

■ Novembre 2019  
■ INJEPR-2019/11

# Évaluation de la phase de préfiguration du Service national universel

Premiers enseignements des séjours  
de cohésion de juin 2019

AUDE KERIVEL, SAMUEL JAMES

■ Chargés d'études et d'évaluation INJEP





**Évaluation de la phase de préfiguration  
du Service national universel**  
**Premiers enseignements des séjours  
de cohésion de juin 2019**

*Aude Kerivel, Samuel James*

### **Pour citer ce document**

KERIVEL A., JAMES S., 2019, *Évaluation de la phase de préfiguration du Service national universel. Premiers enseignements des séjours de cohésion de juin 2019*, INJEP Notes & rapports/ Note thématique.

---

### **Remerciements**

Les auteurs remercient Quentin Francou pour le traitement statistique des données ;

Aude Defasy, Pierre Grousseau et Thibaut Desjonqueres pour Pluricité et Itinere Conseil, Frédéric Doyen pour IPSOS, chargés respectivement des recueils de données qualitatives et quantitatives.

Les auteurs remercient également les enquêteurs ayant participé à la collecte.

Les auteurs remercient enfin Roxane Bricet, Geoffrey Lefebvre, Malika Kacimi et Thibaut de Saint Pol pour leurs relectures.

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION : DÉGAGER DES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉVALUATION DES SÉJOURS DE COHÉSION</b>	<b>5</b>
Le SNU : un dispositif en phase de préfiguration	5
Des méthodes d'évaluation pour mieux connaître et comprendre la phase de séjour de cohésion	7
<b>1. LES PREMIERS RETOURS D'EXPÉRIENCE DES JEUNES VOLONTAIRES</b>	<b>8</b>
L'adhésion au SNU des volontaires	8
De premiers points d'attention	9
<b>2. LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE</b>	<b>10</b>
Création d'un séjour de cohésion SNU	10
Le choix de sites	12
L'organisation des séjours	13
<b>3. LES CONTENUS ET LA PÉDAGOGIE</b>	<b>15</b>
Modules et bilans	15
Pédagogie	16
<b>4. LES ENCADRANTS</b>	<b>18</b>
Recrutement	18
Formation	19
Équipe d'encadrement	21
<b>5. LA QUESTION DE LA MIXITÉ</b>	<b>23</b>
<b>6. LA QUESTION DE LA COHÉSION</b>	<b>26</b>
Rites militaires, uniformes et cérémonies	26
Les temps de démocratie interne	28
<b>7. LA QUESTION DE L'ENGAGEMENT</b>	<b>30</b>
<b>CONCLUSION : DES PREMIERS ENSEIGNEMENTS À PRENDRE AVEC PRÉCAUTION ET À ENRICHIR</b>	<b>33</b>



# Introduction : dégager des enseignements de l'évaluation des séjours de cohésion

## Le SNU : un dispositif en phase de préfiguration

Dispositif majeur de la politique jeunesse souhaité par le président de la République, le Service national universel a été lancé, en juin 2019, avec la mise en place des premiers séjours de cohésion. Ces séjours constituent la première phase d'un parcours d'engagement en trois étapes (voir encadré ci-dessous) à destination, à terme, de l'ensemble d'une classe d'âge<sup>1</sup>. De manière générale, l'objectif du SNU est de :

« Renforcer la cohésion nationale par l'expérience de mixité sociale et territoriale et par la dynamisation et la valorisation des territoires, développer une culture de l'engagement, accompagner l'insertion sociale et professionnelle » (Éléments de cadrage de la mission de préfiguration du SNU).

Quatorze directeurs de sites dans treize territoires, accompagnés de cadres de direction, de cadres de compagnie et de tuteurs de maisonnée, ont ainsi encadré les 1 978 premiers jeunes volontaires dans cette toute première expérience de séjour de cohésion.

Comme l'a précisé le secrétaire d'État auprès du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse chargé de la mise en œuvre cette politique, il s'agit d'une « préfiguration<sup>2</sup> » : l'évaluation ne vise donc pas à décider si la politique doit être ou non être poursuivie, comme dans une démarche expérimentale, mais à l'améliorer et à faciliter son pilotage<sup>3</sup>.

### LES TROIS ÉTAPES DU SNU

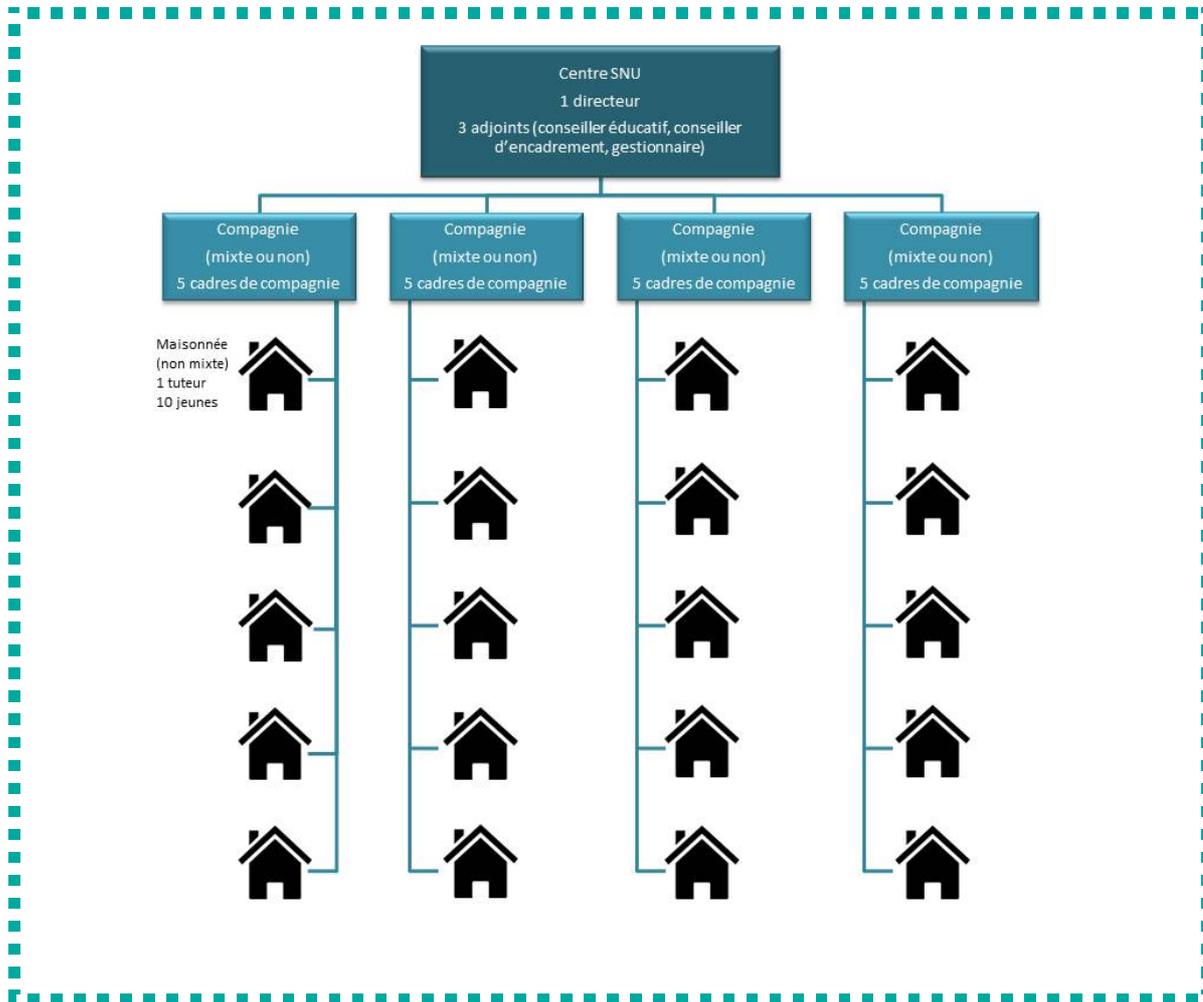


<sup>1</sup> « Le Service national universel s'adresse, après la classe de 3<sup>e</sup>, aux jeunes filles et garçons de 15 à 16 ans. Il comporte obligatoirement une phase de cohésion, en hébergement collectif et hors de son département de résidence de deux semaines et une mission d'intérêt général auprès d'une association, d'une collectivité, d'une structure publique ou d'un corps en uniforme, de deux semaines également. Chaque jeune peut ensuite poursuivre une période d'engagement de trois mois minimum » ([www.jeunes.gouv.fr](http://www.jeunes.gouv.fr)).

<sup>2</sup> « Le Service national universel cherche sa place, Gabriel Attal, le secrétaire d'État en charge du SNU défend la promesse du candidat Macron », *Challenges*, n°595, jeudi 31 janvier 2019.

<sup>3</sup> Perret B., *L'évaluation des politiques publiques*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, La Découverte, 2014, p. 7.

## ORGANISATION TYPE D'UN SITE SNU POUR UN SÉJOUR DE COHÉSION



## Des méthodes d'évaluation pour mieux connaître et comprendre la phase de séjour de cohésion

La mission de préfiguration du SNU (MPSNU) – équipe chargée du pilotage national de cette préfiguration – s'est donné pour objectif de « créer un prototype » de séjour de cohésion, que la démarche d'évaluation mixte (qualitative et quantitative) qui l'a accompagnée dans cette mise en œuvre vise à décrire et à analyser.

Cette première évaluation n'avait pas pour but de mesurer l'impact ou les effets du Service national universel sur les jeunes. D'une part, le séjour de cohésion ne constituant qu'une partie du SNU, certains éléments – tels que l'engagement – ne pourront être évalués que sur le long terme. D'autre part, les jeunes sont ici volontaires, alors que le dispositif a vocation à être obligatoire, si bien qu'il aurait été impossible de distinguer les effets propres au SNU de ceux liés à la sélection de ces volontaires.

En revanche, cette note vise à dégager ce qui, dans l'évaluation de ce prototype, pourrait nourrir la réflexion sur l'évolution et la montée en charge du SNU.

