise en œuvre de politiques d'insertion (dont les emplois aidés). Ces politiques ciblées d'insertion sociale et professionnelle, qui se caractérisent pourtant toujours par une différenciation des droits acquis par les travailleurs et travailleuses et de la citoyenneté sociale qui y est attachée (Castel, 1995), débouchent sur la mise en exception des conditions et statuts d'emploi des jeunes, considérés comme « surnuméraires » sur le marché de l'emploi. Bientôt, les discours sur l'inactivité des 16-25 ans vont trouver un écho dans la question sécuritaire, devenue, elle aussi, une question de jeunesse depuis notamment les « révoltes urbaines » de novembre 2005 (Zappi, 2015) qui alimentent l'idée que les jeunes sont une « force dangereuse » qu'il convient d'« occuper » (Dakhli *et al.*, 2007, p. 167). Dans le même temps, en 2006, la lutte contre le Contrat premier embauche (CPE) puis l'abandon du projet de loi mettent à nouveau au premier plan la précarisation croissante du travail des jeunes, et plus spécifiquement celle des étudiants et étudiantes. En parallèle, les revendications de Génération précaire (Collectif Génération précaire, 2006) pour une indemnisation des stages contribuent à visibiliser la précarisation du travail des entrants sur le marché de l'emploi. C'est dans ce contexte, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, qu'une commission est créée en 2009, pour penser des solutions à la « nouvelle question sociale jeune » (Ihaddadene, 2016), qui proposera la création du service civique sous sa forme actuelle.

Ce dispositif s'inscrit ainsi au croisement de politiques publiques de jeunesse, d'emploi, de soutien au secteur associatif et des objectifs de disciplinarisation de la jeunesse. La question sociale de la citoyenneté des jeunes apparaît peu à peu avoir été transférée de l'instruction militaire à l'Éducation nationale, puis, enfin, à « l'éducation

[15] Le dispositif « nouveaux services-emplois jeunes » a permis l'ouverture de 210 000 postes (Centre d'études de l'emploi, 2006). Sa suspension par le gouvernement Fillon entraîne un appel d'air dans les associations.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

populaire » et plus spécifiquement au secteur associatif (Ihaddadene, 2015b). Ainsi, l'étude du service civique ne saurait se faire sans une analyse de la mise au travail des jeunes. Considérés comme « objets d'intervention sociale avant d'être des sujets de droit » (Lima, 2012, p. 126), les « jeunes » sont devenus des variables d'ajustement sur le marché de l'emploi (Galland, 2011).

2. Qui sont les volontaires en service civique ?

Le volontariat varie sensiblement en fonction du projet, de l'objet social de la structure qui le propose et de ses actions. Ainsi, la nature de la mission dépend largement des positions idéologiques et pragmatiques des associations d'accueil. Sur nos terrains respectifs, le volontariat proposé n'est pas tout à fait le même. À la Ligue de l'enseignement, issue de l'éducation populaire laïque socialiste, le volontariat en service civique a d'abord lieu dans des associations culturelles et sportives autour des temps périscolaires. À l'AFEV, la mission principale consiste en la mise en place et le suivi d'accompagnements d'élèves provenant de l'éducation prioritaire par des étudiants et étudiantes universitaires. Les thématiques des missions et les organisations dans lesquelles elles se déroulent (auxquelles s'ajoute le contexte social et local du lieu de mission) conditionnent le profil des volontaires qui y postulent. L'origine sociale des volontaires varie d'un terrain à l'autre. À la Ligue de l'enseignement, l'étude des situations socioprofessionnelles des parents des volontaires donne à voir une surreprésentation d'enfants d'enseignantes ou d'employées de la fonction publique, renvoyant à l'histoire de l'association, proche de l'institution scolaire (respectivement 7 % pour 2,2 % de la population totale et 14 % pour 7 %[16]). À l'AFEV, plus de la moitié des volontaires déclarent avoir un père « ouvrier » ou « employé » et les 2/3 une mère « employée » ou « sans activité professionnelle ». Deux tiers des volontaires de l'AFEV indiquent par ailleurs avoir au moins un parent né à l'étranger, ce qui n'est pas le cas à la Ligue de l'enseignement. De manière générale, il n'y a, dans l'échantillon, que peu d'individus déjà insérés dans un emploi stable. Et le nombre de jeunes en « grande pauvreté », entrés uniquement par des dispositifs spécifiques, reste très faible, permettant de qualifier d'insertion professionnelle le rôle du dispositif : celui-ci s'adresse majoritairement à celles et ceux qui ont des chances objectives d'insertion dans le champ associatif, mais dont l'insuffisance des expériences professionnelles est compensée par l'insertion dans ce dispositif. C'est aussi ce que remarque le récent rapport d'évaluation réalisé par l'INJEP (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire), qui note que les enfants d'ouvriers ou d'ouvrières sont sous-représentés dans le programme (Francou, 2021, p. 10).

I.2. UN STAGE AVEC SUPPLEMENT D'ÂME ?

L'ambivalence entre engagement et insertion professionnelle est constitutive du volontariat en service civique. D'un côté, les acteurs politiques à l'origine du dispositif défendent cet engagement volontaire, dont l'unique motivation devrait être l'utilité

[16] Source : Questionnaire 2, 219 répondants, comparés aux résultats de l'enquête « Population selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2020 », 18/03/2021, Insee. Impossible ici de pondérer l'échantillon : il n'existe aucune donnée publique sur l'origine sociale des volontaires.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

sociale de la mission, et qui serait libéré des obligations de résultat inhérentes au salariat[17]. De l'autre, l'Agence du Service civique (ASC) vante régulièrement l'insertion professionnelle après le volontariat en service civique. En 2015, elle publiait un communiqué de presse annonçant que « pour 94 % des Français, il présente comme principal avantage d'acquérir une première expérience professionnelle[18]. ». Le dispositif se compare alors aux stages : il donne accès à une expérience professionnelle minimale permettant ensuite l'insertion sur le marché de l'emploi. Il sert à découvrir un milieu professionnel, un métier, un secteur d'activité, à conforter un projet professionnel ou bien à « se faire un réseau », voire même à se « rassurer » et se « tester » (Becquet, Linares, et Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (France), 2005). Il peut même, comme dans le cas d'Andréa, volontaire en service civique dans un club de musique, tenir lieu de stage déguisé :

> J'ai fait mon stage six mois là-bas, ça s'est super bien passé, franchement, j'étais vraiment intégrée à l'équipe. Et puis, ils voulaient me garder ! Seulement, étant donné que c'est une association, ils avaient vraiment pas les budgets et pour un CDD, c'était pas possible quoi, ils n'avaient vraiment pas les budgets. Je ne pouvais pas refaire de stage, vu que j'étais plus étudiante… (…) Du coup, on a voulu trouver une solution pour que je reste et que ça leur coûte pas trop cher non plus. Donc on s'est renseigné pour le service civique. Et donc, voilà, on a réussi à se dépatouiller comme ça. Donc, en fait, clairement pour moi, le service civique, c'était un stage déguisé. C'était un moyen pour moi d'acquérir plus d'expérience professionnelle. (Femme, 23 ans, diplômée d'un Master 2 Info/com. Parents : professeurs).

