



---

**FICHE PRATIQUE**  
REDIGER ET DIFFUSER  
UNE OFFRE DE MISSION DE SERVICE CIVIQUE

---

Toute mission de Service Civique validée par l'autorité administrative compétente (Agence du Service Civique, DRAJES et SDJES, par délégation des préfets de région et de département) et assortie d'autorisations d'accueil, doit être portée à la connaissance des candidats au Service Civique via la publication d'une offre de mission.

**Important :** les offres de missions publiées à destination des jeunes candidats au Service Civique, sont nécessairement distinctes dans leur forme uniquement, des fiches missions constitutives des dossiers de demande d'agrément. En effet, la rédaction des offres de mission doit être adaptée afin de les rendre lisibles, compréhensibles et attractives pour un public jeune de tous profils. **Les contenus de mission et activités confiées aux volontaires doivent cependant rester fidèles et strictement conformes aux missions validées par l'autorité administrative compétente.**

**Une mission de Service Civique doit être :**

- ✓ éligible : pas de substitution à d'autre statuts (emploi salarié, stage, apprentissage, alternance...)
- ✓ accessible à tous les jeunes, quels que soient leurs profils et parcours
- ✓ attractive

**Une offre de mission doit présenter :**

- ✓ ce qu'est le Service Civique : un programme d'engagement citoyen, au service de l'intérêt général
- ✓ les principales missions de l'organisme d'accueil
- ✓ un intitulé de mission simple et attractif, de préférence formulé à partir de verbes d'action
- ✓ le(s) lieu(x) de conduite de la mission
- ✓ les objectifs de la mission, sa portée sociale et citoyenne, ainsi que la nature des activités que pourra conduire le volontaire
- ✓ le ou les publics auprès desquels la mission sera conduite
- ✓ la durée de la mission, conforme à la durée validée par l'autorité administrative
- ✓ le montant et la provenance de l'indemnisation

**Une offre de mission ne peut en aucun cas contenir :**

- ✓ des exigences de diplômes, de qualifications, de compétences pointues ou d'expérience (aucun brevet d'aptitude à l'animation, aucun diplôme d'encadrement ne peut être exigé)
- ✓ l'exigence de la production d'un curriculum vitae

### Une offre de mission ne contient pas nécessairement :

- ✓ la durée hebdomadaire de la mission
- ✓ la forme de l'indemnité complémentaire due par l'organisme d'accueil (en numéraire ou en nature)

Ces éléments peuvent en effet faire l'objet d'un échange avec le ou les candidats que vous aurez sélectionnés afin de retenir en concertation avec eux, les modalités les mieux adaptées à leur situation. Ces éléments seront en revanche portés au contrat d'engagement.

### Seuls les savoirs-être, la motivation et l'intérêt pour le thème de la mission, doivent guider le choix d'un candidat.

Il est vivement recommandé de prévoir pour chaque volontaire accueilli, la conduite d'un projet qu'il tentera de mener à son terme, en plus ou moins grande autonomie, avec l'appui de son tuteur. L'intérêt du Service Civique est de permettre aux volontaires de vous apporter leur sens de l'initiative, des idées nouvelles. Un volontaire du Service Civique ne peut pas être qu'un exécutant ou un assistant à un salarié.

### Il convient d'être vigilant au vocabulaire utilisé dans les offres de mission :

- ✓ les termes « emploi », « travail », « salaire », « rémunération » sont à proscrire et à remplacer par « engagement », « mission », « indemnisation »
- ✓ les intitulés de mission faisant référence à des métiers tels que « chargé de mission », « chargé de projet », « animateur », « médiateur », « chargé de communication », « community manager » sont à proscrire
- ✓ les termes trop techniques sont à éviter

Une mission de Service Civique est obligatoirement conduite auprès de publics, au moins à concurrence de 50% du temps de mission : grand public, scolaires, usagers des services publics, personnes âgées, publics empêchés, en difficultés...

A l'issue de son Service Civique, chaque volontaire doit pouvoir valoriser l'expérience d'engagement vécue et affirmer et étayer l'utilité sociale et l'impact citoyen de la mission qu'il a conduite.

### Les canaux de diffusion des offres de mission :

- ✓ le site Internet [www.service-civique.gouv.fr](http://www.service-civique.gouv.fr) : cette publication est **obligatoire** pour toute mission proposée.
- ✓ Le Centre Régional Information Jeunesse (CRIJ) [Toulouse](#) et [Montpellier](#) Occitanie et leurs réseaux de points et bureaux information jeunesse
- ✓ Le réseau des [missions locales jeunes](#) (MLJ)
- ✓ Tous autres réseaux professionnels, sectoriels, thématiques ou sociaux

---

**Important :** la diffusion d'offres de missions de Service Civique auprès de réseaux spécialisés en lien avec les thèmes de mission (environnement, sport, culture...) n'est pas à exclure mais conditionne fortement la nature des candidatures reçues, parfois en décalage avec les enjeux du Service Civique (étudiants en recherche de stage, jeune en recherche d'une expérience professionnelle...). Il convient donc de s'ouvrir à d'autres viviers de candidatures, sources de diversité et d'enrichissement mutuel.