Les retours d'expérience des jeunes y sont présentés de manière synthétique, avant de revenir sur les conditions de mise en œuvre, les contenus et la pédagogie ainsi que les modalités d'encadrement des séjours. Cette note est aussi l'occasion d'interroger les objectifs plus généraux du SNU, à savoir la mixité, la cohésion et l'engagement. Pour chacune de ces thématiques, il s'agit de présenter les points de vue des jeunes et des professionnels, mais surtout de dégager les enseignements et points d'attention issus de l'évaluation.

### MÉTHODES D'ÉVALUATION

#### Volet qualitatif

- Des entretiens auprès de l'ensemble des acteurs ont été réalisés *in situ* dans les 13 territoires où se sont déroulés les séjours de cohésion (269 entretiens de jeunes ; 49 entretiens de membres de l'équipe de direction ; 66 entretiens de cadres de compagnie ; 80 entretiens de tuteurs de maisonnée et 87 entretiens d'intervenants extérieurs).
- Des observations des différents temps stratégiques ont été faites : en amont de la phase de cohésion (formation des équipes de direction, des cadres de compagnie et des tuteurs de maisonnée) et durant la phase de cohésion dans les 13 territoires (accueil et départ, temps rituels, vie quotidienne, temps d'activités et modules de formation).

#### Volet quantitatif

- Un questionnaire a été administré à l'ensemble des jeunes volontaires ayant participé du 16 au 28 juin 2019 à la phase de cohésion du SNU (92 % de répondants, soit 1 806 jeunes).
- Il est prévu qu'un second questionnaire leur soit administré un an plus tard, lorsque les jeunes de cette première cohorte auront réalisé leur mission d'intérêt général.

# 1. Les premiers retours d'expérience des jeunes volontaires

---

Qu'ont pensé les premiers jeunes volontaires de ce séjour de cohésion ? En tant que « pionniers », comment ont-ils vécu cette expérience ? L'analyse des premiers retours au travers du questionnaire administré à l'ensemble des jeunes a donné lieu, en septembre 2019<sup>4</sup>, à une publication qui en présentait les premiers résultats.

## L'adhésion au SNU des volontaires

Lors de cette phase de préfiguration du SNU, les jeunes ont manifesté un fort sentiment de satisfaction de leur expérience du séjour de cohésion : 49 % des jeunes volontaires se disent « très satisfaits » et 45 % « plutôt satisfaits », soit un total de 94 %.

Les volontaires déclarent avoir vécu le SNU comme une expérience de mixité sociale et territoriale : 78 % des jeunes déclarent en effet avoir rencontré, parmi les autres volontaires, des personnes d'un milieu social différent.

Améliorer la mixité sociale arrive d'ailleurs en tête des objectifs du SNU qui paraissent les plus importants aux yeux des jeunes, avec 56 % des volontaires qui la considèrent comme l'un des trois plus importants. Trois autres objectifs se détachent : l'engagement (50 %), l'apprentissage des gestes de premiers secours et des réactions en cas de crise (47 %), ainsi que les savoirs sur la défense et la sécurité (41 %).

Cela rejoint les motifs qui ont incité les jeunes à participer au SNU. L'élément le plus cité par les volontaires est le fait de pouvoir rencontrer de nouvelles personnes (76 %), suivi de l'idée de faire partie des premiers volontaires du SNU (67 %) et de découvrir un nouveau territoire (61 %).

Enfin, 84 % estiment qu'une généralisation du SNU serait utile à la société (51 % trouvent le SNU « très utile » et 33 % « plutôt utile »). Ce taux important nécessite de rappeler que les jeunes sont volontaires et qu'à terme le dispositif vise à être rendu obligatoire. Ainsi, les entretiens montrent que le séjour de cohésion a été vécu par un certain nombre de jeunes volontaires comme une expérience « exceptionnelle » et « unique ». Ces derniers soulignent notamment :

- l'expérience humaine vécue lors de cette première étape du SNU, qui leur a permis de nouer des relations avec des jeunes d'horizons divers comme avec les équipes professionnelles ;
- une organisation qui a favorisé à leurs yeux un brassage social et territorial, ouvrant à la découverte de l'autre et à son acceptation (autres régions, autres profils de jeunes, autres cultures, autres idées).

---

<sup>4</sup> « Évaluation de la préfiguration du Service national universel : Premiers résultats issus de l'enquête quantitative réalisée auprès des volontaires », *INJEP Analyses & synthèses*, n°27, Quentin Francou, Samuel James, septembre 2019 (<https://injep.fr/publication/evaluation-de-la-prefiguration-du-service-national-universel/>).

## De premiers points d'attention

Les retours des jeunes mettent toutefois en avant de premiers points d'attention :

- sur les difficultés d'organisation des journées et de l'emploi du temps provoquant de nombreux temps d'attentes et une certaine fatigue chez les volontaires ;
- sur la pédagogie mise en œuvre et le souhait d'avoir des modules plus participatifs au travers d'interventions plus dynamiques pouvant notamment faire appel à des pédagogies actives ;
- sur le décalage entre la perception et la réalité du séjour de cohésion et, par conséquent, la relative déception de certains volontaires qui souhaitaient un cadre avec plus de discipline et une dimension plus sportive.

Le profil de ces jeunes volontaires mérite par ailleurs une attention particulière lorsqu'on analyse leur perception du dispositif. Si, à l'échelle de l'ensemble des volontaires, on observe une bonne représentativité des catégories socioprofessionnelles de leurs parents et que, de ce point de vue, la mixité sociale a été atteinte, certaines caractéristiques sociales distinguent les volontaires de l'ensemble des jeunes du même âge : les élèves de seconde générale et technologique y sont surreprésentés par rapport à ceux des filières professionnelles, ainsi que les jeunes dont un parent travaille ou a travaillé pour l'armée.

L'exploitation de l'ensemble des matériaux collectés pendant l'évaluation de cette première phase de cohésion, notamment lors des 400 entretiens avec des jeunes et des professionnels, permet de compléter et de mettre en perspective ces premiers résultats.

## 2. Les conditions de mise en œuvre

---

### Création d'un séjour de cohésion SNU

- Trouver l'équilibre entre armée, éducation nationale et éducation populaire pour une « culture SNU<sup>5</sup> » par :
  - la participation à parts égales de professionnels de l'éducation populaire, de l'éducation nationale et de l'armée ;
  - des contenus et méthodes issus de ces trois domaines ;
  - une communication représentative du caractère hybride du SNU.

#### ■ **Objectifs initiaux et préfiguration**

La préfiguration des séjours de cohésion avait notamment pour ambition de créer « un SNU au carrefour de l'armée, de l'éducation populaire et de l'éducation nationale », pour reprendre les propos de la présentation de la mission de préfiguration, lors de la formation des équipes de direction en mars 2019, l'un des enjeux étant de faire émerger une « culture SNU fondée sur la discipline collective et les méthodes de pédagogie active de l'éducation populaire<sup>6</sup> ». La volonté de faire travailler ensemble l'armée, l'éducation populaire et l'éducation nationale apparaît donc à la fois dans les discours à l'origine du SNU, dans l'implication pratique des ministères concernés par la mise en œuvre, et dans le souhait de faire collaborer des professionnels issus de ces trois champs au sein des équipes de direction et des équipes d'encadrement.

L'objectif de diversité des profils des professionnels est atteint dans les équipes de direction (directeurs, gestionnaires, adjoints d'encadrement et adjoints pédagogiques). L'équilibre est moins respecté pour les cadres de compagnie, qui sont plus souvent des réservistes, et les tuteurs de maisonnée, plus souvent issus de l'éducation populaire.

#### ■ **Ce qu'en ont pensé les encadrants et les jeunes**

La préparation et la mise en œuvre de cette première phase de cohésion a donné lieu à une forte mobilisation des services de l'État, au-delà des missions traditionnelles, avec un intérêt marqué des équipes-projets<sup>7</sup> pour un dispositif nouveau et en construction qui les remet en position de faire et pas seulement de piloter : l'engagement des fonctionnaires ou des professionnels hors fonction publique chargés de mettre en œuvre le projet dans les 13 départements préfigurateurs est souvent allé bien

---

<sup>5</sup> Expression utilisée dans les documents de cadrage et durant les temps de formation des professionnels du séjour de cohésion.

<sup>6</sup> Document de cadrage du Service national universel.

<sup>7</sup> Cette équipe, chargée de la construction et de la mise en œuvre des projets territoriaux et portée au niveau préfectoral est composée, en principe, par des représentants de la préfecture, du rectorat, de la direction départementale de la cohésion sociale et d'un représentant des armées.

au-delà de leurs obligations de service afin de pouvoir accueillir les jeunes dans de bonnes conditions et ce dans un calendrier particulièrement contraint.

L'émergence d'une « culture SNU » a pu être observée, même si les encadrants et les jeunes ont parfois eu le sentiment d'une « mise en avant de l'aspect militaire<sup>8</sup> » sur les autres cultures professionnelles (éducation nationale et éducation populaire). Cette remarque peut s'expliquer de plusieurs manières : le nom même de « service national » a tendance à induire une comparaison avec le « service militaire » ; les temps de formation des directeurs et des cadres se sont déroulés sur des sites militaires, et un certain nombre de rituels (lever des couleurs) ou l'usage d'uniformes ont été empruntés au monde militaire. Cet aspect a souvent été souligné dans certains discours politiques, dans les médias ou encore sur certains supports de communication. Cette présentation initiale du SNU dans les médias peut d'ailleurs expliquer en partie les profils des volontaires – 31 % des jeunes déclarent que l'un de leurs parents travaille ou a déjà travaillé dans l'armée, alors que seulement 1,3 % de la population française en emploi travaille pour l'armée<sup>9</sup> – ainsi que la volonté pour un nombre important d'entre eux de s'orienter vers une carrière militaire.

Aux dires des différentes équipes, la collaboration entre encadrants issus de champs professionnels différents a permis à chacun de réinterroger ses pratiques professionnelles et de déconstruire ses stéréotypes à partir de celles des autres milieux professionnels. Cependant, au regard des entretiens, il semble que les cadres de direction et les cadres de compagnie issus de l'éducation populaire se disent plus souvent prêts à faire évoluer leurs pratiques professionnelles vers un encadrement plus strict, alors que certains encadrants réservistes voient plus difficilement comment une généralisation serait possible sans un encadrement « plus strict » et « plus militarisé ».