Le service civique apparaît ici comme un stage de préprofessionnalisation, à moindre coût[19]. Il devient peu à peu une étape indispensable pour accéder à certaines professions. Par exemple, au sein de l'antenne locale de l'association AFEV, parmi les 10 salariées ayant occupé un poste de « chargée de développement local » entre début 2017 et début 2018, 6 avaient été préalablement volontaires en service civique au sein de l'association (dans la même ville ou dans une autre). À la Ligue de l'enseignement, 50 % des salariées qui organisent le dispositif au sein de l'association sont d'anciennes volontaires[20]. Les éducateurs et éducatrices spécialisés semblent particulièrement concernés par cette étape supplémentaire d'insertion : dans les centres sociaux, des volontaires s'engagent en service civique pour améliorer leurs chances d'obtenir le concours. Karima, volontaire en service civique dans un centre social d'une grande ville de région raconte :

> En 2012, l'association de mon quartier m'a proposé d'être accompagnatrice scolaire, donc j'ai fait ça pendant un an et c'est là que j'ai découvert franchement tous les métiers de… éducateurs spé, moniteurs éducateurs, tout ça. Le travail dans le social. Parce que je faisais le lien avec les parents et tout. C'était comme un centre social. On s'occupait de tout, démarches administratives, sorties avec les enfants, lien avec les parents (…) Et du coup, j'ai voulu faire donc ce service civique là en tant qu'animatrice, pour pouvoir vraiment développer mes connaissances, acquérir plus d'expériences et de maturité. À ce niveau-là. Et m'affirmer dans cette voie-là, si vraiment je voulais faire ça. C'était comme un peu… un… un défi à moi-

[17] Hirsch M., mai 2010, Conférence aux Ernest, ENS, « Le pari d'un service civique volontaire ».
[18] Enquête Fil de l'opinion / IFOP / GOV février 2015.
[19] Depuis le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages, la gratification des stages est obligatoire et ne peut être inférieure à 3,60€ de l'heure dès lors que celui dure plus de deux mois (soit environ 550 € pour un stage à temps plein). À l'inverse, le service civique est pris en charge par l'État qui verse l'indemnité au volontaire. Il reste, à la charge de la structure d'accueil, 106€ à verser au volontaire. Mais cette somme est régulièrement compensée par l'aide à l'accompagnement de 100€ par mois par volontaire versée par l'État à la structure d'accueil (qui, en termes comptables, ne devrait pas être reversée au volontaire).
[20] Et 20 %, à peu près, sont d'anciens objecteurs de conscience, issus donc d'un dispositif proche mais antérieur.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

même. Pour me prouver… Pour me prouver que je pouvais y arriver. (Femme, 22 ans, diplômée du baccalauréat. Parents : ouvriers. Mère tunisienne.)

Le volontariat en service civique sert alors de test et de premier pas dans l'emploi souhaité. C'est également le cas dans le secteur sportif : même si les volontaires se destinent souvent, on le verra, à une carrière sportive, ils peuvent aussi se former au métier d'éducateur sportif. Ainsi, pour la dizaine de volontaires en domaine sportif interviewés, le service civique est une suite « logique » à un encadrement d'abord bénévole, facilitant l'accès aux aides financières pour les brevets d'État, nécessaire à la salarisation.

Le service civique devient ainsi une nouvelle norme à l'embauche, à la façon des emplois aidés (Ihaddadene, 2019). Mais à la différence du stage, il est présenté par ses promoteurs comme un engagement volontaire, citoyen, plus proche du bénévolat que du « petit boulot ». Les rhétoriques de la citoyenneté et de l'intérêt général masquent un monde du travail et son usage, par l'État, comme un sous-emploi (quasi) public (Simonet, 2010). Ce déni de travail (Burchielli et Delaney, 2016 ; Krinsky et Simonet, 2012) n'est pas sans lien avec la surreprésentation féminine dans le dispositif : les analyses féministes du travail domestique mettent bien en lumière la récurrence des discours sur le travail non marchand comme travail « désintéressé », « passionné » et « naturel », réalisé d'abord par des femmes, dans des secteurs largement féminisés. La rhétorique de l'engagement, comme celle de l'amour, de la passion ou de la vocation, invisibilise le travail des volontaires et la subordination masquée qui s'y organise.

II. USAGES, GENRES ET *CARE* DANS LE SERVICE CIVIQUE

Si le service civique apparaît comme une politique d'insertion pour les jeunes, la rhétorique de l'engagement contribue, comme dans l'emploi associatif, à sa féminisation. À partir de nos enquêtes, nous proposons de penser le volontariat en service civique comme une politique de *care*, à l'intersection du public et du privé, entre l'État, la famille, le bénévolat et le marché formel et informel, rémunéré et non rémunéré (Daly et Lewis, 2003). Une analyse du dispositif de volontariat en service civique sous cet angle réinterroge « la question de l'accès à la citoyenneté sociale pour les femmes et le rôle de l'État dans le déplacement des frontières entre sphère publique et sphère privée et par conséquent les relations entre genre et politiques sociales » (Dang et Letablier, 2009, p. 7). Dans cette perspective, le volontariat en service civique permet de penser la mise au travail des femmes en marge du salariat protégé et, simultanément, l'élargissement du champ des activités abritées sous la rhétorique du « devoir » et du « dévouement » (Guillaumin, 1978). En mobilisant la rhétorique de l'intérêt général, le dispositif invisibilise la division sexuelle du travail et réactualise « des positions subalternes au croisement des catégories de genre, classe et "race"/ethnicité » (Moré, 2014, p. 42). À partir de l'imbrication de ces données (genrées, sociales et raciales), on pourra saisir les usages différenciés du service civique à la fois entre hommes et femmes, mais aussi, au sein du groupe de femmes.

II.1 DES MISSIONS MARQUÉES PAR LE SEXE ET LE NIVEAU DE DIPLOME

Si les enquêtes qualitatives donnent à voir une importante concentration des femmes dans certains types de missions, il n'existe pas d'analyse fine du dispositif qui traite du lien entre genre et niveau de diplôme. Seule une enquête menée en région Poitou-

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

Charentes[21] évoque les niveaux de formation des volontaires en fonction du sexe et montre que, dans le service civique, les femmes sont plus diplômées que les hommes (12 % d'entre elles ont un niveau Bac+3 ou supérieur pour 5 % des hommes). Une évaluation récente réalisée par l'INJEP remarque qu'elles représentent 74 % des volontaires ayant été jusqu'au Bac+5 (Francou, 2021, p. 16)

À la Ligue de l'enseignement, l'analyse des bases de données donne à voir une influence du sexe et du niveau de diplôme des volontaires sur les thématiques de mission. Ainsi, dans les missions « Solidarité » les femmes sont 29 % à avoir un niveau Bac+3 ou plus, contre 19 % des hommes. Dans les missions « Éducation pour tous », elles sont 19 % pour 13 % des hommes et enfin, dans les missions « Culture et loisirs », elles sont 43 % pour 24 % des hommes. Se cumulent ici un effet « genre » et un effet « diplôme » variant en fonction des thématiques de missions. L'enquête qualitative confirme ces informations quantitatives montrant une différenciation du volontariat en service civique à la Ligue de l'enseignement, qui s'adresse à deux profils : d'une part, des femmes, plus âgées que leurs homologues masculins (25 ans pour les femmes, 21 ans pour les hommes), diplômées à Master 2, engagées dans des missions thématiques « Éducation pour tous », « Solidarité » ou « Culture et Loisirs » dans des centres-villes ; de l'autre, des hommes, diplômés du baccalauréat ou en-dessous (19% ont néanmoins un Bac+3), plus souvent inscrits dans des missions sportives en périphérie des villes. Ces deux profils idéal-typiques correspondent à deux usages du dispositif : les premières cherchent à s'insérer professionnellement dans le secteur et utilisent le service civique comme un stage, un « sas avant l'emploi » (Ihaddadene, 2016), tandis que les seconds « attendent » un emploi, une alternance ou le droit aux aides sociales. Les femmes, diplômées, se projettent en emploi dans la mission ou dans la structure dans laquelle elles réalisent leur volontariat en service civique. Les hommes, notamment en mission sportive, utilisent le dispositif comme un « petit boulot » pour accéder à une rémunération temporaire et ne pas rester inactifs. Ces résultats permettent d'affiner la typologie des usages du service civique proposée par Valérie Becquet (2016), pour qui le volontariat en service civique servait à « se trouver » (surtout pour les hommes), « se tester » (surtout pour les femmes) ou « se confirmer ». Nous proposons ici une analyse en fonction des conditions matérielles dans lesquelles se trouvent les individus et de l'état du marché de l'emploi associatif. Celle-ci nous mène à dire que les hommes « attendent » ou « valorisent une expérience bénévole », tandis que les femmes espèrent une insertion professionnelle. Au sein du groupe de femmes, cependant, il nous faut distinguer les usages des volontaires diplômées qui souhaitent s'insérer professionnellement dans le secteur associatif et des volontaires issues de milieux populaires et, souvent, d'une immigration récente, qui ne se projettent pas dans ce secteur. Pour ces dernières, le volontariat s'inscrit dans ces « "formes particulières" de mise au travail [qui] sont surtout un prélude au précariat » (Séhili et Dufournet, 2019, p. 12).

