



Le Service Citoyen en Europe

**Comparaison des six
programmes nationaux autonomes:
Allemagne, France, Italie,
Pays-Bas, Belgique, Luxembourg**

Étude réalisée par Alban van der Straten
Sous la direction de François Ronveaux





Le Service Citoyen en Europe

**Comparaison des six programmes
nationaux autonomes**
Allemagne, France, Italie,
Pays-Bas, Belgique, Luxembourg

Étude réalisée par Alban van der Straten
Sous la direction de François Ronveaux

© Plateforme pour le Service Citoyen
www.service-citoyen.be

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation écrite préalable de la Plateforme pour le Service Citoyen.

Relecture: François Ronveaux et Simon Clavie
Conception graphique: Purebrand

@ 2020 Les éditions du CVB
D/2020/7.509/09 - ISBN 978-2-9601799-8-9



« Les hommes en effet ne naissent
pas citoyens mais le deviennent »

Baruch Spinoza (1632-1677)

Table des matières

Remerciements	8
Introduction	10
I. Allemagne	14
II. France	36
III. Italie	64
IV. Pays-Bas	86
V. Belgique	100
VI. Luxembourg	116
Tableau récapitulatif	130
Conclusion	132
Sources	134

seeU This Week

Mon /

Tue /

Wed 16:00 / 22:00 / SEE U (FESTIVAL) / FOCUS MUSIC BOX

Thu 16:00 / 22:00 / SEE U (FESTIVAL) / BIO MARKET - MARCHÉ CREATIF - DJ

Fri 16:00 / 22:00 / SEE U (FESTIVAL) / MEET YOUR LOCAL - RADIO SEE U

Sat 16:00 / 22:00 / SEE U (FESTIVAL) / ZERO TRAVEL

Sun 12:00 / 20:00 / SEE U (FESTIVAL) / BODY & SOUL - YOGA - DANCE / 14:30 / DANSE FOLK / 18:00



Remerciements

Ce travail n'aurait pu voir le jour sans la collaboration de nos partenaires européens qui nous ont accueillis avec tant de gentillesse et de professionnalisme dans leurs locaux à Cologne, Paris, Rome, La Haye et Luxembourg pour répondre à nos questions. Chez chacun de nos interlocuteurs, nous avons senti cet engagement caractéristique de l'esprit du Service Citoyen. Il faut croire que l'énergie de nos jeunes est communicative. Ils ont par ailleurs tous pris le temps de répondre à nos nombreux coups de téléphone et de relire et corriger la version finale de ce document pour la partie qui les concerne.

Nous pensons plus particulièrement à Mr Karl Boudjema (OFAJ, Directeur), Mr Christoph Steegmans (BMFFSJ, Leiter Unterabteilung « Engagementpolitik »), Mr Rolf Hartmann (BAFZA, Abteilungsleiter Freiwilligendienste), Mme Sabina Gröber (BAFZA, Referat Bundesfreiwilligendienst), Pascal-Victor Petersam (BAFZA, Referat Bundesfreiwilligendienst), Mr Yannick Blanc (Agence du Service Civique, ex-Président), Mr Ludovic Abiven (Agence du Service Civique, ex-Directeur général), Mme Emmanuelle Antonioli (Agence du Service Civique, ex-Responsable du pôle Développement et Ingénierie), Mme Immacolata Postiglione (Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, Coordinatore Ufficio), Mr Luigi Bobba (ex-Sottosegretario de Stato delle Politiche sociali), Mme Paola Tambuscio (Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, Assistenza Tecnica FSE), Mr Licio Palazzini (Arco Servizio Civile, Presidente), Mr Georges Metz (Service national de la Jeunesse, Directeur), Mme Nathalie Schirtz (Service national de la Jeunesse, Responsable de l'Unité Transitions), Mme Fiona de Haan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Coordinatrice Maatschappelijke Diensttijd), Mme Dajana Perkić (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Beleidsmedewerkster Maatschappelijke Diensttijd) et Mme Gabriëlle Zwinkels (ZonMw, Actieprogramma Maatschappelijke Diensttijd, Programmamanager).

Qu'ils soient ici chaleureusement remerciés. Il va de soi que toute erreur subsistante relève uniquement de notre responsabilité.

Introduction

1. DÉFINITION

Par Service Citoyen, nous entendons un programme institutionnel offrant l'opportunité, généralement à des jeunes adultes, de s'engager à plein temps et pour une longue durée dans des projets d'intérêt public, tout en bénéficiant de formations citoyennes, d'un statut et d'indemnités*.

2. ETAT DES LIEUX

Les programmes de Service Citoyen ont le vent en poupe en Europe. A l'orée du siècle, ils n'étaient encore qu'une poignée avec des moyens réduits, vingt ans plus tard ils ne sont pas moins de douze, peuvent compter sur un budget qui dépasse largement le milliard d'euros et brassent près de 300 000 jeunes par an.

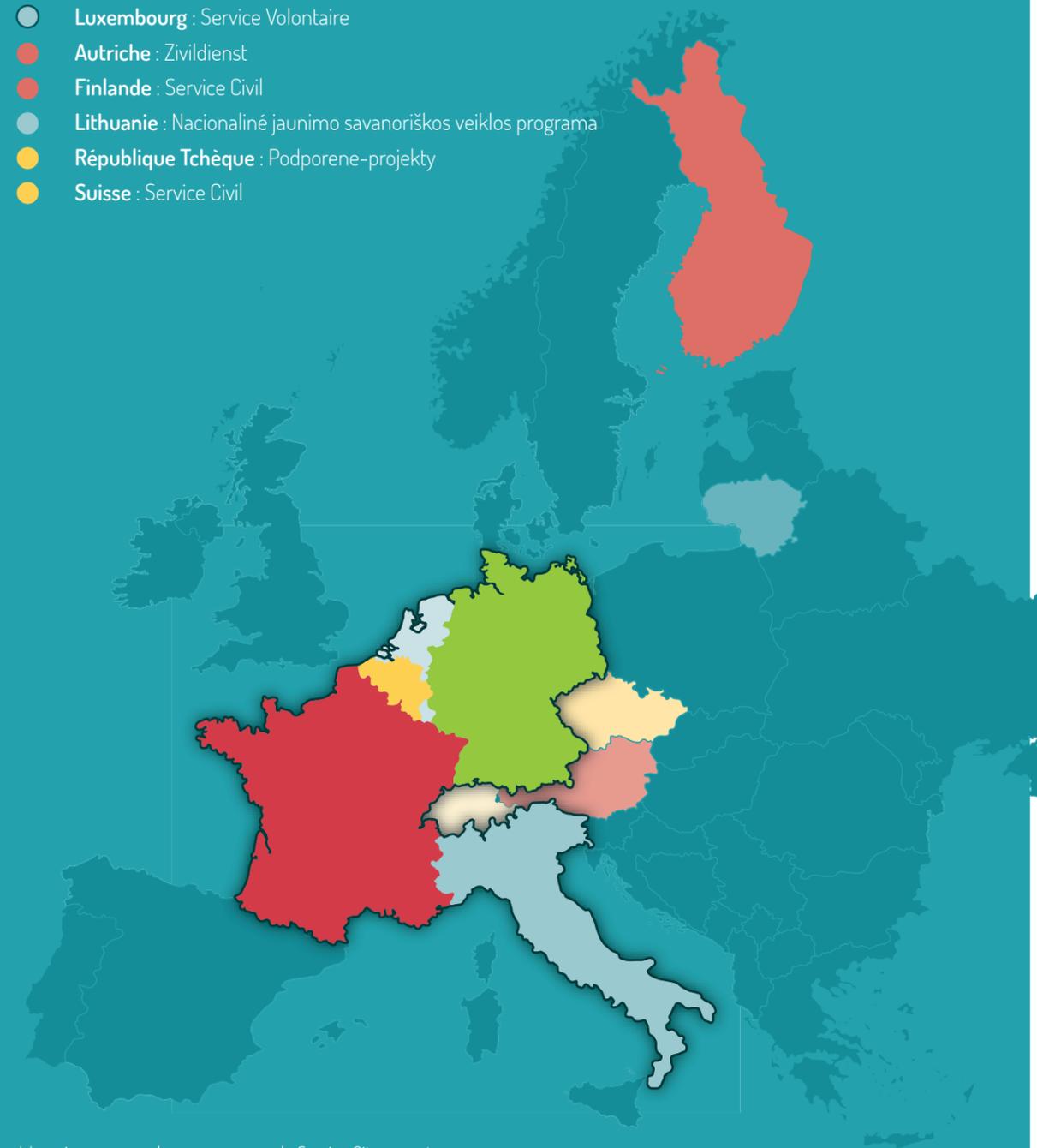
Parmi ces douze programmes nationaux, six se distinguent : ce sont les programmes dits « autonomes », c'est-à-dire qu'ils ne constituent pas une alternative civile au service militaire mais qu'ils sont des projets « en soi et pour soi », avec une approche et des objectifs propres. De manière étonnante, ces six programmes sont précisément ceux des six membres fondateurs de l'Union Européenne : l'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Belgique et le Luxembourg.

L'impact de ces programmes, tant sur les jeunes eux-mêmes que sur la cohésion sociale, est confirmé par de nombreuses études indépendantes et ils se profilent de manière croissante comme une piste clé permettant aux jeunes d'acquérir des compétences, en particulier des compétences sociales (« soft / human skills »), de gagner confiance en eux et de s'orienter. Ils favorisent en outre le brassage socio-culturel, la citoyenneté participative, l'inclusion et l'engagement sur le long terme. Effet et non objet direct de ces programmes, leur impact sur l'insertion socio-professionnelle est remarquable. Plusieurs recherches ont démontré le bénéfice sociétal global de ses dispositifs. Une récente étude française indique par exemple que chaque euro investi dans le Service Citoyen en rapporte deux à la collectivité – sans compter les externalités positives!

* Définition inspirée par l'International Association for National Youth Services (IANYS). Sur cette base, malgré les nuances : Service Citoyen / Service Civique / Service Volontaire / Samenlevingsdienst / Burgerdienst / Maatschappelijke Diensttijd / (Jugend)Freiwilligendienst / Bürgerdienst / Zivildienst / Youth Service / Servizio Civile correspondent à une même catégorie de dispositifs.

Les 11 programmes de Service Citoyen en Europe*

- **Allemagne** : Bundesfreiwilligendienst / Freiwilliges Soziales Jahr / Freiwilliges Ökologisches Jahr
- **France** : Service Civique
- **Italie** : Servizio Civile
- **Pays-Bas** : Maatschappelijke Diensttijd (MDT)
- **Belgique** : Service Citoyen / Samenlevingsdienst
- **Luxembourg** : Service Volontaire
- **Autriche** : Zivildienst
- **Finlande** : Service Civil
- **Lithuanie** : Nacionalinė jaunimo savanoriškos veiklos programa
- **République Tchèque** : Podporene-projekty
- **Suisse** : Service Civil



* Les six pays avec des programmes de Service Citoyen autonomes sont délimités par une ligne noire

Au niveau de l'Union européenne, le Président de la Commission européenne Jean-Claude Juncker a lancé en 2016 un ambitieux programme pour prendre la relève du trop timide et rigide Service volontaire européen : le Corps européen de solidarité. Ce programme, qui a beaucoup d'un Service Citoyen à l'échelle continentale, dispose trois ans plus tard d'un budget annuel de 142 274 568 € et d'un « pool » de 168 000 jeunes qui se sont enregistrés sur son portail, dont 22 000 ont été déployés. Le budget 2021-2027 prévoit de débloquer 1.26 milliards d'euros pour 350 000 jeunes.

3. PROBLÉMATIQUE

Reste que ces programmes, tant au niveau national qu'europpéen, demeurent aujourd'hui très en deçà de leur potentiel. De nombreuses barrières administratives, institutionnelles et informationnelles perdurent qui entravent leur épanouissement. Ainsi, dans certains pays, le cadre juridique est inapproprié, tandis que dans d'autres c'est l'approche pédagogique ou l'accompagnement qui devrait être réformé. La collaboration entre les différents programmes nationaux et leur interopérabilité avec le Corps européen de solidarité mériteraient aussi d'être approfondies.

Pour affronter ces défis, une information de qualité est nécessaire. Certes, les différentes agences nationales, en particulier celle des six programmes « autonomes », entretiennent des contacts réguliers, partagent occasionnellement des bonnes pratiques et échangent des jeunes. Cependant, à notre connaissance, aucune revue systématique des différents programmes n'a été réalisée depuis le travail de l'Association des organisations de service volontaire en 2005². Or, les contextes, les cadres et les dispositifs ont changé en quinze ans. Il est donc temps de faire un point.

C'est pour répondre à ce besoin d'information que nous avons entrepris cette étude. Le but est de passer les six programmes autonomes de Service Citoyen nationaux au crible d'une série de questions prédéfinies afin de les comparer le plus objectivement possible.

4. OBJECTIF ET MÉTHODE

Nous avons choisi de nous concentrer sur les six programmes nationaux « autonomes » car ceux-ci nous paraissaient non seulement posséder des traits communs, mais aussi être les plus importants en termes quantitatifs.

Pour les comparer, nous avons procédé systématiquement, soumettant à chaque agence nationale de Service Citoyen (ou à l'institution qui se rapprochait le plus de ce concept), une série de 21 « balises » à partir desquelles décrire leur programme, notamment les objectifs, le public-cible, le recrutement, les mesures inclusives, les formations, le cadre légal, le cadre organisationnel, les indemnités etc. (Voir infra.) Nous sommes ensuite allés rendre visite à Cologne, Paris, Rome, Luxembourg et La Haye pour mettre au clair les réponses. Enfin, les agences ont chacune relu et validé les résultats de l'analyse les concernant.

Nous espérons que cette comparaison systématique permettra d'offrir des points de repère et une source d'inspiration fiable tant pour des programmes de Service Citoyen existants que pour l'émergence de nouveaux programmes nationaux, que nous appelons de nos vœux. Nous espérons aussi qu'elle favorisera la communication et l'échange de bonnes pratiques entre ces programmes, soit directement, soit dans le cadre du Corps européen de Solidarité, afin d'abattre les barrières juridiques, administratives et logistiques

à leur déploiement à grande échelle. Enfin, nous espérons qu'elle facilitera la coopération des programmes nationaux dans le cadre du Corps européen de solidarité et donc la mobilité des jeunes en Service Citoyen au niveau européen.

5. LISTE DES ÉLÉMENTS COMPARÉS DANS CHAQUE DISPOSITIF DE SERVICE CITOYEN

1. Nom
2. Historique
3. Objectifs
4. Public cible (critères d'admission)
 - a. Âge
 - b. Nationalité
 - c. Langue
 - d. Autres
5. Organisations d'accueil
 - a. Domaine(s) d'activité
 - b. Types d'organisations d'accueil (associations / public / privé)
 - c. Types de mission
 - d. Agrément et contrôle
5. Durée et intensité
 - a. Durée (nombre de mois)
 - b. Intensité (heures / semaine)
7. Obligatoire ou volontaire
 - a. Niveau d'obligation
 - b. Sanctions
8. Brassage social et inclusion
 - a. Recrutement (discrimination positive / négative ?)
 - b. Dimension collective
9. Accompagnement
 - a. Tutorat (et si oui quelle formation)
 - b. Autre (éducateurs, suivi psycho-social individuel)

10. Formations (pour les jeunes)
 - a. Nombre de journées
 - b. Par quels opérateurs
 - c. Thèmes
11. Mobilité nationale
12. Mobilité internationale
13. Evaluation
14. Certification
15. Partenaires pré-post (logique trajet)
16. Communication
17. Nombre de participants
18. Cadre légal
 - a. Statut
 - b. Sécurité sociale et assurances
19. Architecture institutionnelle
 - a. Agence centrale
 - b. Principaux opérateurs
20. Indemnités
 - a. Pour les participants
 - b. Pour les organisations hôtes
21. Financement
 - a. Budget total
 - b. Bailleurs de fonds

NOTES :

1. L'impact économique du Service Civique, Etude du cabinet de conseil Goodwill Management, février 2019. Une étude similaire a été menée en Belgique dans le cadre d'un mémoire de Master en Sciences de Gestion : Julien Guignon, Analyse coûts-bénéfices et modélisation économique du Service Citoyen en Belgique, ULiège, 2019-2020
2. Association of Voluntary Service Organisations (ed.), Youth Civic Service in Europe, Policies and programmes : France, Germany, Italy, the Czech Republic and at European level, Edizioni plus, Pisa University Press, 2005

I. / ALLEMAGNE

1. NOM

Le terme générique pour désigner le Service citoyen allemand est le **Freiwilligendienst** ou « service volontaire ». Celui-ci n'est pas un programme en soi mais un système complexe composé de deux grands types de programmes et de plusieurs projets distincts pour chacun d'eux.

a. Il y a tout d'abord les **Jugendfreiwilligendienste** ou **services nationaux de jeunesse**, issus de la société civile et dans lesquels les Länder sont impliqués. Les deux grands programmes pour l'Allemagne sont le **Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)** (« service volontaire social »), le **Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)** (« service volontaire écologique »).

b. Ensuite, il y a le **Bundesfreiwilligendienst (BFD)** ou **service volontaire fédéral**, issu de l'ancien Zivildienst et coordonné par l'Etat fédéral.

2. HISTORIQUE

Effectuer une année de service volontaire est une pratique fortement enracinée et largement répandue en Allemagne de sorte qu'on peut véritablement parler de tradition ou de **culture du service volontaire**. Les deux modèles, (1) les **services volontaires de jeunesse (FSJ / FÖJ)** et (2) le **service volontaire fédéral (BFD)**, se recoupent sur plusieurs points mais sont néanmoins structurellement distincts.



1. Les **services volontaires de jeunesse (FSJ / FÖJ)** sont apparus dès 1954 lorsque l'église protestante a appelé les jeunes à effectuer une « année diaconique », soit une année de volontariat. L'église catholique et les institutions de sécurité sociale lui ont rapidement emboité le pas. Ces programmes, qui étaient une façon de soutenir les orphelins de la Seconde Guerre Mondiale, s'adressaient en particulier aux jeunes femmes, non soumises au service militaire obligatoire. Cette origine explique qu'aujourd'hui encore des organisations confessionnelles y tiennent un grand rôle.

L'institutionnalisation des services volontaires de jeunesse ne tarda pas. La « loi promouvant le Service volontaire social (FSJ) » fut promulguée dès 1964. Elle offrait un cadre juridique à l'engagement de jeunes de 16 à 27 ans et la possibilité pour eux de recevoir un petit pécule (« argent de poche »), sans toutefois prévoir d'indemnités directement payables par le gouvernement fédéral. Il en va toujours de

même aujourd'hui. Suivant le même modèle, c'est-à-dire partant d'initiatives citoyennes préexistantes, la « loi promouvant le Service volontaire écologique (FÖJ) » suivit en 1991.

Pour harmoniser leur fonctionnement et contribuer à compenser la suspension du service militaire et civil pour les hommes, ces deux lois seront unifiées en 2008 au sein de la « loi promouvant les services volontaires de jeunesse »⁵. Les services volontaires de jeunesse ont depuis connu une importante croissance et impliquent aujourd'hui 35 % d'hommes⁶.



Dans ces programmes les volontaires signent une convention tripartite avec les organismes agréés et les organismes d'accueil – sans contact direct avec l'Etat.

2. Le **service volontaire fédéral (BFD)** remonte quant à lui au **Zivildienst** / service civil comme alternative au service militaire obligatoire pour les hommes. Le « Bundesamt für den Zivildienst » fut créé en 1961. Pendant cinquante ans, environ 2,7 millions de jeunes hommes ont effectué un Zivildienst, principalement dans le secteur de la santé et de l'éducation. Les levées les plus importantes comptèrent environ 120 à 130 000 jeunes conscrits (1996-2002). En 2010, la dernière année, 78 387 jeunes hommes y ont participé.

Avec la fin de la conscription obligatoire en 2011, la **question du remplacement de cette importante**

main d'œuvre «complémentaire»⁷ dans les secteurs concernés se posa de façon aigüe. Le Ministère de la Défense suggéra la piste d'un service volontaire fédéral. On pensa naturellement à ce moment, ainsi que plusieurs fois depuis lors, à fusionner tous les programmes en un seul grand programme fédéral, mais ces velléités se sont toujours heurté au désir des Länder de garder le contrôle des services volontaires de jeunesse. Par voie de compromis, on décida de résoudre ce problème en renforçant les services volontaires de jeunesse (FSJ et FÖJ) et en créant le Bundesfreiwilligendienst (BFD) ou service volontaire fédéral, qui s'inspirerait à la fois des services volontaires de jeunesse et du Zivildienst, dont il conserverait l'organisation et le financement. A peine cinq mois plus tard la « loi pour le service volontaire fédéral »⁸ fut édictée.

Contrairement au FSJ/FÖJ, le BFD offre une indemnité fixe à ses volontaires et ceux-ci peuvent avoir plus de 27 ans. Comme ces programmes, il a lieu aussi bien dans des institutions publiques que des associations, il est ouvert aux hommes comme aux femmes et développé dans les secteurs du Zivildienst ainsi que dans les secteurs social, écologique etc.

Dans ce programme, les volontaires signent une convention bilatérale avec une institution étatique, le **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)**, l'Office fédéral pour les tâches liées à la Famille et à la Société Civile⁹.



©BMFSFJ/Bertram_Hoekstra

S'il s'agit bien de deux modèles distincts ancrés dans des histoires, des institutions et des lois différentes, tous deux sont inclus aujourd'hui dans une politique commune visant à compenser la disparition du service civil obligatoire. Ils se rejoignent tant par leurs objectifs et certains principes organisationnels que par le BAFzA, institution étatique qui joue pour tous un rôle important dans le contrôle financier des organismes d'accueil.

La règle d'or de l'organisation du service volontaire allemand est la **subsidiarité**. La législation au niveau fédéral est ouverte et laisse beaucoup de marge de manœuvre aux différentes parties prenantes : organismes agréés, « centrales qualité », Länder, etc., en particulier dans le cas du FSJ/FÖJ. Par conséquent le système est très décentralisé et il y a beaucoup de variations locales.

3. OBJECTIFS

La loi de 2008 définit comme suit l'objectif général du FSJ/FÖJ :

« Les services volontaires de jeunesse favorisent la **capacité d'apprentissage** (Bildungsfähigkeit) des jeunes et font partie des formes particulières **d'engagement civique** (bürgerschaftlichen Engagements). »¹⁰

« L'année volontaire sociale / écologique implique une activité en grande partie **pratique** et **axée sur l'apprentissage** effectuée au sein d'organisations d'intérêt public... »¹¹

La loi de 2011 donne au BFD la tâche suivante:

« Le BFD permet à des femmes et des hommes de s'engager pour le **bien commun**

(Allgemeinwohl), en particulier dans le cadre social, écologique et culturel, mais encore dans celui du sport, de l'intégration et de la protection civile. Le BFD favorise **l'apprentissage tout au long de la vie** (lebenslange Lernen). »¹²

« Le Bundesfreiwilligendienst est une activité en grande partie **pratique** qui s'effectue à plein temps dans une **organisation d'intérêt public**... »¹³

D'après le Dr Christoph Steegmans, Directeur-général adjoint à la Politique d'Engagement civique du BMFSFJ, ces objectifs se rejoignent en **deux principes fondamentaux**, qui valent aussi bien pour le FSJ/FÖJ que pour le BFD :

- **l'éducation** : aussi bien formelle que non formelle mais toujours axées sur la pratique et permettant l'apprentissage de nouvelles compétences (sociales, interculturelles et citoyennes mais encore techniques)
- **l'orientation** : clarification du projet de formation et/ou de carrière professionnelle ; développement personnel.

On voit que l'objectif n'est pas de « re-socialiser » les jeunes¹⁴. L'objectif n'est pas politique. L'accent n'est pas mis sur le bénéfice pour la société mais sur le jeune, son apprentissage et son orientation. Le service volontaire est un Bildungs- und Orientierungsjahr, une année de développement personnel et d'orientation¹⁵. Ces objectifs sont importants et on y prête beaucoup d'attention, tant pour ce qui est de l'agrément, le contrôle des organismes d'accueil que pour l'accompagnement et les formations, qui sont nombreuses (voir point 10).

4. PUBLIC CIBLE (CRITÈRES D'ADMISSION)

a. Âge

Le critère de l'âge se décline différemment selon les différents programmes.

- **FSJ/FÖJ : 16 ans (fin de la scolarité obligatoire) – 27 ans**¹⁶
- **BFD : 16 ans (fin de la scolarité obligatoire) – sans limite d'âge supérieure**¹⁷.

Le BFD compte 28 % de volontaires de plus de 27 ans¹⁸.

b. Nationalité

Pour les Allemands et mes autres citoyens européens, il n'y a besoin d'aucune autorisation particulière, pour le reste du monde, il faut un titre de séjour en règle.

c. Langue

La langue n'est pas un critère inscrit dans la loi. Toutefois, de nombreux organismes d'accueil requièrent une maîtrise suffisante de l'allemand.

d. Autres

Il n'y a pas d'autres critères formels d'accès sinon la motivation des jeunes et le nombre de places disponibles. Cependant, il est important de noter que, comme la plupart des programmes ne proposent pas de rétribution suffisante pour subsister¹⁹ (en particulier les programmes à l'étranger, qui sont plus chers), de nombreux jeunes sont contraints à lever des fonds auprès de leur famille et amis. C'est une pratique courante pour les jeunes que d'organiser des événements dans cette optique avant de commencer leur année de service volontaire. En conséquence, tant le FSJ / FÖJ que, peut-être dans une moindre mesure, le BFD,

sont traditionnellement effectués par des jeunes provenant en majorité de la classe moyenne plutôt que par des jeunes défavorisés.

5. ORGANISATIONS D'ACCUEIL

a. Domaine(s) d'activité

La liste des domaines d'activités couverts par les deux lois est très large, le point commun étant que les missions contribuent au bien commun. Les principaux domaines sont ceux de **l'aide aux personnes** (aide aux personnes âgées ou handicapées ; hôpitaux et services d'urgence ; crèches et services d'aide à la jeunesse ; accueil et intégration de migrants etc.) et de **l'écologie** (protection de la nature ; gestion forestière et paysage, protection des plans d'eau ; éducation, information et communication environnementales, etc.), mais encore la **culture**, le **sport**... De **nouveaux domaines** peuvent être suggérés par des organismes agréés s'ils peuvent justifier une expérience conséquente. Ainsi de la récente création d'une « centrale-qualité » consacrée aux banques alimentaires.

b. Types d'organisations d'accueil (associations / public / privé)

Tant le FSJ/FÖJ que le BFD ont lieu aussi bien dans des **associations** et des **coopératives** (« GMBA ») que dans des **organismes publics**. En pratique, la plupart des missions ont lieu dans le secteur associatif ou public.

Pour ce qui est des coopératives et de la question du rapport du SC avec le secteur privé, l'important n'est pas le statut juridique de l'organisation mais le critère de la **neutralité par rapport au marché de l'emploi**. Ainsi donc, les jeunes peuvent même contribuer à une activité économique tant que

leur activité ne remplace pas celle d'un employé ni n'empêche la création d'un nouvel emploi.

c. Types de mission

Il y a plusieurs critères pour cadrer les missions. Celles-ci doivent :

- être axées sur le **bien commun**
- contribuer aux objectifs généraux du service volontaire, à savoir **l'éducation et l'orientation**.
- être **neutres par rapport au marché de l'emploi**, comme évoqué ci-dessus. Ce point est particulièrement important. La règle est de ne jamais créer de mission qui remplace un emploi existant ou potentiel. Le volontaire n'est jamais en première ligne ni n'effectue de mission qui a trait au « core-business » de l'organisation mais effectue des tâches d'appoint
- être en grande partie **pratiques**, « hands on » (überwiegend praktische Hilfstätigkeit²⁰)
- être à **plein temps** (sauf pour les volontaires BFD de plus de 27 ans qui peuvent réaliser leur service volontaire à temps partiel)

Pour le reste, il n'y a pas d'autres contraintes et les missions peuvent être d'ordre très différent.

d. Agrément et contrôle

Tant pour le FSJ/FÖJ que pour le BFD, le système d'agrément et de contrôle des organismes d'accueil comprend deux acteurs principaux: (1) les **centrales-qualité** et (2) le **BAFzA**.