#### ▪ ***Enseignements et points d'attention***

L'équilibre entre les cultures du monde militaire, de l'éducation nationale et de l'éducation populaire nécessite non seulement la participation des encadrants de chacun de ces champs professionnels à la mise en œuvre et à l'encadrement des séjours, mais aussi une communication allant dans ce sens. Les rites de lever des couleurs ou le port de l'uniforme étant particulièrement visibles, on pourrait réfléchir à rendre plus apparents les contenus et méthodes issus des autres cultures professionnelles (temps de démocratie interne, pédagogie active, bilans personnels..).

---

<sup>8</sup> Extrait d'entretien avec un membre d'une équipe de direction.

<sup>9</sup> *Bilan social 2018*, Ministère des armées.

## Le choix de sites

- Tenir compte des contraintes d'effectifs et des temporalités (temps scolaire ou hors temps scolaire) pour penser le choix des sites.
- Limiter le nombre de sites pour faciliter l'organisation et limiter les coûts.
- Considérer les intérêts et les limites des sites retenus lors de cette première phase de préfiguration.

### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Les choix des sites où se déroulent les séjours de cohésion sont le fait de plusieurs prérogatives et contraintes : la volonté d'un SNU qui ne soit « ni l'école, ni une colo, ni le service militaire<sup>10</sup> » et des consignes nationales en matière de capacité, de confort et de sécurité. Il s'agissait pour les départements qui avaient la responsabilité du choix des sites de s'appuyer sur des structures existantes, « la préfiguration ayant vocation à identifier les avantages et les inconvénients de chaque option<sup>11</sup> » (internats, centres de vacances...).

Les éléments de cadrage nationaux prévoyaient que les sites puissent accueillir entre 100 et 200 jeunes au maximum, auxquels devaient s'ajouter les encadrants (environ un encadrant pour cinq jeunes). Il a été difficile dans certains territoires de trouver des sites ayant une capacité d'accueil suffisante. Deux territoires ont donc été dans l'obligation de proposer un accueil multisite imposant la démultiplication des équipes, ce qui a entraîné des difficultés d'ordre logistique.

En définitive, les séjours de cohésion se sont majoritairement déroulés dans des lycées (8 sites sur 14), mais aussi dans des centres de vacances (3 sites), dans une résidence du CROUS (centre régional des œuvres universitaires et scolaires), dans un hôtel et dans un foyer de jeunes travailleurs.

### ▪ **Ce qu'en ont pensé les jeunes**

Si la volonté de construire un SNU qui se démarque du cadre scolaire peut être contradictoire avec le choix d'un site scolaire, les résultats de l'évaluation montrent que le type de lieu en lui-même semble avoir peu d'incidence sur la satisfaction des jeunes volontaires. En moyenne, le fait que le séjour de cohésion se déroule dans un lycée augmente légèrement la probabilité que les jeunes se disent satisfaits du centre (59 % des volontaires accueillis dans un lycée contre 55 % pour les autres), et diminue la probabilité qu'ils citent les locaux comme un élément à améliorer (17 % des volontaires accueillis en lycée souhaitent une amélioration des locaux contre 24 % parmi ceux accueillis ailleurs). Cependant, il ne faut pas conclure de ces chiffres que les lycées sont les locaux qui correspondent le plus aux attentes des volontaires. En effet, la proportion de jeunes souhaitant l'amélioration des locaux est très variable d'un site à l'autre, qu'il s'agisse ou non d'un lycée : de 11 à 30 % pour les lycées et de 11

<sup>10</sup> Description faite lors des formations des directeurs de sites par la mission de préfiguration du SNU, 27-29 mars 2019, Brétigny-sur-Orge.

<sup>11</sup> Éléments de cadrage de la mission de préfiguration du SNU.

à 40 % pour les autres types de sites. Ainsi, la question de la qualité du site semble assez peu déterminée par sa nature.

### ▪ **Enseignements et points d'attention**

L'évaluation montre que les lieux ont participé à « façonner » les séjours, impactant le programme, les aspects logistiques (sécurité, restauration...), la vie d'équipe et la vie collective. Un site unique permet de limiter les temps de transport, les problèmes de planning et évite de démultiplier les équipes de direction (ce qui engendre des coûts supplémentaires). Par ailleurs, de grands espaces intérieurs et extérieurs favorisent les pédagogies actives ; des infrastructures et un savoir-faire logistique (transports, restauration, santé...) facilitent la vie collective, le travail des équipes et l'organisation du séjour. Enfin, la situation géographique (urbain ou rural) facilite ou complexifie, selon les cas, l'intervention des différents partenaires.

Ces différents constats conduisent à réfléchir aux consignes données pour la sélection des sites où se dérouleront les futurs séjours de cohésion. Les choix en termes d'effectifs de jeunes et d'encadrants (qui doivent être logés sur place) et de dates auxquelles se dérouleront les futurs séjours (hors vacances scolaires ou durant les vacances scolaires) peuvent réduire les possibilités de choix de lieux.

## L'organisation des séjours

- Le planning, un outil central :
  - pour une adaptation des directives aux contextes locaux ;
  - à stabiliser au niveau national ;
  - à partager au quotidien avec l'ensemble des encadrants.

### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Avec sept modules de formation, trois blocs de bilans personnels, des rituels quotidiens, des cérémonies d'ouverture et de clôture, des temps forts (18 juin, match de la Coupe du monde féminine de football, Fête de la musique), le planning est un outil central pour la mise en œuvre du cadrage national. Cela d'autant plus que les différents échelons de décision et d'application de ces plannings – équipe-projet au niveau de la préfecture en charge des projets territoriaux, équipe de direction sur les sites, cadres de compagnie, tuteurs de maisonnée – nécessitent de penser la transmission des informations puis la communication entre les différents échelons au quotidien. Lors de cette phase de préfiguration, les visites des acteurs politiques, des médias, les adaptations demandées par la mission de préfiguration du SNU (ajouts de cours d'autodéfense, accueil d'une personnalité sur des temps de module) ou encore les conditions météorologiques ont entraîné des modifications régulières des plannings (qui seront sans doute moins nombreuses lors des futurs séjours que lors de cette préfiguration). Dans certains territoires, le manque de stabilité des plannings et leur communication tardive ont pu provoquer des incompréhensions, des temps d'attente et des difficultés organisationnelles pour les encadrants.

### ▪ ***Ce qu'en disent les encadrants et les jeunes***

Les encadrants évoquent, d'une part, une dimension opérationnelle qui n'a pas été assez abordée en temps de formation et, d'autre part, de nombreux changements qui ont entraîné la nécessité de « courir après les infos<sup>12</sup> ». Cette instabilité a été *in fine* ressentie par les jeunes : 69 % d'entre eux déclarent que l'emploi du temps et l'organisation des journées devraient être améliorés, et 46 % estiment qu'il s'agit de l'élément à améliorer en priorité dans les conditions matérielles et d'hébergement. Ces chiffres sont liés à l'importance du volume horaire dédié aux activités, mais aussi aux difficultés dans l'organisation des plannings avec un certain nombre de périodes de latence entre les activités ou des incertitudes dans la diffusion des informations. Les jeunes le formalisent dans les pistes d'amélioration recueillies dans les questionnaires, en proposant de « donner plus d'informations pour que l'on connaisse [leur] journée la veille et pas le jour même ».

### ▪ ***Enseignements et points d'attention***

Pour communiquer en amont et au jour le jour auprès de tous, un système permettant de fluidifier les échanges est à trouver au cas par cas.

« Sur un des sites, à la fin de chaque réunion de direction quotidienne, le planning est écrit sur un panneau d'affichage. Le chef de compagnie envoie une photo du planning et des règles pour la journée du lendemain à l'ensemble de son équipe, tout le monde a la même information, accessible à tout moment, et les risques de non-compréhension ou de contre-ordre sont limités. » **(Notes d'observation.)**

Fournir en amont à l'ensemble des équipes d'encadrement un planning « provisoire » permettrait aussi de préparer au mieux le programme des journées et la logistique (salle, matériel). Ces pratiques observées dans certains sites ont effectivement contribué à simplifier ou à améliorer l'organisation.

---

<sup>12</sup> Extrait d'entretien avec un cadre de compagnie.

### 3. Les contenus et la pédagogie

---

#### Modules et bilans

- Travailler à la cohérence d'ensemble des modules proposés aux jeunes, pour qu'ils se présentent moins comme une succession de thématiques disjointes et correspondent plus à un projet global.
- Travailler les contenus des modules afin qu'ils apportent aux jeunes des connaissances nouvelles et complémentaires de celles transmises dans le cadre scolaire.
- Anticiper la remontée d'informations préoccupantes durant les bilans personnels pour des prises en charge appropriées dans les territoires d'origine des jeunes, notamment en termes de santé ou d'illettrisme.

#### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Le cadrage national prévoyait sept thématiques obligatoires de modules de formation et trois blocs de bilans personnels. Ils ont pris des formes différentes selon les intervenants disponibles dans les territoires, les connaissances et donc l'implication possible des cadres de compagnie et des tuteurs de maisonnée, les lieux et locaux utilisables. Pour ce qui est des bilans individuels, leur organisation a non seulement été complexe (besoin de professionnels de santé pour les bilans médicaux ou d'infrastructure informatique pour les bilans scolaires), mais a aussi parfois gêné le déroulement des modules, les jeunes revenant de leurs bilans en plein milieu de séance.

#### ▪ **Ce qu'en disent les encadrants et les jeunes**

Les résultats de l'évaluation sur les thèmes et modules abordés doivent être analysés au regard des profils particuliers des jeunes volontaires (présentés dans la partie précédente) de ce premier séjour de cohésion 2019.