II.2. ATTENDRE OU VALORISER UNE EXPÉRIENCE DE LOISIR : LES USAGES DU DISPOSITIF PAR LES HOMMES

Seuls les clubs sportifs reçoivent en service civique plus d'hommes que de femmes (à 73 %) (Francou, 2021, p. 9). On peut y observer deux types d'usages qu'ont les

[21] « Le Service Civique : Appropriation du dispositif par les différents acteurs » Université de Poitiers, Étude commanditée par PROSPEC, 2010-2012. Cette enquête est pondérée et représentative de la population du dispositif au niveau national.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

hommes du dispositif : une gestion de l'attente d'une part, une valorisation de l'activité bénévole de l'autre. Ces deux stratégies peuvent mener à une insertion professionnelle sans qu'elle ne soit espérée à l'origine.

En entretien, les hommes expriment plus fréquemment avoir recours au dispositif « pour attendre », comme une période de « latence », pour ne pas « perdre une année », avant qu'autre chose se réalise. Ainsi, Maxime, en mission dans un club de rugby, n'a pas trouvé d'employeur qui acceptait de le prendre en alternance pour sa formation. Cette année lui permet de continuer ses recherches, afin de reprendre ses études. Kevin, 18 ans, attend de repasser son baccalauréat en candidat libre en s'engageant dans une mission sportive en milieu scolaire. Olivier, 23 ans, prépare un concours de la fonction publique, tandis que Camille, 22 ans, espère obtenir la « prépa » qui lui a été refusée l'année précédente. Pour certains volontaires, « attendre » c'est aussi prendre le temps de réfléchir à son projet ou « gagner en maturité ». D'autres encore, particulièrement dans les départements les plus touchés par le chômage, attendent l'âge des 25 ans, qui leur ouvrira un droit aux minima sociaux.

Au sein des clubs de sport, le volontariat en service civique sert aussi de revenu minimum pour récompenser un engagement dans le club. Comme dans le cas des éducateurs sportifs, étudiés par Cyril Nazareth la rémunération permet souvent de valoriser une pratique personnelle du sport (Nazareth, 2014). Les volontaires en service civique dans des clubs sportifs semblent correspondre à ceux qu'il désigne comme des « promus précaires », anciens bénévoles dont la vie privée se mêle avec la vie du club *via* un important investissement bénévole. C'est le cas d'Aymeric et Vincenzo, en mission dans un club de handball qu'ils fréquentent depuis longtemps. Tous deux poursuivent des études en parallèle, en droit pour Vincenzo, en STAPS pour Aymeric. Rencontrés en présence de Laurent, leur tuteur, ils expliquent que le volontariat en service civique rémunère l'activité qu'ils exerçaient jusqu'alors bénévolement. Vincenzo raconte ainsi son entrée dans le service civique :

> Ça fait onze ans que moi je fais du Hand à peu près, j'ai commencé tout petit, j'étais dans les babys, les tous petits, et comme je continue et que du coup, je connais bien [Laurent], il m'a proposé l'année dernière de faire un contrat civique pour entraîner les petits, et faire des animations et m'occuper des petits. Ça me permettait d'avoir un petit salaire et en même temps de commencer à travailler (Homme, 22 ans, diplômé d'une Licence en droit. Mère : institutrice).

Vincenzo et Aymeric font exception dans l'échantillon : ils font partie des 12% d'hommes diplômés de Bac+3 ou plus dans le domaine sportif. Ils ne se projettent pas dans une carrière sportive. Vincenzo veut devenir avocat et Aymeric veut enseigner l'EPS au sein de l'Éducation nationale. Pourtant, leur expérience pourrait mener à une insertion professionnelle : leur tuteur voit le volontariat en service civique comme une façon de tester leur motivation avant de leur proposer éventuellement une activité d'entraîneur stabilisée. Si la dimension d'animation de publics accueillis peut être présente dans toutes les missions de service civique (elles se déroulent ici dans des associations), le dispositif peut servir, à terme, de porte d'entrée dans l'emploi pour les hommes, à l'image de ce que le service civique dans les secteurs de la culture ou de l'éducation produit pour les femmes. Cependant à la différence des femmes, que nous évoquerons ensuite, il ne s'agit pas de stratégies de leur part, mais plutôt d'opportunité à saisir en l'absence d'autres possibilités.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

II.3. LE GENRE DE L'EMPLOI ASSOCIATIF : UNE VOIE D'INSERTION PROFESSIONNELLE POUR DES FEMMES DIPLOMÉES

Si une partie des femmes de notre échantillon utilise le service civique comme un sas avant l'accès à l'emploi associatif, c'est aussi qu'elles ont des chances objectives de s'y insérer. Leur profil les rapproche du profil « type » des salariées associatives (Hély, 2009), et plus particulièrement dans le secteur de l'éducation populaire, des salariées diplômées de Masters en sciences humaines et sociales, qui cumulent expériences professionnelles et « militantes ». En effet 70 % des emplois du secteur associatif sont occupés par des femmes. Ce taux varie en fonction du domaine d'activités : il monte à 77 % dans la santé, 74 % dans l'action sociale, humanitaire et caritative et à 73 % dans l'hébergement social ou médico-social. À l'inverse, il retombe à 48 % dans le sport[22].

La forte féminisation du champ associatif s'explique « par le caractère tertiaire de ces emplois, souvent précaires et à temps partiel » ainsi que par les tâches réalisées et les secteurs d'activité, majoritairement féminisés (Tabariés et Tchernonog, 2007, p. 12). Dans le service civique, la surreprésentation de femmes dans certaines missions fait notamment écho à cette division sexuée du travail associatif : d'une part, elle est signe d'une utilisation du dispositif comme étape d'insertion professionnelle dans ce secteur ; de l'autre, elle correspond à l'assignation aux femmes des missions relevant du domaine du soin, de l'éducation ou de la culture. Le volontariat en service civique y est alors facteur d'insertion professionnelle, *via* des stratégies de distinction, tout en y reproduisant la division genrée du travail. Le témoignage d'Élodie, en mission dans la promotion des arts et spectacles, illustre la stratégie d'insertion professionnelle au sein de ce secteur fortement précarisé :

> Je suis super ravie d'être là, vraiment, et parce qu'à un moment donné, effectivement aussi, 500 € c'est mieux que rien. Et que c'est assez compliqué, le marché du travail dans la culture, quand on te dit qu'il n'y a pas de travail, je suis totalement en désaccord avec ça, il y a du travail, il n'y a pas les financements, mais il y a du travail. Je vois des tas d'offres de CAE, de stages, de machins… Tout ça, c'est dans la culture, pour le festival, ça embauche à tour de bras, mais ça embauche précaire... » (Femme, 24 ans, diplômée d'un Master 2 « développement culturel ». Parents : professeurs).