1. Tout candidat organisme d'accueil doit d'abord rejoindre une « centrale-qualité » (Zentralstelle). Les centrales-qualité sont des réseaux d'organismes agréés (y compris des Länder dans le cas du FSJ/FÖJ) et d'accueil et financées au pro-rata des volontaires. Instances spécifiques quelque peu complexes mais

très précieuses du système allemand, elles ont plusieurs attributions, dont l'agrément et le contrôle des organisations d'accueil.

Les centrales-qualité agrémentent leurs membres en fonction de leurs propres critères. Toutefois, le critère du bien commun demeure le cœur de chaque dispositif. Les organisations publiques sont présumées travailler pour le bien commun, les organisations privées doivent le prouver. Les organismes d'accueil peuvent choisir combien de volontaires elles demandent, nombre qui sera ou non accordé en fonction des places disponibles.

Quant au contrôle, il a lieu principalement par le biais d'un processus participatif d'auto-évaluation impliquant toutes les parties-prenantes (voir point 13). Cette méthode doit prévenir qu'une organisation opère de façon trop indépendante (par exemple les Eglises). Il existe par ailleurs d'autres éléments qui permettent de suivre ce qui se passe sur le terrain :

- Les formulaires d'agrément renseignent sur le nombre d'employés, les finances etc.
- Des visites d'inspection sur le terrain
- Des dénonciations par des concurrents ou par des employés de l'organisation d'accueil qui s'estiment lésés par une concurrence inéquitable. Chacune de ces plaintes est suivie et la sanction peut aller jusqu'à la révocation de l'agrément

2. Une fois agréementées par une centrale-qualité, l'organisme candidat doit se faire agréement par une instance fédérale, le **BAFzA** (voir point 2 et 19). Celui-ci s'occupe uniquement de l'aspect financier. Les deux systèmes de contrôle sont complémentaires et assurent une gestion-qualité permanente.

S'il est performant, ce système ne règle pourtant pas la question de la substitution à l'emploi. On a mentionné

au point 2 la crise de main d'œuvre dans les institutions qui bénéficiaient du Zivildienst en 2011 et qui a provoqué la création rapide du BFD. Si vraiment les jeunes avaient été employés uniquement à des tâches « d'appoint », la demande pour un système de remplacement n'aurait pas été si forte. La situation n'a pas fondamentalement changé depuis lors.

Toutefois, pour être complet, il faut ajouter que la majorité des volontaires plébiscitent le programme pour ce qu'il leur permet « d'améliorer leurs chances professionnelles » (67 % : tout à fait; 20 % partiellement) et d'« augmenter leurs chances d'entrer à l'université », qui est sélective en Allemagne (70 % : tout à fait ; 16 % : partiellement)²¹.

6. DURÉE ET INTENSITÉ

a. Durée (nombre de mois)

La durée moyenne d'un programme de service volontaire est de **12 mois d'affilée à plein temps**. Il ne peut pas durer moins de 6 mois ni plus de 24 mois. Il existe une exception dans le cadre du BFD: des services volontaires de trois mois sont possibles sur justification pédagogique particulière.

b. Intensité (heures / semaine)

Tant le FSJ et le FÖJ que le BFD se présentent a priori à **temps plein**, soit un maximum de **40 heures par semaine**. Toutefois, il existe une exception pour les volontaires BFD de plus de 27 ans qui peuvent quant à eux s'engager à temps partiel, soit minimum 20h par semaine.

7. OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE

a. Niveau d'obligation

L'obligation a complètement disparu avec l'abolition du service obligatoire en 2011 et le service est aujourd'hui fortement ancré dans l'engagement **volontaire**. Il n'existe aucun débat visant à renforcer le caractère obligatoire du dispositif.

b. Sanctions

Il n'y a pas de sanctions prévues. Le cadre du dispositif est la convention passée entre le volontaire, son organisme agréé et son organisme d'accueil (FSJ/FÖJ) ou avec le BAFzA (BFD) et celle-ci peut à tout moment être interrompue si le volontaire veut s'engager dans une formation ou trouve un emploi, par exemple. La rupture du contrat entraîne l'arrêt du paiement de l'argent de poche.

8. BRASSAGE SOCIAL ET INCLUSION

a. Recrutement (discrimination positive / négative ?)

Il existe une **forte tradition de l'engagement volontaire** et le système fonctionne à pleine capacité. Il n'y a pas de soucis de recrutement, ni d'ailleurs de budgets prévus pour ouvrir de nouvelles missions prochainement. Les organismes d'accueil reçoivent **deux candidatures par place disponible**²².

Le recrutement se passe de manière **décentralisée**. Concrètement, les volontaires s'adressent soit au BAFzA, soit aux organismes agréés, soit directement aux organismes d'accueil. Certains sont incités et/ou accompagnés par des conseillers ou des travailleurs sociaux, d'autres effectuent toutes les démarches

de leur propre initiative. Pour le FSJ et le FÖJ, une **convention tripartite** est signée entre le volontaire, l'organisme d'accueil et l'organisme agréé. Pour le BFD, la **convention bilatérale** est signée entre le BAFzA et le volontaire.

Comme évoqué plus haut, le service volontaire en Allemagne touche en majorité des jeunes de la classe moyenne – en tout cas pour le FSJ et le FÖJ, peut-être un peu moins pour le BFD²³. Ce sont des jeunes en général assez autonomes. Il n'existe **pas de dispositions légales pour toucher des publics plus fragilisés**. Il existe bien un groupe de travail sur le sujet porteur de « l'inclusion » (de jeunes désaffiliés, de personnes handicapées, de réfugiés...) et quelques projets-pilotes, mais c'est une initiative compliquée car c'est très cher et c'est aux organisations elles-mêmes de payer. Par conséquent elles sont peu nombreuses à participer. Moins de 1 % des participants sont des personnes en situation de handicap²⁴.

On observe par ailleurs deux tendances démographiques : plus de personnes âgées s'engagent dans un service volontaire en ex-Allemagne de l'Est, qui est aussi plus touchée par le chômage ; et plus de jeunes cherchent aujourd'hui à acquérir une expérience pratique avant d'entamer des études ou de travailler²⁵.

b. Dimension collective

La dynamique collective en groupe de pairs, telle qu'elle est pratiquée par exemple par l'association Unis-cité en France ou par le service volontaire luxembourgeois, n'est pas prévue dans les différentes lois et n'est a priori pas une priorité des programmes allemands.

Toutefois, il y a 25 jours de formation obligatoires pour les volontaires qui ont lieu pour une bonne part en

séminaires résidentiels de cinq jours (en tout cas pour le cours d'introduction. Ces séminaires peuvent compter plusieurs dizaines de participants et les mêmes groupes s'y retrouvent parfois. Immanquablement des liens s'y créent et c'est là aussi l'un des attraits majeurs du service volontaire pour les participants²⁶. Pour l'une de ces formations, consacrée à la politique, la loi encourage de mélanger les jeunes en service volontaire et en service militaire volontaire. Reste que ces groupes sont variables et l'accent n'est pas mis sur la dynamique de groupe.

Les « centrales qualités » organisent certaines rencontres pour rassembler les volontaires. Il peut aussi exister d'autres initiatives locales. Le maître mot en la matière, comme en tant d'autres en Allemagne, est la **subsidiarité**. Les organismes agréés disposent d'une grande latitude d'action.

9. ACCOMPAGNEMENT

Chaque volontaire FSJ, FÖJ et BFD reçoit obligatoirement un accompagnement **non-formel** (tutorat) et un accompagnement **formel** (formations).

a. Tutorat (et si oui quelle formation)

Les lois du FSJ/FÖJ et du BFD sont assez floues par rapport au tutorat. La loi de 2008 pour le FSJ/FÖJ laisse seulement entendre que tant l'organisme agréé que l'organisme d'accueil sont impliqués dans l'accompagnement des volontaires ; celle de 2011 sur le BFD stipule que le volontaire doit être « encadré et soutenu de manière régulière et personnelle par du personnel qualifié » dans son organisme d'accueil²⁷. Il n'y a pas plus de détails.

A partir de là, ce sont les centrales-qualité et les organismes agréés qui sont responsables de la

qualité et donc de formaliser et d'encadrer le tutorat. Ils prennent ce rôle à cœur et mettent en place tout un système de formations spécifiques pour les organismes d'accueil (par exemple sur la reconnaissance de troubles psychologiques, la gestion du risque etc.) et de contrôle-qualité.

Ainsi, en pratique, chaque volontaire est bien accompagné par un tuteur dans son organisme d'accueil qui l'instruit et le guide sur ses projets tandis que ces tuteurs sont formés et contrôlés au sein d'un processus participatif de contrôle-qualité.

b. Autre (éducateurs, suivi psycho-social individuel)

Ici encore, la règle d'or est la subsidiarité : chaque organisme agréé fait comme il l'entend, dans le cadre de sa centrale-qualité. Le tuteur peut avoir un rôle plus approfondi, il peut y avoir un second tuteur, un accompagnateur pédagogique d'un autre organisme agréé, un pasteur, etc. Il y a beaucoup de différences.

10. FORMATIONS (POUR LES JEUNES)

Chaque jeune reçoit un accompagnement pédagogique. Cet objectif est défini de manière identique dans les lois FSJ/FÖJ de 2008 et BFD de 2011 :

« Le volontaire FSJ / FÖJ / BFD doit recevoir un accompagnement pédagogique. L'accompagnement pédagogique est assuré par un organisme agréé dans le cadre d'une centrale qualité avec pour objectif **d'améliorer ses compétences sociales, culturelles et interculturelles et de renforcer son sentiment de responsabilité pour le bien commun.** »²⁸

a. Combien de journées

Le nombre de journées varie selon l'âge des volontaires :

- chaque volontaire de **moins de 27 ans** reçoit obligatoirement **25 jours de formation pour 12 mois**, distribués en cinq formations de cinq jours. Par mois en moins, on compte deux journées de formation en moins.
- chaque volontaire (BFD) de **plus de 27 ans** reçoit quant à lui obligatoirement **12 jours de formation pour 12 mois**, distribués en deux formations de six jours.

Le nombre de participants est très variable : il peut aussi bien y avoir 5 que 50 personnes. Ce n'est pas nécessairement le même groupe qui se retrouve aux formations bien que cela arrive souvent.

Par ailleurs les volontaires assistent à de nombreuses **formations qualifiantes** liées à leur mission.

b. Par qui

Les formations peuvent être données soit dans l'un des **17 centres de formation de l'Etat**²⁹, soit par n'importe quel autre centre de formation. Le taux de subventionnement est fixé à **un formateur pour 40 volontaires**.

Le seul cas pour lequel les organismes d'accueil sont obligés de faire appel aux centres est la semaine d'intégration / de formation politique³⁰. Pour le reste, l'accompagnement pédagogique est entièrement décentralisé. C'est un marché. Les organismes d'accueil peuvent s'adresser soit aux centres de formation de l'Etat, soit aux organismes agréés.

Pour ce qui est des formations qualifiantes, elles sont prises en charge par l'organisme d'accueil.

c. Thèmes

Le programme comporte en tout cas un **séminaire d'éducation politique** d'une semaine dans un centre de formation étatique. Dans le cas du FSJ/FÖJ, il comprend en outre une **semaine à mi-parcours** et une **semaine de clôture**³¹.

La semaine de formation politique doit se pencher sur des questions politiques sans véhiculer d'opinions particulières. La loi encourage de mener cette formation de pair pour des volontaires FSJ/FSÖ, BFD et des jeunes en service militaire volontaire. C'est un reste du Zivildienst qui constitue un point de contentieux important avec le secteur associatif mais que l'Etat garde dans son giron afin de pouvoir en garantir la neutralité.

À titre d'exemples des questions débattues:

- Quelle est la relation entre mes décisions quotidiennes, mon entourage et le monde ?
- Le contexte politique est assez souvent complexe. Comment puis-je arriver à me faire mon propre jugement sur les questions politiques?
- Comment peux-tu aider à concevoir la société et assumer une responsabilité ?³²

Les thèmes des autres formations sont très variés et vont de la pauvreté à l'égalité des chances, de la migration aux débats politiques, des nouveaux médias aux compétences interculturelles etc. Il existe des lignes directrices³³ du ministère pour l'accompagnement pédagogique des volontaires en BFD focalisant spécifiquement sur le contenu des séminaires et la formation des formateurs. L'une des tâches du BAFzA est de développer cette offre de formations.

Pour les **formations qualifiantes**, il s'agit par exemple d'un brevet de maître-nageur, d'un apprentissage de la langue des signes d'un permis de

conduire pour chariots-élévateurs, d'une formation de secourisme, d'un permis tronçonneuse, d'une licence de moniteur, etc.

11. MOBILITÉ NATIONALE

La mobilité nationale n'est **pas un objectif** des différents programmes allemands. Bien qu'il n'y ait pas de statistiques à ce sujet, il semble que la plupart des jeunes effectuent leur SC dans leur ville d'origine / de résidence. Ce sont surtout les étudiants qui effectuent leur SC dans une autre ville.

12. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Pour ce qui est de **partir à l'étranger**, il y a différents programmes « concurrents » proposés par les différents ministères / agences: **Weltwärts**, **l'Internationaler Jugendfreiwilligendienst (IJFD)**, **Kulturweit**, **Europäischer Freiwilligendienst (EFD)**, **Freiwilliges Soziales / Ökologisches Jahr im Ausland**, **Anderer Dienst im Ausland (ADiA)**. Certains offrent aussi la possibilité de programmes mixtes en Allemagne et à l'étranger. Weltwärts et l'IJFD sont de loin les plus importants (entre 2500 et 3500 volontaires chacun) ; viennent ensuite Kulturweit et l'EFD (quelques centaines de jeunes ; et enfin le FSJ / FÖ, avec seulement 23 jeunes / an (2014).

13. EVALUATION

L'(auto)évaluation est un aspect important du dispositif de service volontaire allemand. Il s'agit d'un **processus participatif et décentralisé** piloté par les **centrales-qualité** (voir points 5 et 19). Le BAFzA n'a aucun rôle dans ce processus sinon celui de rembourser les dépenses avancées. Concrètement, Les centrales-qualité impliquent les différentes parties-pre-



VOLONTARIATS À L'INTERNATIONAL EN ALLEMAGNE

	Weltwärts	Internationaler Jugendfreiwilligendienst IJFD	Europäischer Freiwilligendienst (EFD)	Kulturweit
Qui ?	Ministère de la coopération économique et du développement (BMZ)	Ministère de la famille, seniors, des femmes et de la jeunesse (BMFSFJ)	Union Européenne Erasmus +	Commission allemande de l'UNESCO (DUK) et Ministère des affaires extérieures allemand (AA)
Candidature et accompagnement	Structure d'envoi	Structure d'envoi	Structure d'envoi	Kulturweit
Contenus	Développement (éducation, santé, environnement)	Domaine social et écologie	Domaine social, écologie et culturel	Politique de la culture et de l'éducation
Région	Pays en développement, Afrique, Amérique latine, Asie et Europe de l'est	Monde	Europe et pays associés	Pays en développement, Afrique, Amérique latine, Asie et Europe de l'est
Volontaires 2014/2015	3.366 volontaires	2.674 volontaires	= 800 volontaires	= 400 volontaires
Durée	6 / 24 mois (Ø 11-12)	6 / 18 mois (Ø 12)	2 / 12 mois, dans certains cas plus court	6 ou 12 mois
Age des volontaires	18 / 28 ans	16 / 26 ans	17 / 30 ans	18 / 26 ans
Les volontaires reçoivent	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de transport • Hébergement et nourriture • Séminaires et frais de transport afférant • 100€ mensuel d'argent de poche • Assurances • Coûts de vaccination <p>= 7.000 € du BMZ pour 12 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de transport • Hébergement et nourriture • Séminaires et frais de transport afférant • 100€ mensuel d'argent de poche • Assurances • Coûts de vaccination <p>= max 4.200 € du BMFSFJ pour 12 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de transport (=90%) • Hébergement et nourriture • Séminaires et frais de transport afférant • Argent de poche mensuel • Assurances • Déplacements sur place • Cours de langue • Le cas échéant, coûts de vaccination et de visa 	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de transport • 200€ mensuel pour l'hébergement et la nourriture • Séminaires • 150€ mensuel d'argent de poche • Assurances • Max 300€ pour 30h de cours linguistique dans le pays d'accueil <p>= 5.000 à 6.000 € du DUK pour 12 mois</p>
Participation des volontaires	La participation des volontaires correspond en règle générale à 25% de l'ensemble des frais. = Ø 1.800 à 2.000€ pour une année (un cercle de donateurs est demandé). Coût du visa	La participation des volontaires est variable en fonction de l'ensemble des frais. Ø = 2.400 à 3.000€ pour une année. Coût du visa.	La participation des volontaires est faible Le cas échéant ils participent aux frais de transport	La participation des volontaires est variable en fonction des frais de transport et des coûts d'hébergement et de nourriture. Coût du visa.
Page Internet	www.weltwaerts.de	www.bmfsfj.de	www.go4europe.de	www.kulturweit.de

nantes de terrain (organismes, organismes agréés et d'accueil volontaires) dans un travail de d'échange et d'assistance pédagogique. Ceux-ci font chacun leur autoévaluation et s'évaluent aussi les uns les autres de manière à améliorer constamment la qualité du programme. C'est un travail de partenariat fort et sans rapport hiérarchique qui prévient les dérives et assure un suivi et une collaboration étroite entre toutes les parties-prenantes. Ce processus est l'une des grandes plus-values du système allemand.

14. CERTIFICATION

Chaque volontaire dans les trois programmes de SC allemands reçoit obligatoirement une **attestation personnalisée**³⁴. Il s'agit d'un document délivré par l'organisme d'accueil et détaillant l'apprentissage et les contributions du volontaire sur base des différentes (auto)évaluations menées. Chaque organisme le réalise à sa manière mais c'est un document officiel à en-tête de l'organisme qui est reconnu et valorisé sur le marché du travail.

Le BFD peut être reconnu en tant que stage dans certains cursus d'études mais cette reconnaissance dépend de la politique de chaque établissement d'enseignement supérieur. Cependant, les services volontaires allemands reprennent les dispositions du service national antérieur en matière de priorité d'accès à l'université, à compétences égales, lorsque l'entrée dans l'enseignement supérieur a été retardée d'un an, à l'âge de 18 ans. On parle alors de la possibilité pour les volontaires de valider des « semestres d'attente », ce qui constitue un élément incitatif au service volontaire, indispensable dans un système où l'entrée à l'université est sélective.

15. PARTENAIRES PRÉ-POST (LOGIQUE TRAJET)

Ici comme ailleurs, les partenariats avec les écoles, les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle etc. en amont et en aval du SC ne sont pas réglés au niveau fédéral mais au niveau des « centrales qualité ». Celles-ci mettent en place les partenariats qu'elles jugent nécessaires.

16. COMMUNICATION

La communication aussi est menée de manière décentralisée – lorsque c'est nécessaire, à tout le moins, car la culture du volontariat est bien ancrée et la demande est importante. Les différents programmes ne doivent pas faire beaucoup de promotion.

17. NOMBRE DE JEUNES

Le nombre total de jeunes (et moins jeunes) en SC est relativement stable et tourne autour de **100 000 volontaires par an**, dont environ **60 000 pour le FSJ/FÖJ** et **40 000 pour le BFD**. Tous ces postes sont systématiquement épuisés et il y a deux candidatures par poste.

Si ces chiffres paraissent impressionnants, il faut ajouter que la demande est bien plus importante encore. Elle dépend pour une bonne part du budget et des indemnités (« argent de poche ») allouées. Les organismes d'accueil soumettent des demandes pour 100 000 jeunes BFD par an. 800 000 jeunes quittent l'école chaque année.

NOMBRE DE VOLONTAIRES ENGAGÉS PAR AN EN FSJ, FÖJ, IJFD ET BFD³⁵

Année	FSJ	FÖJ	IJFD	BFD	Totaux
2012	47 918	2 688	2 673	34 346	87 625
2013	51 523	2 777	3 090	40 334	97 724
2014	53 226	2 800	3 397	42 752	102 175
2015	54 758	2 686	3 188	37 430	98 062
2016	56 347	2 926	2 969	41 212	103 454
2017	54 919	2 995	2 755	41 912	102 581
2018	54 917	2 949	2 799	41 190	101 855

Quelques statistiques³⁶ :

FSJ :

- Hommes : 37 %
- Femmes : 63 %
- < 18 ans : 23 %
- > 18 ans : 77 %
- Sans diplôme : < 1 %
- Secondaire inférieur : 8 %
- Secondaire supérieur : 30 %
- Enseignement supérieur : 58 %
- Sans données : 4 %
- « Avec passé de migration » : 8 %
-

BFD :

- Hommes : 45 %
- Femmes : 55 %
- < 27 ans : 74 %
- 27-50 ans : 16 %
- 51-65 ans : 10 %
- > 65 ans : < 1 %

On constate notamment que le profil des volontaires FSJ est plus éduqué que la moyenne et le nombre

important de volontaires de plus de 27 ans dans le BFD

18. CADRE LÉGAL

a. Statut

Le cadre légal est la « loi promouvant les Service volontaires de jeunesse » de 2008 pour le FSJ/FÖJ et la « loi pour le Service volontaire fédéral » de 2011 pour le BFD. Le statut est celui de « volontaire » (Freiwillige). Chaque jeune reçoit une carte de volontaire.

Toutefois, il y a parfois des problèmes liés à la méconnaissance du statut. Par exemple, certaines sociétés de transport censées prodiguer certains avantages ne le font pas. Il y a un besoin d'actualisation et d'information.

b. Sécurité sociale et assurances

Tous les volontaires bénéficient de la sécurité sociale (congés, maladie, retraite, accidents, responsabilité civile, chômage, pension...), payée par les organismes

agréés ou par les organismes d'accueil³⁷. Dans le cas du BFD, ces frais sont remboursés par le BAFzA jusqu'à 250 € pour les volontaires de moins de 25 ans et jusqu'à 350 € pour les plus de 25 ans.³⁸

19. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

a. Agence centrale

Le service volontaire allemand est un système **complexe** dans lequel règne en maître le principe de **subsidiarité**, qui veut que chaque tâche soit effectuée au niveau de gouvernance le plus approprié. Ceci implique un degré important de décentralisation, non seulement parce qu'il existe différents programmes, mais aussi au sein de ceux-ci. Tant pour le FSJ/FÖJ que pour le BFD, les tâches de gestion sont réparties parmi une pluralité d'acteurs qui jouissent d'un important degré d'autonomie et assument une partie des tâches d'une « agence » au sens plein du terme.

Ceci dit, il existe deux organes fédéraux en étroite relation institutionnelle qui assument les tâches « régaliennes » de la coordination du service volontaire : le **Ministère de la Famille, des Séniors, des Femmes et de la Jeunesse (BMFSJ)**³⁹ et l'**Office fédéral pour les tâches liées à la Famille et à la Société Civile (BAFzA)**⁴⁰.

1. Le **BMFSJ**, situé à Berlin, contrôle le cadre juridique et politique, tant pour le FSJ/FÖJ que pour le BFD. (Certains programmes à l'international dépendent quant à eux d'autres ministères). C'est ce ministère qui établit les budgets alloués aux différents services volontaires et décide de leur répartition. Pour le BFD, il existe au sein de ce ministère un **Comité consultatif** présidé par un représentant du ministre et comprenant des représentants des volontaires (jusqu'à 7), des centrales qualité (jusqu'à

7), de l'Eglise évangélique (1), de l'Eglise catholique (1), des syndicats (1), des fédérations d'employeurs (1), des Länder (4) et des associations d'entités locales (1).

2. Le **BAFzA**, quant à lui, est une grande administration située à Cologne et comptant environ 330 à 350 employés, dont 60 sur le terrain. Il a de multiples attributions liées à la société civile, le service volontaire n'étant que l'une d'entre elles. Son rôle principal dans ce cadre est de répartir et contrôler l'usage des fonds du service volontaire. En outre, il a aussi une fonction de conseil et d'information. C'est avec la BAFzA que les volontaires BFD signent leur convention.

b. Principaux opérateurs

Au-delà des instances fédérales du BMFSJ et du BAFzA, les principales parties-prenantes sont les suivantes. Elles assument une grande partie des tâches qu'on attribuerait à une agence centrale, y compris le paiement des indemnités (dans le cadre du FSJ/FÖJ), l'agrément, le contrôle-qualité, les formations et la communication.

- Les **Länder** sont impliqués dans le FSJ/FÖJ. Ils reconnaissent les organismes agréés et contribuent à l'argent de poche des volontaires. Leur participation varie d'un Land à l'autre.
- Les **centrales qualité (Zentralstelle)**⁴¹, sont des réseaux d'organismes agréés et d'organismes d'accueil. Ils jouent un rôle clé dans les différents programmes de service volontaire, s'occupant de l'agrément et du contrôle des organismes d'accueil, de l'amélioration continue de la qualité, de la circulation de l'information entre les partenaires et de la répartition des fonds. Ce sont les interlocuteurs privilégiés du BAFzA et elles jouent un rôle pivot dans le dispositif. Ces centrales-qualité peuvent être de trois types :

(1) de grosses organisations préexistantes (ex. : Croix-Rouge) ; (2) des réseaux préexistants (ex. : fédération des organisations de jeunesse protestantes); (3) des organisations créées ad hoc par le BAFzA pour se focaliser sur certains thèmes (ex. : sport, environnement, banques alimentaires). Le BAFzA ne leur impose aucun type de présence géographique. Il y a aujourd'hui 23 centrales-qualité pour le BFD et 12 pour le FSJ. Pour le FÖJ, tout passe par le BAFzA. Pour le IJFD (international), il y en a cinq. Ce peuvent être les mêmes organisations qui assument ce rôle pour des programmes différents (FSJ, FÖJ, BFD et programmes internationaux) mais structurellement ces responsabilités demeurent distinctes.

- **Les organismes agréés** (Träger, i.e. « porteur » de projet de service volontaire) sont un élément spécifique du FSJ/FÖJ et jouent un rôle de premier plan au sein des centrales-qualité de ces programmes. Le BFD a essayé de simplifier en retirant cet élément de son système, ce que est le cas en théorie mais pas toujours en pratique. Quoi qu'il en soit, il s'agit des principaux opérateurs de terrain, souvent des organisations d'intérêt public allemandes, y compris des organisations religieuses reconnues comme organisme d'intérêt public ou des Länder, ayant pour mission principale de gérer l'offre et la demande de missions ainsi que de dispenser les formations obligatoires et de veiller à la qualité du programme. Ce sont eux qui centralisent les conventions tripartites FSJ/FÖJ avec les volontaires et leurs organismes d'accueil.
- **Les organismes d'accueil (Einsatzstelle)** reçoivent et accompagnent les volontaires tout au long de leur service volontaire. Ils dispensent aussi une partie des formations, notamment des

formations qualifiantes. Par ailleurs, ils font tous partie d'une centrale-qualité et participent à ses processus d'(auto)évaluation). Dans le cadre du BFD il existe une relation directe du BAFzA avec les organismes d'accueil dans le cadre du FSJ/FÖJ, tout passe par l'intermédiaire des centrales-qualité.