Les jeunes ont plébiscité le module sur les activités sportives et de cohésion (78 % de jeunes l'ont trouvé « très intéressant » et 17 % « plutôt intéressant ») et celui sur les activités de défense, de sécurité et de résilience nationale (45 % des jeunes l'ont trouvé « très intéressant » et 48 % « plutôt intéressant »). De manière générale, les résultats du questionnaire montrent que 30 % des jeunes sont satisfaisants des thèmes des modules et 20 % de la forme de ces modules. La plupart du temps, lorsqu'un module a été jugé moins satisfaisant, c'est le thème qui de manière générale n'intéressait pas le jeune. Peu de jeunes ont été critiques vis-à-vis des activités, des intervenants, de la forme ou l'organisation du module, si ce n'est qu'ils ont souhaité avoir des modules plus participatifs et moins « descendants », comme nous le verrons par la suite. Par exemple, parmi les 30 % de volontaires qui n'ont pas trouvé intéressant le module « développement durable et transition écologique », c'est, pour plus de la moitié, parce que ce thème en général ne les intéressait pas.

À propos des bilans de santé, de l'évaluation des apprentissages fondamentaux de la langue française et du bilan-découverte de compétences, les équipes de direction se posent principalement deux questions. La première concerne leur temporalité et la possibilité de réaliser les bilans personnels avant les séjours de cohésion. La seconde interroge la gestion des informations préoccupantes recueillies durant ces bilans.

### ▪ **Enseignements et points d'attention**

Si l'on considère que l'ensemble des thématiques retenues font partie intégrante du SNU, il ne s'agit pas de privilégier un module par rapport aux autres, malgré la forte appétence montrée par les jeunes pour ceux consacrés aux « activités sportives et de cohésion », à la « défense, sécurité et résilience nationale » et leur souhait d'avoir « plus de sport ». Ces préférences sont en effet à relier aux profils des jeunes qui disent avoir été incités à participer au SNU pour le côté militaire et l'aspect sportif. Il semble en revanche nécessaire de penser la cohérence d'ensemble de ces différents modules.

Il s'agirait ainsi plutôt de travailler aux contenus des modules, afin qu'ils apportent des connaissances différentes de celles de l'école. On peut noter que les jeunes n'ont pas eu le sentiment de beaucoup améliorer leurs connaissances en ce qui concerne le développement durable et la transition écologique (24 % disent ne pas avoir amélioré leurs connaissances, car ils en savaient beaucoup avant le SNU, et 49 % n'ont amélioré qu'un peu leurs connaissances). À titre de comparaison, 49 % des jeunes estiment que le SNU a beaucoup amélioré leurs connaissances sur le thème de la défense, de la sécurité et de la résilience nationale, les thématiques de la connaissance des services publics et l'accès aux droits et de la culture et du patrimoine atteignant un niveau similaire.

Pour ce qui est des bilans personnels, le suivi des situations préoccupantes nécessite bien entendu la mise en place de relais avec des partenaires du département de résidence du/des jeunes, susceptibles d'accompagner le problème repéré.

## Pédagogie

- Proposer une définition des différentes pédagogies actives possibles.
- Prendre en compte le contexte des infrastructures, les effectifs de jeunes et les temps d'intervention des intervenants pour proposer des modules utilisant ces méthodes.
- Former les professionnels aux méthodes de pédagogies actives ou mobiliser les professionnels des équipes aguerris à ces méthodes.

### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

La volonté de construire des modules d'intervention inspirés des pédagogies actives<sup>13</sup> est une orientation affirmée du dispositif. Le document de cadrage<sup>14</sup> sur les sept thématiques obligatoires du

<sup>13</sup> Les pédagogies actives désignent des méthodes qui visent à rendre l'élève acteur de ses apprentissages par l'apprentissage expérientiel, soit « apprendre en faisant ».

<sup>14</sup> Éléments de cadrage de la mission de préfiguration du SNU.

séjour de cohésion rappelle ainsi le « nécessaire détachement du cours magistral et du face-à-face pédagogique classique » et le fait que « le recours à des présentations scolaires et descendantes est à proscrire ». Si certains modules se sont déroulés de manière participative, les observations réalisées sur l'ensemble des sites font état d'interventions souvent « descendante[s] » ressemblant à des cours magistraux : un intervenant debout face à des jeunes assis, dans une salle, qui est souvent une salle de classe, puisque beaucoup de séjours de cohésion se sont déroulés dans des établissements scolaires.

### ▪ ***Ce qu'en disent les encadrants et les jeunes***

Ce format scolaire a reçu un accueil mitigé de la part des jeunes. Invités à sélectionner les éléments qu'ils jugeaient satisfaisants durant le séjour de cohésion, seuls 20 % ont déclaré que la forme des modules était satisfaisante, et ils sont 47 % à souhaiter une amélioration de cet aspect.

« On a trop de cours ! Moi j'étais venu pour faire du sport et être dehors, me dépenser, me dépasser. À part la marche hier franchement ce n'était pas trop du sport le SNU. En plus, l'égalité et la citoyenneté, on le fait déjà à l'école. » (Extrait d'entretien avec un jeune volontaire.)

« Quand je vois qu'on met des gamins six heures par jour en salle ça m'interroge... Ils ont besoin d'extérieur, déjà on est dans un lycée donc le cadre rappelle le scolaire, et si on parle de cours en plus, ça les déstabilise. » (Extrait d'entretien avec un tuteur.)

Cette forme de module a été d'autant moins appréciée par les jeunes les moins à l'aise avec l'institution scolaire. En effet, parmi les volontaires qui ont déclaré avoir des résultats « pas très bons » ou « mauvais » ou ne pas être pas scolarisés, la proportion de jeunes satisfaits de la forme des modules s'élève à 11 %. Les entretiens et observations ont par ailleurs montré que les quelques jeunes décrocheurs ou en difficulté, pour qui l'école est synonyme d'échec ou de souffrance, ont eu tendance à reproduire ce rapport à l'école durant les modules ayant une forme « scolaire ».

### ▪ ***Enseignements et points d'attention***

Partant de ces premiers constats, les intervenants pourraient être incités à utiliser des pédagogies actives adaptées aux groupes tels qu'ils sont constitués et aux contraintes de temps et de lieux. Afin d'atteindre cet objectif, il pourrait être pertinent de proposer des temps de formation ou des outils pour permettre l'utilisation de ces pédagogies actives (apprentissage expérientiel, collaboratif, par problème, par projet) afin que l'ensemble des professionnels, aguerris ou non à ces méthodes, puisse disposer d'une palette de possibilités quant à la forme à donner à leurs interventions.

## 4. Les encadrants

---

### Recrutement

- Construire des fiches de postes et définir des fonctions claires et légitimes.
- Anticiper les différentes phases de recrutement (formations comprises).
- Élargir les canaux d'informations pour un recrutement diversifié des professionnels encadrants.

#### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

L'objectif de constituer des équipes équilibrées en termes de champs professionnels et de métiers implique la mobilisation de multiples réseaux, au-delà de ceux des équipes de direction (qui ont fortement été mobilisées en raison du calendrier resserré de la phase de préfiguration). Les sites internet, newsletters, mailing listes de la préfecture, des armées (armée de l'air, armée de terre, légion étrangère), de l'éducation nationale, des associations et mouvements d'éducation populaire des territoires concernés sont des canaux d'information institutionnels qui ont été utilement mis à profit et qui ont majoritairement permis de recruter les cadres de direction et les cadres de compagnie souvent issus des corps en uniforme (réservistes de l'armée, gendarmes, pompiers...). Parallèlement, en particulier pour assurer les missions de tuteurs de maisonnée, d'autres viviers et réseaux de professionnels ont été sollicités : étudiants en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), jeunes sortant de service civique, titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou du brevet professionnel jeunesse éducation populaire et du sport (BPJEPS), et associations présentes sur le territoire.

#### ▪ **Ce qu'en ont pensé les encadrants**

Interrogés sur leurs motivations, les équipes de direction, les cadres de compagnie et les tuteurs de maisonnée partagent la volonté de « tester un projet innovant », l'intérêt pour « la nouveauté » et l'idée de faire partie des équipes « pionnières » du SNU. Ils sont plus divisés lorsqu'il s'agit de leur rémunération : alors que la rémunération des tuteurs de maisonnée est supérieure à ce qu'ils pourraient toucher dans le cadre de l'animation, et donc perçue comme « très intéressante », celle des cadres de compagnie est jugée trop faible. Sur certains territoires, les viviers de professionnels qualifiés (notamment les tuteurs) faisant défaut, les équipes de direction ont été contraintes d'embaucher des personnels ayant peu d'expérience.

#### ▪ **Enseignements et points d'attention**

La transmission des annonces d'emplois (fiches de poste à l'appui) dans les différents réseaux, la réception et le traitement des CV, les entretiens d'embauche, puis les temps de formation des différents professionnels, ainsi que les réunions entre les équipes sont autant d'étapes qui nécessitent de commencer la démarche de recrutement bien en amont des séjours de cohésion afin de garantir

une équipe composée de professionnels choisis, en particulier pour les futurs séjours où l'effet « pionnier » sera moins important.

Concernant les cadres de compagnie, les réseaux sportifs (des fédérations françaises par exemple), et ceux des professionnels de l'éducation nationale pourraient être sollicités afin de mobiliser des professionnels autres que militaires (réservistes de l'armée, gendarmes, pompiers) particulièrement représentés dans cette première phase de préfiguration. Dans certains territoires, le manque de viviers de professionnels impliquerait peut-être de recruter en dehors du département (ce qui nécessiterait notamment la prise en charge du coût de transport).

## Formation

- Maintenir des temps de formation par corps de métiers pour les équipes de direction, les cadres de compagnie, les tuteurs de maisonnée.
- Proposer des temps d'information/formation pour les intervenants.
- Construire des contenus de formation permettant l'appropriation d'une culture commune et traiter de manière plus approfondie les questions organisationnelles des séjours.
- Systématiser des réunions de préparation par site pour permettre la cohérence du projet et la cohésion de l'équipe.

### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Le caractère innovant et inédit de cette phase de cohésion et du Service national universel de manière plus générale – à ce jour il n'existe pas en Europe et dans le monde de système similaire<sup>15</sup> – entraîne la nécessité de former les personnes amenées à le porter. Cet objectif semble fondamental et ce pour plusieurs raisons : d'abord, le projet du SNU s'appuie sur un cadre national tout en s'inscrivant dans des configurations territoriales, ce qui impose à un certain nombre d'acteurs décisionnaires (mission de préfiguration SNU au niveau national, équipe-projet et préfecture à l'échelle des territoires) de travailler ensemble dans le même sens. Ensuite, l'encadrement sur les sites SNU est assuré à différents échelons par des professionnels divers : équipes de direction, cadres de compagnie et tuteurs de maisonnée. Cette organisation qui implique une grande diversité d'acteurs suppose un dispositif de formation conséquent et anticipé pour tous.

### ▪ **Ce qu'en ont pensé les encadrants**

Si le temps de formation par « métier SNU » a été d'une semaine pour les équipes de direction et les cadres de compagnie, il a été réduit à trois jours (voire n'a pas eu lieu dans certains territoires) pour les tuteurs. Un temps jugé trop court pour préparer les équipes.

<sup>15</sup> Un rapport d'information de l'Assemblée nationale sur le Service national universel, dont les rapporteuses sont Marianne Dubois et Émilie Guerel, ont réalisé en 2018 un état des lieux des formes de service national dans certains pays étrangers. Peu d'exemples peuvent se rapprocher du SNU. Nous pouvons cependant citer le National Citizen Service au Royaume-Uni qui se rapproche dans son contenu du SNU français, mais qui diffère par son caractère non obligatoire.

« Les tuteurs sont la pierre angulaire du dispositif. C'est eux qui sont au contact des jeunes au quotidien. C'est une strate qu'il faut bien préparer, car la réussite dépend en grande partie d'eux. » **(Extrait d'entretien avec un membre d'une équipe de direction.)**

En effet les attentes par rapport à ces réunions sont multiples : préciser les contours des fiches de postes, transmettre les objectifs généraux du SNU, expliquer les thèmes et contenus des modules et temps quotidiens, mais aussi évoquer des questions opérationnelles telles que le planning, le règlement intérieur et les règles de vie.

« Dans les futures formations, il faudra vraiment inciter à expliquer les choses, donner du sens en expliquant : à travers cette activité, on veut que les jeunes comprennent ceci. » **(Extrait d'entretien avec un chef de compagnie.)**

Les temps de formation sont aussi la possibilité d'une première confrontation des différentes cultures professionnelles (armée, éducation nationale, éducation populaire) pour une cohérence d'ensemble.

« On a pris le pari de faire se rencontrer tous les cadres avant qu'ils n'aillent en formation nationale. Une journée de formation, et en fin de journée, un *dixit* des émotions pour conclure sur les attentes et se dire "on a tous des objectifs mais pas le même chemin pour y arriver". Ils sont partis en formation, ont créé un groupe WhatsApp et ont partagé des infos et des réactions au fil de la formation, notamment sur les modules qui ne collaient pas avec ce qu'ils projetaient. [...] Et cette cohésion on peut s'y raccrocher quand on n'est pas d'accord. » **(Extrait d'entretien avec une équipe de direction.)**

Parallèlement, certains territoires ont organisé des réunions d'équipe afin de constituer une équipe cohérente et soudée, prête à accueillir les jeunes sur les sites. Cette cohérence a parfois manqué lors des modules animés par des intervenants extérieurs n'ayant pas bénéficié de temps de formation.

### ▪ **Enseignements et points d'attention**

Nécessaires, les temps de formation par « métier SNU » se doivent d'être assez longs pour aborder l'ensemble des points utiles à la réalisation des objectifs des séjours de cohésion. En partie réalisées au niveau national (pour les équipes de direction et pour les cadres de compagnie) et en partie réalisées sur site (pour les tuteurs de maisonnée), les formations seront potentiellement organisées à l'échelle des régions dans le cadre de la montée en charge du dispositif, ce qui implique de déterminer un certain nombre de formateurs/animateurs et cadres de formation. Les rencontres physiques (et non virtuelles) sont à privilégier comme possibilité d'une première confrontation des différentes cultures professionnelles (armée, éducation nationale, éducation populaire) pour une cohérence d'ensemble.

De plus, des temps d'information/formation (même de courte durée) en direction des intervenants extérieurs semblent nécessaires afin que ceux-ci puissent comprendre ce qu'est le SNU, avoir les informations essentielles sur les plannings et les modules dans lesquels ils interviennent, et coordonner le contenu de leurs interventions avec celui des autres modules.

Enfin, il semblerait pertinent de faire en sorte que les futures équipes se connaissent en amont du séjour, non seulement pour se mettre d'accord sur l'organisation, mais aussi sur les rôles des uns et des autres. Ces formations pourraient ainsi permettre de repérer les compétences de chacun, utiles pour l'animation des modules et autres temps prescrits.

## Équipe d'encadrement

- Repenser les organigrammes sur les sites en repérant parmi les cadres :
  - un responsable logistique,
  - un ou deux professionnels de santé afin d'assurer une permanence en continu.
- Utiliser les compétences des tuteurs de maisonnée et des cadres de compagnie pour animer des modules.

### ■ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Sur les sites des séjours de cohésion, l'équipe d'encadrement était composée de quatre cadres de direction, puis de cadres de compagnie et de tuteurs de maisonnée. En comptant ces cadres de compagnie et tuteurs de maisonnée, le taux d'encadrement était d'un professionnel pour cinq jeunes lors de la phase de cohésion de juin 2019, un taux plus de deux fois supérieur à celui des centres de vacances (taux de 1 animateur pour 12 pour l'encadrement des plus de 6 ans). À ces professionnels viennent s'ajouter des intervenants extérieurs sur les modules de formation : un nombre de professionnels qui pose question au niveau budgétaire, mais qui interroge aussi quant à la place et au rôle de chacun.

Pour autant, des compétences ont parfois manqué sur certains sites. Les « structures médicales légères chargées d'assurer le suivi quotidien des volontaires » prévues initialement<sup>16</sup> n'ont pas toujours été mises en place et n'ont pas toujours suffi. Sur d'autres sites, l'identification d'un référent logistique a pu faciliter l'organisation du séjour (restauration, transports durant le séjour, utilisation des locaux, blanchisserie...).

### ■ **Ce qu'en ont pensé les encadrants**

Les entretiens permettent de faire remonter tout d'abord la difficulté pour les cadres de compagnie de trouver leur place.

« Les cadres intermédiaires n'ont pas trouvé leur place ; ils ont papillonné, donné des ordres et des contrordres ; ils n'avaient pas de discours général. » **(Extrait d'entretien avec un directeur de centre.)**

Ensuite, ils mettent en lumière le manque, sur plusieurs sites, d'une fonction dédiée au médico-social afin de gérer sans difficulté l'accueil des jeunes (certains pouvant avoir des problèmes de santé physique ou mentale ou suivre des traitements médicaux), mais aussi les situations d'urgence au moment où elles apparaissaient (malaises, accidents), ainsi que les remontées de situations préoccupantes.

« Moi je n'ai aucun accès direct avec les dossiers ; le SAMU est venu, on s'est regardés dans les yeux. Si on délègue un référent sanitaire, il faut qu'il ait les bases, le PS1 [formation prévention et secours civique de niveau 1], qu'il sache comment réagir dans certaines situations, sur les malaises, qu'il ait une armoire à pharmacie dans sa chambre avec une clé. Rien que les fiches sanitaires dans sa chambre, pour qu'il sache où elles sont et appliquer les points. Soit ça, a minima, soit l'infirmerie. » **(Extrait d'entretien avec un cadre.)**

<sup>16</sup> [www.jeunes.gouv.fr//IMG/UserFiles/Files/DP\\_SNU.pdf](http://www.jeunes.gouv.fr//IMG/UserFiles/Files/DP_SNU.pdf)

Un autre point évoqué est le sous-dimensionnement de la fonction logistique, notamment pour ce qui est de la gestion des transports, de la sécurité ou encore de la restauration.

Parallèlement, le constat est fréquemment effectué de la sous-utilisation des compétences des cadres de compagnie et des tuteurs de maisonnée. Les tuteurs de maisonnée sont souvent déçus de ne faire que de la « vie quotidienne » et de ne pas faire de l'animation alors qu'ils en ont la formation et l'expérience pour la plupart.

- ***Enseignements et points d'attention***

La montée en charge du dispositif SNU nécessite de revoir les organigrammes ainsi que les fiches de poste. Une des propositions pourrait être de réduire le nombre de cadres de compagnie et d'ajouter un ou deux professionnels de santé (permettant une présence médicale en continu lors du séjour) et un responsable logistique. Il semblerait également judicieux de confier aux tuteurs et aux cadres de compagnie l'organisation de certains modules et de mobiliser leurs compétences dans le domaine de l'animation et notamment des pédagogies actives souvent utilisées dans le champ de l'éducation populaire (dont les professionnels sont titulaires de BAFA, BAFD et BEPJEPS qui ont eu tendance à manquer).

## 5. La question de la mixité

- Définir la mixité et les différents critères la permettant.
- Recenser, dès l'inscription, les profils des jeunes.
- Répartir les jeunes dans les différents sites en veillant à une représentation des différentes catégories sociales.

### ■ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Parmi les objectifs généraux du SNU, la mixité sociale et territoriale<sup>17</sup> définie comme « un brassage social et territorial de l'ensemble d'une classe d'âge<sup>18</sup> » est un des axes centraux de l'organisation des séjours de cohésion. Mais la notion de mixité sociale peut être comprise de différentes manières et nécessite d'être précisée<sup>19</sup>.

La mixité, lorsqu'il s'agit d'énoncer sa mise en œuvre dans le cadre des séjours de cohésion est souvent associée à la notion de mobilité. Ainsi, dans le cadre du SNU, la mixité se décline dans la possibilité, pour des jeunes, de sortir de leur territoire ou de rencontrer des jeunes d'autres territoires. Pour parvenir à cet objectif, les jeunes volontaires sont affectés dans un autre territoire que le leur *via* une organisation nationale.