Le volontariat en service civique sert alors de facteur de distinction dans un secteur sélectif où la rareté des emplois mène à une forte concurrence. Pour Marine, en mission dans la promotion de la lecture, il s'agit aussi de résister au risque de déclassement face à des contextes locaux tendus :

> J'avais commencé à chercher en fait avant de finir et puis ouais, voyant un peu, comment dire, l'état du marché du travail, l'état du marché du travail dans le Vaucluse et aux alentours, dans le domaine culturel en tout cas, et un peu tout, d'ailleurs. C'est pas la joie, et puis enfin, voilà, c'est vrai qu'en sortant des études j'étais pas complètement sereine pour postuler à des trucs, des postes… Techniquement, avec un Master, tu peux prétendre à des postes à responsabilité et tout ça. J'étais pas, ouais, complètement sûre de moi, complètement sûre de mon coup, donc du coup, je me suis dit "allez pourquoi pas le Service civique", c'est bien mieux que d'être au chômage, ça me permet de maintenir un peu... » (Femme, 24 ans, diplômée d'un Master 2 en gestion du patrimoine culturel. Père : retraité de la fonction publique. Mère : au chômage, ancienne ouvrière).

[22] Source : INSEE, Enquête Emploi en continu 2017, traitements INJEP-MEDES.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

Dernier aspect de la forte présente de femmes dans le service civique : le dispositif reproduit la division genrée des tâches ayant trait au dévouement (Schütz, 2019) notamment dans les missions qui concernent le rôle d'accueil, de secrétariat et les activités liées à l'éducation. Agathe est en mission dans une association de défense des droits des femmes, affiliée à la Ligue de l'enseignement :

> Florence : Et concrètement tu faisais quoi ?
>
> Agathe : Bah, déjà, j'étais à l'accueil tout le temps, pour recevoir les gens qui arrivaient. Et je donnais les rendez-vous. Je répondais au téléphone du coup, comme j'étais à l'accueil. Et puis comme ils arrivaient pas à gérer avec toutes les adhésions et tout ça, je m'occupais de noter les adhésions, qui payait quoi, etc. Et j'ai demandé, à mi-parcours, à ma directrice si je pouvais participer à des interventions, parce que tu sais ils font des interventions en lycée/collège pour l'éducation à la vie sexuelle… J'ai pu en faire que deux parce que ça correspondait pas. Il fallait tout le temps quelqu'un à l'accueil donc j'ai pu en faire que deux et j'étais un peu dégoutée. Voilà, sinon, j'étais tout le temps dans le bureau. Et c'est aussi beaucoup beaucoup de paperasses (…) Enfin voilà, pour résumer, j'étais un peu derrière le truc, plutôt que vraiment sur le terrain… (Femme, 19 ans, diplômée du baccalauréat. Père : professeur en lycée. Mère : cadre administrative dans la fonction publique.)

Pour Isabella, volontaire au sein de l'AFEV, la charge administrative de la mission qu'elle a effectuée empêchait la mise en place d'autres types d'actions :

> Oui parce que de toutes façons, selon moi, on avait pas trop d'espace pour faire autre chose... Ça veut pas dire que quelqu'un nous empêchait de faire les choses mais selon moi, je crois aussi que si il y a déjà un contexte dans lequel ça peut bouger, ça bouge mais si ça reste comme ça (…) c'est aussi difficile... que quelqu'un prenne l'initiative de faire quelque chose de complètement différent... que ça sorte du cadre (…) c'était vraiment très administratif du coup on avait pas trop de place pour nous exprimer. (Femme, 23 ans, Italienne, diplômée d'une Licence en anthropologie. Père : architecte et enseignant. Mère : avocate.)

Sophie Rétif (2013) montre que la division sexuelle du travail associatif reproduit une hiérarchie symbolique, rattachée à des catégories mentales comme « extérieur » *vs* « intérieur », « direction » *vs* « exécution », etc.[23]. Dans ce contexte, « c'est parce qu'une partie importante des organisations de l'économie sociale remplit une fonction de *care* qu'elles sont féminisées, mais c'est aussi parce qu'elles sont féminisées qu'elles ne peuvent obtenir la reconnaissance de leur "utilité sociale"» (Flahault, Dussuet et Loiseau, 2014, p. 119).

II.4. DES FEMMES « PRÉCAIRES » DANS L'EMPLOI ASSOCIATIF : ÊTRE VOLONTAIRE AU NOM DE L'UTILITÉ SOCIALE

Au sein du groupe de femmes, toutes n'ont pas les mêmes chances objectives d'insertion professionnelle. Les plus diplômées et dotées en capital social (souvent filles d'enseignantes) peuvent se projeter dans des missions de volontariat en service civique valorisables. Celles qui cumulent origine populaire et immigration récente – plus nombreuses à l'AFEV pour les raisons décrites précédemment – ne pourront pas l'utiliser pour se stabiliser dans l'emploi. À l'instar des hommes, elles ne se projettent pas

[23] C'est aussi le cas, hors de l'emploi, dans la division sexuelle du travail bénévole dans le secteur associatif (Prouteau et Wolff, 2013).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

durablement dans le milieu associatif. Comme pour leurs homologues masculins évoqués précédemment, il s'agit d'abord de « remplir une année » en attendant d'être acceptée dans une formation, de repasser le baccalauréat ou comme un « job étudiant » compatible avec les horaires d'une formation. Pourtant, à leur différence, elles font leur le discours de l'engagement et la rhétorique du don de soi du volontariat en service civique. Il s'agit pour elles d'une étape supplémentaire de précarité, mais qui permet de « se consacrer aux autres », d'être « utiles ». Et ce discours de l'utilité se rejoue également dans un continuum avec celui de la sphère familiale : souvent, il s'agit aussi de soutenir financièrement la famille, les proches, les enfants.

Le service civique apparait, pour de jeunes femmes à la recherche d'un revenu immédiat, comme souple et compatible avec des contraintes familiales. Dans le cas de jeunes mères célibataires, la question de la rémunération et la flexibilité des horaires est constitutive de l'appropriation du dispositif. À La Réunion, Charlyne, mère célibataire de deux garçons, ne trouve pas de mi-temps compatible avec la prise en charge de ses enfants. Elle accepte donc le contrat de 26 heures par semaine qui lui est proposé en service civique dans un établissement scolaire. Elle se réjouit par ailleurs du fait que la mission se déroule dans une école, ce qui lui permet de prolonger son rôle « éducatif » en dehors du foyer.

De son côté, Assia est une volontaire de 23 ans, née au Maroc. Elle a la responsabilité financière de sa sœur de 16 ans et dépend d'une bourse d'études et de l'indemnité du volontariat. À la suite de sa décision d'arrêter la faculté de droit, elle voit le volontariat en service civique comme « une expérience à prendre en plus » en attendant de trouver « une alternance en milieu hôtelier » pour pouvoir intégrer une deuxième année de BTS. Toutefois, l'une des raisons constitutives de son choix de réaliser un volontariat est de se placer en exemple vis-à-vis des jeunes accompagnés par l'association et d'être proche de leurs familles.