Il est en outre recommandé d'éviter le recours aux réseaux trop marqués « emploi » et « insertion » afin d'écartier tout risque de confusion entre les statuts et enjeux en présence.

**Pour bénéficier de conseils sur les modalités et bonnes pratiques de sélection des candidats à une mission de Service Civique, consultez la fiche pratique « Sélectionner un candidat au Service Civique » à télécharger sur le site de la [DRAJES Occitanie](#).**

---



---

## FICHE PRATIQUE

### SELECTIONNER UN CANDIDAT AU SERVICE CIVIQUE

---

En préalable, il convient de rappeler qu'une mission de Service Civique proposée à l'agrément par un organisme d'accueil, et validée par l'autorité administrative compétente, doit respecter les 8 principes fondamentaux du Service Civique. Le respect de ces principes doit guider les organismes agréés dans le processus de sélection des candidats.

Ainsi, il est rappelé que **seuls les savoirs-être, la motivation et l'intérêt pour le thème de la mission, doivent guider le choix d'un candidat**. Les candidatures reçues doivent donc être examinées et triées au regard de ces 3 seuls critères et en aucun cas sur les critères de formation initiale, diplôme, qualification ou expérience.

#### Première étape de sélection : le courrier ou le courriel de candidature

Si des CV sont joints aux candidatures, il est fortement recommandé d'en faire abstraction. Les lettres rédigées par les volontaires peuvent apporter des indications quant à leurs motivations pour effectuer un Service Civique. Néanmoins, leur forme et les qualités rédactionnelles ne doivent pas être décisives et ne doivent pas vous conduire à écarter trop hâtivement des candidatures, sous peine de vous priver de candidats motivés.

---

**ASTUCE !** Une offre de mission qui ne trouve pas de candidatures est souvent une offre qui nécessite d'être reformulée, rédigée de manière différente, selon les préconisations de la fiche pratique « **Rédiger et diffuser une offre de mission de Service Civique** ». A ce jour, en Occitanie, une offre de mission éligible au Service Civique, accessible et attractive, reçoit entre 5 à 30 candidatures, voire plus pour des missions très attractives.

---

#### Seconde étape : l'entretien avec le ou les candidats

Les candidats dont les motivations auront retenu votre attention pourront être conviés à des entretiens, soit en présentiel, soit via l'usage d'outils numériques (Skype...). Lors de ces entretiens, vous vérifierez que les motivations des candidats sont bien en adéquation avec les valeurs et principes fondamentaux du Service Civique.

**L'entretien constitue par ailleurs le moment opportun pour évoquer avec les candidats qui retiennent votre intérêt, certaines conditions d'exercice de la mission :**

- le lieu d'exercice de la mission, unique ou multiple, en particulier s'il(s) nécessite(nt) des déplacements conséquents « domicile-mission ».
- la durée hebdomadaire de la mission (de 24 à 35 heures) laquelle peut être définie d'un commun accord avec le volontaire.
- les horaires de mission, compatibles avec les obligations de chacun : obligations liées à la mission pour l'organisme d'accueil et obligations personnelles (familiales, études...) ou professionnelles (emploi à temps partiel) pour les candidats.
- les plages horaires de mission particulières (soirée, nuit, week-end) : les candidats doivent être informés en amont de la signature du contrat qu'ils seront mobilisées sur ces plages horaires, et selon une fréquence qui doit leur être communiquée.
- les modalités de versement de l'indemnité mensuelle complémentaire due par l'organisme d'accueil (en numéraire ou en nature). Important : pour certains volontaires, la forme de cette indemnité peut être déterminante (forme numéraire pour permettre le paiement d'un loyer par exemple).

Chacun de ces éléments peut être déterminant pour les candidats et doit donc être abordé en amont de la signature du contrat. Leur clarification à ce stade prévient les risques de mésentente, voire de conflit et contentieux pendant la mission.

**Le critère du lieu de résidence du candidat** ne doit pas être éliminatoire mais mérite de faire l'objet d'un échange en amont de la décision. En effet, certains candidats, très motivés et fortement intéressés par les missions proposées, sont disposés à réaliser des mobilités géographiques importantes. Pour ce faire, ils développent des stratégies et mettent en place des solutions démontrant une motivation et des capacités d'engagement indéniables. Il convient donc de ne pas éliminer par principe ces candidatures.