20. INDEMNITÉS

a. Jeunes

Les jeunes ne perçoivent ni salaire, ni indemnités à proprement parler mais (potentiellement) de l'« **argent de poche** » (*Taschengeld*). Cette question est importante en Allemagne car le service volontaire est conçu spécifiquement dans le cadre du volontariat / bénévolat. Lors de sa conception, le BFD a dû s'aligner sur le FSJ/FÖJ sur ce point.

La question de son **montant** est une question politique. Dès qu'il atteint des montants trop élevés il se heurte à la critique de dénaturer le volontariat et de constituer un substitut à l'emploi tandis que s'il est trop peu élevé il méconnaît l'engagement à plein-temps des volontaires. Reste que comme le montant de cet argent de poche varie beaucoup en fonction des programmes et qu'il provient en général de plusieurs sources il est assez difficile de s'en faire une idée claire.

La règle est que les volontaires peuvent recevoir **maximum 390 €⁴² par mois en espèces plus des avantages en nature**. Les clés de calcul pour les différents programmes sont les suivants :

- **BFD : 250 à 350 € par mois par volontaire (selon son âge) payés l'organisme d'accueil et remboursé par l'Etat + éventuelle contribution de l'organisme d'accueil**

- **FSJ/FÖJ : contributions du Land et de l'organisme d'accueil que ce dernier transfère au volontaire**⁴³

Si les conditions légales sont respectées, cet « argent de poche » est **cumulable avec les allocations familiales** (sans pour autant pouvoir dépasser le plafond des 390 €).

Les volontaires peuvent bénéficier en outre d'**autres avantages** tels que le logement, la nourriture et les vêtements de travail ainsi que des réductions sur les transports en commun, les musées, les cinémas et les équipements sportifs. Ceux-ci sont négociés au cas par cas. On constate cependant que ces montants et avantages sont bien souvent loin de couvrir tous les frais de subsistance d'un volontaire.

Au bout du compte, les volontaires reçoivent **en moyenne l'équivalent de 200 à 550 € par mois** d'argent de poche et autres avantages⁴⁴.

Dans le cas de SC à l'étranger, pour plusieurs programmes (IJFD, Welwärts, EFD, Kulturweit) l'argent de poche est couvert par l'Etat. Il est en général moins élevé que pour le BFD (tournant autour de 100 à 150 € par mois) mais les frais de transport aérien, les frais d'hébergement et de nourriture, les assurances, les coûts de vaccination, etc. peuvent aussi être couverts (voir point 12). Pour d'autres programmes, la plupart des coûts doivent être autofinancés.

Ainsi l'Etat central ne couvre qu'une partie des dépenses des volontaires et pour plus de la moitié d'entre eux (volontaires FSJ et FÖJ), rien du tout, tout étant à charge des organismes agréés, des organismes d'accueil, des Länder et... des volontaires. L'indemnisation est considérée comme un « bonus » par rapport à l'esprit du bénévolat. L'Etat fédéral donne juste un cadre aux organisations qu'il aide

au moyen d'une subvention mais qu'il laisse « embaucher » des volontaires selon leurs capacités et leur budget, et selon des durées variables.

b. Organisations hôtes

D'une part, les organismes d'accueil contribuent financièrement à l'engagement de leur(s) volontaire(s):

- en leur allouant éventuellement de l'argent de poche (max. 390 € par mois par volontaire au total)
- en payant les dépenses de sécurité sociale (pour le FSJ/FÖJ ; pour le BFD elles sont remboursées par l'Etat)
- en payant 580 € par an par volontaire à l'organisme agréé

Ils contribuent aussi en nature pour des formations (en particulier pour des formations qualifiantes) ainsi que parfois pour l'hébergement, la nourriture et les vêtements de travail. En échange ils peuvent naturellement compter sur l'engagement du volontaire.

D'autre part, certains organismes agréés sont soutenus par l'Etat. Dans le cas du BFD, l'Etat rembourse jusqu'à un certain montant l'argent de poche et les coûts de sécurité sociale⁴⁵ (voir point précédent).

Pour les **formations obligatoires**, la situation est plus complexe. Cela dépend de l'âge du volontaire et de la durée du programme. Les volontaires de moins de 27 ans doivent participer à 25 jours de formation par an, dont un séminaire d'éducation politique de 5 jours dans un centre du BAFzA (voir point 10). Les organisations d'accueil ne doivent pas payer pour ce séminaire. Pour les 20 autres jours de formation les organisations d'accueil peuvent

recevoir un remboursement allant jusqu'à 100 € par mois. Ce montant diminue selon que l'organisation hôte réserve davantage de formation dans les centres BAFzA. Si le volontaire participe aux 25 jours de formation obligatoires dans les centres BAFzA, l'organisation d'accueil ne reçoit aucun remboursement mais doit payer 400 €.

Les volontaires BFD de plus de 27 ans doivent participer à 12 jours de formation obligatoire par an. Ils ne doivent pas participer au séminaire d'éducation politique. Comme pour les volontaires plus jeunes, les organismes d'accueil reçoivent un remboursement du BAFzA allant jusqu'à 100 € par mois.

Si le BFD dure plus de 12 mois, l'organisme d'accueil reçoit un remboursement de 50 € par mois par volontaire (de tout âge).

Ce montant peut être augmenté de **100 € supplémentaires** par mois et par volontaire pour des personnes avec des **besoins particuliers** (moins de 1 % des volontaires).

Par ailleurs, l'Etat soutient aussi les organismes agréés à raison de 115 € par mois à titre des frais de fonctionnement / coordination.

Au final, les organismes d'accueil déboursent souvent plusieurs centaines d'euros par mois par volontaire, surtout dans le modèle FSJ/FÖJ.

21. FINANCEMENT

a. Budget total

Le budget est fixé annuellement selon un plan triennal, ce qui permet une certaine stabilité. Il n'y a pas de sécurité à 100 % que le plan soit respecté, mais en général il l'est. En 2018, le gouvernement

fédéral a financé le service volontaire selon les lignes suivantes :

BUDGET FÉDÉRAL SERVICE VOLONTAIRE ALLEMAND 2018 ⁴⁶	
BFD	167 202 000 € (tout compris)
FSJ	75 781 000 €
FÖJ	7 800 000 €
International	12 100 000 €
Total	262 883 000 €

A cela, il faut ajouter le financement des Länder, de l'Union européenne et des organismes d'accueil. En raison de la grande décentralisation du système, il est difficile de faire une estimation exacte du budget total.

D'après un article du Spiegel en 2012⁴⁷, l'Etat fédéral a dépensé 631 millions d'euros pour le Zivildienst en 2010, l'année précédant la suppression de ce service comme alternative au service militaire. Il a donc significativement réduit le montant de son financement.

b. Qui paye quoi

Une fois de plus, le système allemand étant organisé selon le principe de subsidiarité, il existe beaucoup de disparités locales. Nous pouvons néanmoins tenter de résumer la répartition des coûts comme suit:

Le gouvernement fédéral allemand couvre principalement les postes suivants:

- Uniquement pour le pour les BFD : l'argent de poches des volontaires à raison de 250 à 350 €

par mois d'argent de poche par volontaire plein temps ainsi que les coûts de sécurité sociale et les frais administratifs des organismes d'accueil

- Pour tous les programmes :
 - les frais de fonctionnement et de formation des organismes agréés à raison de 120 € par mois par volontaire versés aux organismes agréés
 - les frais de formation des organismes d'accueil à raison de 100 € par mois par volontaire versés aux organismes d'accueil (dégressif en fonction du nombre de formation réservées dans les centres de formation BAFzA)
 - pour les participants dits désavantagés, cette somme est augmentée de 100 euros par mois

En outre, le gouvernement fédéral offre des avantages en nature tels qu'une réduction sur les transports publics ainsi que sur les institutions culturelles et sportives.

Les Länder contribuent parfois à l'argent de poche des volontaires FSJ et FÖJ.

Les organismes d'accueil payent 580 € par an par volontaire aux organismes agréés et couvrent parfois (une partie de) l'argent de poche des jeunes (max. 390 € par jeune par mois).

Les volontaires trouvent eux-mêmes (une partie de) leurs frais de subsistance et, dans les cas de voyages internationaux, parfois aussi leurs frais de transport.

NOTES :

3. Gesetz zur Förderung von eines Freiwilliges Soziales Jahres vom 17 August 1964
4. Gesetz zur Förderung von eines Freiwilliges ökologisches Jahres vom 17 Dezember 1993
5. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008
6. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018
7. Sur la question concomitante de la concurrence à l'emploi, voir point 20.
8. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011
9. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
10. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008, §1
11. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008, §3-4
12. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §1
13. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §3
14. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018
15. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018
16. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008, §2.14
17. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §2.2. Il existe quelques différences entre les volontaires BFD de moins de 27 ans et de plus de 27 ans, principalement le fait que ces derniers peuvent aussi effectuer leur service à temps partiel et qu'ils ont moins de formations obligatoires (voir points 6 et 10).
18. Chiffre d'avril 2018. Communication du BAFzA, le 17 mai 2018.
19. Voir point 20.
20. Cf. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008, §3 et 4
21. BMFSFJ, Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), nov. 2015, pp. 161-165

22. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018

23. C'est du moins le sentiment de Karl Boudjema, de l'OFAJ. A cause de la dimension décentralisée des programmes allemands, il n'existe pas de statistiques démographiques générales sur les différents programmes.

24. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018

25. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018

26. 97 % des volontaires indiquent avoir appris à connaître de nouvelles personnes lors de leur service volontaire tandis que 89 % d'entre eux indiquent avoir fait une expérience de vivre-ensemble. Cf. BMFSFJ, Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), nov. 2015, pp. 161-165

27. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §6

28. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008, §3-4 ; Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §4

29. Distribués à travers le pays, ils comptent chacun environ 10 formateurs. Cf. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Die Bildungszentren des Bundes : Demokratieförderung und Extremismusprävention im Bundesfreiwilligendienst

30. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §4

31. Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008, §5

32. Assemblée nationale française, Rapport d'information déposé par la Commission des Affaires européennes portant observations sur le projet de loi Egalité et citoyenneté, Présenté par Mme Sandrine Doucet, Doc. n° 3826, 8 juin 2016, p. 11

33. BMFSFJ, Rahmenrichtlinie für die pädagogische Begleitung im Bundesfreiwilligendienst (BFD) unter besonderer Berücksichtigung der Seminararbeit und des dabei eingesetzten pädagogischen Personals, 24.07.2013

34. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §11

35. Il s'agit pour le FSJ et FÖJ du nombre de jeunes engagés simultanément à la date du 1er décembre de l'année don-

née. Pour le BFD il s'agit de la moyenne annuelle de jeunes engagés simultanément. Le nombre de contrats annuels est très proche de ces chiffres. A ces totaux il faut ajouter les programmes internationaux, à raison d'environ 6000 volontaires par an. Cf. communication personnelle du BAFzA le 6 décembre 2019

36. Visite au BAFzA à Cologne, le 28 février 2018

37. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §17.2.2

38. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §17.3

39. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

40. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgabe Voir

41. Voir points 5 et 10.

42. Soit 6 % du plafond du régime général de retraite (règle établie afin de ne pas devoir y contribuer). Ce chiffre est correct pour 2018. Il augmente un peu chaque année.

43. Donc pas de contribution fédérale.

44. Présentation du Dr Christof Steegmans (Directeur adjoint à la Politique d'Engagement civique au Ministère fédéral pour la Famille, les Séniors, les Femmes et la Jeunesse) au colloque sur le Service Citoyen au Sénat de Belgique, le 15 mai 2017

45. Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011, §17

46. Communication personnelle du BAFzA le 6 décembre 2019

47. Article du Spiegel du 3 septembre 2012 <http://www.spiegel.de/schulspiegel/abi/bundesfreiwilligendienststaat-knausert-bei-bufdis-a-851953.html>

II. / FRANCE

1. NOM

Le programme de Service Citoyen français s'appelle le **Service Civique**. Celui-ci peut prendre plusieurs formes : le volontariat de Service Civique, l'engagement de Service Civique et d'autres types de volontariat tels que le volontariat international en

administration, le volontariat international en entreprise et le volontariat de solidarité internationale. Comme l'engagement de Service Civique est de loin le plus important en termes quantitatifs, nous nous concentrerons sur celui-ci dans le cadre de cette étude.

2. HISTORIQUE

L'histoire du Service Civique en France trouve ses racines dans le **service civil** en tant qu'alternative au service militaire obligatoire (masculin) pour les objecteurs de conscience. Toutefois, contrairement aux programmes allemand et italien qui, à la fin de la conscription, ont directement enchaîné avec un service citoyen en soi et pour soi, il y a eu en France un hiatus de treize ans de l'un à l'autre.



En effet, lorsqu'en 1997, le président Jacques Chirac décide de suspendre le service militaire⁴⁸, cela a pour conséquence de suspendre aussi le service civil. Une première forme de service civil volontaire voit le jour, mais bute sur la complexité de la mise en œuvre opérationnelle du programme ainsi que sur des difficultés politiques. Une palette de programmes de volontariat voit le jour dans les années suivantes (principalement le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité, le volontariat associatif et le volontariat de solidarité internationale) sans pour autant que l'on parvienne à mettre sur pied un programme unifié et ambitieux.

Cependant, des initiatives citoyennes ont vu le jour entretemps qui proposent une forme renouvelée d'engagement civique pour les jeunes, la plus importante d'entre elles étant l'**association Unis-cité**, fondée en 1995 par quatre étudiantes, Lisbeth Shepherd, Marie Trellu Kane, Julie Chenot et Anne-

Claire Pache. Cherchant son inspiration dans le programme américain City-year, cette association indépendante et laïque propose à des jeunes français ou étrangers résidant en France de s'engager pour un an à proximité de chez eux en faveur d'une mission d'intérêt général au sein de groupes de jeunes de tous horizons. Au fil des années, ce programme s'est beaucoup développé et a influencé le processus politique qui mènerait au Service Civique. Unis-cité demeure aujourd'hui encore l'un des plus importants opérateurs du Service Civique (9938 jeunes engagés en 2019⁴⁹) et une voix importante dans les débats à son sujet.

C'est la vague d'émeutes des jeunes des « quartiers » en 2005 qui déclenche d'une nouvelle dynamique sur le plan politique. Dans la foulée de la commotion provoquée par cet événement, l'hebdomadaire « La Vie », emmené par son directeur Max Armanet, lance un « **Appel pour un Service Civique obligatoire** » (2006) qui recueille rapidement de nombreuses signatures politiques et de la société civile. Le thème s'invite dans le programme de tous les principaux candidats à l'élection présidentielle de 2007, nuancé par la proposition de Bernard Kouchner de l'entamer par une phase expérimentale de Service Civique volontaire mais « obligatoirement proposé ». S'ensuit une dynamique qui mènera à l'institutionnalisation du Service Civique tel que nous le connaissons à ce jour.

La première étape de ce processus est la promulgation de la loi sur le service civil volontaire (2006), qui n'a pas atteint ses objectifs. Vient ensuite la publication du rapport de Luc Ferry, Président du Conseil d'analyse de la société, « Pour un Service Civique » (2008), suivi des consultations intensives menées par Martin Hirsch, Haut-Commissaire aux Solidarités actives, ancien directeur d'Emmaüs (2009). Son engagement personnel comme son souhait de faire avancer ce sujet sont des facteurs

de réussite pour faire adhérer l'opinion et le secteur associatif pour en faire en définitive un sujet transpartisan. En 2010, l'Assemblée vote à la quasi-unanimité la loi **portant organisation du Service Civique (2010)**⁵⁰ (événement qu'on a pu appeler « le petit miracle républicain »). Cette loi, qui fait partie non pas du code du travail mais du code du service national, instaure à proprement parler le Service Civique en créant un **statut** pour les volontaires ainsi qu'une « **Agence du Service Civique** » (ASC) pour coordonner la mise en œuvre du programme.

Instauré sous Sarkozy (Les Républicains), fortement développé sous Hollande (Part Socialiste) et Macron (La République en Marche), le Service Civique a aujourd'hui dépassé la concurrence de ses débuts avec le secteur associatif et a conquis une place et un budget propre dans le paysage associatif et public français. Il bénéficie d'un large soutien, tempéré toutefois par des critiques récurrentes en termes de concurrence à l'emploi. Après les attentats de 2015, il a connu une augmentation significative de son budget et du nombre de volontaires. Depuis 2018, plus de **140 000 jeunes** s'engagent annuellement dans le programme. Dans son discours du 14 juillet 2020, en réponse à la crise du Covid-19, le président Macron annonce son intention d'ouvrir 100 000 missions de Service Civique supplémentaires.

3. OBJECTIFS

L'objectif principal du SC est synthétisé comme suit dans la loi de 2010 :

« 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**. »⁵¹

Ces objectifs initiaux ont été traduits par l'ASC en huit principes fondamentaux :

- 1. Intérêt général** (cohésion nationale et solidarité)
- 2. Citoyenneté** (via la mission, l'environnement d'accueil, les formations ; expérience d'ouverture sur le monde)
- 3. Mixité** (par le public rencontré, entre les volontaires et par l'environnement de mission)
- 4. Accessibilité** (une mission accessible quels que soient le profil, la situation, l'origine, la formation ou l'expérience du jeune ; la sélection est basée sur la motivation)
- 5. Complémentarité** (ne se substitue pas aux salariés, bénévoles ou stagiaire mais complémentaire ; n'est pas indispensable au bon fonctionnement de l'organisme ; actions « socialement innovantes »)
- 6. Initiative** (la mission permet de tester nouveaux projet et nouvelles méthodes ; permet aux volontaires de faire preuve d'initiative)
- 7. Accompagnement bienveillant** (transmission entre volontaire et tuteur ; temps de réflexion et de maturation)
- 8. Respect du statut** (reconnu et respecté de tous au sein de l'organisme d'accueil)

La première chose qui apparaît est la **place centrale des grands thèmes de la « cohésion nationale » et des « valeurs de la République »**. C'est cette ambition transversale qui fait la singularité et la justification de l'ancrage centralisé du Service Civique dans l'appareil d'Etat français. Par opposition, une absence apparaît de façon toute aussi flagrante : il n'y a **pas d'allusion à la formation des jeunes**.

L'attention semble portée d'abord sur le bénéficiaire pour la société. Le bénéficiaire pour le jeune semble considéré comme allant de soi. C'est aussi ce qui ressort de l'objectif du Service Civique tel qu'il est développé dans le « Référentiel de missions » :

« L'objectif de l'engagement de Service Civique est à la fois de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur de nos défis sociaux et environnementaux, et de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourront mûrir, gagner en confiance en eux, en compétences, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel. Il a également pour objectif d'être une étape de vie au cours de laquelle des jeunes de toutes origines sociales et culturelles pourront se côtoyer et prendre conscience de la diversité de notre société. Loin du stage centré sur l'acquisition de compétences professionnelles, le Service Civique est donc avant tout une étape de vie, d'éducation citoyenne par l'action, et se doit d'être accessible à tous les jeunes, quelles qu'aient été leur formation ou leurs difficultés antérieures. »⁵²

Ces caractéristiques, qui singularisent le dispositif français par rapport aux autres programmes européens, portent la marque des événements traumatiques qui ont déterminé l'émergence et la montée en puissance du Service Civique, respectivement les émeutes de 2005 et les attentats de 2015. Pour l'Etat français, le Service Civique est avant tout une réponse politique à un diagnostic de fracture sociale⁵³. Il s'agit de réunir la jeunesse et la société.

Cette approche a des implications sur le terrain. Du côté positif, le programme français vise à être accessible à tous, ouvre un nombre important de missions et propose des indemnités respectables, ce qui en fait une opportunité attractive pour le plus grand nombre. Le revers de la médaille est que cette approche quantitative a un coût en termes d'accompagnement personnalisé, de dimension collective et de formations.

4. PUBLIC CIBLE (CRITÈRES D'ADMISSION)

a. Âge

« Le Service Civique est... ouvert aux personnes **âgées de seize à vingt-cinq ans**. »⁵⁴

Le Service Civique est sans prérequis en termes de diplôme ou d'expérience. Pour ce qui est de l'âge minimum de 16 ans, les seules exigences supplémentaires pour les mineurs sont la nécessaire autorisation parentale et l'assurance que les missions effectuées correspondent à l'âge du jeune en question. Quant à l'âge maximum de 25 ans, il existe une dérogation possible pour les personnes en situation de handicap jusqu'à 30 ans. Cela signifie que le Service Civique est axé la **section inférieure de la tranche d'âge** par rapport aux autres programmes Européens étudiés (en moyenne, les jeunes en engagement de SC ont 21 ans).

b. Nationalité

Le Service Civique est ouvert aux **jeunes européens ou de toute nationalité**, pourvu qu'ils aient un titre de séjour en règle d'une durée d'au moins un an (sauf pour les étudiants et réfugiés).⁵⁵ 96% des jeunes sont de nationalité française mais il existe plus de 130 nationalités différentes représentées.

c. Langue

La langue n'est pas un prérequis légal, elle l'est toutefois naturellement bien souvent sur le plan opérationnel.

d. Autres

Il n'y a pas d'autre prérequis, sinon une **visite médicale**⁵⁶ obligatoire préalable à la souscription du contrat.

5. ORGANISATIONS D'ACCUEIL

a. Domaine(s) d'activité

Les domaines d'activité proposés par le Service Civique sont très diversifiés et recouvrent la plus grande partie du paysage associatif et des grandes politiques publiques. Les seuls domaines exclus sont ceux à caractère religieux et politique :

« 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**. »⁵⁷

b. Types d'organisations d'accueil (associations / public / privé)

PROPORTION DE MISSIONS PAR THÉMATIQUE (2019) ⁵⁸	
32 %	Education pour tous
28 %	Solidarité
14 %	Sport
12 %	Culture et loisirs
6 %	Environnement
3 %	Mémoire et citoyenneté
3 %	Santé
1 %	Intervention d'urgence
1 %	Développement international et action humanitaire

La loi de 2010 est très claire quant aux types d'organismes, précisant par ailleurs que leur assise financière doit être **saine** :

« 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. »⁵⁹

La loi Egalité et citoyenneté de 2017 a élargi ce cadre aux catégories suivantes⁶⁰:

- les **organismes HLM** (organismes d'habitations à loyer modéré)
- les **sociétés d'économie mixte**
- les **sociétés publiques locales**
- les **entreprises détenues à 100% par l'État ou par la Banque de France**
- les **entreprises** détenant le label relatif à la liberté de la **création, à l'architecture et au patrimoine**
- les **organisations internationales** dont le siège est implanté en France
- les **entreprises solidaires d'utilité sociale de droit**.

Cet élargissement permet d'inclure des entreprises comportant un aspect lucratif et ainsi d'agrandir l'assiette des organismes d'accueil. Il implique aussi une dose de complexité supplémentaire qui n'est pas toujours facile à gérer pour l'Agence du service civique⁶¹.

c. Types de mission

Le service civique n'est ni d'un stage, ni d'une formation, ni d'un emploi mais d'un type d'engagement spécifique. Le « Référentiel de missions » définit cinq balises⁶² pour encadrer les missions de service civique :

1. Un engagement volontaire au service de l'intérêt général⁶³

- a. Une mission de service civique doit être autant utile au jeune qu'à l'organisme qui l'accueille et à la société en général
- b. Les missions doivent répondre aux besoins de la population et des territoires
- c. Il s'agit pour l'organisme d'accueil de concevoir un véritable projet d'accueil des jeunes
- d. Exigence de neutralité et de laïcité

2. Une mission ne peut remplacer mais doit être complémentaire de l'action des salariés, des agents publics, des stagiaires et des bénévoles⁶⁴.

- a. Le volontaire ne peut être indispensable au fonctionnement de l'organisme
- b. Le volontaire ne doit pas exercer de tâches administratives et logistiques liées au fonctionnement courant de la structure ni être en charge de la communication ou de l'animation des réseaux sociaux (community manager)
- c. Les missions confiées au volontaire ne doivent pas avoir été exercées par un salarié ou un agent public de la structure d'accueil et le volontaire ne peut réaliser son service civique auprès d'une structure dont il est salarié ou agent public ou au sein de laquelle il détient un mandat de dirigeant bénévole
- d. Les missions confiées au volontaire ne peuvent relever d'une profession réglementée
- e. Pas de lien de subordination mais de collaboration

3. Une mission accessible à tous les jeunes.

- a. Les missions de Service Civique ne peuvent exclure a priori les jeunes n'ayant pas de diplôme ou de qualification
- b. Ce sont les savoir-être et la motivation qui doivent prévaloir
- c. Attention à l'accueil de jeunes volontaires en situation de handicap

4. Une mission permettant de vivre une expérience de mixité sociale

5. Une mission pouvant se dérouler à l'étranger

Ces balises détaillées doivent permettre à l'ASC de veiller à ce que les missions proposées soient conformes aux principes énoncés dans la loi. Reste que, si elle tente de travailler en amont de la définition des missions, l'ASC n'a pas les moyens de contrôler beaucoup en aval, ce qui génère un certain nombre de dérives et d'abus.

d. Agrément et contrôle

Chaque organisme offrant des missions de Service Civique doit au préalable être agréé par l'Etat (par l'ASC pour les organismes nationaux, par les délégués territoriaux de l'ASC au niveau du département ou de la région pour les organismes locaux). En 2019, il y avait environ 10 500 organismes agréés⁶⁵.

La **procédure d'agrément** comporte les étapes suivantes :

1. Prise de contact : grâce à la communication de l'ASC ou au travail de démarchage mené par le pôle développement et les référents du SC sur l'ensemble du territoire en services déconcentrés de l'Etat, ainsi qu'en haut-lieu par son président, les organisations ou institutions intéressées entrent en contact avec l'ASC ou ses délégués territoriaux⁶⁶, participent éventuellement à une réunion d'information (1h d'info + rencontres individuelles) et prennent connaissance du Service Civique et des différents outils disponibles pour devenir organisme d'accueil (Référentiel mission ; Notice d'accompagnement etc.)



2. Définition du projet d'accueil : à l'aide de ces outils, l'organisme d'accueil définit son projet d'accueil pour les trois années à venir, qui recouvre les champs d'intervention et les missions des volontaires ainsi que les modalités d'accueil et d'accompagnement. Idéalement, ce projet est construit avec l'ensemble des acteurs intéressés et permet de sensibiliser en interne sur ce qu'est le Service Civique.

3. Procédure d'agrément : sur base de ce projet d'accueil, l'organisme dépose une demande d'agrément auprès de l'ASC qui l'évalue en fonction des 8 principes fondamentaux du Service Civique (voir point 3). L'ASC offre un service de conseil, de sorte que bien souvent le projet devient une co-construction avec l'organisme d'accueil. L'instruction dure maximum trois mois pour les associations et maximum deux mois pour les institutions publiques.

4. Agrément triennal et attribution des postes annuelle : lorsque l'organisme candidat et l'Agence arrivent à un accord, celle-ci octroie un agrément (valable trois ans) et attribue un nombre de postes pour un an, du 1er janvier au 31 décembre avec la possibilité de programmer des missions dans le courant du 1er trimestre de l'année n+1. Cette décision d'agrément mentionne les missions, le calendrier et les organismes secondaires pouvant accueillir des volontaires dans le cadre des agréments collectifs. Elle pourra éventuellement être modifiée par voie d'avenant pour les années suivantes.

5. Diffusion de l'ordre de mission : les offres de mission peuvent alors être publiées par les organismes sur le site de l'Agence. La sélection des volontaires peut commencer. L'organisme met en moyenne 25 jours à trouver son jeune⁶⁷.