> Moi je voulais un peu apporter de mon expérience aux jeunes et les motiver et se dire que voilà même si on a eu une vie difficile même si c'est compliqué même s'il y a toujours une porte de sortie c'est pas toujours la mauvaise porte qu'il faut prendre, et voilà en fait. (Femme, 23 ans, étudiante en L1 de droit. Père absent. Mère en situation de handicap sans activité professionnelle).

Le service civique, même utilisé comme moyen de subsistance, n'est pas considéré ici comme un travail comme les autres. Comme dans les exemples de Charlyne, il permet de prolonger un rôle éducatif, par ailleurs régulièrement assigné aux femmes. Parce qu'elles ne l'inscrivent pas dans une stratégie d'insertion professionnelle immédiate, les femmes les moins diplômées semblent mettre moins à distance la dimension sacrificielle du service civique.

Pour celles qui ont des horizons professionnels plus restreints, plus fréquemment filles de père ou de mère ouvriers ou employés, l'expérience du volontariat prendra davantage la forme d'un sous-emploi ou d'une nouvelle parenthèse précaire entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Suite à une série d'éléments de socialisation, elles ont intégré la difficulté à valoriser professionnellement leurs expériences dans le champ de l'emploi. C'est le cas notamment de Bissam, 22 ans, issue de classe populaire et d'origine comorienne, qui cherchait un emploi de vendeuse et qui, à l'occasion d'un atelier de recherche d'emploi inscrivait son expérience de volontariat dans la partie « autres » de son C.V., sans envisager que la multiplicité de tâches réalisées dans le cadre

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

de sa mission pouvait être valorisable dans le champ où elle postulait. L'invisibilité du travail, dans le volontariat, est d'autant plus forte qu'elle est fonction des propriétés sociales des individus. Malgré la rhétorique du don de soi, du sacrifice et de l'exemple, cette invisibilisation correspond davantage à « une condition qu'une vocation » (Krinsky et Simonet, 2012, p. 12). D'autant que la faiblesse de l'indemnité ne leur permet pas d'accéder à l'autonomie espérée. Sarah, détentrice du baccalauréat, qui « aide financièrement ses parents », a dû interrompre son volontariat en service civique, trop faiblement rémunéré et Rahnia, Marocaine de 20 ans titulaire du BEPC, regrette qu'il ne puisse pas permettre l'autonomie résidentielle à laquelle elle aspire.

II.5. UNE APPROPRIATION PARTAGÉE : DES FEMMES AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ

Si les parcours des femmes racisées ou issues de milieux populaires les éloignent de celles diplômées, évoquées précédemment, elles partagent toutes l'appropriation par la société de leur travail au nom de l'intérêt général. Effectivement, la féminisation du dispositif reproduit les assignations des femmes au domaine du *care* et augmente le « risque de naturalisation » (Cresson et Gadrey, 2004) des motivations mobilisées. Ici, le fait que les compétences de ces jeunes femmes volontaires n'apparaissent pas comme « le résultat d'une acquisition », justifie un régime vocationnel et sacrificiel, qui contribue paradoxalement à leur « non-qualification » (Naville, 1956). L'idée que les volontaires réalisent cette « mission » gratuitement, au sens d'un désintéressement, correspond à la rhétorique souvent développée dans le secteur de la « bonne cause », justifiant une dégradation des salaires, protections et conditions de travail des salariés associatifs (Darbus et Hély, 2014). La dimension du travail social est alors invisibilisée « tant du point de vue de la féminisation des métiers que dans les implications professionnelles et sociales qui perpétuent l'assignation des femmes à l'aide et à l'assistance aux personnes qui en ont besoin » (Bessin, 2008, p. 357). Comme le montre Colette Guillaumin, ici une partie de la prise en charge physique des « membres invalides » de la société (1978) est majoritairement déléguée aux femmes. Le questionnaire soumis aux volontaires de la Ligue de l'enseignement révèle que 14 % des femmes déclarent s'occuper d'un public « fragile » contre 8 % des hommes. Le volontariat en service civique illustre comment en mobilisant la rhétorique de l'engagement, cette politique publique dédiée pourtant à la jeunesse invisibilise la délégation de la prise en charge de publics perçus comme « fragiles » Ce travail effectué quasi-gratuitement (ou du moins peu coûteux pour les structures d'accueil), présenté comme réalisé « pour soi », apparaît en réalité réalisé pour d'autres et toujours au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel. » (Kergoat, 2007, p. 37) Un continuum d'appropriation apparaît ici comme un prolongement, en dehors de la sphère privée, de ces « "qualités silencieuses" [...] qui sont utilisées dans les professions sociales et paramédicales, mais qui ne sont pas reconnues comme des qualifications réelles » (Ley, 1982). À travers des principes qui « ont un caractère sacré et une valeur absolue » et « même si la mise en application de ces règles et principes est laissée en partie aux dominées » (Laurin et Juteau, 1988, p. 196). Par l'intermédiation de l'État, au nom de la « cohésion nationale et la solidarité », la quasi-gratuité du travail des femmes est « institutionnalisée non seulement dans la pratique, mais dans la comptabilité de l'État » (Delphy, 2013, p. 37).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

III. UNE « OPPORTUNITÉ SALARIALE RELATIVE » ? RÉSISTER À L'EXCLUSION DANS L'EMPLOI PUBLIC

L'un des paradoxes du volontariat en service civique est qu'il peut contribuer pour certaines jeunes, peu diplômées et issues des classes populaires et racisées, à retrouver une relative autonomie. Le discours sur le recrutement « sur motivation » peut permettre à ces volontaires d'intégrer des structures ou de réaliser des missions qui leur seraient inaccessibles en dehors du dispositif.

III.1 UNE CHANCE DE GARDER SON IDENTITÉ RELIGIEUSE ?

Pour les jeunes femmes portant le foulard islamique, les discriminations sexistes, religieuses ou raciales apparaissent « comme une donne avec laquelle il faut compter dans [leur] évolution professionnelle » (Epiphane, Jonas et Mora, 2011), ce qui encourage leur recours au volontariat en service civique. Pour la sociologue Fatiha Ajbli, « être une femme est indéniablement un critère de vulnérabilité, un facteur aggravant les discriminations fondées sur l'appartenance islamique » (2016, p. 112). En effet, dans le milieu professionnel « les femmes qui portent un signe distinctif déclarent plus souvent des situations discriminatoires » (Eberhardt et Simon, 2015, p. 61). Le cas de ces femmes amende notre modèle des motivations liées à l'engagement. Elles peuvent utiliser le dispositif pour contourner l'exclusion du marché du travail temporairement. Pour Anziza, le fait de pouvoir garder le voile dans le cadre de son volontariat s'est avéré rassurant :

> On avait abordé ce sujet que je pouvais le garder et ça m'a beaucoup beaucoup rassuré, c'est l'une des choses que j'avais vraiment regardé (…) au final personne n'est venue me parler par rapport à mon foulard et franchement ça s'est bien passé. (Femme, 21 ans, diplômée du baccalauréat, née aux Comores, habite avec une tante qui travaille comme caissière).

