

Licence Professionnelle Coordination de Projet  
en Éducation à l'Environnement et au Développement Durable

Rapport de stage en milieu professionnel

# Sensibiliser les adhérents d'une fédération départementale au développement durable



Étude du cas de la fédération départementale  
Familles Rurales de Loire Atlantique



Alexis Delange - Promotion 2013/2014

# Remerciements

Je remercie Alain Manuel pour son soutien et son aide précieuse offerte tout au long de l'année et durant ma période de stage.

Je remercie Anne Laure Chiron pour m'avoir offert l'opportunité de réaliser un service civique et d'effectuer ainsi une expérience professionnelle de trois mois nécessaire à la validation de ma Licence.

Je remercie également tout le personnel de SupAgro Florac pour les services rendus au cours de l'année scolaire et pour la sympathie témoignée envers les étudiants.

Je remercie les salariés de la fédération Familles Rurales de Loire Atlantique pour les moments de détente partagé ensemble.

Je remercie enfin mes collègues de Licence Anne Sophie Bettinger et Noëlle Regnie pour leur soutien précieux durant l'année et lors de ma recherche de stage.

Je remercie tout particulièrement Agathe Meunier pour son soutien tout au long de l'année scolaire et en particulier durant mes recherches et mon stage. Nos discussions m'ont grandement aidé à la construction de ce rapport et à développer ma réflexion.

Je remercie également Frédérique Jouet et Thomas Desset pour m'avoir épaulé durant les moments difficiles tout au long du stage ainsi que pour leur aide dans la construction du rapport.

# Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introduction</b>   | <b>5</b>  |
| <b>I - Analyse croisée des éléments de contexte constitutifs du projet</b>                      | <b>7</b>  |
| <b>1. Contexte de la recherche de stage</b>   | <b>7</b>  |
| <b>2. Mouvement Familles Rurales et structure d'accueil</b>                                     | <b>8</b>  |
| Histoire du mouvement Familles Rurales  | 8         |
| Organisation du mouvement Familles Rurales  | 9         |
| Organisation de la structure d'accueil  | 10        |
| <b>3. L'engagement de service civique</b>   | <b>12</b> |
| <b>4. Stage et convention pédagogique</b>   | <b>13</b> |
| <b>5. Missions et statuts</b>   | <b>13</b> |
| <b>6. Analyse des statuts</b>   | <b>15</b> |
| <b>7. Définition de la problématique</b>  | <b>16</b> |
| <b>II - De la conception à la réalisation, les étapes d'un projet de sensibilisation</b>        | <b>17</b> |
| <b>1. Immersion et compréhension de la demande</b>  | <b>17</b> |
| <b>2. Conception d'une maquette de projet</b>   | <b>18</b> |
| <b>3. Redéfinition de la demande et du projet</b>   | <b>19</b> |
| Etapes et méthodologie mise en œuvre  | 21        |
| <b>4. Redéfinition du projet et des missions</b>  | <b>22</b> |
| <b>5. Entraves à l'avancement du projet</b>   | <b>23</b> |
| <b>III - Résultats et perspectives professionnelles</b>   | <b>26</b> |
| <b>1. Présentation des résultats obtenus</b>  | <b>26</b> |
| <b>2. Analyse critique et discussion</b>  | <b>27</b> |
| <b>3. Propositions d'orientation du projet de sensibilisation à la consommation responsable</b> | <b>28</b> |
| <b>4. Enseignements personnels et perspectives professionnelles</b>                             | <b>29</b> |
| <b>Conclusion</b>   | <b>31</b> |
| <b>Bibliographie</b>  | <b>32</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Annexes</b>  | <b>33</b> |
| <b>Annexe I : Offre de service civique issue du réseau TEE</b>                        | <b>34</b> |
| <b>Annexe II : Convention de service civique</b>                                      | <b>35</b> |
| <b>Annexe III : Convention pédagogique</b>  | <b>37</b> |
| <b>Annexe IV : Extraits des Articles L120-1 à L120-16 du code du service national</b> | <b>39</b> |
| <b>Annexe V : Tableau comparatifs des statuts</b>                                     | <b>41</b> |
| <b>Annexe VI : Ordre de mission de l'engagé de service civique</b>                    | <b>43</b> |

# Introduction

Ce rapport présente le travail d'un étudiant en Licence Professionnelle Coordination de projet en Education à l'Environnement et au Développement Durable et Réseau (CEEDDR) dans le centre de formation Sup Agro Florac en Lozère (48). Dans le cadre de sa formation, l'étudiant doit réaliser au cours de son année scolaire un stage d'une durée de 14 semaines au sein d'une structure œuvrant dans le domaine de l'éducation à l'environnement, du développement durable et de la mise en réseau. L'objectif annoncé est la mise en pratique des savoirs acquis dans un contexte professionnel. Cette expérience a pour objectif d'être une passerelle pour accéder au marché de l'emploi. Elle permet de valoriser ses expériences auprès de futurs employeurs.

L'expérience professionnelle de l'étudiant a pris forme dans deux structures différentes. La première était une ferme Pédagogique, la « Chèvre rit », situé à Granville dans la Manche. Elle a permis à ce dernier de découvrir le statut particulier des fermes pédagogiques, devant allier production agricole et accueil du public. La deuxième structure était la fédération départementale Familles Rurales de Loire Atlantique. Les trois mois de stage dans cette structure lui ont donné l'opportunité de découvrir le travail et les missions d'une fédération d'associations familiales sur l'échelle d'un département.

Les offres proposées ne correspondaient pas en pratique aux attentes en termes de formation et de professionnalisation d'un étudiant de niveau Licence. Le stage n'ayant pas permis de mener à bien un projet, ce mémoire de stage est axé autour d'une analyse transversale des causes initiales ainsi que des faits concrets qui ont conduit à cette absence de résultat. Ce parti pris est volontaire, il permet d'analyser l'expérience de stage dans sa forme et d'identifier les points de blocages, afin de pouvoir en tirer un enseignement. Il sera par la suite nécessaire pour l'étudiant de prendre du recul sur cette expérience difficile et d'en faire une force lors de futures expériences professionnelles.

Ce rapport suit un plan classique, avec une présentation du contexte, de la démarche d'étude et des résultats obtenus. Son contenu diffère de productions étudiantes habituelles par la présence d'une transversalité de l'analyse, nécessaire à sa construction ainsi qu'a

un manque de résultats en rapport avec la problématique initiale. Malgré un décalage certain entre la problématique initiale et le travail effectif, elle semble pertinente au vu de l'expérience professionnelle réalisée. Elle pose la question suivante :

**« Comment sensibiliser les adhérents d'une fédération départementale au développement durable ? »**

La réponse à la problématique, certes non-conventionnelle, n'est pas dénuée de sens. Il semble en effet nécessaire de construire et définir précisément un projet avant de pouvoir effectivement le mettre en œuvre et sensibiliser un public spécifique au développement durable. Dans l'impossibilité d'exprimer ses compétences et savoirs durant son stage, l'étudiant propose ce rapport comme un moyen de réflexion et un document de travail. L'objectif est de proposer des préconisations d'évolution et des méthodologies de travail à l'entreprise afin que celle-ci soit en mesure d'accueillir et d'encadrer un nouveau stagiaire ou service civique pour structurer puis mettre en œuvre ce projet.

# I - Analyse croisée des éléments de contexte constitutifs du projet

## 1. Contexte de la recherche de stage

Dans la cadre de la Licence Professionnel CEEDDR, les étudiants doivent justifier de 3 mois et demi d'expérience professionnelle durant l'année scolaire afin de se présenter à la soutenance de stage. Les périodes de stages étaient réparties entre deux semaines en février et 3 mois entre avril et août

J'ai effectué une première période de stage de deux semaines dans la ferme pédagogique « la Chèvre rit », située à Granville, Manche. J'ai souhaité changer de structure d'accueil car mes attentes en termes de formation professionnelle, ainsi que les missions confiées n'étaient pas compatibles avec le niveau attendu en licence professionnelle. Le niveau de la mission de stage correspondait à une formation de niveau IV, le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BPJEPS) ou de niveau III, le BTS Gestion et Protection de la Nature. Le travail à effectuer n'était pas en adéquation avec mes attentes en termes de formation professionnelle, le travail effectif à réaliser était celui d'un animateur saisonnier.

J'ai donc repris mes recherches entre Mars et Mai afin de trouver et réaliser un stage de 12 semaines au sein d'une structure du secteur de l'éducation à l'environnement, au développement durable et travaillant sur la mise en réseau. Cependant, je me suis heurté à plusieurs contraintes lors de mes recherches.

D'une part, de nombreuses structures n'avaient pas les moyens financiers pour indemniser un stagiaire au barème légal de 436,05 €, soit 1308,15 € pour 12 semaines. D'autre part, au vu de la période, les structures en capacité de former et indemniser un stagiaire accueillait déjà un ou plusieurs stagiaires.

La candidature spontanée implique également de proposer ses compétences et services à une structure sans avoir d'idée concrète de ses besoins. La majeure partie des entreprises contactées n'avait pas défini de projet précis à réaliser dans la période de stage impartie. Les projets se mènent en général sur des périodes supérieures à trois mois, avec des budgets alloués lors de l'assemblée générale de clôture de l'année comptable.

Enfin, les offres de stage nationales correspondant au profil d'un étudiant en Licence Professionnelle CEEDDR étaient également ouvertes aux étudiants en Licence de Communication, en Ecole d'Ingénieur ou en Master.

Ainsi, plusieurs offres intéressantes me furent refusées, au profit d'étudiants plus qualifiés ou spécialisés. Les emplois et stages qui réfèrent à l'éducation à l'environnement semblent subir une modification du niveau de formation requis. Je constate que les professionnels de l'Education à l'environnement et au développement durable (EEDD) rencontrent une nouvelle concurrence lors de la recherche d'emplois et stage. Je m'interroge sur l'accès à l'emploi que permet une formation en Licence Professionnelle relativement spécialisée dans un domaine, alors que d'autres compétences et un niveau de qualification supérieur sont souvent recherchés sur le marché.

Après l'analyse de ces contraintes, j'ai fait le choix d'ouvrir mes recherches à des offres d'Engagement de Service Civique (ESC). Ce statut hybride, entre le stage, le contrat de travail et le bénévolat, permet à des jeunes de 16 à 25 ans de réaliser une mission au sein d'une structure pour une durée de 6 à 12 mois, à hauteur de 24 à 48 heures de travail hebdomadaire. Les structures créent un appel d'offre national et définissent les missions. Cela me permettait donc de répondre concrètement à une offre dès le premier contact.

L'ESC étant financé par l'Etat Français en majeure partie, cela résolvait également la question financière pour les structures. En effet, l'Etat subventionne à 98.9% l'indemnité de service civique mensuelle dans le cas d'association à but non lucratif. Ainsi, 467,34 euros sont versés à l'engagé et 100 euros sont versés à la structure, cette dernière reversant ensuite 106,31 euros à l'engagé, pour ses frais de subsistance. Il reste à charge 6.31 euros pour la structure, soit 1,1% du total de l'indemnité.

Enfin, le statut du service civique permettait d'être à la fois étudiant et engagé, de bénéficier d'un tutorat, d'une convention pédagogique et de valider des compétences professionnelles si celle-ci correspondaient aux attentes de l'organisme de formation.

Après plusieurs candidatures et entretiens, mon choix s'est porté sur une offre d'ESC portée par la Fédération Départementale Familles Rurales de Loire Atlantique, car elle correspondait à mes attentes en termes de professionnalisation. Je voulais également développer mon réseau de contact dans le bassin d'emploi où je souhaiterais travailler à la fin de mes études.

## **2. Mouvement Familles Rurales et structure d'accueil**

La fédération départementale Familles Rurales de Loire Atlantique est une association loi 1901. Elle est membre de la fédération régionale Familles Rurales Pays de la Loire et de la confédération nationale Familles Rurales tout en conservant une indépendance relative vis-à-vis des ces derniers. Pour une meilleure compréhension, il est nécessaire de faire un bref historique de ce mouvement et de définir les missions de chacune de ces fédérations et confédération selon les différentes échelles territoriales.