L'Agence insiste sur l'importance de la première phase. **Il est essentiel de préparer de bons outils pratiques et complets** pour aider les organismes d'accueil à

monter leur projet. Ainsi, l'ASC a produit un « Référentiel de missions » détaillé qui offre une longue série de missions possibles. Le plus difficile est de bien faire comprendre la philosophie du projet pour prévenir tant les complications administratives que les risques de concurrence à l'emploi.

Les fédérations ou unions (tels qu'Unis-cité, la Ligue de l'enseignement, les collectivités locales...) peuvent **obtenir un agrément collectif** s'appliquant à l'ensemble de leur réseau. Celles-ci sont alors responsables du pilotage de leur réseau et de la répartition des volontaires au sein de ceux-ci. L'avantage de ce dispositif est la facilité administrative pour l'ASC et pour les structures dans lesquelles les jeunes sont mis à disposition. L'inconvénient est que celles-ci risquent d'être moins bien encadrées et de moins bien s'approprier le projet.

Il faut noter **l'importante pression politique** à laquelle l'ASC est soumise pour augmenter le nombre de postes de Service Civique. Par conséquent, celle-ci est contrainte de travailler vite et de chercher sans cesse de nouveaux partenaires, qui viennent à manquer. C'est la raison pour laquelle depuis 2015, les services de l'Etat ont été vivement sollicités pour ouvrir des postes, en accord d'ailleurs avec la vision initiale du Service Civique. Alors qu'ils accueillaient seulement 1,6% des volontaires en 2014, ils en rassemblaient 35% en 2019⁶⁸.

Le contrôle s'en ressent. Le gros de l'énergie de l'Agence allant à l'augmentation rapide du nombre d'agréments, celle-ci n'a pas les moyens de suivre chacun de ces projets de près. Il s'ensuit que le **risque de substitution / concurrence à l'emploi** est élevé. De nombreux cas singuliers, relevés par la presse⁶⁹, ont mis en lumière ce problème. Une étude⁷⁰ de l'Injep met en évidence la corrélation entre Service Civique et chômage des jeunes. Le Conseil économique social

et environnemental souligne quant à lui cette problématique dans un bilan publié en 2017 : « Le libellé de certaines offres de mission de Service Civique est parfois proche de celui d'une offre d'emploi, tant sur le contenu de la mission que sur les compétences recherchées ». Les collectivités territoriales ainsi que les services de l'Etat, dans leur empressement à ouvrir des missions, « ont pu assimiler le Service Civique à un contrat aidé »⁷¹. Les auteurs regrettent qu'aucune autorité indépendante ne soit chargée de contrôler éventuelle dérive ou substitution à l'emploi. Yannick Blanc, l'ancien président de l'ASC, a répondu qu'il ne voulait pas « bureaucratise le système » et qu'il n'avait pas les moyens « d'une armée de contrôleurs »⁷².

En 2018, le nombre de contrôles a augmenté, passant la barre des 1000 par an⁷³. L'ASC a contrôlé 50 organismes agréments au niveau national, résultant en 6 retraits partiels d'agrément et un retrait total. Elle a par ailleurs effectué 986 contrôles sur des agréments locaux, résultant en 11 retraits d'agrément. Enfin, elle a procédé à de nombreux contrôles de projets européens, à raison de 747 contrôles de rapports finaux, 101 contrôles approfondis (« desk check ») et 4 visites sur le terrain.

Cela suffira-t-il pour contrôler les 100 000 nouvelles missions de Service Civique supplémentaires que le Président Macron a prévu d'ouvrir en 2020-2021 ?

6. DURÉE ET INTENSITÉ

a. Durée (nombre de mois)

« Le Service Civique est un engagement volontaire d'une durée continue **de six à douze mois**... »⁷⁴

La **durée moyenne** effective des missions est passée de huit mois en 2011 à **un peu moins de sept mois**

depuis 2016. Cette tendance s'explique notamment par la mise en place d'un pilotage budgétaire de l'Agence qui agrée les organismes pour des missions de huit mois en moyenne⁷⁵.

Les entrées connaissent par ailleurs une forte saisonnalité. La baisse des effectifs est sensible entre juin et septembre. Cette **saisonnalité** est probablement due à la concordance des missions avec le calendrier scolaire et universitaire, tant pour les jeunes que pour les organismes d'accueil.

b. Intensité (heures / semaine)

« ... l'accomplissement des missions afférentes au contrat de Service Civique représente, sur la durée du contrat, **au moins vingt-quatre heures par semaine... [et] ne peut dépasser quarante-huit heures**, réparties au maximum sur six jours. Pour les mineurs âgés de seize à dix-huit ans, la durée hebdomadaire du contrat de Service Civique ne peut dépasser trente-cinq heures, réparties au maximum sur cinq jours. »⁷⁶

La moitié des engagements prévoient un engagement de 24h par semaine, l'autre moitié des durées hebdomadaires plus longues, pouvant aller en effet jusqu'à 48h. **En moyenne, les jeunes en SC prestent 28 h par semaine**, ce qui leur permet d'avoir un job ou de suivre des études à côté de leur mission de SC⁷⁷.

7. OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE

a. Niveau d'obligation

Le Service Civique est **entièrement volontaire**. Les seules obligations du volontaire sont celles des règles en usage dans son organisme d'accueil⁷⁸.

Certaines **démarches obligatoires en amont du Service Civique** existent cependant, notamment (1) le « parcours citoyenneté » et (2) bientôt le « service national universel ».

1. Instauré à l'abolition du service national en 1997, le « **parcours citoyenneté** » comprend trois étapes auxquelles tout adolescent français doit participer :

- un enseignement dispensé en classe de troisième (14-15 ans) dans le cadre du cours d'éducation morale et civique ainsi qu'en première (16-17 ans) dans le cours d'éducation civique
- le recensement en mairie à partir de 16 ans ;
- la journée d'appel et de préparation à la défense, devenue la journée défense et citoyenneté (JDC), entre 17 et 25 ans. L'objectif est de « conforter l'esprit de défense et de concourir à l'affirmation du sentiment d'appartenance à la communauté nationale, ainsi qu'au maintien du lien entre l'armée et la jeunesse »⁷⁹.

2. Par ailleurs, depuis février 2018, le président Macron ajoute une quatrième étape à ce parcours en introduisant progressivement un **service national universel** obligatoire d'une durée d'un mois pour les 16-18 ans. Après un projet pilote avec 2000 jeunes en 2019, le secrétaire d'Etat Gabriel Attal prévoit 30 000 appelés en 2020, 150 000 en 2021, 400 000 en 2022 pour atteindre toute la classe d'âge, soit 800 000 jeunes, en 2024 – pour autant que les obstacles constitutionnels au programme soient résolus. Le coût correspondant se situera entre 1 et 1,5 milliards d'euros par an, soit 1,5 % du budget de la Jeunesse.

b. Sanctions

Il n'y a **pas de sanctions** prévues, sauf l'arrêt de façon anticipée du contrat de Service Civique et du paiement des indemnités. Cet arrêt peut avoir lieu sur demande de l'une ou de l'autre partie, immédiatement en cas

de faute grave ou d'engagement pour un contrat de travail d'au moins six mois, et moyennant un préavis d'un mois dans tout autre cas de figure⁸⁰.

8. BRASSAGE SOCIAL ET INCLUSION

a. Recrutement (discrimination positive / négative ?)

Grâce principalement au « parcours citoyenneté » ainsi qu'à la communication de l'ASC, plus de 90 % des 16-25 ans connaissent le Service Civique et 90% des Français en ont une image positive⁸¹. Il s'ensuit qu'il n'y a aucun problème de recrutement, bien au contraire : en 2016 le ratio était de **3,5 réponses pour chaque offre de mission**⁸². Cet écart a tendance à se réduire.

Pratiquement, il s'agit simplement pour eux de parcourir les offres de missions sur le **site web** de l'Agence et de postuler. C'est très facile : il suffit de remplir un petit encart « motivation » et d'ajouter son CV en pièce jointe. Ensuite tout se passe directement entre l'organisme d'accueil et le candidat.

L'Agence n'a pas de prise sur la sélection, ce n'est pas son rôle. Officiellement, les jeunes ne sont choisis qu'en fonction de leur motivation mais en pratique, ce sont immanquablement les plus qualifiés qui sont engagés (même si 40 % des volontaires ont uniquement un niveau bac et 17 % sont des décrocheurs scolaires). Comme l'ont observé Jean-François Serres et Julien Blanchet dans leur étude évoquée au point 5d⁸³, certaines offres de mission de service civique ressemblent furieusement à des offres d'emploi. Une certaine forme de discrimination a donc lieu sur le terrain. L'Agence témoigne d'ailleurs du fait qu'il faille sans cesse réexpliquer aux organismes d'accueil la spécificité de l'engagement de service civique⁸⁴.

Toutefois, l'Agence a lancé deux grands programmes de discrimination positive⁸⁵ :

- **Volont'R** : L'objectif de ce grand programme lancé en 2018 est de proposer à 1 500 jeunes de s'engager dans des missions d'accueil et d'intégration de personnes réfugiées, et à 500 jeunes réfugiés de s'engager réciproquement dans des missions de Service Civique au sein de la société française. A ce jour, ce sont près de 300 réfugiés qui se sont engagés dans des missions dédiées. Et s'agissant des jeunes s'engageant en faveur du public réfugié et migrant, l'objectif a été largement dépassé avec plus de 3 500 volontaires.
- **Cap sur l'Engagement** : déroulé en Loire Atlantique entre juillet 2018 et décembre 2019, ce projet visait à développer l'accueil de volontaires en situation de handicap.

Une organisation telle qu'Unis-cité procède elle aussi selon la logique de la discrimination positive. Organisation pionnière du service civique, Unis-cité mis sur pied un dispositif de récolte de fonds supplémentaires qui lui permet d'offrir un programme et un encadrement plus complet, ce qui attire beaucoup de jeunes. Ceux-ci sont sélectionnés non en fonction de leurs compétences mais bien de leur **motivation** ainsi que de leur **capacité à enrichir la diversité des groupes**.

Concrètement, la procédure de sélection d'Unis-cité fonctionne selon la procédure suivante : (1) séance d'information / entretien collectif ; (2) un dossier écrit ; (3) un court entretien individuel. Atteindre le bout du processus est déjà une preuve de motivation en soi.

b. Dimension collective

Dans le programme standard du service civique, la dimension collective est **très faible**. Il n'y a pratiquement pas de formations ni de temps d'accompagnement collectifs obligatoires. L'agence recommande bien aux organismes d'accueil d'engager au moins deux volontaires ensemble mais cela est facultatif⁸⁶. Le brassage social visé a donc lieu principalement par les rapports des volontaires avec les équipes des organismes d'accueil ainsi qu'avec les publics cible, mais pas nécessairement par ceux des volontaires entre eux.

Ce brassage des jeunes entre eux dépend entièrement des organismes d'accueil. Il forme ainsi une composante essentielle du programme d'**Unis-cité**, qui fonctionne avec des groupes d'**environ 8 jeunes** de tous horizons socio-culturels (parfois réduits à 6 ou 2). Ces groupes sont « soudés » au cours d'un accompagnement suivi tout au long du programme. En outre les jeunes sont distribués en petits groupes sur le terrain. La dynamique collective y est essentielle pour atteindre le développement personnel et civique escompté.

Les responsables d'Unis-cité regrettent d'ailleurs de ne pas avoir réussi à intégrer dans la loi ne fus-ce qu'un rendez-vous mensuel pour rassembler tous les jeunes d'un territoire. Ce serait la garantie d'un brassage social⁸⁷.



9. ACCOMPAGNEMENT

a. Tutorat (et si oui quelle formation)

Comme évoqué plus haut, l'accompagnement dans la formule générique du Service Civique dépend entièrement de l'organisme d'accueil et consiste principalement dans le **tutorat**, à savoir un ou des employé(s) ou bénévole(s) de l'organisation dont le rôle est de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions ainsi que de l'accompagner dans sa réflexion sur son projet d'avenir⁸⁸. Le tutorat peut être partagé entre plusieurs personnes : accompagnement quotidien sur la mission, accompagnement administratif (contrat, droits et devoirs...), accompagnement au projet d'avenir. Comme le montre l'enquête post service civique de 2019, le suivi accordé par le(s) tuteur(s) est déterminant pour le sentiment de satisfaction du jeune (voir point 13).

Il existe un **accompagnement des tuteurs** pour l'ensemble des organismes d'accueil, pour lequel un marché a été passé avec Unis-Cité et La Ligue de l'enseignement sa mise en œuvre. Ceux-ci proposent des modules d'accompagnement sur l'ensemble du territoire⁸⁹. Ces formations prennent la forme d'ateliers interactifs animés selon des méthodes d'éducation populaire et d'intelligence collective. En 2019, près de 11 500 tuteurs et personnes en charge du Service Civique au sein des organismes d'accueil y ont pris part. En 2019, en complément de la formation en présentiel, l'offre d'accompagnement a été renforcée et diversifiée avec une web-conférence mensuelle proposée pour sensibiliser au cadre du Service Civique les tuteurs mais aussi les personnes plus éloignées de l'accompagnement du volontaires qui souhaiteraient mieux connaître le Service Civique. En 2019, ils ont formé 11 500 tuteurs⁹⁰.

b. Autre (éducateurs, suivi psycho-social individuel)

Il n'y a **pas d'autre accompagnement** prévu systématiquement au sein du Service Civique.

Toutefois, certains organismes trouvent des financements privés supplémentaires afin d'offrir un suivi plus approfondi. Ainsi par exemple (et une fois de plus) d'Unis-cité qui offre un accompagnement spécialisé tout au long du programme à raison d'un éducateur par 20 jeunes. Cet accompagnement consiste en :

1. Une procédure de sélection personnalisée (voir point 8)

2. Deux semaines d'intégration (par unité territoriale => groupe de 16 à 100 participants)

3. Un point individuel hebdomadaire

4. Sept journées de formation, dont les premiers secours (pris en charge par l'ASC et obligatoire pour tous)

5. Trois temps de prise de recul collective et individuelle

6. Un jury « tremplin » à la fin du Service Civique (jury bienveillant avec maire, président de l'association, conseillers...)

7. Une cérémonie de clôture

10. FORMATIONS (POUR LES JEUNES)

La loi oblige les organismes d'accueil d'assurer à leurs volontaires une formation civique et citoyenne. Cette formation comprend deux volets :

- **Un volet « théorique »** comprenant un ou plusieurs modules conçus et organisés par l'organisme d'accueil, ayant pour objectif de sensibiliser les volontaires aux enjeux de la citoyenneté
- **Un volet « pratique »** sous la forme d'une formation aux premiers secours de niveau 1 (PSC1)

a. Combien de journées

Chaque volet durant un jour, il devrait y avoir au minimum deux journées de formation⁹¹. Concernant le volet théorique, il peut aussi consister en plusieurs modules successifs. Il est difficile de se rendre compte si ces formations sont effectivement données, dès lors qu'on ne peut se reposer pour cela que sur une déclaration sur l'honneur fournie par les organismes d'accueil. Concernant le volet pratique, les chiffres des prestataires montrent qu'une majorité des jeunes n'y participe pas (malgré l'obligation)⁹².

Ce chiffre de minimum deux jours de formation est à comparer au minimum des autres programmes européens :

- **Allemagne** : 25 jours (pour 12 mois)
- **Italie** : 13 jours (moyenne de 17,2 jours)
- **Luxembourg** : +/- 15 jours

Ceci dit, le dispositif allemand a une vocation d'insertion professionnelle que n'a pas le dispositif français. Les missions réalisées en Allemagne, notamment dans le champ médico-social, sont considéré en France, par les professionnels, comme de la substitution à l'emploi.

b. Par qui

Le volet théorique est a priori donné par l'**organisme d'accueil lui-même**, qui dispose pour l'y aider de certains documents émis par l'Agence : une note⁹³, un référentiel⁹⁴ des thèmes et une fiche pratique⁹⁵. Cependant, l'organisme d'accueil a aussi la possibilité de faire appel à des organismes extérieurs pour l'organisation des modules.

Le volet pratique est quant à lui a priori donné par l'une des **22 organisations agréées** protection civile à cet effet par le ministère de l'intérieur, dont six grands réseaux particulièrement sensibilisés à l'enjeu de formation des volontaires (Croix-Rouge, Croix-Blanche, Sapeurs-Pompiers, Ordre de Malte...). L'Agence rembourse aux organismes d'accueil un forfait de 60€ par jeune formés au titre de la formation premiers secours.

c. Thèmes

Pour le volet théorique, les organismes d'accueil peuvent choisir parmi les thèmes détaillés dans le référentiel :

- **Les valeurs de la république**
 - o **Liberté** : liberté, droits et devoirs des citoyens, justice, droits de l'homme, liberté individuelle et collective, engagement
 - o **Egalité** : égalité des droits, égalité des chances, égalité hommes-femmes, exclusion sociale, discriminations
 - o **Fraternité** : solidarité, vivre-ensemble ; gestion des conflits, lutte contre la violence, lien intergénérationnel, engagement
 - o **Laïcité** : signification de la laïcité, la place des religions et l'intégrisme religieux, le communautarisme

- **L'organisation de la cité :**
 - o **Le fonctionnement de la cité, la vie en société :** démocratie, rôle du politique, grandes lois, relations sur les lieux de travail, accès à l'emploi, société civile, aménagement du territoire, mixité sociale, défense de la nation, sécurité civile
 - o **Les grandes questions de société :** développement durable, santé, médias, sciences et évolutions technologiques, société de consommation
- **Ouverture sur les questions internationales**
 - o L'Europe, la mondialisation, les grandes organisations internationales, les ONG, les intérêts de la France dans le monde, la francophonie, la coopération et la solidarité internationale, les crises internationales

11. MOBILITÉ NATIONALE

La mobilité nationale n'est pas un objectif déclaré du Service Civique et nous n'avons pas trouvé de chiffres la concernant.

12. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Il y a deux options majeures pour effectuer un engagement de type Service Civique à l'étranger : (1) un Service Civique stricto sensu, appelé volontariat international et (2) une mission dans le cadre du Corps européen de solidarité.

1. le Service Civique à l'étranger peut se faire sous les formes suivantes :

- a. Le volontariat international en administration
- b. le volontariat international en entreprise
- c. le volontariat de solidarité internationale.

Ces missions à l'international sont relativement peu nombreuses, bien qu'elles aient augmenté les

dernières années pour atteindre **1741 missions par an tous types de volontariat confondus**⁹⁶. Elles reçoivent beaucoup de demandes (environ 10 candidatures par poste). Certains jeunes répondent à plusieurs dizaines d'offres de mission.

Ces missions doivent être proposées par des organisations agréées en France et concernent les mêmes domaines que les missions en France. Le programme international est coordonné à l'aide de l'**Association France volontaires**. Il y a un tuteur formé pour l'international dans l'organisme d'envoi et un accompagnateur dans l'organisme d'accueil ; une préparation au départ et une session au retour. Malgré cela, l'accompagnement est souvent moins poussé qu'en France compte tenu de la distance etc.

Pécuniairement, l'indemnité est équivalente (un peu plus élevée dû à l'absence de charges sociales). Le transport et l'hébergement ne sont pas pris en charge à l'avance. Ces coûts peuvent être couverts par l'organisme agréé en France, l'organisme d'accueil à l'étranger, par le volontaire ou être partagés entre ces différents acteurs. Des cofinancements peuvent être sollicités par l'organisme notamment auprès de collectivités ou par le volontaire (bourse...).

2. En dehors du cadre du Service Civique stricto sensu, l'Agence est aussi responsable du volet Jeunesse du programme européen **Erasmus+** et du **Corps européen de solidarité** lancé sur le plan opérationnel en 2018. Au total, 595 projets européens ont été subventionnés pour un budget de 28 millions d'euros et de 25 179 jeunes impliqués.

Pour ce qui est des échanges internationaux dans le cadre du Corps européen de solidarité, en 2019, 287 projets de CES ont été financés impliquant **2 051 échanges de jeunes** dont 50,3 % de Jeunes ayant moins d'opportunités. En France, 122 organismes sont labellisés pour la coordination et/ou le soutien de pro-

jets de volontariat ou d'emploi/stages. Les cinq principaux pays partenaires des organisations françaises étaient l'Espagne, l'Allemagne, l'Italie, la Grèce et le Maroc⁹⁷.

13. EVALUATION

Selon le « baromètre » Ifop 2019⁹⁸:

Pour le grand public :

- Le Service Civique est **identifié par plus de 9 Français sur 10 (93%)** et **87% d'entre eux indiquent en avoir une bonne image**. Il est perçu à la fois à travers le prisme de l'engagement citoyen et de celui de l'employabilité.
- Cependant, **une grande majorité d'entre eux estime que le Service Civique n'est pas suffisamment reconnu** par le système éducatif (73%), par leur entourage (74%), par les entreprises (82%) et par la société en général (85%)
- Les **médias traditionnels** demeurent le premier canal d'information sur le Service Civique pour 2/3 des Français. Le bouche à oreille reste une source d'information non négligeable que ce soit via l'entourage personnel (17%) ou via l'entourage professionnel (10%). Internet (15%) ou encore les structures publiques et associatives (11%) contribuent aussi à la notoriété du dispositif.

Pour les jeunes :

- Le Service Civique est **identifié par plus de 9 jeunes âgés de 16 à 25 ans sur 10 (92%)** et **88 % de ceux qui le connaissent en ont une bonne image**.
- **13% des jeunes âgés de 16 à 25 ans déclarent avoir déjà effectué un Service Civique**, soit une proportion identique à celle observée en 2017 et

en 2016. Au global, plus d'un tiers des jeunes ont effectué ou cherché à prendre part au dispositif en 2019 (36%).

- **Ils estiment eux aussi majoritairement que le Service Civique n'est pas suffisamment reconnu** par les entreprises et le monde professionnel (78%), la société en général (78%), le système éducatif (68%), voire même leur entourage (61%).
- **le bouche-à-oreille contribue fortement à la notoriété du Service Civique chez les jeunes** que ce soit via l'entourage personnel (36%) ou l'entourage professionnel (23%). La Journée Défense et Citoyenneté constitue également un vecteur de notoriété important (31%). Assez logiquement, internet (sites, réseaux sociaux...) contribue aussi à la notoriété du dispositif (28%) et apparaît comme étant la quatrième source d'information.

Pour les responsables des ressources humaines :

- **92% des recruteurs déclarent en avoir déjà entendu parler** et plus de 9 recruteurs sur 10 déclarent en avoir une bonne image, mais près d'un sur deux déclare ne pas voir précisément ce dont il s'agit (43%)
- Les recruteurs sont ainsi **un tiers à estimer que le Service Civique est avant tout un moyen pour les jeunes d'acquérir de l'expérience** qui pourrait leur servir dans leur parcours. Le travail en équipe et la responsabilisation individuelle apparaissent en tête des compétences reconnues par les recruteurs suite à un Service Civique.
- Les recruteurs s'accordent à **plus de 2/3 pour dire que le Service Civique peut constituer un atout auquel ils prêtent attention dans le CV d'un jeune** (mais seuls 11 % l'ont déjà fait)

En 2019, l'ASC et l'INJEP ont conçu une enquête⁹⁹ sur les parcours des volontaires en amont et en aval du Service Civique jusqu'à 6 mois après la sortie de mission afin d'évaluer les effets du Service Civique sur les parcours des jeunes. Les premiers résultats de l'enquête ont été publiés à l'automne 2019 :

- **A l'issue du Service Civique, 44 % des anciens volontaires estiment que le dispositif a eu une influence positive sur leur envie de faire du bénévolat.** Les volontaires en Service Civique étaient, avant la mission, légèrement plus nombreux à donner du temps bénévolement que les jeunes de 18-25 ans. Les bénévoles qui donnent du temps toutes les semaines sont surreprésentés parmi les volontaires (20 % contre 15 % pour les jeunes de 18-25 ans).
- par ailleurs, **le Service Civique est vécu comme une expérience de mixité sociale pour les trois quart des volontaires.** De manière frappante, c'est surtout auprès des bénéficiaires des missions que les jeunes volontaires déclarent vivre cette expérience de mixité sociale (pour 68 % des jeunes concernés).
- Les réponses de l'enquête post-Service Civique mettent notamment en lumière le lien entre la qualité de l'accompagnement et la satisfaction des volontaires vis-à-vis de leur mission. Ainsi, **la part des volontaires satisfaits, parmi les répondants de cette enquête, croît fortement avec le nombre de rencontres organisées avec le tuteur** : lorsqu'ils ne rencontrent leur tuteur qu'une fois par mois ou moins, ils sont 75 % à se déclarer satisfaits ou très satisfaits de la mission. En revanche, s'ils le rencontrent tous les jours, la part des satisfaits et très satisfaits monte à 92 %. De même, 97 % de ceux qui ont été accompagnés par leur structure d'accueil dans la définition de leur projet d'avenir sont satisfaits alors qu'ils sont

75 % pour ceux qui n'ont pas été accompagnés dans ce domaine.

Au reste, **86 % des jeunes sont satisfaits de leur mission** et 94 % le recommanderaient à leur entourage¹⁰⁰. Pour eux, le Service Civique, c'est avant tout:

1. Un moyen d'acquérir une expérience professionnelle
2. Un temps de découvertes et de rencontres
3. L'occasion de faire un point sur sa vie
4. L'opportunité de découvrir un secteur d'activité
5. Un moyen de se sentir utile

Enfin, l'Agence a engagé en 2019 une procédure **d'évaluation participative**¹⁰¹. Elle a réuni plus de 50 représentants d'organismes lors d'une journée d'échange qui a permis d'améliorer le questionnaire envoyé aux volontaires à l'issue de leur mission, de préfigurer un outil d'auto-évaluation et de construire avec les organismes le projet d'entrepôt de données qui facilitera leur pilotage du Service Civique. Un groupe de travail a été constitué avec des organismes volontaires pour poursuivre ces chantiers.

14. CERTIFICATION

Chaque volontaire reçoit un attestation de Service Civique à la fin de son Service Civique, qu'ils sont nombreux ensuite à valoriser sur le marché de l'emploi.

« 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 de Service Civique... Elle est réalisée conjointement avec le tuteur..., la personne morale agréée et la personne volontaire... »¹⁰²

Il existe par ailleurs d'autres dispositions dans la loi visant à valoriser le Service Civique au sein des programmes scolaires et universitaires au titre de la **validation des acquis de l'expérience**, tant dans le secteur académique que professionnel¹⁰³.

Depuis mars 2018, un « **Club de valorisation du Service Civique** » constitué de plusieurs importantes fédérations et entreprises mène des actions en vue de mobiliser les entreprises et d'identifier, valoriser et promouvoir les compétences acquises par les volontaires lors d'une mission de Service Civique, et à faire de l'engagement une voie d'apprentissage pour les jeunes. Dans cette perspective, l'Agence expérimente de nouveaux outils, tels que le référentiel de compétences transversales proposé par le projet européen RECTEC. L'objectif est de permettre aux volontaires d'évaluer quelques compétences transversales acquises pendant la mission, d'être en mesure de les expliciter à partir des activités et des situations rencontrées et se positionner sur la carte de compétences. Pour les tuteurs, l'objectif est de fournir un outil d'évaluation des compétences adapté qui participe à l'accompagnement proposé dans le cadre de la préparation au projet d'avenir mais aussi à l'accompagnement du volontaire tout au long de sa mission.