Il est cependant recommandé de vérifier avec les candidats s'ils ont bien anticipé et évalué les problématiques de logement, transports et de subsistance que pose une mobilité géographique. Ces conditions de subsistance sont bien évidemment à mettre en rapport avec les ressources des candidats.

Le Service Civique est une rencontre entre un jeune, un organisme et un public bénéficiaire, qui vont être amenés à vivre une expérience d'engagement collective sur une durée de 8 mois en moyenne. L'entretien de sélection vise donc à évaluer les capacités de chacun à collaborer et interagir, autour d'objectifs partagés. Pour l'organisme d'accueil, il s'agit également d'évaluer sa capacité à accompagner, révéler et faire évoluer des jeunes, grâce à une expérience d'engagement citoyen.

---

**ASTUCE !** Si plusieurs missions sont proposées simultanément, en nombre et/ou en nature, et si vous avez reçu plusieurs candidatures, vous avez la possibilité de convier l'ensemble des candidats à une réunion collective d'information au cours de laquelle :

- ✓ vous présenterez votre organisme et ses missions principales
- ✓ vous présenterez le programme Service Civique, ses valeurs et ses principes fondamentaux
- ✓ vous présenterez la ou les missions proposées et les conditions de leur conduite (tutorat, formation, lieu, conditions matérielles...)

---

A l'issue de cette réunion collective, vous inviterez les candidats à vous recontacter (une fiche type pourra être remise à chaque participant) après une courte période de réflexion. Seuls les candidats les plus motivés et intéressés par les missions que vous proposez, donneront suite.

## Quelques points clés du processus de sélection des candidats au Service Civique

1 - Toute candidature au Service Civique est recevable, exceptés :

- ✓ les jeunes de moins de 16 ans et de plus de 25 ans révolus (les jeunes en situation de handicap peuvent effectuer un Service Civique jusqu'à 30 ans)
- ✓ les étrangers ne pouvant justifier d'un séjour en France supérieur à 1 an, sous couvert de l'un des titres de séjours mentionnés en page 8 du [guide des organismes d'accueil](#) (liste des titres modifiée par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté)
- ✓ les mineurs étrangers sans titre de séjour

2 - Vous devez **être attentif à l'engagement des volontaires qui interviendront auprès de publics fragiles tels que les mineurs ou personnes en situation de handicap**. Les règles de droit commun qui régissent les structures agréées compte tenu de leur nature ou de leur activité (accueils collectifs de mineurs (ACM), vacances adaptées organisées (VAO), etc...) et qui ont pour objet de vérifier la capacité juridique des personnels de ces structures à exercer, sont applicables aux volontaires en Service Civique. A titre d'exemple, à défaut de dispositions plus rigoureuses et dès lors que la mission du volontaire suppose un contact direct, habituel et/ou fréquent avec des mineurs (ACM) ou des personnes en situation de handicap dans le cadre de VAO, le bulletin n°3 du casier judiciaire doit être systématiquement demandé aux candidats.

Vous devez également exiger auprès de tous les candidats retenus, qu'ils produisent avant la signature du contrat d'engagement, un certificat d'aptitude médicale à l'exercice de la mission. Ce certificat est à requérir par les candidats auprès de leurs médecins traitants.

3 – Conformément au plan de développement régional du Service Civique en Occitanie, vous accorderez une attention particulière aux candidats relevant de la catégorie « **jeunes avec moins d'opportunités** » dont on constate qu'ils sont insuffisamment représentés parmi les volontaires du Service Civique, malgré de réelles motivations à réaliser un Service Civique, tout aussi importantes que les autres jeunes. Pour ces jeunes, l'impact et les plus-values d'un Service Civique peuvent d'ailleurs, plus que pour d'autres jeunes, constituer un accélérateur de parcours de vie et professionnel. Il s'agit :

- ✓ des jeunes de faible niveau de formation initiale
- ✓ des jeunes peu ou pas diplômés et qualifiés
- ✓ des décrocheurs scolaires
- ✓ des jeunes résidant en quartiers « politique de la ville » ou en zones de revitalisation rurale (ZRR)
- ✓ des jeunes en situation de handicap

---

**ASTUCE !** L'accueil de binômes ou de collectifs de volontaires, de parcours et profils différents, est fortement encouragé car il facilite l'accès au Service Civique pour les jeunes avec moins d'opportunités. La constitution de binômes ou collectifs de volontaires est néanmoins conditionnée par la capacité de votre structure à accueillir et accompagner les jeunes de manière qualitative (tutorat et conditions matérielles notamment).

---

**Pour bénéficier de conseils sur les modalités et bonnes pratiques de rédaction et de diffusion des offres de mission de Service Civique, consultez la fiche pratique « Rédiger et diffuser une offre de mission de Service Civique » à télécharger sur le site de la DRAJES Occitanie**