La mixité est aussi souvent évoquée au sens de la diversité des situations des jeunes, et notamment de groupes constitués de « publics à besoin spécifique » – pour reprendre l'intitulé de l'un des temps de formation des équipes de direction – tels que les jeunes décrocheurs, les jeunes placés (aide sociale à l'enfance [ASE], protection judiciaire de la jeunesse [PJJ]) ou les jeunes en situation de handicap<sup>20</sup>. Le caractère « universel » est l'un des points centraux du dispositif. Il s'agissait donc, d'une part, en vue de la phase de préfiguration de constituer des groupes où ces publics sont représentés et de construire, d'autre part, un SNU qui soit accessible à tous. La question que se posent les équipes de direction et la mission de préfiguration pendant le temps de formation est la suivante : « Comment atteindre l'objectif d'universalité et comment faire en sorte que chaque jeune soit en pleine participation du séjour ?<sup>21</sup> »

Pour arriver à la participation de ces différents publics, deux conditions ont semblé nécessaires. La première condition est le partenariat entre les équipes chargées du pilotage national, mais surtout entre les équipes-projets, l'ASE, la PJJ, les agences régionales de santé (ARS) et les missions locales afin de communiquer en direction de ces « publics aux besoins spécifiques » (notamment lorsque ceux-ci ne fréquentent pas les établissements scolaires). La seconde condition vise, lorsque ces jeunes

<sup>17</sup> Service national universel : « Attal annonce 13 départements pilotes », AFP, 16 janvier 2019.

<sup>18</sup> [www.jeunes.gouv.fr/divers/presse/communiqués-de-m-attal/article/service-national-universel](http://www.jeunes.gouv.fr/divers/presse/communiqués-de-m-attal/article/service-national-universel)

<sup>19</sup> Fiche repère INJEP, « Les enjeux de la mixité sociale en France », Kerivel A., James S., 2019 (<https://injep.fr/publication/les-enjeux-de-la-mixite-sociale-en-france/>).

<sup>20</sup> Temps de formation des équipes de direction, 27- 29 mars 2019.

<sup>21</sup> *Ibid.*

ont postulé au SNU, à privilégier leur candidature pour qu'ils soient effectivement représentés sur chacun des sites.

Pour ce qui est de la mixité sociale, si certains territoires se sont interrogés sur les profils des jeunes de leur département, aucun indicateur de position sociale, comme les professions des parents, n'a été recueilli et exploité au moment de l'inscription des jeunes. Ainsi, même si les professions des parents étaient relativement proches de la population en emploi<sup>22</sup> sur la totalité des volontaires, les proportions de chaque catégorie socioprofessionnelle au sein de chaque centre peuvent varier du fait du hasard des affectations. La proportion de volontaires dont le père est cadre a ainsi varié de 14 % à 27 %, et celle dont le père est ouvrier de 21 % à 33 % selon les sites. Toutefois, si les définitions de la mixité divergent, le concept en lui-même est plébiscité puisqu'une majorité des volontaires classe cet objectif parmi les trois critères de motivation les plus importants du SNU (23 % des jeunes le classent en critère numéro 1, 18 % le classent en numéro 2 et 15 % en numéro 3 sur les 9 items proposés dans le questionnaire).

### ▪ *Ce qu'en disent les jeunes*

Cette notion s'avère particulièrement difficile à évaluer à travers le regard des jeunes eux-mêmes. En effet, à la question « pendant le séjour, avez-vous rencontré parmi les volontaires des personnes qui selon vous étaient d'un milieu social différent du vôtre ? », 78 % des jeunes répondent « oui », mais lorsqu'on leur demande de situer ces personnes par rapport à eux, 60 % les situent comme appartenant à un milieu « ni plus ni moins favorisé, mais différent du [leur] ». Seulement 24 % déclarent avoir rencontré des personnes d'un milieu moins favorisé, et 22 % des personnes d'un milieu plus favorisé. Ces résultats reflètent avant tout la perception des jeunes, et notamment leur manière de comprendre la notion de milieu social. De fait, la mixité a été d'abord envisagée, par les volontaires comme par les personnes chargées de la mise en œuvre du dispositif, dans sa dimension territoriale plutôt que sociale.

« On est dans un groupe de 10 dans la maisonnée, avec tuteurs et cadres et une personne de chaque région, du coup, on ne retrouve pas ceux du bus et du train. On est mélangés entre régions. » **(Extrait d'entretien avec une jeune volontaire.)**

Cela explique que les volontaires aient été nombreux à déclarer avoir rencontré des personnes d'un autre milieu, puisque des jeunes de tous les territoires étaient présents. Cela explique également que peu de volontaires ont déclaré avoir rencontré des personnes d'un milieu plus ou moins défavorisé, car cette dimension de la mixité a été peu mise en avant.

« L'origine sociale, on la voit, mais c'est complètement banalisé. Personne ne s'en occupe. » **(Extrait d'entretien avec un jeune volontaire.)**

### ▪ *Ce qu'en disent les encadrants*

Le sentiment des équipes d'encadrement est différent. Selon eux : « la cohorte est relativement peu représentative de la classe d'âge des 15-16 ans, en ce sens où les jeunes semblent en majorité issus de classes moyennes, voire aisées<sup>23</sup> ». Cette représentation est pourtant éloignée de la réalité, puisqu'au

<sup>22</sup> Francou Q, James S., « Évaluation de la préfiguration du Service national universel : Premiers résultats issus de l'enquête quantitative réalisée auprès des volontaires », *INJEP Analyses & Synthèses*, n°27, septembre 2019.

<sup>23</sup> Extrait d'entretien avec un intervenant.

regard des résultats du questionnaire, sur une grande partie des sites, la population était plutôt mixte socialement. À la marge, sur quelques sites, on observe une surreprésentation des jeunes de milieu populaire et, sur d'autres, une surreprésentation de jeunes de milieu favorisé. Par ailleurs, il semble que certains professionnels confondent mixité sociale et mixité ethnique, comme en témoigne un intervenant en entretien : « Demain, si on généralise, il faudra être prêts à accueillir une jeunesse de la diversité » .

#### ▪ ***Enseignements et points d'attention***

Afin de guider la construction des groupes pour les prochains séjours de cohésion, il semble nécessaire de préciser explicitement quelle définition de la mixité est privilégiée (mixité sociale, mixité territoriale ou diversité des situations de jeunes). La mixité sociale implique en particulier de recenser les catégories socioprofessionnelles des parents des jeunes volontaires et leur territoire d'origine (permettant par exemple de savoir s'ils vivent ou non dans un quartier prioritaire de la politique de la ville), ainsi que leur situation (lycéens, apprentis, hors système scolaire). La demande de ces informations, au moment de l'inscription, est le seul moyen d'atteindre cet objectif de mixité des groupes de volontaires.

## 6. La question de la cohésion

### Rites militaires, uniformes et cérémonies

- Donner du sens et des fonctions aux rituels proposés et rendre les jeunes acteurs de ces temps.
- Offrir la possibilité de porter l'uniforme au quotidien en assurant des tenues appropriées et l'entretien de celles-ci.
- Proposer des cérémonies marquantes et valorisantes pour les jeunes par la mobilisation des jeunes, la présence de personnalités et des prises de parole fortes.

#### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

L'un des objectifs du SNU est que l'ensemble d'une cohorte d'âge partage une expérience commune lors des séjours de cohésion. Il s'agissait donc de « créer quelque chose qui fasse sens, une incarnation du quotidien<sup>24</sup> » et de faire cohésion. Dans ce but, rites militaires, port de l'uniforme et cérémonies ont été empruntés à la culture militaire et adaptés pour le SNU.

Le rituel du lever des couleurs et de la Marseillaise s'est déroulé chaque matin (entre 7 h et 8 h), à un endroit précis, sous la responsabilité d'un militaire sur l'ensemble des sites SNU, et de manière rigoureuse : disposition en rang par maisonnée et par compagnie, posture respectée par chacun des jeunes. Le sens que les équipes de direction ont pu donner à chacun des symboles a été compris dans l'ensemble par les jeunes (comme par les professionnels non militaires) pour qui l'exercice était une première. Certains termes militaires ont été adaptés afin d'être compréhensibles par tous.

L'uniforme est un des éléments importants du SNU et repose sur une volonté à l'échelle nationale que les jeunes aient une tenue dédiée au dispositif.

Sur l'ensemble des sites, les jeunes ont assisté à trois cérémonies complémentaires : les cérémonies d'ouverture et de clôture, qui peuvent être perçues comme des rites d'entrée et de sortie du SNU, et la cérémonie de commémoration de l'Appel du 18 juin 1940, qui vient faire le lien entre le SNU et la société dans son ensemble.

#### ▪ **Ce qu'en ont pensé les jeunes**

Pour ce qui est du lever des couleurs et du chant de la Marseillaise, 76 % des jeunes ont pensé que ce rituel était « très important » et 19 % qu'il était « plutôt important ». Comme cela a déjà été énoncé, l'intérêt antérieur au séjour des jeunes volontaires pour le domaine de l'armée peut expliquer ce niveau de satisfaction élevé. Il convient de décrire ces temps issus de la culture militaire pour comprendre leur appropriation par les jeunes et par les professionnels d'autres cultures professionnelles.

<sup>24</sup> Temps de formation des équipes de direction, 27-29 mars 2019, Brétigny sur Orge.

En ce qui concerne l'uniforme, si 90 % des volontaires le considèrent important pour la cohésion du groupe, il faut souligner que les jeunes se sont portés volontaires en connaissant cette condition et qu'un nombre non négligeable d'entre eux envisage de s'orienter professionnellement vers des corps en uniforme (gendarme, pompier, armée). Pour autant, le port de l'uniforme au quotidien semble bien participer au sentiment de cohésion.

« L'uniforme est utile, les filles de ma maisonnée le trouvent aussi. Parce que dès qu'elles le retirent, elles se comparent, et à cet âge-là c'est bien le réflexe de comparer nos milieux... notre éducation. Là, tout est mis à plat, on est tous égaux. Elles en sont satisfaites, et c'était l'attrait de la nouveauté. Ça ressemble à quoi ? Il est comment ? J'essaie ! Moi aussi ! Et c'est important qu'on ait le même qu'eux, avec une casquette qui diffère. » **(Extrait d'entretien avec un tuteur.)**

Notons que 59 % des jeunes déclarent qu'ils porteront certainement ou probablement leur uniforme après le SNU. Il semble que la participation aux cérémonies du 18-Juin et le sentiment de valorisation qui en a découlé, ainsi que le discours des professionnels autour de l'uniforme du SNU aient joué dans cette adhésion. Cependant, il faut noter que les questionnaires ont été passés en fin de séjour, alors que les jeunes étaient encore dans le dispositif et il n'est pas certain que cette intention ait été effectivement suivie par la suite.