Pour certaines volontaires, le service civique s'inscrit dans un parcours de précarité, mais à la différence des femmes évoquées précédemment, la thématique de la mission est liée à leurs aspirations professionnelles. Puisque le port du voile peut engendrer « des effets de marginalisation et d'exclusion » (Brion, 2004, p. 1), le volontariat leur permet d'exercer temporairement un métier proche de celui qu'elles souhaitent et apparaît comme une sorte de résistance. C'est le cas d'Anissa, qui a subi des expériences qu'elle a vécu comme discriminatoires ans le cadre scolaire. Avec ironie, elle explique : « pour eux, ce que tu as sur la tête et ben, ça comprime ton cerveau donc en fait tu as plus de connaissance pour eux, voilà. » Puisqu'elle veut passer le concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), le volontariat en service civique apparaît comme l'occasion d'avoir une expérience professionnelle préalable tout en ayant la possibilité de garder son voile. De son côté, Aaliyah a décidé de faire un service civique suite à des situations récurrentes de « minorisations ordinaires » (Cornand et Delage, 2019) à l'université ou dans la recherche de stages :

> Depuis que je suis arrivée à la fac, euh c'était plus en éco, les profs de TD qui me parlaient pas parce que j'étais voilée, qui ne prenaient même pas ma parole, ils faisaient comme si j'existais pas, ils m'envoyaient pas l'exercice de TD (…). Vraiment ils m'ignoraient. (Femme, 23 ans, diplômée d'une Licence en comptabilité. Père : boucher. Mère : agent d'entretien).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

Après un premier entretien de volontariat non satisfaisant, où la chargée de recrutement lui explique qu'elle va devoir soigner son image puisqu'elle est « noire et voilée », elle décide de postuler à une autre mission de service civique où elle est recrutée : elle peut porter le voile dans les locaux de l'association, mais doit l'enlever pendant sa mission au sein d'un collège. Le volontariat lui permet de travailler les mathématiques avec des élèves, ce qui lui est refusé dans l'emploi en raison de son manque de diplômes, mais aussi de son appartenance religieuse et de sa volonté de conserver son voile. Pour elle, l'expérience professionnelle compense ou « vaut » les conditions précaires :

> Avec les collégiens. Y'avait ça, ou rien. De toute façon, la licence, le Master maths, ils m'ont pas acceptée, parce que apparemment j'ai un niveau inférieur par rapport à ma licence, et du coup bah pas grave, je suis quand même payée, il faut en profiter, en plus j'ai de l'expérience. Comme je disais aux gens que je faisais un service civique, ils disaient, mais c'est mal payé, mais je leur disais, mais vous savez quoi, y'a l'expérience derrière, ça dans le CV, avec mon projet professionnel, c'est très très bien réputé. En plus moi j'ai travaillé dans les REP +, ben ils auront plus envie de me récupérer moi que d'autres personnes qui n'ont pas fait de service civique.

Ces femmes entrent parfois dans le dispositif parce qu'elles ne trouvent pas d'autres alternatives : elles doivent contourner la fermeture du marché de l'emploi, notamment public, soumis à des contraintes restrictives du fait de l'interprétation légale du principe de laïcité. Comme le remarquait Diane-Sophie Girin à propos des enseignantes de confession musulmane dans le privé, le volontariat est, pour certaines jeunes femmes, l'une des seules possibilités « d'exercer une profession choisie et appréciée sans renoncer à leur identité religieuse » (Girin, 2019, p. 66). Puisque le service civique permet une certaine flexibilité concernant le port du voile, cela peut s'avérer central dans le choix de la structure où effectuer le volontariat. C'est le cas de Yasmine, qui a postulé uniquement au sein de l'association où elle était sûre que cette question n'était pas rédhibitoire :

> J'ai pas postulé ailleurs (…) en fait ce que j'ai aimé c'est comme quoi ils disaient « on lutte contre les inégalités » et qu'on pouvait accepter tout le monde. Moi en fait je voulais faire une pause dans mes études pour justement rentrer dans le monde du travail et voir un peu qu'est-ce que ça fait. Et quand j'ai trouvé que cette association elle prenait avec le voile, j'ai pas hésité, j'ai postulé, et franchement c'était une belle expérience. (Femme, 24 ans, diplômée d'une Licence langues, littératures, civilisations étrangères et régionales, mère d'un enfant en bas âge. Père : commerçant. Mère : aide à domicile. Tous deux sont nés en Tunisie).

III.2 GARDER OU ENLEVER SON FOULARD : DES CHOIX PROFESSIONNELS CONTRAINTS.

La tension avec le milieu professionnel peut impliquer des ajustements identitaires. Perçu comme un obstacle « à l'inclusion socioéconomique » (Ajbli, 2016, p. 104) suite à leur expérience de volontariat, certaines acceptent de l'enlever pour s'insérer professionnellement et exercer le métier désiré. Dans le cadre de sa mission de volontariat, Anziza nous dit : « personne n'est venu me parler par rapport à mon foulard et franchement ça s'est bien passé ». À la suite de ce service civique, elle intègre une formation d'éducatrice spécialisée. Dans le cadre de ses stages, la question du port du voile devient problématique et elle fait le choix de l'enlever, s'étant « préparée » à l'idée qu'il faudrait le faire en considérant que « c'est au niveau professionnel donc il faut faire la part des choses… ». Pour d'autres, comme pour Nejma, la question du port du foulard

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

n'est pas négociable. Le volontariat apparaît ainsi comme une solution face à l'injonction à « neutraliser (…) les traits distinctifs de [son] islamité. » (Ajbli, 2016, p.114) Étudiante en M1, elle a postulé à une mission dans un centre social et un centre d'aménagement du territoire. À la suite de deux entretiens pour des missions de service civique où on lui a demandé si elle serait prête à l'enlever dans le cadre de sa mission, elle s'oriente vers une structure où le port du voile n'est pas interdit :

> J'ai dit : « mais non en fait, je ne veux pas montrer aux autres, c'est pour moi ». C'est dans ma religion (…) chacun fait ce qu'il veut, c'est pas « regardez-moi je suis musulmane ! » ou « convertissez-vous ! » (rires) quand tu fais une frange, tu ne veux pas dire à tout le monde « hé faites une frange, les gars ! » (Rires) (…) Je suis venue à l'entretien, je suis venue honnête à 100 %, je voulais pas qu'on m'embauche pour quelqu'un que je n'étais pas. J'ai postulé à la seule mission où je savais que je n'aurais pas de mission à faire dans les établissements [scolaires]. (…) Moi ça fait un moment que je veux être professeur, et du coup je sais très bien que dans le public c'est pas possible (…). (Femme, 22 ans, diplômée d'un Master 1. Mère : assistante de vie, née en Algérie. Père : maçon, né en Tunisie).

Dans l'expérience du volontariat, Nejma contourne les blocages objectifs du secteur public pour exercer une activité proche de son souhait professionnel, que le port du voile l'empêche de pratiquer.

Mais ces recompositions ne fonctionnent pas toujours. Nour, volontaire internationale en provenance de Tunisie, en mission dans un centre social, explique comment la position par rapport au foulard peut changer au sein d'une même structure :

> Donc au cours de la réunion [avec la directrice de la structure], j'avais le voile comme ça (elle montre), y avait pas de problème, je demandais si y aura un problème avec le port du voile, elle me disait y a aucun problème parce que c'est un centre social qui n'est pas étatique (…) Et moi, parce que je connais très bien qu'en France, porter le voile comme ça, c'est un peu mal vu, donc je portais pour les premières semaines, je portais le turban et après j'ai changé parce qu'un jour, j'ai porté le voile (...). Et, ce qui me gênait c'était pas qu'elle me disait qu'elle va pas accepter que je portais le voile comme ça, ce qui me gênait c'est comment elle m'a expliqué ça, d'abord elle m'a adressé seule sans mon tuteur, deuxièmement, elle me disait : [Nour] « tu dois pas porter le voile comme ça parce que ça gêne mes administrateurs et mes employés ». Ça gêne. C'est pas parce que votre établissement est laïque, mais parce que ça gêne votre employé et votre administrateur. (Femme, 22 ans, Tunisienne).