Enfin, depuis 2012, l'**Institut de l'Engagement** permet aux volontaires qui ont révélé leur potentiel pendant leur Service Civique d'accéder à un avenir à la hauteur de celui-ci. L'Institut de l'Engagement conseille chaque année près de 3 000 jeunes dans la structuration de leur projet d'avenir. Parmi eux, il en accompagne 700 (les « lauréats de l'Institut ») et leur permet de reprendre des études, de trouver un emploi ou de

créer leur activité, avec un taux de réussite de 90 %, année après année. Il organise pour eux des Universités de l'Engagement composées de rencontres, ateliers, visites et conférences pour apporter de la force à ses lauréats dans leur projet et les familiariser avec les grands enjeux du monde contemporain.

15. PARTENAIRES PRÉ - POST (LOGIQUE TRAJET)

Pour ce qui est de l'amont, le Service Civique se situe en quelque sorte « au débouché » du **parcours citoyen-neté** prévu par le code du service national (voir point 7), ce qui a permis de mettre en place un partenariat structurel avec **l'Enseignement** et la **Défense**. Ce partenariat donne au Service Civique une très grande visibilité : plus 90% des jeunes Français le connaissent¹⁰⁴. Ce sont les meilleurs vecteurs possibles de recrutement, si bien qu'il y a environ, 3,5 candidats par offre de mission¹⁰⁵.

Pour ce qui est de l'aval, c'est le rôle du **président de l'Agence du Service Civique** que de chercher les moyens de prolonger cette logique de trajet au-delà du Service Civique et de l'imbriquer avec le monde de la formation et le marché de l'emploi. Ce rôle de « tête de pont », qui met le Service Civique à l'agenda et qui noue ces partenariats structurels avec les ministères, administrations, fédérations, grandes écoles, est primordial pour le développement et le succès du programme.

Par ce travail, le Service Civique est aujourd'hui de plus en plus reconnu. Certains de ces partenariats, notamment les **projets dans le service public**, se sont beaucoup développés ces dernières années. D'autres semblent plus porteurs, tels que de **grandes actions thématiques** définies de concert avec d'autres ministères

et portant sur des thèmes tels que la violence conjugale, la solitude des aînés etc., ou des **initiatives avec de grandes écoles** afin que le Service Civique devienne une étape du cursus, une « année d'expérience » entre la 2ème et la 3ème année¹⁰⁶...

La vision est de **décloisonner** les filières de formation et d'insertion socio-professionnelle trop restrictives d'antan et d'investir dans une dynamique positive pour les jeunes afin de donner à ceux-ci l'opportunité de construire leur propre parcours, avec le Service Civique comme étape permettant d'acquérir des compétences sociales, de développer un réseau et de se (ré)orienter¹⁰⁷.

16. COMMUNICATION

L'Agence dispose d'une équipe de communication de quatre personnes auxquels il faut ajouter cinq personnes responsables des systèmes d'information.

La stratégie est établie de concert avec un cabinet d'affaires publiques (d'abord Publicis, aujourd'hui Agence Insign) et développé au sein d'un plan média riche et évolutif. Elle comporte trois objectifs principaux :

- Construction d'image
- Recrutement des jeunes
- Accompagnement de la stratégie de développement de l'offre de missions

La stratégie de développement de l'offre de mission est définie par le pôle développement et ingénierie (8 personnes) et mise en œuvre par ce pôle pour les partenariats nationaux et par les référents sur l'ensemble du territoire (200 agents) pour les logiques territoriales. Les référents sont coordonnées par le pôle Contrôle et animation territoriale composé de 5 agents.

Quelques éléments de ce plan¹⁰⁸:

- **Site web** : Au début il n'était qu'une interface offre/demande. Il offre aujourd'hui un contenu beaucoup plus riche. Pour y attirer les jeunes, le principal outil est le système d'achats de mots-clés sur Google (SEA) qui permet un « retargeting » par des bannières etc. Ce système requiert 30% du budget et est responsable de 60% des réponses aux offres de mission
- **Médias sociaux** : La gestion des médias sociaux est aujourd'hui centralisée et professionnalisée. Il existe une stratégie spécifique pour chaque réseau (Facebook, Twitter et Instagram). Les publications sont variées avec l'objectif d'engager et de convertir : témoignages vidéo, citations inspirantes, mise en avant des domaines d'action, stories Instagram pédagogiques en live et jeux concours¹⁰⁹.
- **Spots TV** : Si la visibilité du Service Civique est grande chez les jeunes, elle l'est moins dans le milieu associatif et encore moins dans le grand public, d'où le besoin de travailler sur ce point pour augmenter la (re)connaissance du Service Civique. Cela se traduit notamment par des spots TV (campagne « Faites le saut ! » et « Le pouvoir d'être utile »)
- **Défilé 14 juillet** : Une autre opération média importante est la participation des jeunes au défilé du 14 juillet. On y fait alors le portrait de chaque participant dans la presse.
- **Autres** : newsletter bimestrielle, flashes spéciaux, partenariats avec radios, événementiel, actions sur le site, affichage etc.

Quant aux systèmes d'information, le site est constitué des éléments suivants :

1. Le portail grand public
2. Un « espace connecté » pour les jeunes et les organismes d'accueil constitué de deux logiciels réalisés sur mesure par des prestataires externes et reliés en temps réel :
 - a. « Oscar », pour les agréments
 - b. « Elisa », pour le suivi des jeunes
3. Un « espace admin » pour l'Agence (« Back office »)

Le grand défi aujourd'hui, n'est pas d'attirer plus de monde mais de gérer le gros volume du trafic et d'assurer la qualité de toutes les offres de mission.

17. NOMBRE DE JEUNES

Le nombre de volontaires peut être calculé soit en nombre de contrats signés dans l'année (« flux ») soit en nombre total de jeunes en mission dans l'année, y compris ceux qui l'ont entamée l'année précédente (« stock »).

Comme évoqué au point 2, cette **augmentation importante** du nombre de jeunes après 2015 été voulue et suscitée par le gouvernement, qui a alloué les moyens financiers pour atteindre 110 000 volontaires en 2016 (objectif atteint à 84 %). Pour cela, elle s'est appuyée sur le réseau associatif, mais aussi sur de grands programmes ministériels^{III}. Au total, en dix ans (2010-2019), près de **435 000 jeunes** se sont engagés à ce jour^{II}. La tendance n'est pas prête de s'inverser puisque, le 14 juillet 2020, le président Macron a annoncé l'ouverture de 100 000 missions de Service Civique supplémentaires en 2020-2021.

NOMBRE DE VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE ¹¹⁰										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de contrats signés au cours de l'année	6 008	13 403	19 481	19 945	21 925	38 139	63 010	79 080	89 928	81 062
Jeunes encore en mission au 1er janvier de l'année		5 730	10 402	13 778	12 912	14 202	28 727	44 093	56 361	59 018
Volontaires en mission dans l'année (stock)	6 008	19 133	29 883	33 723	34 837	52 341	91 737	123 173	140 289	140 080

LE PROFIL DES JEUNES EN SERVICE CIVIQUE (2019)¹¹³

21 ans	AGE MOYEN
	RÉPARTITION PAR GENRE
61 %	Femmes
39 %	Hommes
	NIVEAU DE FORMATION DES VOLONTAIRES À L'ENTRÉE EN SERVICE CIVIQUE¹¹⁴ :
33 %	BAC +
43 %	BAC
24 %	CAP/BEP et sans diplôme
	SITUATION DES JEUNES À L'ENTRÉE EN SERVICE CIVIQUE :
40 %	Demandeur d'emploi
32 %	Etudiant
24 %	Inactif
4 %	Salarié
13 %	ISSUS DES QUARTIERS PRIORITAIRES
2 %	MISSION À L'INTERNATIONAL
1,5 %	JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP
23 %	CONTRATS TERMINÉS DE MANIÈRE ANTICIPÉE
40 %	Embauche ou reprise d'études
31 %	Commun accord (à clarifier en 2020)
20 %	Abandon de poste

18. CADRE LÉGAL

La spécificité fondamentale du cadre légal du Service Civique tient à ce qu'il relève du **code du service national** et non du code du travail. Celui-ci contient les dispositions relatives au « parcours citoyenneté », au Service Civique (loi de 2010), aux autres formes de volontariat ainsi qu'aux autres formes de service national : service militaire, service dans la police nationale, service de sécurité civile, service de l'aide technique et service de la coopération... Le Service Civique est la forme la plus développée du service national.

a. Statut

Le statut des volontaires en Service Civique défini dans le Code du service national est formulé comme suit :

« Le contrat de Service Civique, 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... et la personne volontaire. »¹¹⁵

Cela signifie que le volontaire n'est ni salarié, ni bénévole, ni agent public. Entre lui et son organisme d'accueil existe non pas un lien de subordination mais bien un **lien de collaboration**¹¹⁶.

Par ailleurs le **cumul avec une autre activité** est possible. Le volontaire peut accomplir sa mission de service civique tout en étant salarié ou étudiant, sous réserve d'être en mesure de cumuler ses différents emplois du temps. Le volontaire ne peut être salarié de l'organisme d'accueil.

Quant aux **allocations de chômage**, leur versement est suspendu pendant toute la durée de la mission de service civique et repris à la fin de la mission. Le service civique ne crée pas de droits au chômage¹¹⁷.

b. Sécurité sociale et assurances

Outre l'indemnité du volontaire, **l'Etat prend en charge l'intégralité du coût de la protection sociale** du volontaire au titre des différents risques : maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, famille, vieillesse¹¹⁸. Par ailleurs, l'ensemble de la période de service est validée au titre de la retraite. Enfin, l'Etat verse une dotation supplémentaire de 108,28 € au titre de la protection sociale pour les organismes envoyant des volontaires à l'étranger. En effet, pour les missions à l'étranger, c'est aux organismes de financer la protection sociale.

19. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

a. Agence centrale

La loi de 2010 a créé une « Agence pour le service civique » pour coordonner le programme. Celle-ci a pour missions :

1. De définir les **orientations stratégiques** et les missions prioritaires du service civique mentionnées à l'article L.120-1 ;
2. D'assurer la **gestion des agréments et du soutien financier** apporté par l'Etat à l'accueil des personnes volontaires en service civique ;
3. De **promouvoir et de valoriser** le service civique auprès notamment des publics concernés, des organismes d'accueil et d'orientation des jeunes, des établissements d'enseignement et des branches professionnelles ;
4. De **veiller à l'égal accès** des citoyens au Service Civique ;
5. De **favoriser la mise en relation** des personnes intéressées par un Service Civique avec les personnes morales agréées proposant un contrat de Service Civique ;

6. De **contrôler et d'évaluer** la mise en œuvre du Service Civique ;
7. De mettre en place et de suivre les conditions permettant d'assurer la **mixité sociale** des bénéficiaires du Service Civique ;
8. **D'animer le réseau des volontaires et anciens volontaires en Service Civique ;**
9. De **définir le contenu de la formation** civique et citoyenne... »¹¹⁹

Concrètement, l'Agence :

- a la forme juridique d'un **groupement d'intérêt public (GIP)**¹²⁰.
- est mandatée pour une **durée illimitée**
- est dotée de la **personnalité morale et de l'autonomie financière**.
- ne donne lieu ni à la réalisation, ni au partage de bénéfices
- est administrée par un **conseil d'administration** composé de représentants de ses membres constitutifs ainsi que de personnalités qualifiées.
- peut recruter, sur décision de son conseil d'administration, des **agents contractuels de droit public**
- compte environ 85 ETP dont la plupart sont affectés au programme Erasmus+. Le Service Civique proprement dit implique environ **35 ETP**.

Le conseil d'administration de l'Agence est assisté d'un **comité stratégique** réunissant les partenaires du Service Civique : représentants des collectivités locales, ministères et surtout des organismes d'accueil (une cinquantaine) et des volontaires (une dizaine), ainsi que deux députés et deux sénateurs. Ce comité stratégique propose les orientations soumises au conseil d'administration et débat de toute question relative au développement du Service Civique. C'est une sorte de « think-tank ».

Pour l'exercice de son activité, le l'Agence s'appuie **sur un réseau de représentants de l'Etat dans**



les régions et les départements ainsi que sur le réseau de correspondants à l'étranger de l'association France Volontaires. Cette gestion « déconcentrée » implique **12 directeurs régionaux**, qui sont les interlocuteurs privilégiés de l'Agence et servent de « courroie de transmission » avec environ **200 ETP de référents**, c'est-à-dire des agents publics au sein des services déconcentrés de l'Etat affectés à la gestion du Service Civique. Directeurs régionaux et référents ne dépendent donc pas directement du budget de l'Agence mais travaillent pour elle. Le pôle national / central de l'Agence gère environ 60% des postes, les antennes locales les 40 % restants¹²¹.

Les **paiements** sont effectués par une structure externe : **ASP (Agence de services et de paiement)**. C'est une agence comptable mutualisée basée à

Limoges qui possède un système informatique propre et gère tout l'aspect administratif et comptable du Service Civique.

La cour des comptes juge la structure de l'Agence « agile » et « efficace »¹²².

b. Principaux opérateurs

L'Agence compte plus de 10 500 organismes d'accueil agréés qui se trouvent théoriquement tous sur un pied d'égalité. Cependant, leur participation est très différente : certains parmi eux s'occupent de milliers de jeunes, d'autres seulement d'un ou deux. Ci-dessous le classement « Top 10 » des organismes les plus actifs en 2017¹²³.

NOM DE LA STRUCTURE	Postes agréés en 2018	Contrats validés en 2017 (au 3.4.18)
Ministère de l'éducation nationale	19 900	13 153
Unis Cité	4 300	4 260
Pôle Emploi	3 783	3 871
La ligue de l'enseignement	4 009	3 659
Union nationale des missions locales et PAIO	2 707	2 467
Ministère de l'Intérieur	2 130	1 276
Fédération Française de Handball	1 020	848
Association de la Fondation Étudiante pour la ville	910	797
Ministère des Finances et des Comptes Publics	550	575
Fédération Française de Basket ball	600	567

20. INDEMNITÉS

a. Jeunes

Le volontaire reçoit, selon sa situation, entre **580 et 688 € par mois**, répartis de la façon suivante¹²⁴:

- **473,04 €** d'indemnité directement versés par l'Etat
- **107,58 €** minimum versés par l'organisme d'accueil – en nature (tickets-restaurant, carte de transport...) ou en espèces
- **107,68 €** de bourse dans certain cas – condition : être au RSA, vivre avec ses parents au RSA ou avoir une bourse de l'enseignement supérieur. (8 % des jeunes bénéficient de la majoration de l'indemnité sur critères sociaux.¹²⁵)

L'indemnité de Service Civique est la même pour les volontaires qui effectuent leur mission à l'étranger que pour ceux qui effectuent leur mission en France. Cependant, certains organismes d'accueil à l'étranger peuvent offrir des avantages supplémentaires (prise en charge de l'hébergement, valorisation légère de l'indemnité etc.)

b. Organisations hôtes

Si les organismes d'accueil doivent participer, dans une mesure restreinte, à l'indemnité des volontaires, l'Etat leur verse en revanche :

- 100 € forfaitaire par volontaire au titre de la formation civique et citoyenne
- 60€ forfaitaire par volontaire au titre de la formation premiers secours
- 100 € par mois par volontaire au titre du tutorat (sauf pour les organismes de droit public)

Ainsi, d'un point de vue purement pécuniaire, l'engagement d'un jeune en service est une opération grosso modo neutre pour l'organisme d'accueil.

21. FINANCEMENT

a. Budget total

Les budgets de l'Agence pour les dernières années correspondent aux montants suivants¹²⁶:

BUDGET ASC	
2015	210 millions d'euros
2016	300 millions d'euros
2017	360 millions d'euros
2018	521 millions d'euros
2019	539 millions d'euros ¹²⁷

Cela représente une croissance spectaculaire, l'un de seuls budgets publics à augmenter. **98 % de ces dépenses sont consacrées à l'indemnisation des volontaires et des structures d'accueil de Service Civique ainsi qu'aux charges sociales**¹²⁸. A cela, il faut ajouter la contribution des organismes d'accueil aux indemnités et les salaires des 200 représentants de l'Etat dans les régions et les départements.

b. Qui paye quoi

La quasi-totalité du budget est payé par l'Etat (et la Commission européenne pour les échanges internationaux). En 2019, les autres membres du groupement d'intérêt public contribuaient à raison de 3,7 % du budget¹²⁹.

NOTES :

48. Loi n° 97 1019 sur la réforme du service national
49. Association Unis-Cité, Rapport d'activité 2019
50. Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au Service Civique. Cette loi sera revue et élargie en 2017 par la Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'Égalité et à la Citoyenneté.
51. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.- du code du service national
52. Agence du Service Civique, Référentiel de missions 2016, p. 3
53. Cf. interview de Ludovic Abiven, directeur général de l'Agence du Service Civique, le 4 octobre 2017 à Paris
54. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.-II du code du service national
55. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-4 du code du service national
56. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-4 du code du service national
57. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.-I du code du service national
58. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2019, p. 8
59. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.-I du code du service national
60. Cf. visite à l'Agence du Service Civique à Paris le 4 octobre 2017
61. Cf. visite à l'Agence du Service Civique à Paris le 4 octobre 2017
62. Agence du Service Civique, Référentiel de missions 2016, pp.9-12
63. Cf. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1
64. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-9
65. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2019, p. 8
66. En direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) ou en Direction régionale jeunesse, sport et cohésion sociale (DRJSCS)
67. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2016, p. 38
68. Agence du Service Civique, Rapport annuel 2019, p. 44
69. Par ex. : Le Service civique, un substitut à l'emploi ?, 28 décembre 2017 ; Le service civique, « choix contraint » de jeunes diplômés, Le Monde, 27 juillet 2013, Service civique et emplois déguisés, Le Figaro, 1er décembre 2011.
70. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), Le Service Civique au défi de son expansion, Injep analyses et synthèses, Statistique publique, n° 7, Novembre 2017
71. Jean-François Serres et Julien Blanchet, Service civique, quel bilan ? quelles perspectives ?, Les études du conseil économique, social et environnemental, mai 2017
72. Le service civique, un substitut à l'emploi?, Le Monde, 28 décembre 2017
73. Agence du Service Civique, Rapport annuel 2019, pp. 52-53
74. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.-II du code du service national
75. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), Le Service Civique au défi de son expansion, Injep analyses et synthèses, Statistique publique, n° 7, Novembre 2017, p. 1-2
76. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-9 du code du service national
77. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
78. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-15 du code du service national
79. Loi n° 2010-241, Art.L. 111-2 du code du service national
80. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-16
81. Ifop pour l'ASC, Baromètre Connaissance, représentations et potentiel d'attractivité du Service Civique - Grands enseignements -Synthèse Globale, juin 2019
82. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2016, p. 52
83. Jean-François Serres et Julien Blanchet, Service civique, quel bilan ? quelles perspectives ?, Les études du conseil économique, social et environnemental, mai 2017
84. Visite à l'Agence du Service Civique, 4 octobre 2017
85. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2019, p. 49
86. Visite à l'Agence du Service Civique, 4 octobre 2017
87. Interview avec Mr Etienne Maier, Directeur national de l'Association Unis-cité, en charge du projet et du développement, Paris, le 3 octobre 2017
88. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-14
89. <https://www.service-civique.gouv.fr/uploads/content/files/cabaa0f7faldf5cc7349149ab44feb7e581f0371.pdf>
90. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 50
91. Ces deux formations sont spécifiquement financées par l'ASC (voir point 20).
92. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
93. Agence du service civique, Note relative au décret n° 2012-310 du 6 mars 2012 relatif à l'aide versée aux organismes d'accueil de jeunes en service civique pour l'organisation de la formation civique et citoyenne
94. Agence du service civique, Référentiel des thèmes de la formation civique et citoyenne, oct. 2014
95. Agence du service civique, Fiche Pratique : Formation Civique et Citoyenne - volet théorique, septembre 2015
96. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2019, p. 26
97. Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2019, p. 9 et 23
98. Ifop pour l'ASC, Baromètre Connaissance, représentations et potentiel d'attractivité du Service Civique - Grands enseignements -Synthèse Globale, juin 2019
99. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 35
100. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 9
101. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 35
102. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.-III du code du service national
103. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-1.-III du code du service national
104. Agence du service civique, Rapport d'activités 2016, p. 4
105. Agence du service civique, Rapport d'activités 2016, p. 52
106. Déclaration de Yannick Blanc, Président de l'Agence du service civique, Paris, 4 octobre 2017
107. Déclaration de Yannick Blanc, Président de l'Agence du service civique, Paris, 4 octobre 2017
108. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
109. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 32
110. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 20
111. Agence du service civique, Rapport d'activités 2016, p. 39
112. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 8
113. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 9
114. A titre de comparaison, le niveau de formation dans la population générale des jeunes sont les suivants: BAC +: 42 % ; BAC : 28% ; CAP/BEP : 14% ; Sans diplôme : 16%. Chiffres de 2015 reçus lors de la visite à l'Agence du Service Civique, le 4 octobre 2017
115. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-7
116. Agence du service civique, Référentiel de missions 2016, p. 11 - article L. 120-7 du code du service national
117. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
118. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-25 du code du service national
119. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-2 du code du service national
120. Ce GIP est constitué entre l'Etat, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire et l'association France
- Volontaires. D'autres personnes morales peuvent, dans des conditions fixées par la convention constitutive, devenir membres constitutifs du groupement.
121. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
122. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
123. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
124. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017. Cf. Loi n° 2010-241, Art.L. 120-11
125. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 9
126. Visite à l'Agence du service civique, 4 octobre 2017
127. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 62
128. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 60
129. Agence du service civique, Rapport d'activités 2019, p. 56

III. / ITALIE

1. NOM

Le programme national de Service Citoyen italien s'appelle le **Servizio Civile Universale (SCU)**.

2. HISTORIQUE

La filiation du Servizio Civile Universale remonte à l'engagement des **objecteurs de conscience** au temps du service militaire obligatoire pour les hommes.

Les premières actions en ce sens remontent aux années '60, qui menèrent en **1972** à la **première reconnaissance officielle du droit à l'objection de conscience**¹³⁰ et au service civil comme alternative au service militaire obligatoire. Toutefois, l'organisation du SC restait officieuse et dépendait d'un tribunal, qui n'a jamais fonctionné. Par ailleurs, le SC durait 18 mois tandis que le service militaire en durait 12. Ce n'est que progressivement, au fil des jugements de la cour constitutionnelle, que les contours juridiques du SC ont été précisés et assouplis.



Une étape importante dans l'institutionnalisation du SC fut le jugement de cour constitutionnelle de 1989 qui rendit la **durée du SC équivalent à celle du service militaire**¹³¹. Ce jugement a induit une importante augmentation de la demande d'adhésion au SC de la part de la société civile, d'universités, de communes et d'institutions de soins. En 1998, la loi 230¹³² alla plus loin et établit une **administration indépendante** du ministère de la défense pour gérer le SC : l'Ufficio per il servizio civile nazionale, qui sera intégré en 2012 au Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale (devenu ensuite Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, ci-dessous nommé le Dipartimento).

La naissance effective du Servizio civile en tant que programme indépendant et volontaire a lieu en deux temps. D'abord en **2001** avec la loi¹³³, qui crée le **Servizio civile nazionale**. Celui-ci fonctionne pendant quatre ans parallèlement au service militaire obligatoire aussi bien avec des objecteurs de conscience (hommes) que des volontaires (principalement des femmes). Ensuite en **2006**, suite à l'abolition du service militaire obligatoire, avec l'instauration grande pompe par le président de la République Giorgio Napolitano du Servizio civile nazionale pour tous¹³⁴.

En 2008 la crise financière provoqué d'importantes coupures budgétaires pour le SC mais depuis 2013, le budget augmente bon an mal an et le projet jouit d'un grand soutien populaire et politique, dépassant les clivages partisans. Suite à ce succès, une importante réforme a été menée visant à instituer un programme plus inclusif, ambitieux et unifié : le Servizio Civile Universale.

C'est ainsi qu'en **2017**, la loi sur le **Servizio civile universale**¹³⁵ est votée qui prévoit un rôle plus important, planificateur et programmatique, pour l'Etat central. Les grands axes de cette réforme sont les suivants:

- Des plans triennaux cohérents par rapport à la politique gouvernementale établis au niveau central (en consultation avec les régions)
- Une base de données centralisée gérée par la Dipartimento (l'«Albo»)
- L'engagement de tous les jeunes qui en font la demande (aujourd'hui le nombre de demandes est alors trois fois plus élevé que le nombre de places disponibles – voir point 17)
- L'inclusion de davantage de jeunes désaffiliés et d'étrangers (avec titres de séjour)
- Plus de flexibilité dans la durée et l'intensité du programme
- Un système de tutorat visant à l'insertion socioprofessionnelle

- La certification du SCU afin de le valoriser dans les études et sur le marché de l'emploi
- Un programme de séjours trimestriels à l'étranger

Depuis lors, un décret correctif¹³⁶ a été édicté et des dispositions spécifiques ont été mises en œuvre pour faire aboutir la réforme. En novembre 2019, le premier plan triennal centralisé est voté qui acte définitivement le passage du Servizio Civile Nazionale au Servizio Civile Universale.

3. OBJECTIFS

Le premier objectif du SCU italien, tant dans la loi de 2001 (qui institue le Servizio Civile Nazionale) que dans la réforme 2016 (qui institue le Servizio Civile Universale), est de contribuer à :

« la défense de la Patrie au moyen d'activités non-militaires / la défense non-armée de la Patrie »¹³⁷.

Cette formulation fait référence à l'article 52 de la constitution italienne qui stipule que « la défense de la Patrie est le devoir sacré du citoyen ». **Le SC est donc fondé sur une interprétation de ce principe constitutionnel.** Cela provient de l'histoire du SC en tant qu'alternative au service militaire obligatoire et c'est à ce titre que le SC est ancré juridiquement à l'Etat central plutôt qu'aux régions.

Partant de cet ancrage constitutionnel, la loi sur le SC liste une série d'objectifs pour le SC, à savoir :

« promouvoir la **solidarité** et la coopération, au niveau national et international, particulièrement pour ce qui relève de la **protection des droits sociaux, aux services à la personne et à l'éducation à la paix entre les peuples.**



« participer à la **sauvegarde et à la protection du patrimoine** de la Nation, en particulier dans le secteur **environnemental**, ainsi pour sous les aspects de **l'agriculture en zone de montagne, forestier, historico-artistique, culturel** et de la **protection civile**.

« contribuer à la **formation civique, sociale, culturelle et professionnelle des jeunes**, aussi grâce à des activités menées dans des associations et des administrations [publiques] à l'étranger. »¹³⁸

Nous voyons que le SC est envisagé d'emblée dans une double perspective :

- comme un moyen d'atteindre les publics qui en ont le plus besoin et de fournir une contribution au bien-être social, culturel, environnemental et économique pour la société
- comme un trajet formateur et citoyen pour les jeunes

Pour ce qui est des jeunes, leurs objectifs spécifiques sont les suivants¹³⁹ :

- Un premier pas dans le marché du travail
- Le développement professionnel
- Le développement personnel
- La prise des responsabilités
- La compréhension de nouvelles cultures
- Le partage d'expériences de vie
- La promotion de la paix et l'intégration
- La promotion des plus faibles
- Un acte d'amour et de solidarité

4. PUBLIC CIBLE (CRITÈRES D'ADMISSION)

a. Âge

Le décret de 2002 définit l'âge des volontaires, qui doit se situer entre 18 et 28 ans y compris au moment d'introduire leur candidature¹⁴⁰. Aucune exception n'est prévue.

b. Nationalité

Bien que, selon les dispositions du décret de 2002, seuls les citoyen(ne)s italien(ne)s peuvent participer, un jugement de la cour constitutionnelle de 2014 l'a **ouvert aux étrangers de toute nationalité (pourvu qu'ils disposent d'un titre de séjour en règle)** et c'est maintenant la norme. La réforme du SCU entérine cette disposition.

c. Langue

Il n'est nulle part indiqué qu'il faut savoir parler qu'il faut savoir parler italien, mais il faut passer un entretien en italien et sur le terrain c'est bien souvent un prérequis essentiel. De facto, une **maîtrise suffisante de l'italien** est nécessaire ainsi que la maîtrise de la langue étrangère concernée pour les volontaires qui font service à l'étranger.

d. Autres

Il existe quelques autres balises :

- Est d'emblée exclu du SC quiconque a été **condamné** à une peine de réclusion de plus d'un an pour un délit de droit civil ainsi que quiconque a été condamné à une peine de réclusion inférieure pour un délit contre la personne ou concernant le trafic ou l'usage d'armes ou d'explosifs, ainsi que pour un délit lié à l'appartenance à des groupe-

ments extrémistes, terroristes ou de criminalité organisée. Chaque volontaire doit fournir une **déclaration sur l'honneur** à ce sujet¹⁴¹.