### **Histoire du mouvement Familles Rurales**

Créé en août 1943, le mouvement Familles Rurales est fondé, dès l'origine, sur le principe d'une entraide entre les familles. Le mouvement ne relève d'aucune obédience politique, syndicale, professionnelle ou confessionnelle. Pendant le conflit mais également dans la période d'après-guerre, les familles vont se constituer en associations afin d'améliorer leurs conditions de vie.

Dans les années 1950, de nouvelles activités se mettent en place : le service aux familles, le prêt d'appareils ménagers ou encore les « ruches » qui correspondent aux actuels accueils de loisirs.

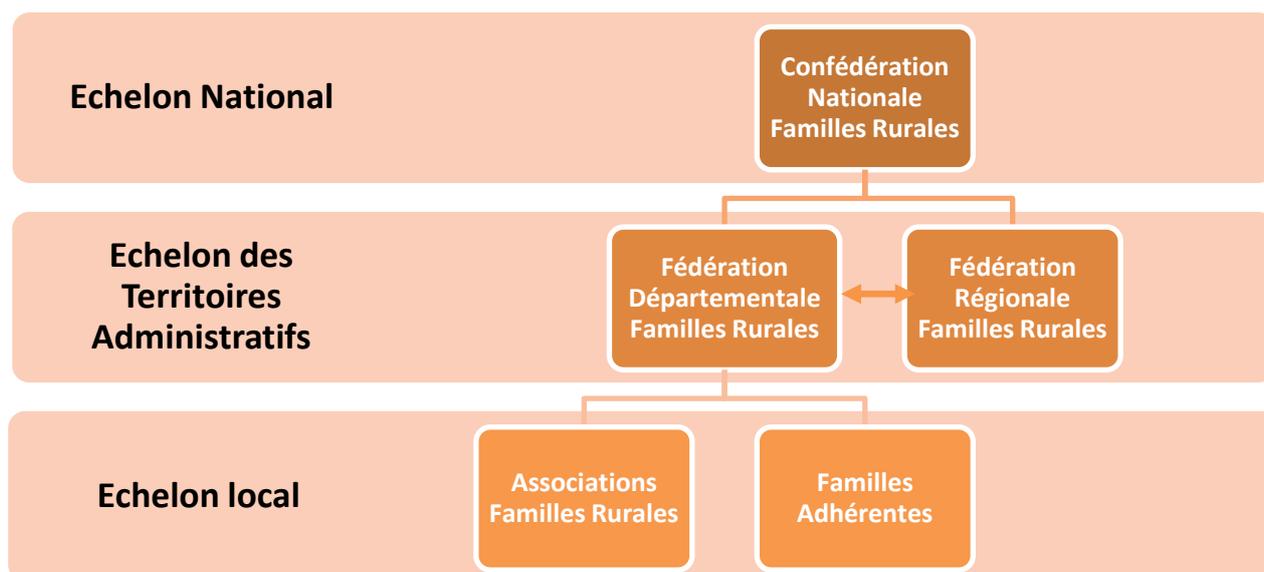
Aujourd'hui, Familles Rurales est le premier Mouvement familial de France. Composé de 2 500 associations locales, il regroupe 180 000 familles adhérentes. 40 000 bénévoles et 20 000 salariés qui animent le réseau.

Le mouvement Familles Rurales a défini plusieurs missions principales qui concernent tout les membres, associations et fédération :

- L'accueil de la petite enfance
- Les loisirs pour enfants
- Les actions en direction des jeunes
- La parentalité
- Les aînés
- La santé et l'environnement
- Les services à la personne
- La culture et les loisirs
- L'animation des territoires ruraux
- La consommation

## Organisation du mouvement Familles Rurales

Le mouvement est structuré selon plusieurs échelons, de l'échelle nationale à l'échelle locale. Chaque fédération ou Confédération travaille sur un niveau d'action qui lui est propre, mais elles partagent des finalités communes. Elles œuvrent toutes à la protection, la défense, et l'amélioration des conditions de vies des familles adhérentes.



## **La confédération nationale**

La confédération Nationale Familles rurales est une association reconnue d'utilité publique, agréée comme association de consommateurs. Elle fédère des associations familiales françaises sur tout le territoire.

L'échelon national apporte un soutien technique au réseau sur le plan opérationnel, juridique, technique, et politique.

## **Les fédérations régionales**

Les fédérations régionales ont pour mission première de représenter les familles au niveau régional. Elles contribuent au développement du mouvement et accompagnent les fédérations départementales. Elles développent des activités, conduisent ou coordonnent des projets sur les champs de compétence de la région. Elles agissent souvent en partenariat avec les conseils régionaux, suivent et font appliquer au niveau départemental les politiques de développement et d'aménagement du territoire.

## **Les fédérations départementales**

Les fédérations départementales accompagnent et soutiennent les acteurs présents sur leur territoire dans leurs démarches administratives, l'organisation et la gestion associative. Elles fédèrent les associations qui ont adhérées à des statuts associatifs communs. Ces statuts sont généralistes et conviennent à toutes les activités proposées dans le milieu rural. Parallèlement à cette mission, les fédérations départementales jouent un rôle essentiel dans l'élaboration de la politique familiale départementale. Enfin, elles sont l'interlocuteur direct de partenaires comme le Conseil général, la CAF, la MSA ou les services de l'Etat.

## **Les associations et adhérents**

Les 2 500 associations Familles Rurales représentent la base du Mouvement. Implantées dans les communes, les associations locales sont composées de familles. Elles créent des activités et des services de proximité afin de répondre à leurs propres besoins. Ces associations contribuent ainsi au développement et au dynamisme des territoires ruraux. La fédération Familles Rurales de Loire Atlantique regroupe une quarantaine associations et 1600 adhérents.

## **Organisation de la structure d'accueil**

La fédération départementale Familles Rurales de Loire Atlantique est une association loi 1901 dépendant du code de l'action sociale et des familles. Elle est donc composée d'un conseil d'administration dont les membres du bureau font partis. Cet organe décisionnel représente les adhérents et associations, il transmet aux salariés les orientations et directives votées en assemblée générale. La répartition est la suivante : Nathalie Roynard (Présidente), Carol Le Moing (Secrétaire), Véronique Neau (Trésorière), Laëtitia Vince (Membre), Yves Rezzi (Membre), Marie-Paule Kermorvant (Membre).

## **Evolution de la situation salariale**

Lors de l'année 2011, Patrice Bonnet, le directeur de la fédération laisse sa place à Lucie Poignant, ancienne sous directrice promue au poste de directrice. Durant deux ans, cette dernière assurera la coordination des missions de Familles Rurales et des différents services : le pôle paie, le pôle comptabilité, les chargées de missions territoriales, l'éducatrice de jeune enfant, le pôle petite enfance, le pôle communication. La politique d'expansion de la fédération antécédente à Lucie Poignant fut stoppée, afin de consolider ses bases associatives avant de se relancer dans une nouvelle démarche de fédération des associations rurales. Depuis le changement de direction et grâce aux orientations de Lucie Poignant, la fédération connaît une évolution stratégique de ses missions et de son fonctionnement. Un renforcement des services paie et comptabilité a été décidé, ainsi qu'un accompagnement accru des associations sur le territoire.

En novembre 2013, Lucie Poignant quitta la direction de la fédération et les deux chargées de missions Anne Laure Chiron et Mélanie Bourget furent proposées pour mettre en place une codirection et piloter un plan d'action stratégique. Elles agissent en continuité de la dynamique lancée par Lucie Poignant.

Le service petite enfance, s'occupant en particulier de l'accompagnement des Maisons d'Assistantes Maternelles, n'est pas pourvu depuis de départ en avril 2014 de la salariée Sandrine Moreau.

Le service Paie connaît des difficultés depuis le départ en novembre 2013 de Carole Certain pour cause d'arrêt maladie de longue durée. Une remplaçante fut trouvée en décembre 2013, Awatif Gourram, qui connut également des épisodes conduisant à des arrêts maladies réguliers, jusqu'à sa rupture conventionnelle à la fin juillet 2014. Une remplaçante fut à nouveau trouvée pour occuper ce poste, Sandrine, durant la dernière semaine de juillet 2014.

Après un audit d'un cabinet privé, il fut décidé de réduire le volume de travail de moitié concernant le poste salarié du service Comptabilité. Eric Passebon quitta alors son poste début juin 2014 et il fut remplacé début juillet 2014 par Florence Léauté, embauchée à mi temps.

L'assistante de direction Lorraine Motte arrivée en septembre 2013 quitta son poste en Août 2014 via une rupture conventionnelle pour regroupement familial à l'étranger. Une nouvelle assistante de direction a pris ses fonctions à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Entre le début de l'année 2013 et le début de l'année 2014, La directrice et la chargée de communication quittent l'association. Le taux de sortie sur cette période d'un an est de 30% environ.

Entre le début de l'année 2014 et le début du mois de septembre, la salarié remplaçante du service paie a quitté son poste, le salarié du service comptabilité et l'assistante de direction quittent également leurs postes et sont également remplacés, la salariée du pôle petite enfance quitte l'association sans être remplacée.

Le taux de sortie sur cette période de 7 mois est de 67 % avec le départ de 4 salariés sur un effectif de 6 postes de salarié au total.

Le renouvellement du personnel de l'entreprise est relativement important durant ces deux dernières années. Il peut être la cause de nombreuses difficultés pour le personnel et d'incompréhensions des associations et familles adhérentes. Le premier semestre année 2014 fut celui d'un changement complet de l'équipe, exception faite des deux co-directrices. Des craintes sont exprimées par les associations car leurs interlocuteurs ont été différents et multiples durant ces 6 derniers mois.

On pourra noter enfin que le pourcentage de salarié homme et femme dans l'entreprise est respectivement de 16% et 84% (1 homme pour 5 femmes) puis respectivement de 20% et 80% (1 homme pour 4 femmes) depuis le départ de Sandrine Moreau et en l'état actuel des choses. Le pourcentage de répartition est également de 16% et 84% respectivement au sein du conseil d'administration (1 homme pour 5 femmes). Lors du départ du stagiaire, les effectifs seront à 100% féminin.

D'un point de vue légal, la loi sur la parité homme femme au sein des entreprises ne s'applique que pour des effectifs supérieurs à 50 salariés. Cependant, il semble intéressant de tendre dans une équipe, quelle qu'elle soit, vers une parité homme femme. Les femmes sont les premières touchées par la discrimination au travail, et le marché du travail français n'évolue que très doucement en intégrant des femmes au sein des entreprises et des conseils d'administration.

Une surreprésentation d'un sexe ou de l'autre n'est pas souhaitable si l'on souhaite être le porteur des valeurs de la parité et d'équité des droits pour tous.

### 3. L'engagement de service civique

L'offre de service civique, publiée par la Fédération Familles Rurales de Loire Atlantique, proposait de réaliser une mission de 8 mois sur le thème de la consommation responsable. L'engagé avait différentes actions à conduire pour mener le projet à bien : « mobiliser les bénévoles avec les associations locales, réaliser des animations et des actions de sensibilisation au développement durable à destination des familles et rédiger des articles sur [le] site internet ». Il était également proposé de former l'engagé de service civique « à la méthodologie de projets de consommation responsable à l'échelle d'un département » et de « vivre une expérience de découverte du monde associatif et l'éducation populaire ». ([Annexe I : Offre de service civique issue du réseau TEE](#))

## Service Civique Consommation Responsable



Offre d'emploi déposée le 28/04/2014 par Lorraine Motte

**Structure qui embauche :** Familles Rurales Fédération de Loire Atlantique

**Type de contrat :** Service civique - Temps partiel (26)

**Localisation :** [44 Loire Atlantique](#), Nantes et département (44100)

**Date d'échéance de candidature :** 19/05/2014

**Date de début d'embauche :** 19/05/2014

**Salaire net :** 573€ par mois

**Convention collective :** Familles Rurales

**Contact :** Lorraine Motte, [Envoyer un courriel](#)

### Description de la structure qui embauche

La fédération familles rurales de Loire-Atlantique accompagne une cinquantaine d'associations agissant en faveur de la petite enfance, l'enfance, de la jeunesse, des aînés, des services à la personne, de la culture et des loisirs sur les territoires.

La fédération de Loire-Atlantique s'est fixé trois priorités d'actions : l'appui aux associations, le soutien aux familles et l'animation du réseau. La fédération familles rurales de Loire-Atlantique, c'est 64 associations, 340 emplois et plus de 2000 familles adhérentes.