Ici, c'est surtout le flou juridique et la faiblesse des explications données qui génèrent l'indignation de Nour : alors qu'on lui a dit qu'elle pourrait porter le voile, on lui demande finalement de le retirer, pour ne « pas gêner », sans autre explication. C'est que sur la question de la laïcité, les associations peinent parfois à se positionner, s'appliquant les règles du secteur public. Pourtant, dans le cadre du volontariat en service civique, ce ne sont pas les volontaires qui sont soumises aux principes de neutralité et de laïcité, mais les missions. Ces dernières « doi[vent] répondre à l'exigence de neutralité et de laïcité que doit revêtir toute mission confiée au titre d'une politique publique et dans un objectif d'intérêt général[24] ». Toutefois, dans les structures du secteur privé, le droit indique que « le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés (…)[25] ». Cette prescription conduit à un flou juridique qui laisse à discrétion de la structure l'interdiction ou non du

[24] Agence du Service Civique (2016), « Référentiel de missions : exemples par domaine d'action ».
[25] Article L1321-2-1 du Code du travail.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

port du foulard dans le cadre des missions de volontariat en dehors des structures publiques. Et c'est ici justement que risquent de s'exprimer les « discriminations multiples » dans le domaine du travail (Lanquetin, 2009), là où pourtant, il permet parfois de s'extraire (de façon relative et temporaire) de l'exclusion de l'emploi public.

CONCLUSION

Si le dispositif de volontariat en service civique se veut universel, les différents usages par les jeunes qui s'y engagent nous permettent de saisir comment il s'articule avec les rapports sociaux de sexe, classe et race. Selon l'origine sociale et le niveau de diplôme, les enjeux de la réalisation d'un volontariat en service civique ne sont pas les mêmes. Si l'expérience est généralement vécue comme pré-professionnalisante, il sera pour certaines un tremplin pour intégrer le milieu associatif mais une nouvelle parenthèse précaire pour d'autres, déconnectée de leurs possibilités professionnelles futures. Tandis que les hommes tendent à l'utiliser pour se stabiliser à court terme, les femmes les plus diplômées réalisent une mission de service civique pour s'insérer dans l'emploi associatif et les femmes issues de milieux populaires pour résister à la précarité. Par ailleurs, le cas des femmes voilées montre que cette mise au travail par l'institution se nourrit d'une exclusion sur le marché de l'emploi public : là où l'État refuse à ces femmes voilées le droit d'exercer un emploi de la fonction publique, il laisse à discrétion des associations de leur proposer des missions d'intérêt général. Ici, s'imbriquent des discriminations basées sur la classe et des processus de racialisation. En effet, le dispositif de volontariat en service civique permet d'attribuer à faibles coûts des missions d'utilité publique notamment la prise en charge de publics fragiles (personnes âgées, malades, etc.)[26] à ces jeunes, diplômées, précaires et/ou exclues du marché de l'emploi. Si le service civique apparaît comme un dispositif d'insertion professionnelle dans le secteur associatif, il faut aussi comprendre sa féminisation comme une forme de préfiguration des assignations genrées au travail du *care.* Ce faisant, l'étude empirique du volontariat en service civique permet de reposer la question de la frontière entre travail reproductif et travail productif, mais aussi entre travail rémunéré et gratuit. Dans ce dispositif, fortement féminisé, s'organise une appropriation du travail des volontaires par l'État *via* le secteur non lucratif (associatif ou public). Le volontariat peut alors représenter un segment supplémentaire entre la gratuité du travail réalisé dans la sphère privée et les inégalités – ou discriminations – salariales dans le monde professionnel. Sa faible rémunération et sa quasi-gratuité pour la structure employeuse viennent renforcer le manque de reconnaissance sociale et de valorisation économique des tâches de *care,* majoritairement assignées aux femmes. La surreprésentation des femmes dans le dispositif permet de poursuivre l'assignation des femmes à la sphère du *care* et de reconfigurer le continuum de la gratuité. Même précarisées, ces femmes se mettent au service des autres dans un dispositif organisant leur mise au travail (quasi-)gratuit. Au-delà d'une logique de salariat déguisé, de pratiques du service civique comme stages ou emplois aidés (Ihaddadene, 2019), le volontariat en service civique va paradoxalement permettre à certaines jeunes femmes subissant le plus de discriminations de retrouver une relative expérience professionnelle valorisante, proche des métiers qui peuvent leur apparaître comme

[26] À titre d'exemple, sous la Présidence d'Emmanuel Macron, 100 000 places supplémentaires en service civique ont été annoncées dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution ». Parmi les missions prioritaires énoncées, l'accompagnement de personnes âgées isolées. « Lancement du "Service Civique Solidarité Seniors" : 10 000 jeunes pour accompagner les personnes âgées isolées et développer les liens intergénérationnels », communiqué de presse publié le 03/03/2021, Ministère des solidarités et de la santé.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

inaccessibles. L'honorabilité des tâches réalisées au nom de l'intérêt général par un public supposé être recruté sans regard sur leurs qualifications préalables justifie leur dévalorisation salariale tout en renforçant l'impossibilité de penser ces missions comme du travail. Et par conséquent, d'y trouver une reconnaissance durable.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ajbli F., 2016, « Les Françaises « voilées » dans l'espace public : entre quête de visibilité et stratégies d'invisibilisation », *Nouvelles Questions Féministes*, *35*, 1, p. 102-117.

Amsellem-Mainguy Y., 2016, « L'accès à l'âge adulte pour les jeunes en France », *Informations sociales*, *n° 195*, 4, p. 9-13.

Angeloff T., 2012, « Chapitre 16 - Monde du travail et sociologie du genre », *in* Alter N. (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 289-306.

Batard P.-É., Ferrari N., Saillard E., 2012, « Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? », *Économie prévision*, n° 200-201, 2, p. 207-215.

Becquet V., 2016, « Le service civique : un choix d'engagement inscrit dans les parcours juvéniles », *Informations sociales*, n° 195, vol. 4, p. 95-104.

Becquet, V., Linares, C. de, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (dir.), 2005, *Quand les jeunes s'engagent : entre expérimentations et constructions identitaires*, Paris, L'Harmattan.

Bernoux P., 1979, « La résistance ouvrière à la rationalisation : la réappropriation du travail », *Sociologie du travail*, vol. 21(1), p. 76-90.

Bessin M., 2008, « « Les hommes dans le travail social : le déni du genre » », *in* Guichard-Claudic Y., Kergoat D., Vilbrod A., *L'Inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin… et réciproquement*, Paris, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 357-370.

Blanchet J., Serres J.-F., Conseil économique, social et environnemental, 2017, « Service Civique : quel bilan ? Quelles perspectives ? », Paris, Délégation à la prospective et à l'évaluation des politiques publiques, CESE.

Brion F., 2004, *Féminité, minorité, islamité. Questions autour du Hijâb*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2004.

Burchielli R., Delaney A., 2016, « The Invisibilization and Denial of Work in Argentinian Garment Homework », *Relations industrielles*, vol. 71(3), p. 468-493.

Bureau, M.-C., Giraud, O., Corsani, A., Rey, F. (eds.), 2019, *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Editorial Teseo.

Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Centre d'études de l'emploi, 2006, *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte.

Charlot, B., Glasman, D. (eds.), 1998, *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Presses universitaires de France (Biennales de l'éducation).