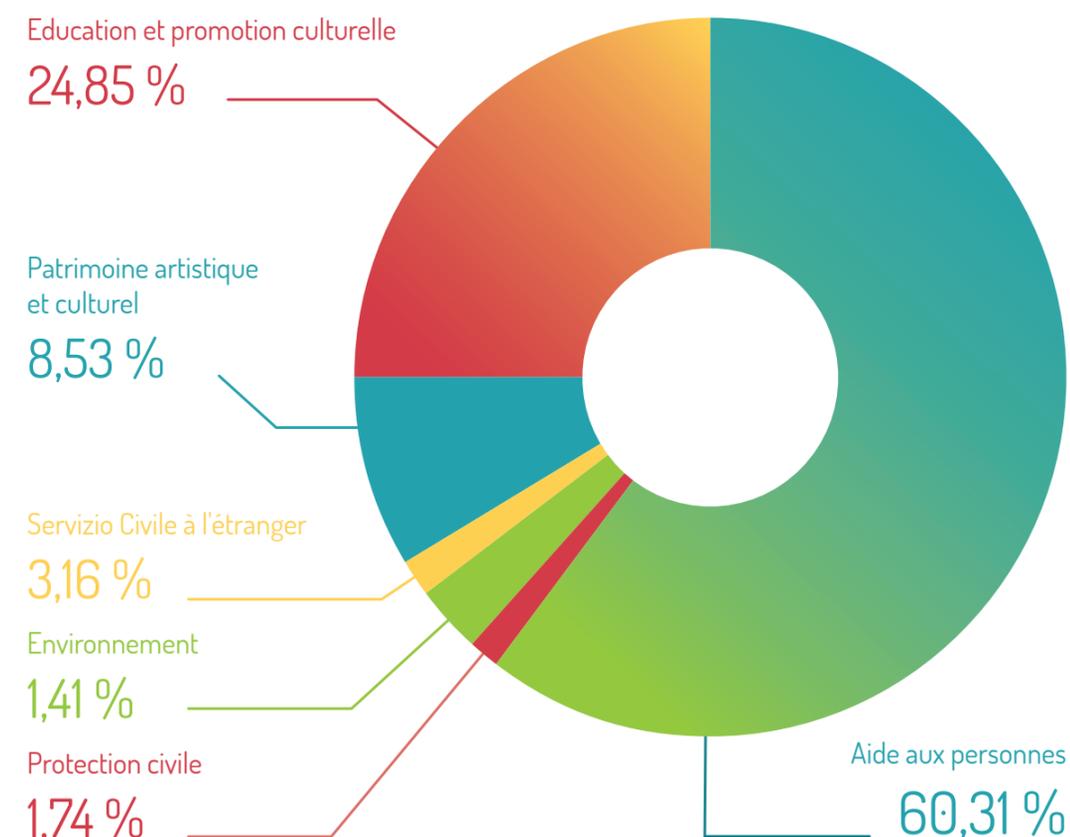
- Sont exclus aussi les **militaires** et les **policiers**¹⁴².
- Certaines tâches « dangereuses, fatigantes ou insalubres » ne peuvent être effectuées par des femmes¹⁴³.
- Certaines missions requièrent aussi des capacités physiques et certaines aptitudes spécifiques¹⁴⁴.

5. ORGANISATIONS D'ACCUEIL

a. Domaine(s) d'activité

Les organismes participant au SCU peuvent opérer dans un vaste éventail de domaines allant de l'aide aux personnes à la protection de l'environnement et à l'aide humanitaire. (Cf. point 3 : Objectifs.) La réforme du SCU y a ajouté un nombre de secteurs supplémentaires, tels que « l'éducation et la promotion culturelle, paysagiste, environnementale, du sport et du tourisme durable et social » ainsi que « l'agriculture en zone de montagne, l'agriculture sociale et la biodiversité »¹⁴⁵.

En 2017, la répartition des volontaires se présentait comme suit¹⁴⁶ :



Comme le système italien est fondé sur l'offre et que la demande est si forte qu'elle remplit de toute façon pratiquement tous les postes disponibles, il est difficile de déterminer dans quels domaines exactement la demande est la plus forte. Le décalage le plus marquant est celui qui apparaît au niveau de l'assistance (service aux personnes). La demande est relativement faible dans ce secteur tandis que plus de la moitié des postes y sont ouverts. Cet état de fait n'est peut-être pas étranger au taux d'abandon un peu plus important que l'on peut y observer¹⁴⁷.

Pour les missions à l'étranger, il existe d'autres domaines d'intervention, à savoir la coopération internationale, l'aide humanitaire, le maintien de la paix, l'assistance aux Italiens à l'étranger, la reconstruction post-conflit ou post catastrophe naturelle, la lutte contre la pauvreté et l'intégration culturelle. Pour plus de détails à ce propos, voir point 12.

b. Types d'organisations d'accueil (associations / public / privé)

La loi de 2001 définit le type d'organisations pouvant participer au SC comme suit :

« Les organismes... qui veulent présenter des projets dans le cadre du SC volontaire doivent répondre aux prérequis suivants :

- **Absence de but lucratif** ;
- **Capacité d'organisation** et activités en lien avec le SC volontaire ;
- Correspondance entre ses propres **fins institutionnelles** et les finalités [du SC] ;
- Déroulement d'une activité continue depuis **au moins trois ans.** »¹⁴⁸

Ainsi donc, les entreprises privées ne sont pas exclues en principe. Toutefois, l'absence de but lucratif les exclut en pratique. La seule exception à cette règle

sont les « **coopératives sociales pour personnes avec moins d'opportunités** ».

Par « capacité d'organisation », le Dipartimento entend, outre l'existence de l'infrastructure nécessaire, la présence au sein de l'organisme de :

- **Un « responsable SCU »** capable de rédiger des projets (et, pour les principaux opérateurs, de rendre un rapport annuel)
- **Un / des « sélecteurs »**. Les sélecteurs sont les personnes chargées d'interviewer et de sélectionner les candidats.
- **Un / des « opérateurs local / locaux de projet(s) » (OLP)**. Les OLP correspondent aux tuteurs dans les autres programmes. A ce titre ils jouent un rôle clé ; ce sont eux qui encadrent et accompagnent les volontaires au sein de leur organisme d'accueil (voir point 9).
- **Un / des formateurs** pour assurer les formations obligatoires. Les formateurs peuvent être le(s) OLP ou d'autres membres de l'équipe.
- Pour les organisations qui planifient d'engager plus de 30 personnes par province, il faut en outre **un responsable local**
- **Un responsable « monitoring »**, dont le rôle prévu par la réforme SCU sera précisé dans les mois à venir

Ces lignes de force doivent garantir la qualité du SC.

c. Types de mission

Les missions doivent répondre prérequis énoncés dans le point précédent (5b) et notamment au troisième qui stipule que leurs objectifs doivent correspondre à ceux du programme général (solidarité, coopération, formation etc.). Dans ce cadre, les missions peuvent être de type très différent, allant du manuel à l'intellectuel en passant par le social.

Une attention particulière est cependant portée à ce qu'aucune mission ne remplace un emploi existant. Au contraire, l'engagement de volontaires en SC doit être soutenu par les employés de l'organisme d'accueil. Il peut y avoir des missions d'inspection sur le terrain pour vérifier cela.

d. Agrément et contrôle

La réforme du SCU a centralisé et modernisé la procédure d'accréditation et de contrôle des organismes et des projets de SC. Aujourd'hui, c'est l'Etat qui établit les objectifs, de manière plus top-down. Tous les organismes ont d'ailleurs dû être ré-accrédités.

Les principales étapes de la procédure sont les suivantes :

1. Accréditation : les opérateurs et les organismes d'accueil doivent s'inscrire au niveau national, dans un registre centralisé géré par le Dipartimento : l'« Albo »¹⁴⁹.

2. Appel à projets (un par an) : Ensuite le Dipartimento lance annuellement un appel à programmes et projets. Les organismes introduisent leur(s) projet(s). Tous doivent détailler : lieu, domaine d'action, nombre de volontaires souhaités, activités, prérequis additionnels, contenus des formations générale et spécifique.

3. Sélection des projets et allocation des ressources. Malheureusement, pour des raisons budgétaires, tous les projets admissibles ne sont pas finançables et nombre d'entre eux reçoivent une réponse négative. C'est l'un des objectifs de la réforme du SCU de pouvoir financer tous les projets admissibles.

Pour ce qui est du **contrôle**, il existe un service d'inspection qui conduit des vérifications « desk » et sur

place. Cependant, ses capacités sont limitées et il existe une marge d'amélioration. En 2017, il a effectué 334 visites d'inspection (312 programmées et 22 sur indication)¹⁵⁰.

Quant aux **sanctions administratives**, la loi de 2001 est toujours valable. Celle-ci établit que « les organismes d'accueil sont tenus de coopérer à la gestion efficace du SC et à la réalisation correcte des projets... »¹⁵¹. Ceux qui violent ces engagements, en particulier par rapport à la procédure de sélection ou aux modalités de service des volontaires, encourrent les sanctions suivantes :

« un avertissement écrit, consistant en une demande formelle sa se conformer [à la réglementation] ;

« une révocation de l'accréditation du projet, avec interdiction de poursuivre les activités ;

« une interdiction temporaire de présenter d'autres projets de service civil durant un an ;

« la suppression du registre des organismes d'accueil du SC. »¹⁵²

Sur les 334 inspections de 2017, 21 se sont soldées par des sanctions administratives, dont 16 par plusieurs. 7 organismes d'accueil ont reçu un avertissement, 11 ont vu leur projet révoqué, 5 ont été interdit d'accréditation pour un an et 2 ont été définitivement rayés du registre.¹⁵³

6. DURÉE ET INTENSITÉ

a. Durée (nombre de mois)

Si la durée SC était uniformément de **12 mois** dans le SCN, la réforme du SCU a rendu celle-ci plus flexible et elle est maintenant de **8 à 12 mois**.

b. Intensité (heures / semaine)

La règle est celle de l'engagement à plein temps. Celui-ci était de 30h / semaine sous le régime SCN, il est maintenant de **25h / semaine** sous le SCU.

7. OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE

a. Niveau d'obligation

La loi est très claire pour ce qui concerne la question de l'obligation : « Le SC est effectué exclusivement sur base volontaire »¹⁵⁴. Néanmoins, le débat à propos de son obligation revient de temps à autre.¹⁵⁵

b. Sanctions

Les volontaires sélectionnés par les organismes d'accueil et dont le nom a par conséquent été communiqué au Dipartimento reçoivent de ce dernier un **contrat** détaillant la date d'entrée en service, le « traitement économique et juridique » (indemnités et statut) ainsi que les « normes de comportement » et les éventuelles sanctions¹⁵⁶. Celles-ci sont peu courantes. En 2016, sur 35 532 volontaires, 38 procédures disciplinaires ont été introduites contre des volontaires. 14 ont été classées sans suite, 8 ont mené une réduction d'indemnités (min. 1 jour – max. 10 jours), 14 ont mené à l'exclusion du SC, 2 ont été jugées trop générales et n'ont pas été engagées¹⁵⁷.

8. BRASSAGE SOCIAL ET INCLUSION

a. Recrutement (discrimination positive / négative ?)

Il y a aujourd'hui **plus de deux fois plus de candidats que de places disponibles** (voir point 17).

La procédure de sélection du SCU est axée sur les qualités, la motivation, les compétences... Elle est assez compétitive. Par conséquent, les profils retenus sont souvent assez forts et peuvent livrer une contribution valorisée par leurs organismes d'accueil. L'autre face de la médaille est que le système actuel n'est pas très inclusif pour les profils à plus faible capital social, culturel et économique, même si des efforts sont réalisés en ce sens et qu'il y a plus de places disponibles aujourd'hui pour des jeunes avec moins d'opportunités. Tout dépend du nombre de places offertes annuellement.

La procédure de recrutement se déroule comme suit :

- 1. Appel annuel pour les volontaires.** Cet appel est lancé suite à la sélection des projets par le Dipartimento (voir point 5d).
- 2. Ceux-ci posent leur candidature auprès des organismes** en respectant des échéances communes. Depuis 2019, ces candidatures ont lieu en ligne par le biais du système centralisé du SCU.
- 3. Les candidats sont sélectionnés par les organismes** à l'issue d'interviews évaluant leur connaissance du projet, leur motivation, leurs capacités linguistiques (pour des projets à l'étranger) ...
- 4. Le Dipartimento engage chaque jeune sélectionné par un contrat avec l'Etat**, établissant ses droits et ses devoirs (voir point 7b).

Il y a toutefois un programme important axé sur l'inclusion de jeunes plus désaffiliés dans le dispositif du SC, c'est celui qui est financé par la **Garantie jeunesse** de la Commission européenne, dans le cadre du « Programme Opérationnel National – Initiative Emploi des Jeunes », dans le cadre du Fonds Social Européen¹⁵⁸. Dans ce cadre, 13 759 places de SC ont été réservées exclusivement pour les NEETS (“Not in Education, Employment, or Training”) pour la période 2014–2019¹⁵⁹. Dans ce cas, on peut parler de discrimination positive. Les modalités de recrutement / sélection sont laissées aux organisations mais les jeunes doivent produire des documents du service d'aide à l'emploi prouvant leur condition. Ce système s'affine et dispose d'une base de données centralisée spécifique. Le programme de la Garantie Jeunesse est reconduit en 2020.

Une autre initiative à mentionner est celle du Ministère de l'intérieur : un projet pilote pour 200 jeunes migrants financée par le biais du **Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI 2014–2020)**. Le projet mené par le Dipartimento est une initiative « peer-to-peer » qui vise l'intégration des jeunes titulaires de protection internationale dans le contexte socio-économique italien à travers les parcours de Servizio Civile. L'évaluation de ce projet est en cours.

b. Dimension collective

Bien qu'il ne soit développé ni dans la loi de 2001, ni dans le décret d'application de 2002 et à peine dans les « Lignes directives pour la formation générale des jeunes en SCN »¹⁶⁰, une certaine attention est portée à l'aspect collectif dans le Servizio civile. La principale mesure en ce sens est qu'il y a **minimum 4 volontaires par projet**. Et il peut y en avoir bien plus. Ces volontaires peuvent avoir des formations différentes, mais le fait qu'ils soient ensemble sur le terrain au quotidien ajoute beaucoup à leur expérience en termes de brassage social, de maturation, d'impact et de

convivialité. Toutefois l'importance de la dimension collective dépend beaucoup de la taille du projet et, s'il y a beaucoup de demande, il y a **peu de moyens** pour avancer dans ce domaine¹⁶¹.

9. ACCOMPAGNEMENT

La vision du SC est de permettre aux jeunes d'« opposer à un sentiment d'inadéquation un sentiment d'estime de soi »¹⁶². Contrairement à la compétition intense à laquelle les jeunes sont confrontés sur le marché de l'emploi, le SC veut proposer « un environnement assertif qui renforce leurs compétences et leur permet d'améliorer des aptitudes décisionnelles »¹⁶³. Cela a lieu par le biais d'un accompagnement mené par « un réseau d'acteurs et une structure d'apprentissage combinant des approches bottom-up et traditionnelles »¹⁶⁴.

a. Tutorat (et si oui quelle formation)

Le personnage central dans ce dispositif d'accompagnement est le responsable du volontaire au sein de son organisme d'accueil, est l'**Opérateur local de projet (OLP)**. L'OLP est décrit dans la circulaire sur l'accréditation comme « le maître des volontaires ainsi que comme le coordinateur et le responsable, au sens large, du projet ; il assume un rôle central et de grande importance stratégique dans le cadre du SC »¹⁶⁵ et il s'occupe de maximum 4 (aide aux personnes) à 6 (environnement et culture) volontaires. **En moyenne, l'OLP s'occupe de 3,8 volontaires**¹⁶⁶. Pour les SC à l'étranger, l'OLP est le référent du volontaire dans son organisme d'envoi en Italie et il a encore un autre référent sur le terrain, dans son pays de destination.

Ces OLP doivent a priori tous avoir une expérience préalable du SC. Si ce n'est pas le cas, ils doivent suivre une formation donnée soit par le Dipartimento lui-même, soit par les « organismes de classe I »¹⁶⁷, c'est-à-dire

les principaux opérateurs du SCN, reconnus spécifiquement par le Dipartimento pour cette tâche. Elle est basée sur un « **kit didactique** » qui détaille les standards de qualité ainsi que des modules sur « le SC comme modalité et instrument pour la défense non-armée de la patrie, les éléments de base de la communication interpersonnelle et de la gestion non-violente des conflits ». Cette formation doit permettre d'éveiller l'OLP à son rôle de maître / éducateur des volontaires. Ces formations sont constamment monitorées par le Dipartimento afin d'en améliorer la qualité et l'adéquation aux besoins du terrain. En 2016, 758 OLP ont été formés¹⁶⁸.

La réforme du SCU a institutionnalisé un accompagnateur supplémentaire, à côté de l'OLP : le **tuteur** – qui correspond approximativement au « responsable de promotion » dans le modèle belge ou au « référent » dans le modèle luxembourgeois. Ce tuteur accompagne le volontaire tout au long de son trajet en portant une attention particulière aux questions pédagogiques et d'insertion professionnelle.

b. Autre éducateurs, suivi psycho-social individuel)

Outre le(s) OLP, les organismes d'accueil doivent pouvoir **plusieurs autres rôles : sélecteurs, formateurs, etc.** (voir point 5b). C'est toutefois l'OLP qui porte la plus grosse charge de travail sur le terrain.

10. FORMATIONS (POUR LES JEUNES)

A côté de l'accompagnement pédagogique, les volontaires en SC reçoivent aussi obligatoirement un certain nombre de formations plus classiques pour les préparer au SC. Entendues comme « une contribution importante à la formation du capital humain du pays »¹⁶⁹, elles ont pour objectif de « conscientiser les jeunes

au sens du choix et de l'expérience du SC dans une optique de participation active à la vie de la société »¹⁷⁰.

a. Combien de journées ?

« La formation a une **durée totale de minimum 80 heures** et consiste en une phase de formation générale au service et une phase de formation spécifique dans l'organisme d'accueil ou l'organisation de destination.

« La phase de **formation générale**¹⁷¹ comporte la participation à des cours de préparation qui constitue une période de formation civique et de protection civile et dure au **minimum 30 heures**.

« La **formation spécifique**, d'une durée de **minimum 50 heures**, est établie en fonction de la durée et du type de mission et doit être effectuée au début de celle-ci. »¹⁷²

Ainsi donc, si l'on compte des journées de 6h (6 x 5 = 30h/sem), les volontaires reçoivent **au minimum 13 jours de formation** au cours de leurs 12 mois de service, données par des formateurs spécialisés.

Cependant, de nombreuses organisations donnent beaucoup plus de formations. Ainsi, par exemple, chez ASC, il y a 42h de formation générale et minimum 70h de formation spécifique. Si l'on considère les moyennes des formations effectivement dispensées en 2016¹⁷³, on arrive à un résultat supérieur :

- 1.408.344 heures de formation générale dispensées au total pour 30.176 volontaires (33.532-3356 abandons pré-SC), soit une moyenne de 46,7 heures, soit 7,7 jours par volontaire
- 1.730.000 heures de formation spécifique dispensées au total pour 30.176 volontaires (33.532-3356 abandons pré-SC), soit une moyenne de 57,3 heures, soit 9,5 jours par volontaire

=> **Moyenne : 17,2 jours de formation par volontaire**

b. Par qui ?

Les formations générales sont dispensées par des **organismes reconnus** par le Dipartimento qui disposent de certaines compétences spécifiques. Il existe un système informatique : « Unico ».

Les formations spécifiques, quant à elles, sont nécessairement dispensées par des formateurs au sein des **organismes d'accueil**.

c. Thèmes

Les thèmes des formations générales sont définis par le Dipartimento en consultation avec la Conférence Etat-Régions (conférence permanente entre l'Etat central et les régions) et la Consulta, l'organe de consultation du SC avec les jeunes et les principaux opérateurs (voir point 19). Il s'agit principalement d'une phase d'**instruction civique** à propos de l'ordre constitutionnel italien en général et celui du SC en particulier, y compris les principes et l'histoire de l'objection de conscience, la défense (non-armée) de la Patrie comme droit et devoir constitutionnel, les droits de l'homme, des éléments de protection civile ainsi que les diverses formes de participation active à la vie de la société civile et aux organisations de l'administration publique¹⁷⁴.

Les thèmes des formations spécifiques **dépendent entièrement du domaine d'action** de l'organisme d'accueil (cf. point 5a) et peuvent aller de formations de type social à des formations plus techniques ou professionnalisantes.

11. MOBILITÉ NATIONALE

Il n'y a **pas beaucoup de mobilité nationale**¹⁷⁵. La plupart des jeunes effectuent leur mission à proximité de leur lieu de résidence. La principale catégorie de volontaires qui effectue son SC plus loin de chez eux sont les étudiants. Toutefois, la mobilité nationale est perçue positivement pour son impact sur l'employabilité subséquente des volontaires. A ce titre elle est encouragée et – reste du service militaire obligatoire – le premier et le dernier trajet du volontaire sont potentiellement remboursés par l'Etat.

12. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Les projets internationaux sont gérés par le Dipartimento avec l'engagement du Ministère affaires étrangères, en ce qui concerne, par exemple, la décision sur la liste des pays admissibles¹⁷⁶.

Ils sont menés par un organisme en Italie en coopération avec un organisme d'accueil dans un pays étranger. (Pour la liste des domaines d'activités possibles, voir point 5a). Les volontaires effectuent au moins 7 mois à l'étranger. En 2017, 772 jeunes ont effectué leur SC à l'étranger, soit 0,2 % du total. Ils étaient actifs sur tous les continents :

VOLONTAIRES SC À L'ÉTRANGER EN 2017 ¹⁷⁷		
Continents	Volontaires	%
Afrique	215	27,85 %
Amériques	285	36,92 %
Asie	76	9,84 %
Europe	192	24,87 %
Océanie	4	0,52 %
Total	772	100 %

Il existe plusieurs différences entre le programme national et le programme international. La principale est le nombre plus élevé de jours de formation. Il est aussi à noter que les volontaires à l'étranger sont en moyenne plus âgés (87,43 % ont entre 24 et 28 ans), mieux formés (56,09 % possèdent un diplôme de master et 16,69 % un diplôme de bachelier) et coûtent plus de trois fois plus cher qu'un volontaire en Italie.

Le SCU propose aujourd'hui à tout jeune engagé de passer **3 mois dans un autre pays européen**, en vue de favoriser son émancipation et de renforcer son sentiment de citoyenneté européenne.

13. EVALUATION

La question de l'évaluation ou de la certification des compétences des jeunes est une question sensible parce qu'il s'agit en principe d'une **compétence régionale** et il existe des répertoires régionaux des compétences. Il n'existe aujourd'hui pas à proprement parler de système d'évaluation, seulement des initiatives locales sur lesquelles il est difficile d'avoir une vision. Toutefois, on peut mentionner l'exercice de « mise en transparence » effectué au sein des projets Garantie jeunesse première phase et surtout la réforme du SCU qui **prévoit un dispositif d'évaluation d'impact et des résultats centralisé**, dont le Dipartimento fixera les principes. Ce dispositif sera mis en place dans les mois et les années à venir.

14. CERTIFICATION

Bien que le système d'évaluation soit relativement peu développé, chaque volontaire « qui a effectué son SC sans démerite » devrait recevoir une Attestation standard / Attestation spécifique / Attestation des compétences (selon le projet), attestant d'« une reconnaissance et une valorisation des compétences acquises en lien avec, notamment, la connaissance

d'un domaine d'intervention du servizio civile universale, une meilleure connaissance du territoire, des compétences sociales et civiques et la capacité de gérer son temps ».

Tandis que l'attestation est en général donnée, c'est plus compliqué pour le certificat car cela dépend des lois régionales. Il y a un problème d'harmonisation¹⁸⁰. Dans le cadre spécifique de la réforme SCU, prévoir une certification des compétences à l'issue du parcours de SC augmente les points que le projet obtient dans le processus de sélection.

15. PARTENAIRES PRÉ-POST (LOGIQUE TRAJET)

Comme nous l'avons vu au point 8a, attirer de volontaires vers le programme ne pose pas de problème. Il y a deux fois plus de candidats que de places disponibles et il n'est donc pas nécessaire d'établir des partenariats spécifiques pour cela – quoique cela pourrait être une stratégie pour recruter davantage de jeunes désaffiliés.

Quant à l'accompagnement des jeunes vers l'« après-SC », il y a deux vecteurs potentiels de partenariats : (1) le projet pilote des « tuteurs » qui guident les volontaires sur le chemin de l'emploi (voir point 9b) et (2) les velléités de certification évoquées au point précédent (point 14). Ces deux éléments sont en cours de développement.

Reste que la vision du Dipartimento est que le SC est un outil de premier choix pour permettre aux jeunes d'acquérir des compétences précieuses sur le marché de l'emploi. Il estime que le SC a un triple impact :

- **Augmentation de l'employabilité** : chances accrues de trouver un emploi par rapport à ceux qui n'effectuent pas de SC

- « **Croissance professionnelle** » accrue grâce au SC, c'est-à-dire élargissement du spectre de compétences et clarification du projet professionnel
- **Expansion géographique**, grâce à une mobilité augmentée (tant physique que virtuelle)

Par ailleurs, (1) les secteurs dans lesquels ces volontaires sont employés sont censés être ceux qui seront les plus dynamiques en termes d'emploi dans les 20 prochaines années et (2) le SC doit permettre aux jeunes d'acquérir ces « soft skills » qui sont si valorisées sur le marché de l'emploi, tels que l'écoute active, le travail en équipe et la résolution de problèmes¹⁷⁹.

16. COMMUNICATION

Malgré son succès, le SC déploie toujours une importante activité de communication¹⁸⁰. Celle-ci est centralisée au sein du Service communication du Dipartimento. Ce service est chargé d'un grand nombre de tâches :

- Coordination des activités de communication du Dipartimento
- Promotion des politiques de la jeunesse et du SCU
- Gestion du Bureau pour les relations avec le public (Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, URP) : 16 116 emails et plus de 15 000 coups de téléphone organisationnels par an; appels nationaux pour les différents projets etc.
- Gestion du site web et des médias sociaux. Quelques chiffres pour 2017 :

- 16.000.000 visites sur le site web principal, pour un total de 1.300.000 visiteurs individuels

- le spot de campagne institutionnelle a touché 239 760 personnes et la vidéo a été visualisée 67 448 fois. D'autres campagnes importantes ont eu lieu.