### Missions du poste

La mission aura pour but premier de renforcer une action existante.

Le stagiaire aura pour mission de :

- vivre une expérience de découverte du monde associatif et l'éducation populaire,
- se former à la méthodologie de projets de consommation responsable à l'échelle d'un réseau départemental,
- mobiliser les bénévoles avec les associations locales,
- réaliser des animations et des actions de sensibilisation au développement durable à destination des familles,
- rédiger des articles sur notre site internet.

Il est important que la personne ait un véhicule pour se déplacer au sein des associations locales. les déplacements feront l'objet de remboursement.

La mission nécessitera la présence de la personne lors de réunion en soirée.

### Profil du poste

- Sensible aux enjeux de l'environnement et du développement durable
- Aisance face à un groupe, capacité relationnelle, sens de l'organisation, autonomie
- Etre âgé de 16 et 25 ans
- Permis B et véhicule souhaité

### Moyen de candidature

[fd.loire-atlantique@famillesrurales.org](mailto:fd.loire-atlantique@famillesrurales.org)

)

Partant de ce postulat, cette offre convenait aux attentes de professionnalisation d'un étudiant en licence CEEDDR et permettait de mettre en œuvre les savoirs acquis durant l'année. Après un entretien fructueux, j'ai pu débiter le service civique le 2 juin 2014, afin de réaliser une période de 3 mois consécutif de stage et être en mesure de présenter une expérience professionnelle au jury en septembre.

Le contrat d'engagement de service civique (**Annexe II : Convention de service civique**) définit le cadre du contrat passé entre l'engagé et la personne morale. Ce contrat est défini selon la loi du 10 août 2010 relative au service civique. Il contient certaines informations concernant le service civique, tel que l'objet, les missions, les modalités et droits du service civique.

Depuis quatre ans, des nouvelles lois concernant le service civique sont entrées en vigueur. Elles détaillent, affinent et corrigent les contours du service civique, initialement défini en 2010. L'essentiel des termes du contrat et des droits de l'engagé en vigueur sont disponibles sur le site [service-civique.gouv.fr](http://service-civique.gouv.fr), section « Foire aux questions du volontaire ».

## 4. Stage et convention pédagogique

La période de stage de 3 mois avait été l'une des conditions *sine qua non* à l'engagement de service civique. Elle devait permettre à l'étudiant de réaliser une expérience professionnelle lors des premiers mois de service civique. Par la suite et après vérification des statuts spécifiques au service civique, je me suis tourné vers mon organisme de formation, Sup Agro Florac, afin qu'ils me délivrent une convention pédagogique (**Annexe III : Convention pédagogique**)

Cette convention tripartite, conclue entre l'étudiant stagiaire, la structure d'accueil et l'établissement d'étude supérieur, permet de valider une expérience professionnelle et de bénéficier d'un statut proche du stagiaire vis-à-vis de l'encadrement professionnel et pédagogique. Elle définit l'accueil du stagiaire comme un moyen d'« effectuer une mission servant de support à l'évaluation d'une unité d'enseignement », et « les travaux afférant à son mémoire d'étude » comme l'objet principal du stage.

Le tuteur professionnel « assure le suivi technique [et] optimise les conditions de réalisation du stage». De plus, un tuteur pédagogique est désigné pour accompagner l'étudiant dans la définition de ses missions et dans la construction de son rapport. Il guide le travail de l'étudiant afin que cela corresponde au niveau de professionnalisation attendu par l'organisme de formation.

La convention pédagogique définit également les modalités concernant la fin du stage. Au terme des trois mois et demi d'expérience professionnelle, un rapport est produit par l'étudiant et édité en 3 exemplaires pour chaque partie signataire. L'étudiant sera évalué sur son rapport écrit ainsi qu'à l'oral lors d'une soutenance en présence d'un jury prédéfini.

## 5. Missions et statuts

C'est à partir des missions du service civique que celles du stage ont été définies. Afin de répondre aux attentes de l'organisme de formation et de l'étudiant stagiaire, j'ai souhaité formaliser avec la structure d'accueil les missions inhérentes au stage. Nous avons également défini la continuité des missions du stage, qui s'étendraient sur une période de 3 mois, avec les missions de service civique durant les 5 mois suivants.

Jusqu'à la fin du mois de juin, je ne disposais pas de missions précises concernant mon stage, malgré mes tentatives de compréhension des besoins de la structure. A la fin du mois de juin, j'ai reçu un ordre de mission me permettant de clarifier mes missions à moyen terme pour le stage et avoir une vision à long terme de mes missions de service civique. Cependant, cet ordre de mission fut décidé sans réflexion préalable sur la pertinence des missions vis-à-vis des compétences professionnelles à valider lors de la soutenance.

Ces missions consistaient à un travail de communication et de prise de contact auprès de partenaires potentiels, la coordination du projet étant assurée par la maitre de stage. Il me semblait déjà à ce moment voir une incohérence entre les besoins du stagiaire et ceux du service civique. Le projet et les missions ont également changé à plusieurs reprises, rendant la définition et la compréhension de travail demandé compliquée.

De l'absence de prise en compte des besoins du stagiaire naît un conflit d'intérêt entre l'interprétation des statuts de service civique et de stage. Selon les besoins des parties, les statuts pouvant être interprétés différemment. Les rôles premiers des contrats et convention, qui permettent de fournir un cadre de travail serein pour l'étudiant ou l'engagé, n'était pas effectifs. Le cumul de ces deux contrats fut un frein important pour la réalisation du projet, les objectifs de chacun étant différents

En effet, il est possible de voir les choses sous plusieurs angles différents :

- I. L'étudiant vient avant tout pour effectuer un service civique. Le contrat d'engagement de service civique prévaut sur la convention pédagogique, ayant été signé avant la convention. Dans ce cas, la convention pédagogique peut être perçue comme un cadre supplémentaire facultatif, dont les termes non contradictoires peuvent éventuellement se rajouter à ceux du contrat d'engagement de service civique. L'objectif étant la réalisation des missions de service civique.
- II. L'étudiant est en stage pour une durée de trois mois. Le statut de stage prévaut donc durant les trois premiers mois, car la convention pédagogique est un engagement des trois parties et ne tient pas compte des autres statuts. Les termes de ce contrat prévalent sur ceux du contrat d'engagement pendant toute la durée du stage. L'objectif étant la professionnalisation de l'étudiant et la production d'un mémoire d'étude.
- III. L'étudiant s'est engagé en service civique à condition de pouvoir réaliser son stage. Le statut de service civique et de stage se combinent alors. L'étudiant bénéficie des avantages du service

civique, de ses conditions d'encadrements et de suivi. Les termes de la convention pédagogique qui insistent sur l'encadrement et l'atmosphère de travail nécessaire à la réalisation du mémoire sont pris en compte. Les termes contradictoires les plus avantageux pour l'étudiant engagé prévalent sur les moins avantageux, comme cela est d'usage dans le marché du travail. L'objectif étant de valider 3 mois d'expérience professionnelle, de la présenter lors de la soutenance puis de poursuivre les missions de stages durant les 5 mois restant en service civique.

De ces trois interprétations possibles, la première semble avoir été retenue par la structure d'accueil, la seconde par le centre de formation et la troisième par l'étudiant stagiaire. En l'absence d'une interprétation commune des statuts par les trois parties, la situation ne pouvait évoluer sans générer de nombreux problèmes

## 6. Analyse des statuts

Afin de pouvoir comparer les statuts, une grille d'analyse a été créée à partir des articles de loi (**Annexe IV : Extraits des Articles L120-1 à L120-16 du code du service national** et **Annexe V : Tableau comparatifs des statuts**). Le contrat d'engagement signé, la convention pédagogique signée et les articles de lois utilisées pour la comparaison sont fournis en annexe.

Il s'avère que le contrat d'engagement de service civique ne définit pas l'ensemble des conditions du service civique. Il n'est pas non plus fait mention des articles de loi du code du service national qui définissent les statuts, à l'exception de l'article L 120-1 cité dès les premiers termes du contrat. D'autre part, après comparaison avec le modèle disponible en ligne et fourni par l'agence nationale du service civique, un paragraphe concernant l'indemnité complémentaire est manquant dans le contrat de service civique. Enfin, ce dernier a été daté au 2 février 2014, ce qui est une erreur d'antidatassions.

De manière générale, l'agence de service civique fournit un modèle de contrat qui est modifiable et augmentable dans la limite du cadre fixé par la loi.

Le service civique est défini par l'ensemble des articles du code du service national du Livre 1<sup>er</sup> au Chapitre 1<sup>er</sup> Bis. Certains articles furent utilisés pour la comparaison.

Le contrat pédagogique définit les règles d'accueil de l'étudiant et les modalités du stage. Ce dernier a fait l'objet de modification de la part du stagiaire afin d'en adapter le contenu à l'engagement de service civique. Il ne fait pas mention du contrat d'engagement de service civique et aucune règle n'est définie pour savoir si la convention pédagogique prévaut sur le contrat d'engagement.

Il est alors possible de choisir les termes des contrats qui sont les plus avantageux pour défendre ses intérêts personnels et de les opposer aux termes allant à l'encontre de ses propres intérêts. D'autre part, il semble compliqué voire impossible de définir une « bonne » interprétation des statuts. Il apparaît que la convention pédagogique aurait dû proposer un statut unique regroupant

ceux du stagiaire et du service civique. Cela aurait permis, le temps de la cohabitation des ces deux statuts potentiellement antagonistes, de se référer à un contrat unique reconnu par toute les parties signataires.

## 7. Définition de la problématique

A partir des missions de service civique et d'un long travail d'analyse de la demande, une problématique fut formulée dès juin. Celle-ci permettait d'interroger les approches de sensibilisation du public. Avec les différentes évolutions du projet, la pertinence de cette problématique était remise en question, car l'engagé stagiaire n'a pas eu la possibilité de répondre aux questions qu'elle posait. Elle ne fut pas prise en compte dans la définition des missions et lors des réunions entre l'engagé stagiaire et la tutrice professionnelle. Elle n'a donc pas fait l'objet d'un travail de réflexion, des missions m'ayant été ordonnées alors qu'elle n'était pas encore définie, j'ai préféré la laisser en l'état.

A l'approche du rendu du rapport de stage, j'ai décidé de garder cette problématique qui était celle à laquelle je m'étais engagé de répondre en tant que stagiaire. Une analyse transversale permettant de répondre aux entraves contextuelles et factuelles qui ont empêché de répondre concrètement à la problématique.

Ma problématique est la suivante : « **Comment sensibiliser les adhérents d'une fédération départementale au développement durable ?** »

## II - De la conception à la réalisation, les étapes d'un projet de sensibilisation

La démarche d'étude fera l'objet d'une analyse transversale afin d'identifier les difficultés rencontrées par l'étudiant lors de cette démarche, pour ensuite pouvoir identifier des pistes de solutions.

La description approfondie du contexte a permis d'analyser et de tirer les premiers résultats de cette étude globale. Il sera par la suite plus aisé d'analyser ma démarche d'étude durant son stage. Des connexions seront créées entre les chapitres de ce rapport pour mettre en exergue le lien fort existant entre le contexte précédant le stage et sa réalisation effective. En effet, il fut difficile, voir impossible parfois, de mettre en œuvre les savoirs acquis durant la licence. La première étape de ce problème passe par une interprétation et une compréhension différente des statuts d'étudiant – engagé – stagiaire selon les parties. Il était nécessaire de poser ce cadre pour poursuivre ensuite l'analyse de cette expérience professionnelle.

### 1. Immersion et compréhension de la demande

Lors de mon arrivée dans la structure le 2 juin 2014, les locaux ainsi que le personnel m'ont été présenté par l'assistante de direction puis par ma tutrice. J'ai reçu de nombreux documents concernant la structure d'accueil : des documents d'information sur ses missions autour de la consommation responsable, un rapport d'activité datant de 2012, un compte rendu d'une assemblée générale datant de 2013, des plaquettes de communication sur la consommation.

Une présentation du fonctionnement brève de la structure m'a été transmise, j'ai par la suite signé ma notification d'engagement de service civique, document destiné à déclarer le service civique auprès de l'Agence de Service Civique (ASC), organe de l'Etat.

Pendant la semaine qui a suivi, j'ai pu prendre connaissance de ces documents afin de tirer les informations essentielles sur la structure, le contexte et les missions de stage à réaliser.