Collectif Génération précaire, 2006, *Sois stage et tais-toi ! : la scandaleuse exploitation des stagiaires*, Paris, Découverte.

Cornand, R., Delage, P., 2019, « Minorisations ordinaires dans l'enseignement supérieur. L'expérience d'étudiantes portant un hijab dans les Bouches du Rhône », *Genre, sexualité & société*, n° 22, [En ligne].

Cresson, G., Gadrey, N. (2004). « Entre famille et métier : le travail du *care* ». *Nouvelles Questions Féministes*, n° 23, p. 26-41.

Dakhli, L., Maris B., Sue R., Vigarello G. (éds.), 2007, *Gouverner par la peur*, Paris, Fayard.

Daly M., Lewis J., 2003, « The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states », *The British Journal of Sociology*, vol. 51(2), p. 281-298.

Dang A.-T., Letablier M.-T., 2009, « Citoyenneté sociale et reconnaissance du « care » », *Revue de l'OFCE*, vol. 109(2), p. 5-31.

Darbus F., Hély M., 2014, « Justes causes et bas salaires », *Le Monde diplomatique*, avril 2014, p. 22-23.

Delphy C., 2013, *L'ennemi principal*, Paris, Syllepse.

Ducomte J.-M., Martin J.-P., Roman J., 2013, *Anthologie de l'éducation populaire*, Paris, Privat.

Mireille E., Patrick S., Guirane N. (Collab.), Rives L. (Collab.), 2016, « Expérience et perception des discriminations en Ile-de-France », [Marne-la-Vallée] : Observatoire régional des discriminations IDF, p. 99.

Epiphane D., Jonas I., Mora V., 2011, « Dire ou ne pas dire... les discriminations : Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme », *Agora débats/jeunesses*, vol. 57(1), p. 91.

Flahault É., Dussuet A., Loiseau D., 2014, « Emploi associatif, féminisme et genre », *Travail, genre et sociétés*, vol. 31(1), p. 101-121.

Fontaine A., 2012, « La recherche ethnographique en travail social : l'exemple d'une étude de cas sur le travail de rue », *Pensée plurielle*, vol. 30-31(2), p. 83-96.

Francou Q., 2021, « Évaluation du service civique Résultats de l'enquête sur les parcours et les missions des volontaires », *Rapport d'étude*, 2021/09, INJEP.

Gaglio G., 2008, « En quoi une thèse CIFRE en sociologie forme au métier de sociologue ? Une hypothèse pour ouvrir le débat », *Socio-logos* [Online], n° 3.

Galland O., 2011, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.

Girin D.-S., 2019, « Quitter le public pour le privé ? Dilemmes professionnels et religieux chez les enseignants de confession musulmane en France », *Sociologies pratiques*, vol. 2(39), p. 57-66.

Guillaumin C., 1978, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, n° 2, p. 5-30.

Hellec F., 2014, « Le rapport au terrain dans une thèse CIFRE », *Sociologies pratiques*, n° 28, p. 101-109.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0051.

Hély M., 2009, *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses universitaires de France.

Ihaddadene F., 2015a, « Le service civique, négation du statut de travailleur ? », *in* Casta A., Porte E. (eds.), *L'autonomie en mouvements,* Syllepses, p. 195-212.

Ihaddadene F., 2015b, « De l'instruction militaire à l'éducation populaire, que reste-t-il de l'objection de conscience dans le service civique ? », *Mouvements*, n° 81(2005/1), p. 107-115.

Ihaddadene F., 2016, « Le service civique crée-t-il un nouveau cadre de travail dans le secteur associatif français? », *Travail, emploi, formation*, n° 14.

Ihaddadene F., 2019, « De l'aide à l'emploi associatif à l'emploi-aidé : les usages du service civique dans un contexte de crise du marché du travail. », *in* Arborio A.-M., Bouffartigues P. et Lamanthe A., *Crise(s) et mondes du travail*, Toulouse, Octarès, 2019, p. 227-241.

Kergoat D., 2007, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Sénotier D. (eds.), *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition augmentée, Paris, Presses Universitaires de France, p. 78-88.

Krinsky J., Simonet M., 2012, « Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction », *Sociétés contemporaines*, n° 87, 3, p. 5-23.

Lanquetin M.-T., 2009. « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, n° 21, p. 91-106.

Laurin N., Juteau D., 1988, « L'évolution des formes de l'appropriation des femmes : des religieuses aux "mères porteuses" », *Revue canadienne de sociologie*, vol. 25(2), p. 183-207.

Ley K., 1982, « La féminitude, une profession. », *in* Fragniere J.-P. et Vuille M. *(eds.), Assister, éduquer et soigner,* Lausanne, Réalités Sociales, p. 215-227.

Lima L., 2012, « Politique d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes », *in* Becquet, V., Loncle P. et Van de Velde C. (eds.), *Politiques de jeunesse, le grand malentendu*, Nîmes, Champ social éditions, p. 126-137.

Moré P., 2014, « Les employé(e)s domestiques dans le travail de care : corps et investissement de soi entre éthique et contrainte », *Travailler*, n° 32(2014/2), p. 33-53.

Naville P., 1956, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière et Cie.

Nazareth C., 2014, « Faire quelque chose de bien dans le foot » : une stratégie familiale d'accès à l'espace du football professionnel français », *Sciences sociales et sport*, n° 7, p. 139-165.

Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L., 2006, *L'insertion des jeunes en France*, Paris, Presses universitaires de France.

Poiret C., 2011, « Les processus d'ethnicisation et de raci(ali)sation dans la France contemporaine : Africains, Ultramarins et « Noirs » », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27(1), p. 107-127.

Prouteau L., Wolff F.-C., 2013, « Adhésions et dons aux associations : permanences et évolutions de 2002 à 2010 », *Économie et statistique*, n° 459, p. 27-57.

Rétif S., 2013, *Logiques de genre dans l'engagement associatif : carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Paris, Dalloz.

Richez J.-C., 2011, « Panorama des différentes formes de volontariat et de service civique en Europe », *Cahiers de l'action*, n° 34, p. 90-98.

Schütz G., 2019, « Jeunes femmes à tout faire et travail sous-traité : les hôtesses d'accueil », *Agora débats/jeunesses*, n° 81(2019/1), p. 93-107.

Séhili D., Dufournet T., 2019, *Mutations du travail et « nouvelles » formes de discriminations*, L'Harmattan.

Simonet M., 2007, « Entre emploi et bénévolat : le volontariat associatif », *Connaissances de l'emploi*, n° 45.

Simonet M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute.

Tabariés M., Tchernonog, V., 2005. «Les femmes dans les associations. La non-mixité des bureaux, reflet de centres d'intérêt différents ou modalité d'accession aux responsabilités pour les femmes ? » *Revue Internationale de l'Économie Sociale*, n° 297, p. 60–81.

Tabariés M., Tchernonog V., 2007, « La montée des femmes dirigeantes dans les associations : évolutions structurelles, évolutions sociétales », R*evue internationale de l'économie sociale*, n° 303, p. 10-29.

Talleu C., 2019, « Le service civique dans les associations. Mise en œuvre et impact dans le département de l'Aisne. », *INJEP notes et rapports/Rapport d'étude*, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

Van de Velde C., 2008, « L'autonomie des jeunes adultes, une affaire d'état ? », *Informations sociales*, n° 145, p. 112-121.

Zappi S., 2015, « 2005, pour rien ? Analyses d'acteurs. Table ronde avec Almamy Kanouté, Mohamed Mechmache, Zouina Meddour et Azzedine Taibi », *Mouvements*, n° 83(2015/3), p. 50-62.