- passage de 11 768 « likes » Facebook (2015) à 16 493 (2016) et 25 616 (2017) et cela continue de croître

- 15 albums et 200 photos ont été postées sur Flickr

- Les vidéos postées sur Youtube ont été visionnées 5000 fois

- Rapports avec les administrations publiques et les organismes publics en matière de communication
- Rapports avec presse et médias
- Organisation de campagnes d'information (concours annuel pour la production d'un spot TV par les jeunes eux-mêmes)
- Organisation de journées de promotion (dont 12 grandes foires dans les principales villes d'Italie), conférences et d'autres événements (tels que la visite d'environ 200 volontaires au Président de la République, celle d'environ 7000 volontaires au Pape François ainsi que la participation de 47 volontaires au défilé national)
- Création et diffusion de matériel promotionnel et contrôle de l'utilisation du logo SCU

D'après un sondage effectué au sein de foires à l'emploi en 2017, **75 % des jeunes Italiens ont connaissance du SC**. De ceux-ci, 28,16 % l'ont connu par l'école, 15 % par la famille, 14 % par des amis, 4 % par le spot TV, 7 % par Facebook, 2 % par le site web, 5 % par une organisation d'accueil et 32 % par l'« orientation universitaire ».

Ce même sondage indique que, quant à la manière dont les jeunes préfèrent être contactés, 55 % optent pour le site web tandis que 24 % choisissent Facebook. Le reste se divise entre la newsletter (14 %) et un app (7 %).

17. NOMBRE DE JEUNES

Le nombre de postes de SC ouverts varie chaque année en fonction des ressources disponibles. Ci-dessous un graphe présentant l'évolution du nombre de candidatures et des volontaires engagés de 2001 à 2017.

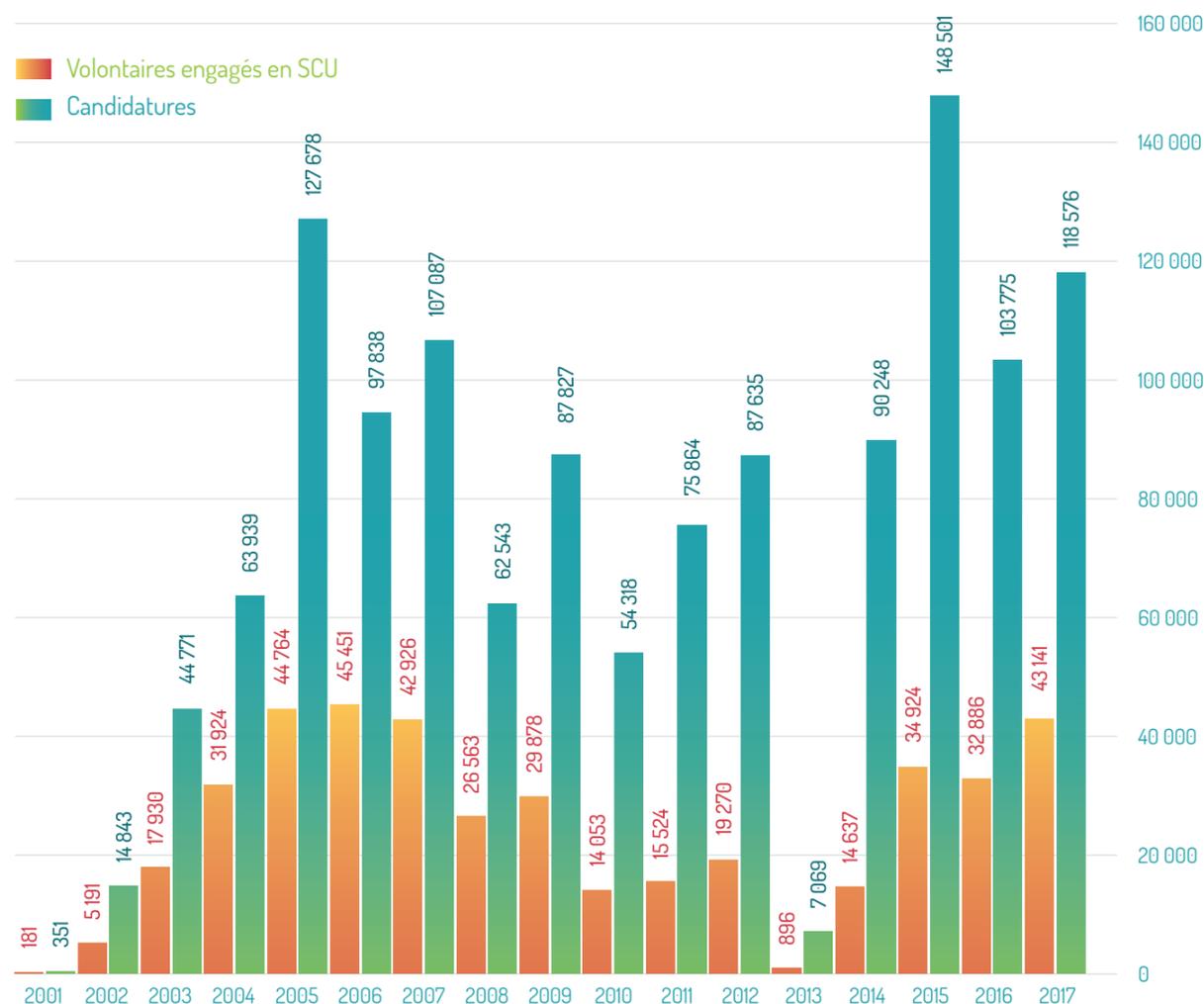
On remarque un pic dans les années suivant l'abolition du service militaire (plus de 40.000 jeunes par an de 2004 à 2006), une décline suite à la crise financière de 2008 avec un creux pratiquement total en 2013 et

enfin une montée en puissance depuis 2015. En 2019, **42 050 volontaires** ont été engagés dans le SC, **un peu moins d'une candidature sur deux**. C'est un progrès puisqu'en 2016, c'était une candidature sur trois, en 2015, une sur quatre, en 2014 une sur six et en 2013 une sur huit !

Quelques statistiques relatives à l'année 2017 (les dernières statistiques complètes) :

- **Taux de remplissage des postes proposés** : 91,12 %¹⁸²

RAPPORT ENTRE LES VOLONTAIRES ENGAGÉS EN SCU ET LES CANDIDATURES DE 2001 À 2017¹⁸¹



- **Taux d'abandon** : 21 %, soit 8 996 volontaires, dont 5 175 avant même de commencer (12 %) et 3 821 en cours de route (9 %)¹⁸³. 71,68 % de ceux-ci abandonnent dans les six premiers mois, 28,32 % dans les six derniers. On peut dès lors considérer que le nombre des jeunes qui se sont effectivement engagés dans un SC en 2017 est en réalité de 34 145.
- **Sexe** : 62,4 % sont des femmes (la proportion d'hommes croît chaque année)¹⁸⁴
- **Âge** : 18-20 ans (16,48 %) ; 21-23 ans (28,834 %) ; 24-26 ans (31,78 %) ; 27-28 ans (23,40 %)¹⁸⁵
- **Diplôme** : école primaire (0,39 %) ; secondaire inférieur (14,61 %) ; secondaire supérieur (59,74 %) ; bachelier (11,19 %) ; master (14,06 %)¹⁸⁶

On remarque que la proportion de femmes, l'âge et le niveau d'éducation sont relativement élevés par rapport aux autres SC en Europe.

L'objectif du SCU est d'ouvrir plus 100.000 postes afin de pouvoir offrir un poste à tous les candidats.

18. CADRE LÉGAL

La loi de 2001 définit un cadre juridique spécifique pour les volontaires. Ce cadre relativement simple sur papier était complexe sur le terrain car il était marqué par l'histoire difficile de l'objection de conscience et le tiraillement entre l'Etat central et les régions. L'un des principaux acquis de la réforme du SCU a été de créer un cadre centralisé plus simple et plus transparent.

a. Statut

Le statut qu'instaure la loi de 2001 par le biais du décret législatif n°77 de 2002 est clair sur le principe :

« L'activité effectuée dans le cadre de projets de SC n'implique pas l'instauration d'un rapport de

travail et ne comporte pas la suspension ou à la désinscription des listes d'emploi [c'est-à-dire du statut de demandeur d'emploi] ou des listes de mobilité [au sein de l'administration publique]. »¹⁸⁷ Il donne ensuite une série de précisions opérationnelles par rapport aux indemnités, à la sécurité sociale et aux assurances. Les auteurs de la réforme du SCU estiment que ce statut n'est pas assez précis et demandent dans la loi de 2016 au gouvernement de clarifier le statut des volontaires défini en termes de droits et devoirs et la nature spécifique de la relation induite par le SC. Il s'agit de :

« [définir] le statut juridique des jeunes admis au SCU, prévoyant l'instauration, entre ces mêmes jeunes et l'Etat, d'un rapport de SC non-assimilable à un rapport de travail et dont les prestations ne peuvent être taxées. »¹⁸⁸

b. Sécurité sociale et assurances

« [Le Dipartimento] veille à établir les conditions générales d'assurances pour les risques liés au déroulement du SC. »¹⁸⁹

L'assurance est prise par le Dipartimento pour chaque volontaire et celle-ci court tout le temps que dure son contrat de SC.

19. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

a. Agence centrale

Le rôle d'« agence centrale » est assumée par le **Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale**, qui dépend directement de la Présidence du Conseil des ministres. Ce point est intéressant car il témoigne de la transversalité du dispositif et de son ancrage au cœur même des attributions de l'Etat. Le

Dipartimento a pour attributions principales:

« l'organisation, la mise en œuvre et le déroulement du SC ainsi que de la programmation, l'orientation et le contrôle, l'élaboration des directives et l'identification des objectifs des interventions pour le SC à l'échelle nationale ». ¹⁹⁰

En pratique cela implique :

- L'agrément des organismes d'accueil
- L'évaluation et la sélection des projets présentés par ceux-ci
- Les appels annuels pour les différents programmes au sein du SCU
- Les contrats avec les volontaires, les assurances, la sécurité sociale et le paiement des indemnités
- Les formations de certains acteurs (OLP, formateurs...) au sein des organismes d'accueil et formateurs d'OLP, la délégation de certaines de ces tâches à des organismes agréés ainsi que l'élaboration et la mise à jour des formations et du kit didactique
- Le contrôle et l'évaluation des projets de SC
- La gestion du site web, y compris d'une importante base de données, et de la communication du SC
- l'organisation des élections des représentants des volontaires

Pour ce faire, le Dipartimento dispose d'une dizaine d'ETP en propre ainsi que d'une centaine d'ETP en provenance d'autres administrations centrales, dont le nombre total reste inférieur aux besoins.

Le Dipartimento est assisté par un organe consultatif : la **Consulta** (instituée en 1998). La Consulta est constituée des principales parties-prenantes du SC. Suite au récent Décret du ministre de Juillet 2020, ceux-ci sont : 9 représentants des organismes d'accueil, 3 représentants de la Conférence Etat-Régions, 3 repré-

sentants de l'Association nationale des communes italiennes, 3 élus de la Représentation nationale des volontaires et 4 représentants de la coordination entre les différentes entités soit 24 membres au total ¹⁹¹.

La Consulta a gagné en importance au fil des années et est aujourd'hui un acteur incontournable du dispositif du SC. Elle va plus loin qu'un simple organe de consultation mais n'a néanmoins pas la compétence de définir à proprement parler la politique du SC. Depuis le 29 juillet 2020, celle-ci est pour la première fois présidée par une jeune femme, représentante des volontaires - un fait qui a marqué les esprits.

La **réforme du SCU** a pour objectif d'offrir autant de places qu'il y a de candidatures, d'être plus inclusif ainsi que de rendre ce dispositif plus simple, plus transparent et plus centralisé. Cela implique notamment de rassembler toutes les bases de données en une seule base de données centralisée ainsi qu'une programmation triennale, établie en consultation avec les régions et qui cadre avec les objectifs gouvernementaux. ¹⁹²

b. Principaux opérateurs

Outre les acteurs cités ci-dessus, Dipartimento, Consulta et régions, les principaux opérateurs sont les organisations d'accueil. Celles-ci se décomposent en organisations d'accueil (ou d'envoi) proprement dites (enti) et en antennes locales (sedi) de ces organisations. Il y a en moyenne 13 antennes par organisations d'accueil, certaines organisations nationales en comptant bien d'avantage tandis que d'autres ne sont constituées que d'une seule antenne. En 2017, de nombreuses nouvelles organisations ont été accréditées, portant leur nombre total à 4 163, soit 56 930 antennes locales ¹⁹³.

Les organisations d'accueil comptent au total 23 722 membres de personnel accréditées pour s'occuper du SC, parmi lesquelles 713 responsables SC, 4 028 sélec-

teurs, 7 853 OLP et 11 128 formateurs ¹⁹⁴.

Dans le système de 2001, ces organismes sont divisés en quatre « classes », selon leur taille et implication. Avec la réforme du SCU, elles se trouvent sur un pied d'égalité, de la plus grande à la plus petite. Les plus

importantes d'entre elles, en termes de financement étatique dévolu au SC à tout le moins, sont celles listées dans le tableau ci-dessous. Ce sont aussi les interlocuteurs privilégiés du Dipartimento et les organismes le plus impliqués dans la Consulta.

PRINCIPAUX ORGANISMES AGRÉÉS (SELON LES FINANCEMENTS DE 2017) ¹⁹⁵		MONTANT
01	ARCI Servizio Civile	179.820 €
02	FOCSIV - Volontari nel Mondo	125.730 €
03	UNPLI Unione Nazionale Pro Loco d'Italia	105.480 €
04	CARISTAS ITALIANA	88.470 €
05	ANPAS Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze	86.850 €
06	Federazione SCS / CNOS Salesiani	84.600 €
07	A.N.C.I. Lombardia	77.400 €
08	Associazione A.M.E.S.C.I.	60.120 €
09	U.N.I.T.A.L.S.I.Un. Naz. It. Trasporto Ammalati Lourdes	39.780 €
10	AISM Associazione Italiana Sclerosi Multipla	36.090 €
11	AVIS NAZIONALE Associazione Nazionale Volontari Sangue	29.880 €
12	AGORA' Agenzia di promozione e sviluppo sociale	24.660 €
13	Associazione ARESS FABIOLA ONLUSS	19.620 €
14	Beneficiari di importi inferiori a 15.000,00 €	747.814 €
TOTAL GENERAL		1.706.314 €

20. INDEMNITÉS

Le montant des indemnités est clair et invariable, sauf pour les volontaires à l'étranger.

a. Jeunes

Les indemnités sont payées directement par le Dipartimento aux volontaires. Chaque volontaire de SC en Italie reçoit une indemnité identique de **439,50 € par mois**, soit 3 512 € pour 8 mois et 5 268 € pour 12 mois. Si l'on ajoute les 90 € par volontaire pour les formations et les coûts administratifs, on arrive à un **coût moyen d'environ 5358 € par volontaire**.

Les volontaires de SC à l'étranger (voir point 12) reçoivent 15 € supplémentaires par jour ainsi que 20 € par jour pour la nourriture ainsi que logement, voyage etc. Il s'ensuit qu'ils reviennent plus de trois fois plus cher à l'Etat, soit un coût moyen d'environ 18 000 € par volontaire.

Certains programmes plus ambitieux, qui pouvoient une coordination, un accompagnement et des formations plus approfondies, reviennent approximativement au double du prix.

b. Organisations hôtes

Les organismes d'accueil reçoivent **90 € par mois** par volontaire actif en Italie pour couvrir les frais de formation générale.

Les organismes d'envoi de jeunes à l'étranger reçoivent **180 €** par volontaire pour leur formation générale.

A côté de la formation générale, les organismes hôtes offrent une formation spécifique, liée au projet.

21. FINANCEMENT

a. Budget total

Le budget annuel du « **Fonds national pour le SC** » est fixé sur base d'une proposition du Dipartimento en concertation avec les autres ministères et la Conférence Etats-régions. Il dépend des ressources disponibles et des priorités du gouvernement. Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, il est en augmentation constante sauf pour l'année 2014. Il n'est néanmoins pas assuré que cette évolution se maintienne. La réforme SCU donne un peu plus de perspective puisqu'elle fonctionne par plan triennal.

FINANCEMENT POUR LA PÉRIODE 2012 - 2017 ¹⁹⁶	
Année	Financement étatique du SCN
2012	69 990 000 €
2013	124 082 000 €
2014	101 650 183 €
2015	133 914 074 €
2016	208 820 787 €
2017	302 500 000 €

Depuis lors, les budgets ont été réduits. Si les comptes pour les dernières années sont complexes, le montant pour 2019 est fixé à **204 millions d'euros**, auxquels il faut ajouter 53 millions d'euros des fonds européens de la Garantie Jeunes pour 2020-2022.

On notera les points suivants :

- Environ 96 % du budget est consacré aux indemnités des volontaires



- Le total des frais de fonctionnement du Dipartimento (incl. base de données) correspond à environ 1,85 % du budget
- La part du budget alloué au Servizio Civile regionale est d'approximativement 37,67 % (0,23 % pour les frais de fonctionnement des bureaux régionaux et 37,44 % pour les indemnités des volontaires en SCR)
- La formation des jeunes revient à 1,09 % du budget

b. Qui paye quoi

La plus grande partie du budget du SCU est payée par l'**Etat central** (90 % en 2016). Le cofinancement européen via la **Garantie Jeunesse** n'est toutefois pas négligeable et va probablement augmenter dans les années à venir.

NOTES :

130. Legge 15 dicembre 1972, n. 772, Norme per il riconoscimento dell'obiezione di coscienza
131. Corte costituzionale, Sentenza 19, 31 luglio 1989, n° 470
132. Legge 8 luglio 1998 n. 230, Nuove norme in materia di obiezione di coscienza
133. Legge 6 marzo 2001, n° 64: Istituzione del servizio civile nazionale, complétée en 2002 par le Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77: Disciplina del Servizio civile nazionale
134. Il existe par ailleurs des Servizi Civili Regionali, avec finalités, budgets et règles différentes.
135. Legge 6 giugno 2016, n° 106, Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale et surtout le Decreto legislativo 6 marzo 2017, n° 40 : Istituzione e disciplina del servizio civile universale (et modifications successives: D.lgs 43/2018).
136. Decreto legislativo 13 aprile 2018, n° 43: Disposizioni integrative e correttive al Decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.
137. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 1, §1a / LRTS, art. 8, §1a
138. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 1, §1c, d et e. Ces objectifs sont eux aussi fondés constitutionnellement, à savoir dans les articles 2 (solidarité), 3 (égalité substantielle), 4 (contribuer au progrès matériel et spirituel de la société) et 9 (promouvoir le développement culturel et protéger l'environnement ainsi que l'héritage historico-artistique de la nation). Toutefois, c'est bien la « défense non-armée de la Patrie » (art. 52), liée au service militaire obligatoire, qui constitue l'ancrage constitutionnel du SC.
139. Visite au Dipartimento, 5 déc. 2017
140. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 5, 4a et Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 3.2
141. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 3.3
142. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 3.5
143. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 3.6
144. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 6.3
145. Cf. communication personnelle du Dipartimento le 4 août 2020
146. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 16
147. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 65
148. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 3
149. cf. Circolare 18 mai 2018, Testo coordinato e integrato della circolare 3 agosto 2017 "Albo degli enti di servizio civile universale Norme e requisiti per l'iscrizione" e della circolare 12 dicembre 2017 "Integrazione alla circolare 3 agosto 2017"
150. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 74
151. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 3
152. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 3. La quatrième sanction s'applique uniquement pour des cas d'une gravité particulière et implique une suppression du registre durant cinq ans.
153. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 77
154. Legge 6 marzo 2001, n° 64, art. 2
155. Communication personnelle du Dipartimento, août 2020.
156. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 8
157. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2016, p. 65
158. L'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), titulaire du programme, a délégué la gestion des mesures "Servizio Civile" et "Servizio Civile nell'Unione Europea" au Dipartimento, grace à la disponibilité de ressources financières regionales.
159. Visite au Dipartimento, 5 déc. 2017.
160. Decreto n° 160/2013, Linea guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale, p. 14
161. Visite à ARCI Servizio Civile (ASC), 5 déc. 2017
162. Visite au Dipartimento, 5 déc. 2017
163. Ibid.
164. Ibid.
165. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2016, p. 69
166. Soit 30.176 volontaires effectivement engagés divisé par 7.853 OLP (voir Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, op. cit., p. 11). Chiffres de 2016.
167. Voir point 19b.
168. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2016, p. 70
169. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2016, p. 67
170. Ibid.
171. Pour plus de détails sur la formation générale, voir Décret n°160/2013 Linee Guida per la Formazione Generale dei giovani in servizio civile nazionale
172. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 11.1, 2 et 4
173. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2016, p. 69
174. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, op. cit., p. 67
175. Visites au Dipartimento et à ARCI Servizio Civile (ASC), 5 déc. 2017
176. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 12
177. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 42
178. Visite à ARCI Servizio Civile (ASC), 5 déc. 2017
179. Visite au Dipartimento, 5 déc. 2017
180. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, pp. 134-148
181. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 28
182. Ibid., p. 31
183. Ibid., p. 60
184. Ibid., p. 53
185. Ibid., p. 55
186. Ibid., p. 58
187. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 9.1
188. Legge 6 giugno 2016, n° 106, art. 8.1.c
189. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 9.3
190. Decreto legislativo 5 aprile 2002, n° 77, art. 2.1
191. Cf. <https://www.serviziocivile.gov.it/menusx/servizio-civile-nazionale/consulta.aspx> (consulté le 28 août 2020)
192. Visites au Dipartimento et à ARCI Servizio Civile (ASC), 5 déc. 2017, ainsi que Loi de 2016 et Décret de 2017
193. Cf. <https://www.serviziocivile.gov.it/menusx/servizio-civile-nazionale/sc-in-cifre/enti.aspx> (consulté le 28 août 2020)
194. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2016, p. 11
195. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 125
196. Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione... 2017, p. 113 + visite au Dipartimento, 5 déc. 2017.

IV. / PAYS-BAS

1. NOM

Le nom du programme néerlandais de service aux citoyens (SC) est «**Maatschappelijke Diensttijd**».

Cependant, comme ce nom manque d'attrait auprès des jeunes, il sera bientôt remplacé par son acronyme : MDT.

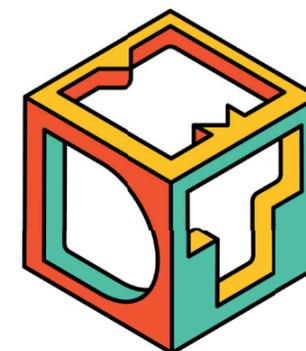
Attention : comme nous le verrons, le MDT est un vaste programme qui englobe une grande variété de possibilités, allant de projets de courte durée à des projets intensifs de longue durée. A proprement parler, seuls ces derniers sont de véritables projets de «Service Citoyen».

2. HISTORIQUE

Le MDT a été officiellement lancé en octobre 2017 par l'accord gouvernemental Rutte III pour répondre à l'appel des partis chrétiens CDA et ChristenUnie à organiser un programme permettant aux jeunes de contribuer à la société.

Les principales lignes politiques du projet sont les suivantes :

- Ouvert à tous les jeunes
- Volontaire
- Maximum 6 mois
- Développement en coopération avec les organisations du secteur tertiaire et les municipalités (approche « ascendante »)



Afin de développer et d'étendre le projet de manière progressive, l'équipe centrale gouvernementale qui dirige le projet a chargé la plateforme de santé ZonMw de mener un «programme d'action» en trois phases :

- **Phase I** : Conception du MDT (à partir de septembre 2018)
- **Phase II** : Début officiel du MDT (à partir de mars 2020)
- **Phase III** : Institutionnalisation durable (à partir de 2021)

Dans la **phase I**, il a été décidé de travailler de bas en haut avec des projets pilotes (proeftuinen) afin de mettre sur pied une fondation solide pour la MDT. **Ces projets pilotes se présentent sous deux configurations différentes : soit menés par des organisations du secteur associatif, soit par des municipalités - cette deuxième configuration étant conçue sur le modèle du Service Citoyen belge.** En septembre 2018, les 41 premiers projets pilotes dirigés par le tiers secteur ont été lancés. 34 nouveaux projets pilotes couvrant de nouveaux territoires et secteurs ont été lancés quelques mois plus tard, avec pour objectif d'atteindre les jeunes à moindres opportunités. En septembre 2019, 11 projets pilotes dirigés par des municipalités ont été lancés, impliquant 30 municipalités (-> total : 86 projets pilotes).

Dans la **phase II**, l'objectif est de passer à l'échelle supérieure, de s'étendre à travers tout le pays et d'atteindre une grande diversité de jeunes et d'organisations participantes. Une attention particulière est également accordée à la pérennité du programme et à sa gouvernance. Un nouvel (quatrième) appel a donc été lancé en avril 2020 dans le but de combler les «points aveugles» sur la carte des Pays-Bas et de créer des synergies entre les différents projets afin de les faire converger en réseaux, chacun ayant sa propre spécialité : recrutement, soutien, organisations d'accueil, etc. Les 27 réseaux ainsi mis en place constituent la base d'un futur réseau national.

Dans la **phase III**, la MDT initiera une «alliance» permettant un développement, une accréditation et un soutien central. L'objectif est que les acteurs de cette alliance s'approprient le projet et qu'il reflète leurs propres perspectives.

3. OBJECTIFS

L'objectif général est de donner aux jeunes la possibilité d'avoir un impact sur la société et de renforcer la cohésion sociale.

Cet objectif général peut être décliné en trois objectifs spécifiques pour la jeunesse :

- **Faire quelque chose pour les autres et pour la société**
- **Développer ses propres talents**
- **Rencontrer d'autres jeunes et d'autres personnes**

Ces objectifs devraient aider les jeunes à accéder à «la meilleure version d'eux-mêmes», à avancer dans leur vie, à gagner en confiance en soi, à élargir leurs réseaux ainsi qu'à tisser des liens avec les autres générations.

4. GROUPE CIBLE (CRITÈRES D'ADMISSION)

Le MDT est ouvert à «tous» les jeunes, mais il y a trois grands groupes cibles :

- **Les jeunes qui ont besoin d'un coup de main**
- **Les jeunes qui veulent « booster » leur CV**
- **Les jeunes qui veulent avoir un impact significatif**

L'objectif du MDT est de se rapprocher le plus possible de leurs groupes cibles, tant géographiquement que thématiquement. Elle mène actuellement un sondage afin d'avoir une meilleure idée des aspirations et des besoins de ses groupes cibles.

a. Âge

Pour participer au MDT, les jeunes doivent être âgés de 14 à 27 ans.

b. Nationalité

À ce stade, le MDT n'est ouvert qu'aux ressortissants néerlandais ou aux personnes ayant un permis de séjour valide aux Pays-Bas, ce qui inclut les réfugiés reconnus mais exclut les demandeurs d'asile.

c. Langue

Il n'y a pas d'exigence linguistique formelle pour participer au MDT, mais tout se passe en néerlandais et une connaissance de base de cette langue est donc hautement souhaitable. Certains projets du MDT peuvent exiger une certaine aisance ou un niveau de langue maternelle.

5. ORGANISATIONS D'ACCUEIL

a. Secteurs

Il existe 12 secteurs dans lesquels les projets peuvent se dérouler :

- Nature et animaux
- Durabilité
- Technique et TIC
- Politique et administration
- L'école et l'éducation
- Proximité et voisinage
- Médias et culture
- Sport
- Soins et bien-être
- Sécurité
- Services professionnels
- Horeca

b. Type d'organisation (ONG, publique, privée)

Aujourd'hui, le MDT se déroule principalement dans les secteurs public et à but non lucratif.