Cette semaine était consacré à la définition du projet que je souhaitais monter parmi ceux proposés dans un document cadre (annexe). Il semblait donc que je bénéficiais d'une certaine liberté d'action dans la conduite de mon projet.

Après cette première semaine de réflexion, de documentation et de recherche, j'ai demandé à ma tutrice une réunion afin d'orienter mon travail pour les semaines suivantes. Un premier rendez vous avait été convenu lors de la deuxième semaine de juin, mais la tutrice professionnelle n'ayant pas pu se rendre disponible, ce rendez vous fut décalé au début de la semaine suivante.

J'ai donc affiné mon analyse et sélectionné certains projets qui me semblaient prioritaires, sur la base d'un argumentaire réfléchi. J'ai également listé certaines questions sur les projets, concernant

les conditions de faisabilité au vu du contexte de la structure, du stage, du territoire et du contexte législatif.

Enfin, j'ai commencé à me documenter et à faire des recherches sur les projets qui semblaient pouvoir être choisis et réalisés par l'engagé – stagiaire. J'ai donc préparé cette réunion afin de disposer de suffisamment de matière pour argumenter, réfléchir et concevoir les bases de mon projet de stage, et par extension, celui qui serait porté ensuite lors du service civique.

Durant cette période, j'ai pu suivre l'avancement de mon dossier d'inscription auprès de l'ASC, j'ai coordonné la mise en place de la convention pédagogique avec les autres parties.

J'ai pu informer mon tuteur pédagogique sur mes premiers pas dans la structure, les pistes sur lesquelles je m'étais lancé et les grandes lignes hypothétiques des projets que je souhaitais coordonner.

## 2. Conception d'une maquette de projet

Lors de la troisième semaine de juin, j'ai donc pu m'entretenir avec la maîtresse de stage lors d'une réunion. Au cours de celle-ci, il m'a été impossible de faire valoir mes besoins en termes d'encadrement. La réunion a duré une demi heure, durant laquelle j'ai souhaité présenter mon travail des dernières semaines et où ma tutrice a tenté de présenter ses attentes et besoins. Au vu de la contrainte de temps, cette réunion s'est déroulée à un rythme effréné et il fut difficile pour moi de prendre la parole et de m'exprimer clairement dans de telles conditions.

Cet échange s'est soldé par une incompréhension mutuelle autour du projet, des missions et des statuts de l'engagé stagiaire. Je me suis alors retrouvé dans une situation inconfortable, n'ayant eu aucune réponse à mes questionnements et réflexions professionnelles, ni aucun cadrage et définition globale du projet. Une ébauche de projet fut énoncée, cela semblait consister à la mise en place de groupement d'achat, ma base de travail étant le document d'objectif issu de l'assemblée générale. Je n'avais aucune certitude concernant le travail à réaliser.

Après cette expérience difficile, j'ai pris la décision de proposer une maquette de projet afin d'être en mesure de répondre à la demande de la structure malgré ses imprécisions. Ce « projet d'accompagnement à la création de groupement d'achat biologique » avait pour objectif premier de répondre à une demande exprimée par les adhérents Familles Rurales, via leurs représentants associatifs, lors de l'assemblée générale. L'aspect biologique permettait de répondre à la volonté de sensibiliser le public à la consommation responsable et de rendre plus accessible ces produits pour les familles.

La première phase du projet a consisté à recueillir les informations issues de l'assemblée générale autour de cette demande de mise en place de groupement d'achat. J'ai également consulté l'historique du mouvement Familles Rurales afin de situer le contexte dans lequel est apparue cette demande. En effet, le mouvement Familles Rurales a été le support de groupement d'achat pour l'acquisitions d'appareils électroménager durant la période d'après guerre. Il semble aujourd'hui que

le mouvement se soit éloigné de ses actions initiales et constitutives, et qu'un certain nombre d'adhérents souhaite un retour aux missions premières.

A la demande de ma tutrice, j'ai constitué un document d'objectifs permettant de définir les grands axes du projet. J'ai pu ainsi affiner les contours du projet, cibler les acteurs et bénéficiaires, définir les finalités, objectifs et actions à effectuer, proposer un rétro planning ainsi qu'un budget prévisionnel. Ce document était ma base de travail et j'ai contribué à sa constitution pendant deux semaines en alternant recherches documentaires, réflexions et reformulations des différents aspects du projet.

J'ai trouvé entre autre un guide méthodologique sur la création de groupement d'achat, édité par le Label agricole Nature et Progrès. Ce guide d'une quarantaine de page donnait de nombreuses informations sur les groupements d'achats, dont les statuts juridiques, des retours d'expériences sur l'organisation et la gestion, des conseils pratiques, etc.

J'ai donc pu, grâce à mon travail de recherche et de réflexion, définir plusieurs finalités et objectifs. J'ai souhaité construire ce projet d'accompagnement autour de trois axes majeurs :

- une offre de formation pour les adhérents et associations
- un accompagnement et une structuration des groupements en construction
- un guide méthodologique adapté au contexte, format papier et web

Des axes mineurs ont également été défini, principalement autour de la communication et de l'information de l'ensemble des adhérents, via différents supports (plaquette, affiche, web).

J'ai enfin référencé les associations Familles Rurales du territoire « Sud Loire » (zone d'action définie lors d'un échange avec la tutrice), les alimentations biologiques et les commerçants de produits écologiques.

Après ces deux semaines de travail intensif, j'ai sollicité une réunion afin de présenter l'avancement de mes travaux et de pouvoir obtenir une validation, avant de commencer les étapes de mise en œuvre du projet.

### **3. Redéfinition de la demande et du projet**

Lors de cette réunion de travail de 45 minutes, j'ai tout d'abord présenté ma production, le document d'objectif. Ma tutrice, après avoir lu ce document, a jugé que ce projet ne correspondait pas à sa demande initiale. J'ai expliqué les raisons qui m'ont conduit à proposer ce projet pour Familles Rurales : satisfaire la demande des adhérents sans sortir des prérogatives de la Fédération Départementale, avoir une action de formation, d'accompagnement, d'information concrète sur le territoire ciblé et gagner en visibilité dans le département.

Ma tutrice m'a alors transmis son analyse sur ce projet. Concernant sa faisabilité, il semblait difficile pour la fédération de reprendre en main le projet après la fin du service civique et de poursuivre

l'accompagnement. D'autre part, il semblait que si l'accompagnement d'association est une de ses prérogatives, la fédération ne peut pas impulser une dynamique de création de groupement d'achat sur le territoire. Au regard de ces nouvelles informations, le projet que j'avais présenté semblait effectivement ne pas correspondre au contexte de la structure.

J'ai souhaité à nouveau une explicitation de la demande afin d'en comprendre l'essence, cette dernière m'avait semblé floue quelques semaines auparavant. La demande a donc été reformulée de la manière suivante :

- **Création de 3 plaquettes de communication sur les formations**

Les plaquettes avaient pour objectif de présenter et de valoriser les formations auprès des adhérents et professionnels.

- **Création de 3 formations thématiques sur la consommation responsable**

- Produits ménagers écologiques (Adhérents/Professionnels)
- L'alimentation biologique, locale et les différents labels
- L'achat responsable

Cette offre de formation avait pour but de proposer aux adhérents un panel de connaissances sur la consommation responsable. La formation sur les produits ménagers répondait à une demande faite en assemblée générale et un besoin des professionnels

- **Création d'une malle pédagogique et d'un guide méthodologique d'utilisation**

Une malle pédagogique sur le jardin à destination des professionnels était déjà existante. Il a été décidé de diversifier l'offre pédagogique en proposant un ensemble de jeux, d'activités, de supports multimédias ainsi que des livres en rapport avec la thématique de la consommation responsable.

- **Création de pages spécifiques sur le site internet, regroupant l'information sur la consommation responsable**

Il a été prévu de mettre en place une section spécifique sur le site pour publier des articles sur la consommation responsable.

- **Création de fiches pratiques sur des sujets divers (pédibus, groupement d'achat, Sel, Poules en accueil de loisir)**

Cette action a pour but de répondre à plusieurs besoins en termes de sensibilisation du public défini par l'assemblée générale.

- **Création de partenariat avec une alimentation biologique du territoire Sud Loire**

Le but de ce projet est la création d'un partenariat avec une alimentation biologique pour obtenir une remise commerciale sur les achats des adhérents de la fédération départementale. Cette action était basée sur un partenariat préexistant piloté par l'association Familles Rurales de Saint

Colomban. Ainsi, cette association a obtenu 10% de réduction avec le magasin « BioCoop du Lac » situé à Saint-Philbert-de-Grand-Lieu, Loire Atlantique, pour tous les adhérents Familles Rurales de Loire Atlantique.

Un échéancier fut défini pour la réalisation de ces missions de service civique, les missions à réaliser en premier seraient valorisées lors de la soutenance de stage. Nous avons terminé le rendez vous en convenant d'une prochaine réunion à la mi juillet.

J'ai donc abandonné le projet de groupement d'achat et me suis alors lancé dans la réalisation de ces missions. J'ai travaillé à partir de l'ordre de mission qui m'a été transmis quelques jours après la réunion. ([Annexe VI : Ordre de mission de l'engagé de service civique](#))

## **Etapas et méthodologie mise en œuvre**

Durant les deux premières semaines après cette deuxième réunion, j'ai avancé sur la création de plaquette de présentation. J'ai pu demander des informations supplémentaires à l'assistante de direction ainsi qu'à ma tutrice au sujet du format souhaité pour les plaquettes. Je les ai produites avec Photoshop, un logiciel professionnel de Création Assisté par Ordinateur (CAO) dans un souci d'efficacité et avec pour objectif de produire des épreuves aux normes d'impression professionnelle.

Je me suis documenté afin de réaliser les formations sur les thèmes choisis. Cela m'a permis de délimiter les contours des sujets choisis pour les formations et de rédiger des descriptifs de présentation au dos des plaquettes.

J'ai basé mon travail sur les recommandations de la charte graphique nationale Familles Rurales, document officiel qui définit les polices, les couleurs, le type d'illustration et la présentation générale des supports de communication.

J'ai pris contact avec le directeur de l'accueil de loisir de Saint Colomban afin d'obtenir plus d'informations sur la mise en place du partenariat.

Ce processus s'est réalisé dans un contexte précis. D'une part la BioCoop du Lac, créée en 2013, était à la recherche de clientèle. D'autre part, l'accueil de loisir avait fait le choix de proposer aux enfants un goûter biologique et local. La démarche a nécessité informer les parents et de former les animateurs à la préparation du goûter. La majeure partie des éléments constitutifs du goûter était achetée à la BioCoop pour les 300 enfants du centre.

Dans ce cadre, le directeur réussit, après un an de partenariat et de négociation, à obtenir 5% de réduction pour tous les adhérents de Familles Rurales en Loire Atlantique, en supplément des 5% de réduction déjà accordés aux membres de la coopérative biologique.

Ayant pris connaissance du contexte spécifique dans lequel s'inscrit l'association de Saint Colomban, il paraît compliqué de reproduire la même démarche à l'identique dans un contexte différent.

La semaine suivante, un accident après le travail m'a valu d'être arrêté pour une durée d'une semaine. L'avancement de la mission a été stoppé au niveau de la prise de contact avec les partenaires potentiels et la production des plaquettes de communication.

Après cette période de convalescence, j'ai préparé une présentation de mon travail en vue de la prochaine réunion ayant lieu quelques jours plus tard.

## 4. Redéfinition du projet et des missions

Lors de cette troisième et dernière réunion, d'une durée de 30 minutes, j'ai présenté les supports de communication préalablement imprimée ainsi que les informations et analyses concernant la mise en place du partenariat.

Il était difficile de concevoir ces plaquettes sans avoir une définition plus précise des contenus de formation. De plus, la nécessité de réunion plus régulière a également été formulée.

Ma tutrice professionnelle a par la suite redéfini certaines missions :

- Requalification des formations en réunion d'information (produits ménager et alimentation) et en débat public (consommation responsable)
- Requalification du public (adhérents uniquement).

Elle m'informa alors que la fédération n'avait pas les compétences pour proposer des formations aux professionnelles et particuliers. La formation à la consommation responsable fut redéfinie en débat sur le développement durable car le sujet initial n'était pas suffisamment concret pour organiser une formation.