Pour les jeunes comme pour les professionnels, les cérémonies, sont des temps inédits, « extraordinaires », et par conséquent très marquants. Certains jeunes parlent de « beauté » pour décrire la Marseillaise chantée à l'unisson ou la marche au pas. La présence de personnalités importantes, telles que les sénateurs, préfets, recteurs, maires, députés, ministres ou anciens ministres, et du secrétaire d'État semble participer à l'aspect solennel et valorisant des événements. D'ailleurs, les jeunes se disent « impressionnés » ou « émus ».

« En fait ils l'ont mis en place le SNU : c'est bien qu'ils viennent voir comment ça se passe, que ça soit fait jusqu'au bout.

– Pour ma part, je pensais que les personnages de la République, c'étaient des personnages qui ne pensaient qu'à eux, mais quand il est venu, il s'est intéressé à nous. Il a discuté avec nous. Je ne pensais pas que quand il viendrait il prendrait le temps de discuter avec nous. » **(Propos de jeunes volontaires ayant discuté avec le secrétaire d'État Gabriel Attal.)**

Les prises de paroles « sincères<sup>25</sup> » des uns et des autres – alliant discours formels et références au vécu du groupe – et les messages passés aux « volontaires de tous horizons », « pionniers avec un devoir de transmission aux jeunes de France », contribuent à la valorisation des groupes de volontaires.

« Lors d'une des cérémonies de clôture : tous les jeunes ont été appelés un à un, par compagnie et ordre alphabétique, pour la remise des diplômes par le préfet : un certificat SNU, un pass écocitoyen, une attestation de la ligue de judo, une attestation des gestes qui sauvent (sécurité civile) et un trophée SNU. Les encadrants ont également été remerciés et ont reçu un livre. » **(Note d'observation d'une cérémonie de clôture.)**

La mobilisation des jeunes pour la préparation de ces différentes cérémonies (confection de fanion, prise de parole) et la valorisation de chacun d'entre eux *via* la remise de diplômes, par exemple, ont contribué à asseoir la symbolique de ces événements.

---

<sup>25</sup> Le mot « sincérité » est utilisé par les jeunes et les professionnels pour décrire les interventions des cadres et des personnalités. Il ne s'agit pas seulement d'un discours officiel, mais aussi de partage d'expériences personnelles.

### ▪ **Enseignements et points d'attention**

Le lever des couleurs, rituel particulièrement formalisé et répété quotidiennement, en donnant à tous la possibilité d'y prendre part contribue à ce que chacun se sente valorisé : en levant le drapeau, en entamant la Marseillaise afin d'être suivi par le reste du groupe, en prenant la parole face au groupe ou en étant mis à l'honneur dans le discours des cadres. Des explications et un sens donné à chacun des actes semblent également avoir permis cette appropriation.

Concernant l'uniforme, pour penser les futurs séjours de cohésion, il sera nécessaire de l'adapter aux différentes activités et au climat, de multiplier le nombre de tenues, tout en prévoyant leur entretien (ce qui n'a pas toujours été possible selon les sites où se sont déroulés les séjours de cohésion : internat scolaires, centre de vacances).

La participation aux différentes cérémonies paraît complémentaire. En effet, la cérémonie du 18-juin à l'extérieur, en présence de personnalités officielles et de citoyens, a contribué à donner du sens aux cérémonies d'ouverture et de clôture. Participation, valorisation des jeunes mais aussi d'officiels participent ainsi à la portée symbolique de ces temps.

## Les temps de démocratie interne

- ■ Stabiliser les plannings (avec des temps de repos) pour maintenir des temps de démocratie interne réguliers.
- ■ Distinguer les différents objectifs de ces temps : échanger sur le ressenti des volontaires et expliquer les choix d'organisation ; partager les informations ; apprendre à débattre et à avoir un esprit critique ; éduquer à la citoyenneté, à la liberté d'expression dans le respect du droit.
- ■ Former ou valoriser les compétences des professionnels (tuteurs) en animation de ce type de temps.
- ■ Organiser les conduites à tenir en cas de remontée d'informations préoccupantes durant ces temps.

### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Prévus à l'origine tous les soirs avant ou après le dîner, pendant 1 heure ou 1 heure 30, les temps de démocratie interne ont parfois tenu le rôle de variable d'ajustement et n'ont pas toujours pu être mis en place pour différentes raisons : l'organisation d'événements exceptionnels (fête de la musique, match de la Coupe du monde féminine de football), le besoin de temps de repos, des horaires trop tardifs du fait de la prolongation de certaines activités, par exemple. Or, ils occupent une place importante dans le dispositif.

### ▪ **Ce qu'en ont pensé les encadrants et les jeunes**

Si tous ont cherché à répondre aux objectifs nationaux : faire le point sur la journée et organiser la suivante, faire remonter des demandes à la direction, ou encore débattre sur des thématiques choisies

par les jeunes, le format et les modes d'organisation de ces temps de démocratie interne ont varié selon les centres. Dans la plupart des cas, ces débats étaient portés par les tuteurs.

« Les temps de démocratie, le soir, ça a été le moment le plus émouvant, je crois. On a parlé de choses difficiles, certaines se sont confiées sur leur famille ou leur addiction et c'était fort. Les tuteurs étaient à l'écoute, ils nous ont laissées nous exprimer et partager ce qu'on voulait avec les autres. À partir de ce moment-là, on s'est vraiment rapprochées toutes. Parce qu'on a vu que personne n'avait une vie parfaite. »

**(Extrait d'entretien avec une jeune volontaire.)**

Par exemple, sur l'un des sites, ce temps a pris la forme d'un conseil de brigade composé de deux représentants par compagnie (1 fille/1 garçon), de l'équipe de direction et des chefs de compagnie. L'objectif est de « parler de tout ce qui touche au fonctionnement et à la vie courante » et de faire un retour d'expérience. Il s'agissait pour chaque compagnie de s'exprimer par la voix de ses représentants sur les différents thèmes de la réunion (les activités, le rythme du séjour, la tenue, la restauration, les lessives). En amont, un travail de recension des sujets à aborder était réalisé au sein de chaque compagnie dont la synthèse était présentée lors du conseil de brigade. Sur un autre site, l'expérience de démocratie interne, notamment à l'éducation à la citoyenneté, a été renforcée par l'élection d'un « maire » représentant de l'ensemble des volontaires.

Les jeunes volontaires ont dans l'ensemble apprécié ces temps : 85 % jugent que les temps de démocratie interne ou conseils de maisonnée (réunion régulières des jeunes avec leurs tuteurs) sont importants et 45 % estiment que ce temps était un élément satisfaisant du séjour. Il reste cependant difficile au regard du questionnaire de privilégier une forme plutôt qu'une autre étant donné l'irrégularité de ces temps dans les différents centres, ou d'en évaluer les effets compte tenu du nombre important d'objectifs visés.

#### ▪ ***Enseignements et points d'attention***

Si ces temps de démocratie interne ont servi de « variable d'ajustement » durant les séjours, c'est en partie du fait d'un planning très chargé et changeant et de la nécessité de temps de repos pour les jeunes. La question se pose alors de savoir s'il est pertinent que ces temps se déroulent tous les jours, tous les deux jours ou encore si le nombre de ces moments doit être imposé durant le séjour. Quoi qu'il en soit, il semble bien important que ces temps aient lieu.

Dans un contexte stabilisé, il conviendra aussi de réaffirmer les différentes fonctions de ces temps : échanger sur le ressenti des volontaires et expliquer les choix d'organisation ; partager les informations ; apprendre à débattre et à avoir un esprit critique ; éduquer à la citoyenneté, à la liberté d'expression dans le respect du droit. Il peut aussi être nécessaire de proposer différentes techniques d'animation de ces temps d'expression et de responsabiliser certains encadrants pour qu'ils en assurent le déroulement quotidien.

Le caractère éphémère du séjour et du groupe de jeunes, associé au statut particulier des encadrants qui ne sont ni des parents ni des professeurs, rend propice la libération de la parole, notamment sur les difficultés que les jeunes rencontrent dans leur vie de tous les jours. Il serait donc nécessaire de former les tuteurs (animant ces temps) à recevoir cette parole, voire à orienter ensuite le jeune vers des interlocuteurs à même de l'aider.

## 7. La question de l'engagement

- Considérer que les jeunes peuvent avoir des expériences d'engagements différentes et adapter la sensibilisation à ces différences : certains sont déjà engagés dans une ou plusieurs associations, d'autres n'ont jamais été engagés dans une association.
- Sensibiliser et informer sur la diversité des possibilités d'engagement par la rencontre avec des personnes engagées (bénévoles adultes ou jeunes, volontaires...)
- Faire le lien entre la sensibilisation durant le séjour de cohésion et les possibilités de future mission d'intérêt général dans un autre territoire.
- Proposer à terme des missions d'intérêt général pendant les séjours de cohésion.

### ▪ **Objectifs initiaux et préfiguration**

Selon les mots du secrétaire d'État, le SNU doit « permettre de lever les freins à l'engagement. S'engager, c'est donner de son temps pour l'intérêt général. C'est aussi grandir, développer des compétences qui seront utiles pour s'insérer professionnellement. Or, si une écrasante majorité des jeunes veulent s'engager, ils sont trop nombreux à être freinés, pour des raisons financières, sociales, géographiques, culturelles. Notre pays ne montre pas suffisamment à ses jeunes leur utilité sociale<sup>26</sup> ». Un des objectifs du séjour de cohésion est donc de favoriser la découverte de l'engagement. Cette sensibilisation passe par l'intervention de témoins, la mise en place de forums ou encore d'actions d'engagement, pour donner envie aux jeunes de s'engager en tant que bénévoles au sein d'une association, d'une structure publique ou encore au service d'un corps en uniforme, et faire ainsi la transition avec la phase de mission d'intérêt général qui doit se dérouler dans l'année (pendant 15 jours consécutifs ou perlés) qui suit le séjour de cohésion, dans les départements de résidence des jeunes.