J'ai également appris que des modèles de plaquette de communication au format Word étaient disponibles en ligne sur l'intranet de la fédération Familles Rurales Loire Atlantique.

Il était donc nécessaire de reprendre au complet les contenus créés sous le logiciel Photoshop pour les transférer sous Word, modifier certaines illustrations ne rentrant pas dans les cadres prédéfinis et revoir la présentation générale.

Enfin, une stratégie et un début d'argumentaire ont été définis pour cadrer la prise de contact avec les partenaires potentiels. La zone d'action fut également réduite à un périmètre de 10 km autour de la ville de Clisson, Loire Atlantique, avec un total de 150 familles adhérentes dans la zone, soit un potentiel théorique de 600 personnes.

Une dernière réunion aurait été souhaitable pour terminer le cadrage du projet avant le départ en vacances de la tutrice. Mais la dernière semaine de juillet fut assez chargée et elle ne parvint pas à se libérer pour un entretien.

## 5. Entraves à l'avancement du projet

Après de multiples redéfinitions de la demande, du projet et des missions de stage / service civique, il n'était pas aisé pour l'étudiant d'avoir une vision claire sur le travail à effectuer. De plus, de nombreux autres facteurs ont influés sur ses conditions de travaux, les rendant suffisamment difficile pour freiner l'avancement du projet.

### **Encadrement pédagogique et tutorat professionnel déficients**

Un point de nécessaire sur la relation avec le tuteur pédagogique. En effet, après un premier mois de stage avec des contacts réguliers par mail faisant part des évolutions du projet, Alain Manuel m'a informé de son départ imminent en vacance du 11 juillet au 28 août. Je suis donc tourné vers lui pour l'informer de mes premières difficultés et besoins, en particulier concernant l'encadrement professionnel. Je n'avais pas encore de plan détaillé du rapport de stage à présenter ni d'axe de recherche, car l'évolution chaotique du projet ne permettait pas de définir une problématique viable à long terme.

Après un mois de juillet difficile, je reçu un message le 30 juillet pour m'informer qu'il partait loin du domicile et qu'il ne pourrait me répondre jusqu'au 12 août. Dans la journée, j'envoie alors un mail, qui restera en effet sans réponses jusqu'au 12 août. Après une courte réponse ne permettant pas la résolution de mes problèmes, j'ai alors renvoyé un mail le jour même pour fait part de l'évolution de la situation et de nouveaux questionnements. Je reçus une réponse le 1<sup>er</sup> septembre et je n'avais à ce moment toujours pas transmis mon rapport de stage à mon tuteur, ne disposant pas encore d'une production satisfaisante.

Cet état de fait est là pour démontrer que le tutorat pédagogique fut absent durant la majeure partie du mois de juillet et d'août. Il me semble normal que mon tuteur prenne ses vacances et puisse se déconnecter complètement de son travail, les quelques contacts durant ses vacances m'apparurent comme un effort concernant l'encadrement.

L'absence d'encadrement fut double durant le mois d'aout, avec le départ en vacance de ma tutrice professionnel.

### **Dégradation progressive des conditions de travail**

#### **Absence de déclaration du contrat de service civique**

Après un mois et demi de service civique, soit aux alentours de la mi-juillet, il s'avéra que l'indemnité de service civique ne m'avait toujours pas été versée. A la suite d'une discussion avec l'assistante de direction, j'ai pris l'initiative d'appeler l'Agence des Services et Paiements (ASP). Une fonctionnaire m'a alors confirmé que mon dossier était bien arrivé, mais il avait été renvoyé car aucune déclaration en ligne n'avait été effectuée. Il faut effectivement envoyer une notification

d'engagement de service civique au format papier et envoyer la demande en ligne, nécessaire à un enregistrement sécurisé des contrats.

Il fallut alors éditer et signer une nouvelle notification de service civique antédatté, puis faire une déclaration en ligne afin que je puisse percevoir l'indemnité début août. Effectuant un déplacement journalier en voiture pour aller au travail, l'absence d'indemnité durant deux mois fut difficile à vivre.

Cet instant fut vécu telle une absence totale de considération de la personne engagée. Je n'avais aucune existence aux yeux de l'état après 45 jours d'engagement de service civique. Aucune indemnité de subsistance, d'un montant de 106.31€, ne fut versée par la structure pourtant dus mensuellement.

Je dus affronter cette épreuve seul et sans soutien effectif de la part de la structure.

### **Sentiment d'isolement**

Après la fin de cet épisode compliqué qui s'est conclu avec une régularisation de la situation, je ressentis un sentiment de mise au placard. Ses causes sont multiples, tel qu'un manque d'encadrement, un manque de considération de l'engagé stagiaire, une absence d'empathie d'une partie de l'équipe salarié. Je me sentais isolé au sein de la structure, craignant même de parler de mon ressenti à qui que ce soit, ne voyant pas non plus la possibilité d'une aide extérieure. Je n'arrivais pas exprimer mes difficultés, mes besoins et questionnement aux salariés ; L'exercice m'était devenu impossible car j'appréhendais une nouvelle dégradation des conditions de travail déjà difficiles. Je n'ai d'ailleurs pu exprimer ce sentiment qu'après avoir pris suffisamment de recul sur les événements, lors de la rédaction de ce rapport.

### **Perte de la dynamique de travail**

Durant le dernier mois de stage, il fut difficile d'avancer sur les projets. Le bien être au sein de la structure semble être un élément important à ne pas négliger lors d'un travail de création et de production. Les multiples changements et évolutions du projet en deux mois m'ont beaucoup fatigué, avec l'impression de tourner en rond, de stagner ou même de régresser dans l'avancement de mes missions. Cette dépense énergie considérable m'a affaiblit physiquement et psychologiquement.

J'ai tout de même continué le travail à un rythme moins soutenu, n'ayant plus espoir d'un changement de *statu quo*. Une partie seulement du contenu des supports créés sous Photoshop a été exporté sous fichier Word. Les plaquettes ne sont pas actuellement abouties, même si certaines modifications décidées à la dernière réunion ont été prises en compte.

Une prise de contact concernant les partenariats a débuté à la mi-août. Après plusieurs contacts sans réponses, la démarche fut relancée une semaine plus tard. Une nouvelle recherche de structures au sein de la ville de Clisson ainsi que dans un périmètre de 20km (anciennement 10km), a permis d'inclure des nouvelles associations Familles Rurales, une épicerie biologique ainsi que la

BioCoop de Vallet. Cette décision ayant été discuté avec les salariés lors d'une réunion d'équipe mais sans la maître de stage, j'ai alors décidé de ne pas appliquer cette décision sans obtenir l'aval de ma supérieur hiérarchique.

J'ai conçu un mail type d'information à disposition de la fédération qui permet de reprendre les éléments clés du projet, énoncés lors du premier contact téléphonique.

La négociation commerciale à été entamé avec une épicerie biologique, avec un début d'accord à propos d'une réduction entre 3 et 5%.

Malgré l'interdiction formulée par la tutrice concernant la rédaction du rapport durant la présence au bureau, j'ai tout de même souhaité réfléchir à mon rapport durant mon temps de travail et commencer à élaborer une problématique lors de ce dernier mois.

J'ai tenté par la suite de rédiger mon rapport, mais sans accompagnement et dans les conditions de travail qui étaient les miennes, il fut très difficile de débiter la rédaction. Après une longue réflexion durant le mois d'aout, j'ai choisi de traiter la problématique initiale en analysant les causes de non résolution de celle-ci.

# III - Résultats et perspectives professionnelles

## 1. Présentation des résultats obtenus

Durant ces trois mois de stages, il m'a été donné plusieurs informations contradictoires concernant la définition du projet. Des missions ont été définies en amont de la construction du projet. Il est donc nécessaire pour la structure de réaliser ses projets car ils ont été décidés en assemblée générale. Je présenterai donc mon avancement sur les missions, bien que je n'aie pas de visibilité sur le projet.

### **Construction de fiches projets**

Après de multiples redéfinitions et modifications concernant le contenu et l'intitulé des formations, réunions d'information et débats, je me suis limité à la création d'un contenu graphique et au transfert des informations d'un logiciel à l'autre. Ayant déjà consacré plus d'un tiers de mon stage à la conception de supports de communication et à leurs modifications, j'ai pris l'initiative d'entamer la réalisation des missions suivantes selon l'échéancier fixé. Cette mission a été mise entre parenthèse, en attendant la conception du contenu des formations pour terminer ces supports.

### **Prise de rendez vous avec les partenaires**

Après avoir défini fin juillet la stratégie à adopter pour négocier avec les partenaires potentiels une réduction pour les adhérents Familles Rurales, j'ai contacté 3 alimentations biologiques. Or, durant le mois d'août, les conditions n'étaient pas favorables pour un contact avec les entreprises, une grande partie prenant leurs congés annuels durant cette période. Sur 3 magasins, seul un a répondu, le second ne répondit jamais et le troisième semblait ne plus exister, le numéro n'étant pas attribué. Malheureusement, la salariée que j'ai eu au téléphone ne pouvait me répondre et m'a signifié le retour de sa hiérarchie début septembre. J'ai enfin contacté une dernière structure en périphérie de la zone de prospection qui semblait intéressée par ce partenariat, mais n'avait pas la possibilité d'offrir de réduction sur l'ensemble du magasin, vu les marges réduites sur les produits frais par exemple. Un mail d'information lui a été envoyé, aucun contact n'a été effectué à nouveau car la période de stage se terminait et la rédaction du rapport commençait.

### **Autres productions**

Lors de ce stage, j'ai constitué une base documentaire pour la construction et la définition des formations / réunions d'information. J'ai également effectué des recherches et une réflexion sur la malle pédagogique, défini plusieurs supports pouvant être utilisés auprès des enfants sur le sujet de la consommation et j'ai prospecté le CPIE Écopôle de Nantes pour consulter les outils

pédagogiques sur la consommation responsable à leur disposition.

Durant les deux semaines de vacances de l'assistante de direction, j'ai effectué une permanence au standard et j'ai aiguillé les demandes des associations selon les services.

J'ai également conseillé une personne à propos d'un litige sur la consommation, en continuité avec les conseils prodigués à la même personne quelques jours plus tôt par l'assistante de direction. Enfin, j'ai participé aux réunions d'équipe en exprimant des propositions concernant certaines solutions techniques pour améliorer la productivité des services de paie et de comptabilité ainsi que des conditions de travail des salariés sur ces postes.

## 2. Analyse critique et discussion

Les résultats obtenus sont effectivement succins, et cela n'est pas valorisant personnellement et professionnellement pour l'étudiant, ni pour la structure. Le fait qui transparait depuis le début du rapport est la difficulté d'appréhension du projet, de ses missions et de son contenu qui étaient en perpétuel changement. Un temps considérable a été perdu dès le début du stage, car aucun moment de réflexion du projet impliquant le stagiaire n'a vraiment été défini. Le premier mois et demi de travail n'a pas été valorisé, les productions créés ont du être refondues pour créer les nouveaux supports. Chaque modification du projet a remis en question le travail des semaines précédentes, car ne correspondant pas aux nouvelles orientations. Les réunions consistant en des échanges relativement unilatéraux et ne permettant pas la réflexion, il fut difficile d'exprimer les difficultés de compréhension et d'avancement sur le projet.

Ce rapport de stage transcrit le besoin de cadrage et les errances de l'étudiant – engagé durant les trois mois de son stage. Au-delà des faits énoncés, une analyse transversale mais incomplète a été effectuée par l'étudiant avec comme limite principale un manque de recul et mise en perspective.

Concernant l'analyse de la structure, elle fut nécessaire pour comprendre de l'intérieur les obstacles à l'avancement du projet. Cette analyse a permis la rédaction de préconisations générales concernant le projet, l'organisation et la gestion des ressources humaines. Il n'est pas possible à ce stade d'aller plus loin dans l'analyse au vu des informations collectées.

### 3. Propositions d'orientation du projet de sensibilisation à la consommation responsable

En l'état actuel des choses, je pense qu'une définition claire du projet doit être effectuée avant la mise en œuvre de toutes actions nouvelles. Il semble impossible de réaliser l'ensemble des projets prévus sur la période 2014 / 2015 au vu de la charge de travail déjà importante des salariés et du manque de qualification d'un éventuel service civique ou stagiaire.

Il est vivement conseillé de répartir la charge de travail sur un/e nouveau/elle salarié/e. Cela peut se traduire par la création d'un poste de direction afin d'alléger la charge de travail des chargées de missions et de leur permettre de revenir à leurs prérogatives initiales.

Le bénéfice de la codirection n'étant bien sûr pas abandonné, mais revisité selon le principe 1 poste de direction – 2 postes de sous direction. Inclure les salariés dans les décisions stratégiques concernant leurs postes de travail permettrait d'enrichir l'expérience de codirection et de les rendre acteurs de l'évolution de l'entreprise.

Cela peut à l'inverse se traduire par un maintien de la hiérarchie horizontale avec le recrutement d'un/e chargé/e de mission, partageant également la codirection. Les missions étant équitablement réparties selon les compétences et les connaissances de chacun.

De manière générale, un service civique ou un stage n'est pas la solution pour répondre à des besoins devant être réalisés par des salariés expérimentés. Malgré la formation et les connaissances des engagés / stagiaires, ces derniers ne restent que temporairement dans la structure et leur formation ne bénéficie par sur le long terme à la structure.

A l'inverse, le stage ou le service civique sont rarement utilisés comme des moyens de formation en vue d'un recrutement futur du stagiaire/ engagé. Il me semble pourtant que c'est l'un des objectifs majeurs des stages professionnels et du service civique. L'insertion professionnelle peut être effectuée au sein de l'entreprise d'accueil, afin que le projet et les missions soient poursuivis par la personne formée en interne.

Le service civique ne correspond pas à un contrat de travail, contrairement au stage qui s'en rapproche. L'engagement et le volontariat ont pour but la réalisation de missions par l'engagé, en rapport avec son tuteur. En aucun cas une relation de subordination ne devrait régir ces relations. Dans ce cas, le contrat peut s'assimiler à du travail dissimulé.

Ces contrats particuliers doivent venir en complément du travail des salariés, permettre l'apport de connaissances et compétences nouvelles au sein de l'entreprise sans devenir une nécessité pour le fonctionnement.

Ainsi, lorsque la charge de travail sera mieux répartie parmi une équipe de salarié augmentée, il sera alors possible d'accueillir un volontaire ou un stagiaire dans de meilleures conditions. Il est

nécessaire de garder à l'esprit que, en l'échange d'un temps de travail faiblement rémunéré ou indemnisé, le stagiaire ou l'engagé est en attente de professionnalisation par le travail et de formation par le tuteur professionnel.

Concernant le projet, si celui-ci a été défini en assemblée générale, il serait intéressant d'aborder la faisabilité d'un si grand nombre de projet dans le temps imparti. Une priorisation des objectifs semble nécessaire à moyen terme afin de pouvoir mettre en place progressivement les actions définies.

Il est nécessaire selon moi de se rapprocher des besoins des familles vivant en zone rurales, tels que le prévoient les statuts associatifs. Les associations sont certes la charnière de l'action départementale, il ne faut pas cependant délaisser les adhérents.

Un bon moyen de fédérer les acteurs et les membres des associations serait d'organiser des rencontres festives ou des petits événementiels. Cela permettra, sous une bannière commune, de faire rentrer en contact les adhérents, les associations et leur personnel ainsi que les salariés et administrateurs de la fédération Familles Rurales. Ces événements seront l'occasion d'entrer en contact directement avec les familles d'utilisateurs des services associatifs et non pas seulement à travers leurs représentants.

Enfin, lorsque les besoins respectifs des adhérents de la fédération seront définis et les besoins de chacun des acteurs distingués (familles, associations, collectivités territoriales), il sera alors possible de définir un plan d'action spécifique pour chacun de ces publics spécifiques.

## 4. Enseignements personnels et perspectives professionnelles

Cette expérience fut un moment difficile dans ma vie d'étudiant, provoquant doutes, remises en questions de mes compétences, démotivation. Elle a également eu une influence néfaste sur mon bien être personnel. J'ai souffert du manque de considération et j'ai compris que la nature des relations employeur – employé définit les perspectives d'évolution et d'épanouissement professionnel.

J'ai une nouvelle fois appris à lâcher prise face à des situations sur lesquelles je n'avais aucune emprise. Bien qu'il soit parfois difficile de ne pas être considéré à sa juste valeur, il vaut mieux parfois laisser les choses évoluer d'elle-même et attendre le moment propice pour faire preuve de ses compétences. Les enseignements pour la structure et pour le stagiaire seront d'autant plus riches si un recul suffisant est possible par chacune des parties. Après ces trois mois de stage, je pense être en mesure de proposer des préconisations à la structure, ce qui m'aurait été impossible si je n'avais pas accepté ma situation, aussi difficile soit elle.

De par l'expérience professionnelle de l'étudiant, en particulier lors de son année de licence professionnelle et du projet tuteuré, des similitudes peuvent être observées. En effet, lors d'un projet multi partenarial, une construction collective du projet est capitale pour sa réalisation. Les acteurs non intégré au projet se désolidariseront de ce dernier car leurs intérêts et visions ne seront pas représentés.

D'autre part, l'expérience du projet tuteuré est significative sur ce point, une absence de définition claire d'un projet ne peut conduire qu'à sa stagnation. Il est nécessaire de définir toutes les finalités, objectifs du projet avant de concevoir et mettre en œuvre des actions concrètes. Si ce processus n'est pas respecté, il est rare que le projet aboutisse. Tous les acteurs du projet doivent participer à cette réflexion et ce cadrage, du moins en être informé, afin de comprendre la réponse que le projet apporte aux problématiques prédéfinies.

Cette expérience m'a apporté de nombreux enseignements. J'ai pris pleine conscience de la nécessité de définition d'un projet et d'intégration des acteurs à ce processus. J'ai pu faire le parallèle avec des expériences précédentes pour affirmer que l'une des causes de non aboutissement des projets est un manque de coordination en amont, nécessaire à l'organisation collective du projet.

De plus, la gestion de l'équipe de travail et des ressources humaines en général est devenue l'une de mes préoccupations principales, étant moi-même confronté à des difficultés vis-à-vis de l'encadrement lors de mes stages et études. En tant que futur professionnel, j'accorderai toute son importance à cet élément clé de la gestion de projets associatifs et entrepreneuriaux.

Enfin, cette expérience m'a donné une idée claire concernant mes futurs choix de structures, d'échelles d'actions et de perspectives d'évolution professionnelle. Je souhaite en effet travailler au contact des acteurs du territoire, afin de coordonner des projets en pleine connaissance du contexte, des attentes des partenaires et des besoins du public ciblé. Cette proximité m'est nécessaire pour auto-évaluer la pertinence de mon travail et de mes actions.

Je ne vise pas actuellement un poste de direction, de coordination au sein de fédération ou au sein d'un organe décentralisé de l'état. Mon objectif initial lors de mon entrée en Licence s'est affiné, cette expérience professionnelle m'a permis de le confirmer. Je souhaite intégrer une association d'éducation à l'environnement et après plusieurs années de salariat, pouvoir prétendre à un poste de coordinateur de projet en éducation à l'environnement. J'aurai alors une connaissance aigüe du territoire, de ses enjeux, des acteurs et de leurs logiques individuelles et collectives, pour pouvoir poser les bases saines d'un projet d'éducation à l'environnement.

# Conclusion

Durant ce stage, j'avais pour mission initiale de conduire un projet de sensibilisation et de formation d'adhérents de la fédération Familles Rurales de Loire Atlantique à la consommation responsable. Dans ce cadre, j'ai mis en œuvre mes compétences afin d'être en mesure de répondre à la demande initiale et aux besoins exprimés. J'ai donc tenté une réponse à la problématique suivante : Comment sensibiliser les adhérents d'une fédération départementale au développement durable ?

J'ai alors orienté mon action vers la mise en place d'un projet d'accompagnement des adhérents et associations dans une démarche de développement durable. J'ai ressenti des difficultés pour mener à bien ce projet, car il était en contradiction avec les souhaits du tuteur pédagogique. J'ai donc par la suite exécuté les missions confiées par le tuteur sans avoir de visibilité à court terme sur la portée effective de mes actions.

J'ai effectué ce travail en prenant progressivement du recul sur la pertinence de mes missions et de la mise en œuvre du projet. Le rapport m'a permis d'exprimer et de verbaliser mes difficultés, besoins, questionnements, afin de pouvoir transmettre à la structure une trace de mon travail durant ces trois mois. Je n'ai pas pu achever les missions qui m'ont été confié mais des préconisations pour la conduite future de projet ont été formulées dans ce rapport.

Ce rapport est également l'aboutissement d'un cursus scolaire de trois ans en vue de me former aux métiers du secteur de l'éducation à l'environnement. Grâce à de multiples expériences professionnelles au cours de mes études et lors de mon temps libre, j'ai acquis des compétences significatives qui pourront être valorisé lors de ma soutenance puis de ma recherche d'emploi.

Des perspectives professionnelles à court et moyen terme voient le jour au fur et à mesure de l'avancement de mon stage et de mes derniers mois en tant qu'étudiant. Le passage dans le monde du travail semble pouvoir s'effectuer progressivement en franchissant les échelons et en acquérant une expérience de plus en plus grande, pour devenir d'ici quelques années, coordonnateur de projet en éducation à l'environnement.

# Bibliographie

- **Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique**, Journal Officiel de la République Française, N°59, 11 mars 2010.
- **Guide du Volontaire de Service Civique**, Agence du service civique, Octobre 2012  
*[http://www.service-civique.gouv.fr/sites/default/files/SERVICE\\_CIVIQUE\\_Volontaire\\_29-10-2012\\_OK.pdf](http://www.service-civique.gouv.fr/sites/default/files/SERVICE_CIVIQUE_Volontaire_29-10-2012_OK.pdf)*
- **Foire aux questions des volontaires**, Agence du Service civique, consulté le 25 Aout 2014.  
*<http://www.service-civique.gouv.fr/content/foire-aux-questions-des-volontaires/>*
- **Au fil de l'eau, au fil du lien, un Jardin**, Accompagnement d'un Projet de jardin collectif porté par le Foyer Rural "Les P'tits Cailloux", Rapport de projet tuteuré, Anne Sophie Bettinger, Alexis Delange, Audrey Georgelin, Maxime Guelton, mars 2014.

# Annexes

# Annexe I : Offre de service civique issue du réseau TEE

## Service Civique Consommation Responsable



Offre d'emploi déposée le 28/04/2014 par Lorraine Motte

**Structure qui embauche :** Familles Rurales Fédération de Loire Atlantique

**Type de contrat :** Service civique - Temps partiel (26)

**Localisation :** [44 Loire Atlantique](#), Nantes et département (44100)

**Date d'échéance de candidature :** 19/05/2014

**Date de début d'embauche :** 19/05/2014

**Salaire net :** 573€ par mois

**Convention collective :** Familles Rurales

**Contact :** Lorraine Motte, [Envoyer un courriel](#)

### Description de la structure qui embauche

La fédération familles rurales de Loire-Atlantique accompagne une cinquantaine d'associations agissant en faveur de la petite enfance, l'enfance, de la jeunesse, des aînés, des services à la personne, de la culture et des loisirs sur les territoires.

La fédération de Loire-Atlantique s'est fixé trois priorités d'actions : l'appui aux associations, le soutien aux familles et l'animation du réseau. La fédération familles rurales de Loire-Atlantique, c'est 64 associations, 340 emplois et plus de 2000 familles adhérentes.

### Missions du poste

La mission aura pour but premier de renforcer une action existante.

Le stagiaire aura pour mission de :

- vivre une expérience de découverte du monde associatif et l'éducation populaire,
- se former à la méthodologie de projets de consommation responsable à l'échelle d'un réseau départemental,
- mobiliser les bénévoles avec les associations locales,
- réaliser des animations et des actions de sensibilisation au développement durable à destination des familles,
- rédiger des articles sur notre site internet.

Il est important que la personne ait un véhicule pour se déplacer au sein des associations locales. les déplacements feront l'objet de remboursement.

La mission nécessitera la présence de la personne lors de réunion en soirée.