Par exemple, sur l'un des sites, l'engagement a été le fil conducteur du séjour ce qui s'est traduit par un parcours éducatif pour « amener les volontaires vers l'engagement par quatre étapes » :

- vivre des temps d'immersion avec des professionnels de différents horizons travaillant sur le territoire ;
- réfléchir sur ce qui a été vécu et s'approprier l'information ;
- partager avec les membres du groupe l'expérience vécue ;
- s'engager en préparant la mission d'intérêt général.

### ▪ **Ce qu'en ont pensé les jeunes**

L'évaluation quantitative a montré l'intérêt que les jeunes portent à la découverte de l'engagement. En réponse à la question posée sur les objectifs les plus importants du SNU, l'engagement arrive en deuxième position derrière celui de mixité sociale avec 50 % des jeunes qui le placent en premier,

<sup>26</sup> [www.jeunes.gouv.fr/divers/presse/communiqués-de-m-attal/article/service-national-universel-mise-en](http://www.jeunes.gouv.fr/divers/presse/communiqués-de-m-attal/article/service-national-universel-mise-en)

second ou troisième objectif. Par ailleurs, 95 % estiment que le SNU est utile pour que les jeunes soient plus engagés.

On aurait pu faire l'hypothèse que la plupart de ces jeunes volontaires étaient déjà sensibilisés à l'engagement avant le séjour. Or, il apparaît que les jeunes de cette phase de préfiguration n'ont pas plus d'expériences d'engagement que la moyenne. En effet, du point de vue de l'engagement associatif, les volontaires suivent la tendance générale des élèves de terminale<sup>27</sup> (plus âgés cependant que les jeunes du groupe SNU). Ils déclarent néanmoins un peu plus souvent avoir participé aux activités d'une association de défense de l'environnement (32 % des volontaires du SNU contre 26% des élèves de terminale en France). En parallèle, les entretiens et les observations qualitatives réalisés durant le séjour montrent que certains connaissent déjà des formes engagement (pompier bénévole, scoutisme, association), alors que pour d'autres, le SNU représente une première expérience d'engagement.

« Dans ma famille d'accueil, mes parents sont gendarmes, alors oui, j'ai déjà un peu connaissance de l'engagement, de l'armée et tout. Plus tard, je veux être sage-femme et sapeur-pompier volontaire. »  
**(Extrait d'entretien avec une jeune volontaire.)**

Le SNU a donné envie à une majorité de volontaires de faire du bénévolat (52 %), et ce, y compris parmi ceux n'ayant pas d'expérience associative, même si l'effet a été moindre sur ces derniers.

S'agissant de la mission d'intérêt général, la plupart des jeunes (83 %) se disent enthousiastes à l'idée de l'effectuer (dont 40 % « beaucoup » et 43 % « plutôt »). L'évaluation montre aussi que les domaines plébiscités par les volontaires sont ceux de la « défense et sécurité » (63 %) et du « sport » (42 %). La vision et les objectifs sur l'engagement du SNU au niveau national ne correspondent pas à ce qui a pu motiver certains des volontaires à s'engager, notamment dans la mission d'intérêt général.

« Les raisons de mon engagement c'est qu'on m'a vendu ça comme quelque chose qui allait en quelque sorte remplacer le service militaire. C'est ça qui m'a amené à venir. » **(Extrait d'entretien avec un jeune volontaire.)**

Comme nous l'avons décrit précédemment, la communication et l'information du SNU ont beaucoup porté sur la discipline ainsi que sur la dimension sportive, ce qui a vraisemblablement eu un effet sur le recrutement des jeunes et les objectifs de ces derniers en termes d'engagement. En effet, une partie des jeunes expliquent – dans les questions ouvertes du questionnaire – s'être portés volontaires parce qu'attirés par l'aspect militaire et/ou sportif. L'enquête qualitative rend compte ainsi d'un nombre important de jeunes souhaitant « s'engager », ce qui signifie pour eux « se professionnaliser » dans un corps en uniforme (armée, pompier, gendarmerie...).

### ▪ ***Enseignements et points d'attention***

La multiplication des actions de sensibilisation – forums, rencontres, parcours en plusieurs étapes, modules animés par des intervenants témoignant d'engagements dans divers domaines – sont autant de moyens différents d'atteindre des jeunes aux expériences variées.

<sup>27</sup> Environ un jeune volontaire sur trois déclare avoir déjà participé aux activités ou avoir été bénévole d'une association humanitaire ou caritative (34 %), ainsi qu'aux activités d'une association de défense de l'environnement (32 %). Ils sont moins nombreux à avoir participé à des associations religieuses (16 %) ou politiques (10 %). 55 % déclarent avoir participé aux activités d'au moins un de ces types d'associations. Des caractéristiques proches de la moyenne, si on les compare avec ceux de l'enquête École et citoyenneté réalisée en 2018 par le Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO).

Afin de d'assurer la continuité entre le séjour de cohésion et la mission d'intérêt général qui suit, il semble souhaitable de pouvoir proposer aux jeunes, dès le séjour de cohésion, les missions d'intérêt général possibles (dans les territoires d'origine des jeunes). Cela demanderait une anticipation des partenariats et une communication entre les territoires passant peut-être par une centralisation nationale des informations.

Lors de l'interrogation en fin de séjour, 52 % des jeunes ont indiqué que le SNU leur a donné envie de faire du bénévolat au sein d'une association, tandis que 22 % en avait déjà envie ou le faisaient déjà avant. Bien sûr, il peut exister un écart relativement important entre le fait que les jeunes disent souhaiter s'engager après le séjour et le fait qu'ils s'engageront réellement. Une évaluation à long terme permettrait donc d'observer les effets possibles du SNU sur l'engagement des jeunes.

## Conclusion : des premiers enseignements à prendre avec précaution et à enrichir

---

Ces premiers résultats et enseignements se doivent d'être pris avec précaution. Plusieurs points d'attention méritent d'être explicités.

Le fort engagement de l'ensemble des acteurs dans cette première mise en œuvre de la phase de cohésion du SNU a souvent compensé la jeunesse du dispositif et les difficultés rencontrées au fil de l'eau. Il paraît indispensable de penser le déploiement du dispositif et son inscription dans le temps afin d'en consolider l'assise administrative, humaine et réglementaire.

Concernant les conditions de la mise en œuvre, il est nécessaire de prendre en compte les possibilités ou contraintes qui seront imposées par le cadre budgétaire. L'estimation du coût de séjour varie de 1 300 à 2 000 euros par jeune (hors coût de transport et d'uniforme) d'après les données disponibles à ce jour pour la phase de cohésion de juin 2019. Le cadre budgétaire des prochaines sessions est bien sûr essentiel pour le choix des lieux où se dérouleront les futurs séjours de cohésion, des taux d'encadrement, des mobilités permises entre territoires et pour l'organisation des modules. Les choix politiques sur ces aspects seront déterminants pour le cadre des prochains séjours, comme celui de disposer ou non à terme de professionnels ou de sites dédiés au SNU.

Notons, cependant, qu'il n'est pas certain que des économies d'échelle puissent être facilement réalisées par rapport à ce premier séjour de cohésion quant au coût unitaire par jeune, l'aspect pionnier du dispositif ayant créé une dynamique (professionnels et intervenants travaillant bénévolement, prêts de salles) qu'on ne retrouvera pas forcément dans les sessions ultérieures. La constitution à terme de professionnels ou de sites dédiés au SNU pourrait en revanche y contribuer.

Concernant l'évaluation, compte tenu de la spécificité, par nature, des profils des volontaires lors de ce premier séjour, certains résultats pourront être différents lors des futures sessions, et *a fortiori* lorsque le SNU sera rendu obligatoire. Par ailleurs, ce premier groupe de 1 978 jeunes ne permet pas de disposer d'un effectif suffisant pour étudier en détail l'accueil de certains profils spécifiques (jeunes souffrant de handicap, jeunes de l'aide sociale à l'enfance ou jeunes décrocheurs) et en tirer des conclusions. Ce sera un sujet essentiel pour l'évaluation des prochaines cohortes, plus nombreuses. Enfin, certains objectifs généraux du SNU tels que l'engagement ou encore l'insertion sociale et professionnelle ne peuvent être évalués qu'à moyen, voire long terme, en suivant des groupes de jeunes volontaires sur plusieurs années, afin d'observer leurs parcours d'engagement ou d'insertion sociale et professionnelle.

Ces premiers résultats seront complétés par la publication prochaine d'un rapport détaillé présentant l'ensemble des enseignements de l'évaluation du séjour de cohésion, et abordant l'ensemble des aspects du dispositif.

## ÉVALUATION DE LA PHASE DE PRÉFIGURATION DU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

### PREMIERS ENSEIGNEMENTS DES SÉJOURS DE COHÉSION DE JUIN 2019

Première étape du Service national universel, qui s'adressera à terme à l'ensemble des jeunes garçons et filles âgés de 15 à 16 ans, les premiers séjours de cohésion se sont déroulés en juin 2019 et ont concerné 1 978 jeunes volontaires.

L'INJEP a été missionné pour mener une évaluation de cette préfiguration et analyser la manière dont se sont déroulés les séjours dans les 13 territoires dans le but d'améliorer et de faciliter le pilotage du dispositif.

Cette note présente de manière synthétique les retours d'expérience des jeunes avant de revenir sur les conditions de mise en œuvre, les contenus, la pédagogie ainsi que les modalités d'encadrement des séjours. Il s'est agi aussi d'interroger les objectifs plus généraux du SNU, à savoir la mixité, la cohésion et l'engagement.

Pour chacune de ces thématiques, les objectifs initiaux et la manière dont a été réalisée la préfiguration sont présentés succinctement au regard des jeunes et des professionnels. De ces différents éléments issus de l'évaluation quantitative et qualitative sont dégagés des enseignements et points d'attention susceptibles d'être mobilisés pour faciliter la montée en charge du Service national universel.