### Profil du poste

- Sensible aux enjeux de l'environnement et du développement durable
- Aisance face à un groupe, capacité relationnelle, sens de l'organisation, autonomie
- Etre âgé de 16 et 25 ans
- Permis B et véhicule souhaité

### Moyen de candidature

[fd.loire-atlantique@famillesrurales.org](mailto:fd.loire-atlantique@famillesrurales.org)

## Annexe II : Convention de service civique



### Contrat d'engagement de service civique

Vu la loi du 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique

#### Entre les soussignés,

La personne morale Fédération Familles Rurales de Loire-Atlantique .....  
Sise 35A rue Paul Bert 44100 NANTES.....  
numéro d'identification SIRET 33342887800032.....  
bénéficiant d'un agrément de service civique délivré par le Président de l'Agence de Service Civique ..  
en date du 1<sup>er</sup> juillet 2013..... pour une durée de : 2 ans.....  
représentée par Nathalie ROYNARD.....  
agissant en qualité de Présidente de la Fédération familles Rurales de Loire-Atlantique .....

#### Et

M DELANGE Alexis.....  
né(e) : le 10/07/1992 à SARCELLES..... (département : 95.....)  
numéro de sécurité sociale 192079558523437.....  
demeurant à 5 rue de la Greffière 85310 NESMY.....  
téléphone : 06 66 10 97 46..... courriel : delange.alexis@gmail.com.....

d'autre part,

#### Il a été convenu ce qui suit :

##### a) *Objet*

M DELANGE Alexis.....s'engage à réaliser une mission d'intérêt général reconnue prioritaire pour la Nation dans le cadre de l'engagement de service civique défini par l'article L. 120-1 du Code du service national. La mission ou les missions confiées à M DELANGE Alexis..... sont les suivantes :

- Participer à la sensibilisation des familles aux enjeux de la Consommation responsable

A ce titre, M DELANGE Alexis exercera les activités suivantes :

- Se former à la méthodologie de projets de consommation responsable à l'échelle d'un réseau départemental,
- Mobiliser les bénévoles avec les associations locales,
- Réaliser des animations et des actions de sensibilisation au développement durable à destination des familles

##### b) *Date d'effet et durée du contrat*

Le présent contrat, pour la réalisation de la ou des missions indiquées ci-dessus, prend effet à la date de signature du présent contrat par les deux parties.

Il est conclu pour une durée de 8 mois et prendra fin le 02/02/2015.

##### c) *Conditions d'exercice des missions*

La mission s'effectue dans les locaux de la Fédération Familles Rurales de Loire-Atlantique, 35A rue Paul Bert, à Nantes.

L'accomplissement de cette mission représente, sur la durée du contrat 24 heures par semaine. La durée de la mission ne peut dépasser quarante huit heures repartis sur six jours.

M DELANGE Alexis pourra, pour assurer l'accomplissement de sa mission, bénéficier de l'accompagnement d'interlocuteurs locaux dont notamment son tuteur dont l'identité et les coordonnées sont mentionnées ci-après :

Nom du tuteur : Anne-Laure CHIRON.....  
téléphone : 02 40 58 26 78..... courriel : fd.loire-atlantique@famillesrurales.org.....

M DELANGE Alexis bénéficiera par son tuteur d'entretiens réguliers permettant un suivi de la réalisation des missions.

M DELANGE Alexis bénéficie d'un droit à congé dès lors que sa mission a été réalisée durant dix jours ouvrés. La durée des congés est fixée à deux jours ouvrés par mois de service effectif, y compris dans le cadre d'une pluralité de missions. Le congé annuel peut être pris soit par fraction, à concurrence des droits acquis, soit en une fois, en fin d'engagement. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

**d) Formations**

Une phase de préparation aux missions se déroulera du 02/06/2014 au 12/06/2014.

M DELANGE Alexis, engagé de service civique, bénéficiera d'une formation civique et citoyenne et d'un soutien particulier pour la définition de son projet d'avenir.

**e) Indemnisation et autres avantages**

Une indemnité mensuelle sera versée à M DELANGE Alexis dont le montant est fixé par l'article R. 121-23 du Code du service national par les autorités administratives.

A l'échéance du contrat, M DELANGE Alexis se verra remettre une attestation, prévue à l'article L. 120-1-III de la loi du 10 mars 2010 précitée, attestant de l'accomplissement de la mission de service civique.

**f) Résiliation et renouvellement du contrat**

Le présent contrat de service civique peut être résilié moyennant un préavis d'un mois sauf en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties.

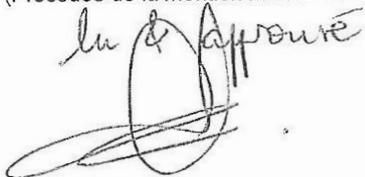
Les parties peuvent convenir à l'échéance du contrat de son renouvellement par avenant.

Fait en double exemplaire

A Nantes, le 02/02/2014,

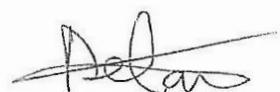
M. Chiron Anne-Laure  
En qualité de représentant de : la  
Fédération Familiales Rives 44

Signature  
(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

lu et approuvé  


M. Delange Alexis  
Le volontaire ou son représentant

Signature  
(Précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

lu et approuvé  


# Annexe III : Convention pédagogique

D - Convention pédagogique – Version août 2013



## MONTPELLIER SUPAGRO Membre de la Conférence des Grandes Ecoles **CONVENTION PEDAGOGIQUE** d'étudiant de Montpellier SupAgro signant un contrat d'engagement de service civique avec l'organisme d'accueil

### ARTICLE 1 : Parties signataires et Objet de la convention

La présente convention définit les modalités de l'accueil d'étudiants en formation à Montpellier SupAgro au sein d'un organisme ou d'une entreprise en tant que volontaire civique, avec l'objectif d'effectuer une mission servant de support à l'évaluation d'une unité d'enseignement.

Les parties signataires (*voir conditions particulières page 2*) se conforment aux conditions générales et particulières figurant sur le présent document où :

- la structure d'accueil qui recevra l'étudiant sera dénommée **l'organisme d'accueil**,
- Montpellier SupAgro sera dénommé **l'établissement**,
- l'étudiant (ou le stagiaire en formation continue diplômante) sera dénommé **l'étudiant stagiaire**.

### ARTICLE 2 : Modalités du stage

Période(s) de stage et horaires : (*voir conditions particulières page 2*)

La présente convention est conclue pour la durée de l'accueil, qui ne peut excéder la durée du stage prévue dans le cursus de formation dont relève l'étudiant.

### ARTICLE 3 : Accueil et encadrement

L'accueil d'un étudiant a pour objet principal les travaux afférents à l'objectif de son mémoire d'études.

Les étudiants accueillis au sein d'une structure d'accueil doivent disposer de toutes les conditions favorables à la réalisation de leur activité de formation. Le responsable de la structure d'accueil s'assurera du respect de ces bonnes conditions. L'organisme d'accueil nomme un maître de stage chargé d'assurer le suivi technique et d'optimiser les conditions de réalisation du stage.

Pendant la durée de l'accueil, l'étudiant respectera, de son côté, les règles de la structure d'accueil, pour ce qui concerne les conditions de travail.

L'étudiant stagiaire est suivi régulièrement par le tuteur pédagogique de l'établissement.

L'étudiant stagiaire pourra revenir à l'établissement pendant la durée du stage, pour y suivre certains cours, certaines activités de formation, examens demandés explicitement par le programme, participer à des réunions..., les dates étant portées à la connaissance de l'organisme d'accueil par l'établissement.

### ARTICLE 4 : Statut, protection sociale et assurances

L'étudiant reste inscrit comme étudiant régulier de Montpellier SupAgro, mais son statut de service civique le fait dépendre du régime général de Sécurité sociale.

A ce titre, il pourra percevoir les prestations des assurances maladie, maternité, et éventuellement les allocations familiales, du régime général de Sécurité Sociale dont il dépend.

En cas d'accident, survenant soit au cours du travail soit pendant le trajet, la garantie « accident du travail » relève de la responsabilité de l'organisme d'accueil.

### ARTICLE 5 : Fin du stage - Attestation - Rapport - Soutenance - Evaluation

A l'issue du stage, l'organisme d'accueil délivre à l'étudiant stagiaire une attestation de stage et remplit une fiche d'évaluation qu'il retourne à l'établissement. De son côté, l'étudiant stagiaire devra fournir un rapport de stage à l'établissement suivant le règlement des études. Le rapport sera communiqué par l'étudiant stagiaire au maître de stage.

Les travaux pourront être présentés au cours d'une soutenance et validés pour l'obtention du diplôme suivant le règlement des études.

Le directeur de l'établissement pourra demander au responsable de la structure d'accueil son appréciation sur le travail de l'étudiant.

**Conditions Particulières :**  
**ANNEXES SPECIFIQUES AUX DIFFERENTS ARTICLES DE LA CONVENTION**

**Annexe Article 1 : Parties signataires de la convention - Thème du stage**

La présente convention règle les rapports entre l'organisme d'accueil : **FEDERATION FAMILLES RURALES LOIRE-ATLANTIQUE- 35 A Rue Paul Bert – 44 100 NANTES** représenté par **Mélanie BOURGET** et **Anne-Laure CHIRON**, Co-directrices  
Tel : 02 40 58 26 78 – Web : <http://www.famillesrurales.org/loireatlantique/>

et

l'établissement **Montpellier SupAgro**, représenté par sa directrice générale, **Mme A.-L. WACK**, concernant le stage de l'étudiant stagiaire **Alexis DELANGE** régulièrement inscrit dans l'établissement en **Licence professionnelle « Coordinateur de projets en EEDD »**  
Régime de protection sociale : **MEP - N° d'immatriculation : 1 92 07 95 585 234 37**

Thème du stage validé par l'établissement : « **Coordination d'un projet sur l'éducation et formation à la consommation responsable** »

Maître de stage : **CHIRON Anne-Laure**, Co-directrice – Tel : 02 40 58 26 78 – email : [anne-laure.chiron@famillesrurales.org](mailto:anne-laure.chiron@famillesrurales.org)  
Tuteur pédagogique : **MANUEL Alain**, formateur – Tel : 04 66 6570 10 – email : [alain.manuel@supagro.inra.fr](mailto:alain.manuel@supagro.inra.fr)

**Annexe Article 2 : Période(s) et lieu de stage - Horaires et déroulement du stage**

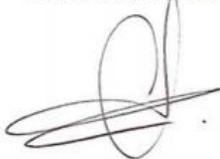
Le stage aura lieu du **02/06/2014** au **01/09/2014**, pour un volume horaire de 24 heures hebdomadaires.  
Lieu du stage : Adresse identique

Fait à Florac en 3 exemplaires, le **02/06/2014**.

L'étudiant stagiaire : **Alexis DELANGE**



Le responsable de l'organisme d'accueil  
**Anne-Laure CHIRON**,



**FAMILLES RURALES**  
Fédération Départementale de Loire-Atlantique  
35 A Rue Paul Bert  
44100 Nantes  
tél. : 02 40 58 26 78

La directrice générale de Montpellier SupAgro  
représentée par :  
**Thierry DUPEUBLE**, Directeur de SupAgro Florac

Le maître de stage  
**Anne-Laure CHIRON**,



**FAMILLES RURALES**  
Fédération Départementale de Loire-Atlantique  
35 A Rue Paul Bert  
44100 Nantes  
tél. : 02 40 58 26 78

Le tuteur pédagogique de Montpellier SupAgro  
**Alain MANUEL**,

## Annexe IV : Extraits des Articles L120-1 à L120-16 du code du service national

### Article L120-1

*Modifié par Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 64*

I. - Le service civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée.

Les missions d'intérêt général susceptibles d'être accomplies dans le cadre d'un service civique revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française ou à la prise de conscience de la citoyenneté française et européenne.

II. - Le service civique est un engagement volontaire d'une durée continue de six à douze mois donnant lieu à une indemnisation prise en charge par l'Etat, ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans, en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation. Cet engagement est effectué auprès de personnes morales agréées dans les conditions prévues à la section 6 du chapitre II du présent titre. La personne morale agréée est un organisme sans but lucratif de droit français ou une personne morale de droit public. Une association culturelle, politique, une congrégation, une fondation d'entreprise ou un comité d'entreprise ne peuvent recevoir d'agrément pour organiser le service civique.[...]

III. - L'Etat délivre à la personne volontaire, à l'issue de sa mission, une attestation de service civique et un document qui décrit les activités exercées et évalue les aptitudes, les connaissances et les compétences acquises pendant la durée du service civique. Cette évaluation se fait notamment au regard des modalités d'exécution du contrat prévues par l'article L. 120-12. Elle est réalisée conjointement avec le tuteur mentionné à l'article L. 120-14, la personne morale agréée et la personne volontaire. [...]

Le service civique est valorisé dans les cursus des établissements secondaires et des établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures selon des modalités fixées par décret.

L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un service civique en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation et au livre IV de la sixième partie du code du travail.

## **Article L120-7**

*Modifié par LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 64*

Le contrat mentionné à l'article L. 120-3, conclu par écrit, organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre l'un des organismes ou l'une des personnes morales agréées mentionnées au II de l'article L. 120-1 et la personne volontaire. Le contrat ne relève pas des dispositions du code du travail.

## **Article L120-12**

*Modifié par LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 64*

Dans le cadre du projet d'intérêt général de l'organisme d'accueil, le contrat mentionne les modalités d'exécution de la collaboration entre la personne morale agréée et la personne volontaire, notamment le lieu et la durée de la mission effectuée par la personne volontaire ou leur mode de détermination, ainsi que la nature des tâches qu'elle accomplit.

## **Article L120-14**

*Créé par LOI n°2010-241 du 10 mars 2010 - art. 8*

Dans des conditions prévues par décret, la personne morale agréée assure à la personne volontaire, notamment à travers la désignation d'un tuteur, une phase de préparation aux missions qui lui sont confiées, au cours de laquelle est précisé le caractère civique de celles-ci, ainsi qu'un accompagnement dans la réalisation de ses missions.

La personne morale agréée assure en outre à la personne volontaire effectuant un engagement de service civique une formation civique et citoyenne et un accompagnement dans sa réflexion sur son projet d'avenir.

## **Article L120-16**

*Créé par Loi n°2010-241 du 10 mars 2010 - art. 8*

Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de service civique sans délai en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties, et moyennant un préavis d'au moins un mois dans tous les autres cas. Le contrat peut également être rompu avant son terme, sans application du préavis d'un mois, si la rupture a pour objet de permettre à la personne volontaire d'être embauchée pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour un contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture anticipée du fait de l'organisme ou de la personne morale agréée mentionnée au II de l'article L. 120-1, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre décharge précise le ou les motifs de la rupture.

## Annexe V : Tableau comparatifs des statuts

|   | <b>Contrat d'Engagement de service civique</b>  | <b>Convention pédagogique</b>  | <b>Article du Code du Service National du L. 120-1 au L.120-16</b>   |
|---|---|--|--|
| <b>Objet</b>                            | Mission d'intérêt général reconnue prioritaire pour la Nation   | Les travaux afférents à l'objectif de son mémoire d'études   | Renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toutes personnes volontaires l'opportunité de servir les valeurs de la République (L.120-1)  |
| <b>Missions</b>                         | Confiés et définies dans le contrat d'engagement :<br>Sensibilisation des familles [...], formation à la méthodologie, mobilisation de bénévoles et mise en place d'actions concrètes | Thème de stage validé par l'établissement :<br>"Coordination d'un projet sur l'éducation et formation à la consommation responsable"                           | Mission de caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel... (L.120-1)   |
| <b>Statut</b>                           | Non défini par les termes du contrat - renvoi à l'article L.120-1   | Etudiant régulier de Sup Agro mais le statut de service civique le fait dépendre du régime général de la sécurité sociale                                      |  |
| <b>Date d'effet et durée du contrat</b> | Prend effet à la signature du contrat pour une durée définie, ici 8 mois  | La durée de l'accueil de pouvant excéder la durée du stage prévue dans le cursus de formation dont relève l'étudiant soit du 2 juin 2014 au 1er septembre 2014 | Durée de 6 à 12 mois (L.120-1)   |
| <b>Conditions d'exercice</b>            | 24h/semaine<br><br>2 jours de congés ouvrés par mois de travail effectif  | Condition favorable à la réalisation de l'activité de formation  | Le contrat mentionne les modalités d'exécution de la collaboration entre les parties, notamment le lieu et la durée de la mission effectuée par la personne volontaire ou leur mode de détermination, ainsi que la nature des tâches qu'elle accomplit. (L.120-12) |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <b>Conditions d'encadrement</b>                 | <p>Accompagnement par un tuteur défini</p> <p>Entretiens réguliers permettant le suivi de missions</p>                                    | <p>Maître de stage chargé d'assurer le suivi technique et d'optimiser les conditions de réalisations du stage</p> <p>Suivi régulier par le tuteur pédagogique de l'établissement</p>  | <p>Le contrat mentionné à l'article L.120-3 organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre la personne morale agréée et la personne volontaire. Le contrat ne relève pas des dispositions du code du travail. (L.120-7)</p> <p>La personne morale agréée assure à la personne volontaire une phrase de préparation aux missions qui lui sont confiées, au cours de laquelle est précisé le caractère civique de celles-ci, ainsi qu'un accompagnement dans la réalisation de ses missions (L.120-14)</p> |
| <b>Formations</b>                               | <p>Formation civique et citoyenne</p> <p>Soutien particulier dans la définition du projet d'avenir</p>                                    |   | <p>Service civique valorisé dans les cursus des établissements secondaires et ceux dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieurs (L.120-1)</p>   |
| <b>Indemnités et avantages</b>                  | <p>Indemnité mensuelle fixé par l'article L.121-23</p> <p>Attestation de l'accomplissement du service civique à l'échéance du contrat</p> |   | <p>Indemnisation prise en charge par l'Etat pour les personnes de 16 à 25 ans. La personne morale agréée est un organisme à but non lucratif de droit français ou une personne morale de droit public.(L.120-1)</p>  |
| <b>Fin de contrat et évaluation</b>             |   | <p>L'organisme d'accueil délivre une attestation de stage et une fiche d'évaluation</p> <p>L'étudiant fournit un rapport de stage à l'établissement et au maître de stage</p> <p>Travaux présentés en soutenance et validés pour l'obtention du diplôme</p> | <p>L'Etat délivre une attestation de service civique et un document qui décrit les activités exercées et évalue les aptitudes, connaissances et compétences acquises.</p> <p>Evaluation au regard des modalités d'exécution de l'article L.120-12 réalisée par le tuteur, la personne morale et le volontaire (L.120-1)</p>  |
| <b>Résiliation et renouvellement de contrat</b> | <p>Préavis d'un mois pour résiliation sauf cas de faute majeure d'une des parties</p> <p>Renouvellement par avenant</p>                   |   | <p>Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de service civique sans délai en cas de force majeure ou de faute grave d'une des parties, et moyennant un préavis d'au moins un mois.</p> <p>Le contrat peut également être rompu sans préavis pour permettre à la personne volontaire d'être embauchée pour un CDD d'au moins six mois ou pour un CDI. (L.120-16)</p>  |
| <b>Date d'effet</b>                             | 02/02/2014  | 02/06/2014  |  |

# Annexe VI : Ordre de mission de l'engagé de service civique



## MISSIONS SERVICE CIVIQUE ALEXIS DELANGE

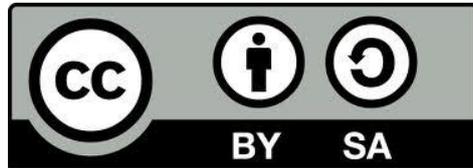
|                    |   |            |  |
|--------------------|---|------------|--|
| DATE DE LA MISSION | Du 2 juin 2014 au 2 février 2015                | DUREE      | Mission de 8 mois à raison de 24h par semaine  |
| LIEU               | Fédération Familles Rurales de Loire Atlantique | HORAIRES   | Lundi 9h à 12h<br>Mardi 9h à 12h30 / 13h30 à 17h<br>Mercredi 9h à 12h30 / 13h30 à 17h<br>Jeudi de 9h à 12h30 / 13h30 à 17h |
| PROJET             | Service civique consommation responsable        | TUTEUR     | Anne-Laure CHIRON, co-directrice   |
|                    |   | PRECISIONS | Du 2 juin au 31 août mission valorisée pour stage de L3  |

### Mission du service civique

| Action   | Objectif  | Descriptif  | Moyens  | Etape du projet  | Echéances  | Evaluation du projet   |
|--|---|---|---|--|--|--|
| Création d'un outil proposant des ressources de consommation responsable | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Favoriser et sensibiliser à une consommation consciente</li> <li>✓ Encourager et faciliter l'implication des adhérents FR au travers de la consommation responsable</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposition de formation à destination des bénévoles, professionnels et familles :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Produits ménagers</li> <li>◆ Alimentaire</li> <li>◆ La consommation responsable ?</li> </ul> </li> <li>Construction de <b>mailles pédagogiques</b> à destination des publics association : enfants, parents/enfants...</li> <li>Mise en place de <b>partenariats</b> pour que les adhérents FR puissent bénéficier de réductions auprès d'entreprises locales, ESS, écologiques...</li> <li>Construction de <b>guides méthodologiques</b> de projets (groupements d'achat, pédibus, accueillir une poule...).</li> </ul> | <p>Mise à disposition d'un bureau de travail (imprimante, scan, téléphone...)</p> <p>Accessibilité à l'architecture du site Internet de la fédération pour création de l'outil (relation avec la fédération nationale si nécessaire)</p> <p>Budget pour l'acquisition du matériel pédagogique</p> <p>Prise en charge des déplacements liés à la mission pour aller à la rencontre d'entreprises et des associations</p> | <p>Construire les fiches projets (formations, mailles, partenariat et guides méthodologiques)</p> <p>Construire l'outil du site internet</p> <p>Construire le contenu des projets (formations, mailles, partenariat et guides méthodologiques)</p> <p>Expérimenter les actions auprès des associations</p> | <p>25 juill. 14</p> <p>24 août 14</p> <p>30 oct. 14</p> <p>2 fév. 15</p> | <p>Réalisation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 fiches formations</li> <li>• 1 fiche malle pédagogique</li> <li>• 4 rendez-vous avec partenaires</li> </ul> <p>Mise en ligne du projet de page internet</p> <p>Réalisation de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 formations</li> <li>• 1 malle pédagogique</li> <li>• 4 partenariats aboutis</li> <li>4 guides méthod.</li> </ul> <p>1 formation/thématique soit 3 au total</p> <p>2 associations accueillant la malle pédagogique</p> <p>Enquête sur le nombre de familles utilisant les partenariats</p> <p>4 guides disponibles en ligne</p> |

# Contrat de licence Créative Common

Ce rapport est sous la licence Créative Common suivante :



**La licence CC-BY-SA ne s'applique pas aux photos, qui possèdent une licence différente.**

**Vous êtes autorisé à :**

- **Partager** — copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats
- **Adapter** — remixer, transformer et créer à partir du matériel pour toute utilisation, y compris commerciale.

**Selon les conditions suivantes :**



**Attribution** — Vous devez créditer l'Œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'Œuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens possibles mais vous ne pouvez pas suggérer que l'Offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Œuvre



**Partage dans les Mêmes Conditions** — Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'Oeuvre originale, vous devez diffuser l'Oeuvre modifiée dans les même conditions, c'est à dire avec la même licence avec laquelle l'Oeuvre originale a été diffusée.

# Résumé

Ce rapport présente le travail d'un étudiant en Licence Professionnelle Coordination de projet en Education à l'Environnement et au Développement Durable et Réseau (CEEDDR) dans le centre de formation Sup Agro Florac en Lozère (48).

Ce rapport présente le fruit de plusieurs mois de travail lors de ce stage. Il présente la démarche de l'étudiant tout au long du projet, les outils utilisés pour tenter de réaliser ses objectifs ainsi qu'une analyse transversale du contexte, de la démarche d'étude et des résultats.

Il fait état des difficultés du stagiaire lors de la réalisation du projet. Il sera un document de travail pour lui et sa structure d'accueil lors de la réalisation de projets futurs.

Il témoigne des acquis au fil du travail de l'étudiant, des connaissances apprises lors de sa formation tout au long du stage. Il est la pierre angulaire d'une expérience professionnelle, une étape vers la professionnalisation et le métier de coordonateur de projet.

**Mot clés : Sensibilisation, Adhérents, Fédération, Développement durable, Service Civique**