Cependant, comme le secteur traditionnel **à but non lucratif** vieillit, de jeunes entrepreneurs sociaux dynamiques jouent un rôle de plus en plus important dans les questions de société en général et dans la MDT en particulier. Leurs «organisations sociales» (semblables à des fondations), créées pour l'occasion, sont très actives dans le MDT.

Quant au **secteur privé**, le MDT peut y avoir lieu tant qu'il ne contribue pas aux bénéfices des entreprises participantes. Il contribue également au MDT en dispensant des formations. Pour aller plus loin, l'équipe centrale du MDT aimerait que les entreprises privées fassent encore plus partie intégrante du réseau du MDT. Une réflexion est en cours sur la manière d'organiser cela, les municipalités pouvant jouer un rôle clé dans le processus d'implication des entreprises locales. Tous les projets sont évalués afin d'être conformes à la législation européenne en matière de soutien gouvernemental.

c. Type de mission

Tout d'abord, les missions / projets de MDT doivent être en accord avec les intérêts, les souhaits et les possibilités des jeunes. Cela nécessite une personnalisation. Afin de fournir des solutions sur mesure, l'attention est portée sur les points suivants :

- L'activité correspond à la motivation du jeune
- L'activité a lieu à un moment approprié
- L'activité correspond au talent du jeune
- L'activité offre les cadres ou la liberté dont le jeune a besoin.

- L'activité se déroule dans le secteur approprié au domaine d'intérêt du jeune.

Deuxièmement, les missions / projets doivent être pertinents au regard d'un ensemble de «critères de pertinence». Ceux-ci sont organisés en trois catégories principales :

- Contribuer aux objectifs du MDT, y compris l'objectif général (impact social et valeur ajoutée) et les objectifs spécifiques du MDT (faire quelque chose pour les autres et pour la société, développer ses propres talents, rencontrer d'autres jeunes et d'autres personnes)
- Répondre aux intérêts des jeunes et leur offrir une expérience d'apprentissage (en leur fournissant un cadre clair mais en leur laissant la possibilité d'apporter leur contribution à l'intérieur de ce cadre)
- Établir des partenariats de coopération et d'expertise (mise en réseau et synergies durables entre les organisations participantes)

Troisièmement, les activités se distinguent par la nature du travail. D'une manière générale, les activités suivantes peuvent être observées dans les projets pilotes :

- **Social** : activités dans lesquelles les jeunes pratiquent une activité en contact direct avec un autre groupe cible (souvent potentiellement vulnérable). Pensez au travail en binôme, à l'aide aux activités dans une maison de soins ou à l'aide aux devoirs.
- **Démarrer « sur le tas »** : Activités dans lesquelles les jeunes sont pratiques et créatifs. Pensez à la rénovation d'un quartier ou d'un quartier, à la

construction d'un festival ou à la réalisation de films et de pièces de théâtre.

- **Conseils et recherche** : activités dans lesquelles les jeunes (si nécessaire) collectent des données et peuvent apporter leur propre contribution sur une question spécifique. Pensez à au don de conseils dans le domaine de la communication, de la participation des jeunes ou de l'expertise basée sur l'expérience.
- **Création de sa propre initiative** : activités dans lesquelles les jeunes ont la possibilité de créer leur propre initiative, de la lancer et de la réaliser. Pensez à une campagne, à un événement culturel ou à votre propre entreprise.

Enfin, pour tous les MDT, s'applique ce qui suit : les missions / projets ne doivent pas se faire au détriment des emplois, des stages ou des postes de bénévoles existants. Afin d'éviter le remplacement du travail rémunéré, le travail régulier ne peut pas faire partie des activités du MDT. S'il y a un stage dans le cadre du MDT, l'aspect de l'apprentissage et du développement des talents doit être primordial et les règles entourant les stages doivent être respectées.

Les projets sont sélectionnés, suivis et évalués selon ce cadre.

d. Accord et contrôle

À ce stade, l'accord et le contrôle sont fixés dans la procédure d'appel à propositions. La qualité des projets est évaluée en fonction de quatre critères principaux :

- Plan stratégique
- Faisabilité
- Suivi, évaluation, assurance
- Budget

Toutefois, il ne s'agit pas encore d'une procédure d'accréditation officielle des organisations hôtes du MDT. Une telle procédure d'accréditation devrait voir le jour en temps utile.

6. DURÉE ET INTENSITÉ

La durée et l'intensité varient beaucoup. Elle va de deux semaines minimum à raison de 40 heures par semaine (soit 80 heures au total) à 6 mois maximum à raison de 24 heures par semaine.

La durée et l'intensité réelles d'un projet donné dépendent du volet du programme, soit le MDT général, soit le programme dirigé par les municipalités (c'est-à-dire le «Service Citoyen» proprement dit)¹⁹⁷.

a. Durée (combien de mois)

Dans le **programme général du MDT**, la durée varie beaucoup, en fonction à la fois de l'offre d'activités des organisations participantes et des différentes demandes des jeunes. Ainsi, elle va **de 2 semaines à 6 mois**.

Dans le **programme MDT dirigé par les municipalités**, la durée est la même pour tous les jeunes : **6 mois**.

b. Intensité (heures par semaine)

Dans le programme général du MDT, l'intensité varie également beaucoup car chaque jeune peut choisir de s'engager dans le MDT soit comme une activité secondaire, à côté de son travail ou de ses études, soit comme son occupation principale. Il s'agit d'un programme réellement «sur mesure».

Dans le programme de MDT dirigé par les municipalités, il est le même pour tous les jeunes : à temps plein (c'est-à-dire 20-24 heures par semaine).

7. OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE

a. Niveau d'obligation

Dans sa conception politique dans l'accord gouvernemental de 2017, le MDT est un programme **volontaire**. Et en effet, à ce jour, c'est toujours un choix de participer ou non.

Cependant, le parti chrétien qui était à l'initiative du MDT a d'abord envisagé un programme obligatoire et il continue à faire pression pour que les jeunes participent. Dans cette perspective, le secrétaire d'État compétent pour le MDT a annoncé en septembre 2019 qu'il étudiait la possibilité de rendre le MDT obligatoire pour certains jeunes, notamment pour les jeunes sans qualification ou comme moyen de «rembourser» les allocations sociales. Certains projets expérimentent actuellement cette forme de MDT obligatoire.

Cela dit, l'école et le travail prévalent toujours sur un projet de MDT.

b. Sanctions

Il n'y a pas de sanctions en tant que telles, mais pour certains jeunes, l'alternative est de se présenter régulièrement aux services sociaux et de l'emploi, ce qui est un fardeau.

8. LA MIXITÉ ET L'INCLUSION SOCIALE

a. Recrutement (discrimination positive / négative)

Chaque projet a son propre groupe cible spécifique, avec une stratégie appropriée pour l'atteindre. Cependant, en règle générale, il est difficile d'attirer les jeunes

«privilegiés», c'est-à-dire les jeunes ayant un capital social, culturel et financier élevé.

b. Dimension collective

Dans le programme général du MDT, la dimension collective **varie beaucoup**. Le plus souvent, elle fait partie intégrante des projets, mais elle prend de nombreuses formes différentes.

Dans le programme dirigé par les municipalités, suivant le modèle belge, les projets impliquent systématiquement des groupes de 15 à 20 jeunes. Ces groupes se réunissent de manière intensive au début du programme et, plus tard, un jour par semaine, pour des formations (voir ci-dessous). Le reste du temps (2 à 3 jours par semaine), ils passent individuellement dans leurs organisations d'accueil.

9. SOUTIEN

Là encore, les choses sont différentes pour le programme général de MDT et pour le programme dirigé par les municipalités. Les normes sont encore expérimentales et d'autres, plus strictes seront imposées dans les mois et les années à venir.

a. Tutorat (+ quelle formation pour les tuteurs)

En général, le tutorat et les autres formes de soutien de la MDT varient beaucoup d'un projet pilote à l'autre. Dans tous les cas, il doit toujours y avoir un professionnel sur place pour répondre aux questions des jeunes. Bientôt, un minimum sera imposé, afin de garantir certaines normes de qualité.

Dans le programme mené par les municipalités, chaque jeune a un «tuteur» dans son organisation d'accueil - c'est-à-dire un «référént» qui supervise son

activité dans cette organisation et veille à ce que tout se passe bien.

b. Autres (éducateurs, soutien psycho-social individuel, etc.)

Les jeunes sont suivis par des éducateurs professionnels. Ceux-ci tentent d'accompagner le jeune en supervisant ses trajectoires. Ces éducateurs :

- ont la responsabilité d'entrer en contact avec d'autres éducateurs dans d'autres domaines de la vie du jeune.
- s'assurent que, s'il y a des moments de transfert d'un éducateur à l'autre au cours de la trajectoire, ce transfert se passe de manière chaleureuse
- La sécurité est importante. Les jeunes ont besoin d'un endroit où ils peuvent être honnêtes et faire des erreurs. Pour cela, une relation de confiance avec le superviseur est très importante.
- se connectent avec le niveau d'interaction des jeunes et leur environnement. Les jeunes ont besoin d'un canal de communication accessible et personnel.
- Il est important d'avoir des contacts fréquents. Les jeunes ne s'en tiennent pas aux jours et aux heures de travail. Les éducateurs doivent donc être flexibles et joignables. Des moments fixes, par exemple le soir ou le week-end dans un endroit récurrent, peuvent également être utiles.

En outre, le soutien par les pairs est expérimenté. Il fonctionne bien tant que le pair le plus âgé est lui-même suivi et soutenu par un éducateur professionnel. En règle générale, chaque groupe de 20 jeunes participant au programme municipal est soutenu par deux éducateurs professionnels.



10. FORMATION (POUR LES JEUNES)

À ce stade, les exigences en matière de formation ne sont pas encore fixées et elles varient beaucoup. Le principe de base est le développement des talents.

a. Combien de jours

Les programmes de formation varient en fonction des groupes cibles des différents projets pilotes. Cependant, comme ces projets sont particulièrement axés sur le développement des talents de chacun, la formation est généralement très importante. Il se peut qu'un minimum soit requis dans un avenir proche.

Même dans le cadre plus strict du MDT dirigée par les municipalités, les programmes de formation prennent différentes formes. Parfois, les jeunes commencent par une formation collective d'une semaine, parfois ils passent les dix premières semaines ensemble pour se préparer. Plus tard dans le projet, suivant le modèle belge, les jeunes ont un jour de formation par semaine, généralement le lundi.

b. Par qui

Les formations sont organisées par les coordinateurs de projet et peuvent être données par différents acteurs (« formations en réseau»). Les partenariats et les synergies sont encouragés afin que les formations soient dispensées par des formateurs experts dans leur domaine.

c. Thèmes

L'éventail des formations est très large, car il englobe à la fois des thèmes de société et des thèmes tels que l'informatique et l'horéca. Les premiers secours sont récurrents.

11. LA MOBILITÉ NATIONALE

Le fait que les jeunes se déplacent d'une partie du pays à une autre n'est pas un objectif spécifique du MDT. Le MDT dirigé par les municipalités, en particulier, a une forte orientation locale.

Néanmoins, l'intégration continue des différents réseaux de MDT en un seul réseau national de MDT signifie que tout le territoire est progressivement couvert, que les possibilités deviennent plus claires pour tous et que l'engagement dans l'un ou l'autre projet devient plus facile.

12. LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

En ce qui concerne l'UE, le MDT est en contact avec le Corps européen de solidarité mais il n'y a pas encore de coopération structurelle. Cet aspect européen pourrait être développé à l'avenir.

13. ÉVALUATION

Tous les projets sont contrôlés et évalués de manière centralisée par l'équipe centrale du MDT et ZonMw et **impliquent toutes les parties prenantes** : les jeunes, les organisations d'accueil et les partenaires.

Cette évaluation globale est conçue comme un **processus d'apprentissage**. La question centrale est de savoir quels enseignements peuvent être tirés des projets et comment ceux-ci peuvent être traduits dans le développement ultérieur du MDT et de la politique gouvernementale. Ainsi, les jeunes, les organisations d'accueil et les partenaires sont tenus de partager les connaissances et les outils, de fournir des données et de participer aux activités de recherche et aux réunions des chefs de projet avec d'autres organisations du MDT,

les réseaux de MDT et l'équipe centrale du MDT. Plus précisément, le MDT requiert ce qui suit :

- Le chef de projet remplit les questionnaires envoyés périodiquement ;
- Tous les jeunes qui participent à votre MDT remplissent un questionnaire au début et à la fin du projet ;
- Les chefs de projet et tout autre invité (par exemple, le personnel de communication ou les jeunes participants) participent à des réunions de dialogue thématiques avec les organisations en MDT sélectionnés ;
- Enfin, chaque organisation d'accueil reçoit un «titulaire de compte» au sein de l'équipe centrale du MDT, qui restera en contact avec elle tout au long du projet. L'objectif des titulaires de compte est de réorienter si nécessaire et, si possible, de contribuer activement au maintien de la qualité. En outre, le titulaire du compte contribue à stimuler un réseau d'apprentissage entre les organisations du MDT. Enfin, le titulaire du compte alimente la recherche qui l'accompagne.

ZonMw demande à être tenu informé de l'avancement des projets de MDT et suit l'évolution des projets à différents moments. Un rapport d'avancement est demandé au moins tous les 6 et 12 mois, dans lequel les coordinateurs de projet rendent compte de l'avancement et des résultats intermédiaires des projets sur le terrain.

ZonMw peut visiter des projets spécifiques. Les visites de travail sont effectuées par une délégation de l'équipe du programme et par l'employé ayant la responsabilité financière. Les visites de travail sont toujours planifiées en concertation. L'objectif est de se faire une idée de la qualité du contenu et de la gestion

financière des projets et de se familiariser avec d'éventuels problèmes de mise en œuvre, afin de pouvoir contribuer en temps utile à une stratégie de solution.

Si les rapports d'avancement montrent que, conformément à la planification du projet, le projet n'atteindra pas le recrutement, la qualité ou les objectifs prévus, ZonMw peut décider de mettre fin au projet prématurément. ZonMw en discutera d'abord avec le chef de projet afin de déterminer les orientations de solution possibles avant de prendre sa décision. L'arrêt du projet a des conséquences sur l'octroi des subventions.

14. CERTIFICATION

Au début du MDT, il a été question que l'achèvement du programme permette aux jeunes d'accéder en priorité à certains emplois gouvernementaux. Cela n'a pas été suivi d'effet.

À ce stade, il n'y a pas de certification générale du programme, mais certains projets offrent leur propre certification. Cependant, la MDT travaille actuellement sur une certification en deux étapes : un certificat de base de fréquentation se transformant en une certification finale détaillant les compétences acquises et valorisées sur le marché du travail.

15. PARTENAIRES « PRÉ » & « POST » (TRAJECTOIRE)

Dans leur plan d'action, les projets pilotes doivent donner des détails concrets sur le parcours que le jeune fera, depuis le moment où il est enthousiasmé et mobilisé pour un MDT jusqu'au suivi et à la réflexion sur son MDT.

En outre, beaucoup de travail est fait pour favoriser une répartition efficace des rôles conduisant à la com-

plémentarité et aux synergies. En effet, les recherches menées dans le cadre des projets pilotes actuels montrent que la coopération et la mise en réseau sont essentielles pour favoriser le succès des trajectoires de MDT. En conséquence, trois rôles principaux sont identifiés pour les organisations au sein des projets de MDT :

- Il existe des organisations qui enthousiasment et mobilisent les jeunes, elles sont souvent responsables du recrutement des jeunes.
- Ensuite, il y a les organisations qui s'occupent de l'orientation des jeunes en matière de développement et qui assurent l'adéquation entre le jeune et le lieu de MDT.
- Enfin, il y a des organisations qui offrent une place de MDT et des conseils pratiques aux jeunes.
- Il y a un maximum de dix organisations participantes par projet.

16. COMMUNICATION

Le MDT est très actif sur les médias sociaux, ciblant une variété de profils afin d'impliquer tous les types de jeunes. Il s'adresse également aux écoles, aux municipalités, aux animateurs de jeunesse, etc. Et il est en train de créer un outil de sensibilisation pour les ONG.

Tous les coordinateurs de projets sont tenus d'utiliser le logo du MDT et de promouvoir les campagnes de communication à l'échelle nationale par le biais de leurs propres réseaux et canaux de communication.

Afin de soutenir la communication de toutes les organisations participantes, le MDT a développé une boîte à outils de communication accessible en ligne : <https://>

www.doemeemetmdt.nl/toolkit/

Une fonction de recherche sur le site permet aux partenaires potentiels de se trouver entre eux : www.doemeemetmdt.nl/mdt-voor-profs/

17. NOMBRE DE JEUNES

En juin 2020, après deux ans d'activité, le nombre total de jeunes qui ont participé au MDT s'élevait à **15 000** (c'est-à-dire MDT mené par le troisième secteur + MDT mené par les municipalités).

L'objectif du MDT municipal, basée sur le modèle belge de Service Citoyen, est d'atteindre **2 500** jeunes dans sa première phase.

18. CADRE JURIDIQUE

a. Statut

Il n'existe pas de statut juridique spécifique pour les jeunes en MDT, ni pour les volontaires en général.

Le MDT doit se conformer aux lois et règlements en vigueur, tels que la Loi sur l'Éducation et le travail et la loi sur les salaires de 1964. L'administration et l'échange de données doivent respecter les règles néerlandaises et européennes. Le cadre juridique existant constitue le point de départ.

Le MDT ne doit pas entraîner le remplacement du travail salarié, des stages ou du travail bénévole. Les projets sont volontaires (pas de relation de travail et de nomination) et non rémunérés (pas de salaire) et ne sont pas des stages.

Pour les jeunes qui touchent des allocations sociales ou le chômage, le MDT n'est proposé qu'en troisième

lieu, après l'école / les formations et l'emploi. Pendant leur MDT, ils doivent continuer à chercher une formation / un emploi. Ils sont accompagnés en ce sens et s'ils trouvent, ils doivent le prendre.

Le MDT ne peut être proposée qu'aux Pays-Bas. Les parties du partenariat peuvent également poursuivre des objectifs à l'étranger, mais les jeunes (qui sont des résidents néerlandais) remplissent leur MDT aux Pays-Bas dans un but social néerlandais. Il existe d'autres dispositions pour les places à l'étranger.

b. Sécurité sociale et assurances

Les jeunes en MDT ne sont pas couverts par la sécurité sociale pour maladie, pension etc. Leur seule protection est l'assurance accidents que les organisations d'accueil prennent pour leurs volontaires.

19. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

a. Agence centrale

Le MDT est dirigée par le ministre de la santé, du bien-être et des sports (Volksgezondheid, Welzijn en Sport - VWS), représenté aujourd'hui par le secrétaire d'État Paul Blokhuis (ChristenUnie).

Il est géré par la « **MDT-kernteam** », un groupe de gestion de projet impliquant trois départements ministériels + une série d'acteurs importants :

- le ministère de la santé, du bien-être et des sports (coordinateur)
- Département des affaires sociales et de l'emploi
- Département de l'éducation, de la culture et des sciences
- NOV (Vereniging Nederlandse Organisaties Vri-

jwilligerswerk), la plateforme pour le volontariat

- NJR (Nationale Jeugdraad), la plateforme nationale de la jeunesse
- ZonMw, la Plateforme Santé qui a été chargée de superviser le développement du programme d'action de la PCT

Les attributions de cette équipe centrale dans la phase II (2020-2021) sont :

- Faciliter l'apprentissage mutuel entre les partenariats.
- Coordination et suivi dans le cadre de la mise en place d'un réseau national.
- Mise en relation des (nouvelles) organisations et des partenariats.
- Fournir des outils de communication pour soutenir la marque MDT.
- Gérer la plateforme de jumelage pour les jeunes et les sites de MDT.
- Mise en place d'une alliance pour rendre le DT pérenne.
- Soutenir les organisations et les partenariats (par exemple, dans le domaine de la législation et des cadres et de l'échange de connaissances et d'outils).
- Fournir un service d'assistance pour les questions des organisations ou des jeunes sur le MDT.

b. Principaux opérateurs

Le principal acteur non-étatique du MDT est ZonMw, la plateforme de santé chargée de la gestion des subventions.

Les principaux acteurs étatiques sont les grandes municipalités. Une ville comme La Haye engage environ 400 jeunes en 2020.

20. ALLOCATIONS

Le MDT examine les indemnités dans le cadre plus large de la gratification de l'expérience de la MDT – financière et non-financière.

En effet, la recherche évaluative des projets pilotes a montré que différents types de récompenses contribuent à la réussite des MDT. Les jeunes sont renforcés dans leur confiance en soi ou découvrent leurs propres talents. La reconnaissance, la visibilité et la célébration des efforts constituent une récompense efficace. La reconnaissance de la personne pour laquelle le jeune a un impact peut être une récompense importante.

Plus précisément, l'étude a montré que certaines récompenses s'accordent bien avec les différentes motivations :

- Les jeunes qui ont besoin d'un coup de main attachent une grande valeur à : l'appréciation et la reconnaissance (des superviseurs et de la personne pour laquelle ils ont fait quelque chose, place à l'expérimentation dans un environnement sécurisé), le sens de la communauté (faire partie d'un groupe, être connecté par des casquettes et des pulls, par exemple), l'apprentissage de compétences pratiques, la formation visant au développement personnel (renforcer la confiance en soi par l'introspection), la rémunération (souvent comme condition préalable à la participation).
- Les jeunes qui veulent enrichir leur CV attachent le plus de valeur à : un cadeau ou une expérience commune amusante (fêtes de début, fêtes de fin, gala, déjeuner), un certificat ou une référence ou un stage.
- Les jeunes qui veulent valoriser leur travail : ren-

contres avec des experts, formation et expérience professionnelle qui leur apportent des connaissances et contribuent à leur développement personnel, constitution d'un réseau précieux, certificat ou référence, stage, etc.

a. Jeunes

Quant aux récompenses financières, les jeunes s'attendent au moins à ce que leurs dépenses prouvées soient couvertes, comme le transport.

Les allocations supplémentaires varient d'un projet à l'autre, mais les volontaires à plein temps du MDT reçoivent au maximum 170 € par mois. Certains projets ajoutent une dernière gratification. À La Haye, les jeunes reçoivent 500 € à la fin de leur projet de 6 mois. Point important : il n'y a pas de cumul possible entre les allocations de la MDT et les autres allocations sociales.

b. Organisations d'accueil

Le dernier appel à propositions (avril 2020) propose 40 millions d'euros pour les réseaux d'organisations hôtes participants. Les projets individuels ont un budget allant de 300 000 € à 1 500 000 € pour une durée maximale de 24 mois.

Chaque projet reçoit entre 500 € et 3 000 € par jeune pour couvrir toutes les dépenses (pour des projets allant de 2 semaines à 6 mois). Le maximum pour les projets plus courts ou moins intensifs est de 1 700 € / jeune mais pour les projets plus longs (3 à 6 mois) et plus intensifs (> 20 heures / semaine), il peut aller jusqu'à 3 000 € par jeune. Cependant, même 3 000 € par jeune est bien trop peu pour les projets qui s'adressent aux jeunes défavorisés. Le coût réel estimé est deux fois plus élevé.

À ce stade, il n'est pas encore parfaitement clair quelles autres dépenses doivent être couvertes par le MDT

et le système est assez souple et généreux. Il existe généralement un accord sur un large financement des initiatives du MDT (coordination, frais de personnel, formations externes, allocations de jeunesse, suivi, TIC, événements, contrôle, etc.) mais les règles deviendront plus strictes à mesure que le programme trouvera sa forme définitive.

21. FINANCEMENT

a. Budget total

Avec un budget de départ de 25 millions d'euros en 2018, le budget a augmenté régulièrement pour atteindre **100 millions d'euros en 2020**. Ce montant annuel est censé se maintenir au même niveau à partir de maintenant, au moins jusqu'à la fin de la législature, en mars 2021. Les 27 réseaux régionaux qui seront mis en place en 2020 recevront un total de 35 millions d'euros.

b. Qui paie pour quoi

Aujourd'hui, **l'État couvre au maximum 85 % des coûts**, tandis que le cofinancement par les parties couvre 15 %. Cependant, une réflexion est en cours sur la manière de structurer le financement du MDT et d'impliquer des financements privés. Des « social impact bonds » sont envisagées.

NOTE :

197. Ce programme implémenté dans les municipalités est directement inspiré du Service Citoyen belge pour lequel l'équipe pédagogique et opérationnelle de la Plateforme pour le Service Citoyen a fourni les supports pédagogiques et un accompagnement.

V. / BELGIQUE

1. NOM

En Belgique, les termes en usage pour parler du Service Citoyen dans les différentes langues nationales sont les suivants : **Service Citoyen (SC)** en français, **Samenlevingsdienst** en néerlandais et **Bürgerdienst** en allemand.

L'organisme de référence en la matière est la Plateforme pour le Service Citoyen / Platform voor de Samenlevingsdienst / Plattform für einen Bürgerdienst.

2. HISTORIQUE

L'origine du SC en Belgique remonte au service militaire obligatoire pour ce qui est du brassage social et culturel généralisé et surtout de son pendant civil, instauré en 1964 grâce à l'action du militant pacifiste Jan Van Lierde, pour ce qui est des valeurs d'engagement et de solidarité qui animaient les objecteurs de conscience.

Cependant, si le service civil a constitué une importante évolution sociétale, il est toujours demeuré le parent pauvre du service militaire. Comme celui-ci, il s'adressait uniquement aux hommes valides et non aux femmes ou aux personnes handicapées. Par ailleurs, pour décourager le plus grand nombre, il durait le double du temps du service militaire et il était interdit de le promouvoir. C'était donc un engagement qui ne touchait qu'une petite partie de la population, peu valorisé et même découragé. Aussi, quand le service militaire a été aboli en 1994, le service civil a disparu dans la foulée.



Très tôt toutefois, des politiciens ont pris conscience de ce qui allait se perdre et l'idée a germé d'un SC volontaire comme projet de société autonome qui offrirait aux jeunes un cadre d'engagement à plein temps et pour une longue durée dans des organismes d'intérêt public. Ce faisant, le SC constituerait non seulement un soutien bienvenu au secteur associatif mais il contribuerait en outre au développement personnel et civique des jeunes ainsi qu'à leur insertion socio-professionnelle. La première proposition de loi date de 1993. Depuis lors, **pas moins de vingt**

textes¹⁹⁸ ont été soumis par des parlementaires ou des membres de gouvernements fédéraux sans qu'aucune de ces propositions ou projets de loi ne soit suivie d'effet. La complexité institutionnelle belge, l'instabilité des gouvernements et le dépôt d'un tiers de ces propositions par des partis de l'opposition expliquent ce triste constat, et ce malgré un large soutien transpartisan¹⁹⁹. Le projet d'institutionnalisation du SC belge s'est dès lors enlisé et n'a toujours pas abouti à ce jour.

Confronté à cette impasse politique, la société civile s'est mobilisée. En décembre 2007, quatre associations se sont fédérées pour créer **l'asbl Plateforme pour le Service Citoyen** avec pour but d'institutionnaliser le SC en Belgique. La Plateforme s'est d'abord concentrée sur le plaidoyer avant d'expérimenter un programme opérationnel de 2011 à 2013 puis de se concentrer sur tout le territoire national à partir de 2014. A ce jour, 1500 jeunes ont pu effectuer un SC par ce biais dans les trois régions du pays.

Outre l'impact positif qu'il a eu sur ces jeunes²⁰⁰, cet engagement de terrain a permis à la Plateforme d'acquérir une grande expérience du SC. Reste que cette situation est loin d'être idéale. Développé dans le cadre de la loi sur le volontariat²⁰¹, **le SC ne dispose aujourd'hui ni d'un statut propre (dispense de recherche d'emploi, indemnités décentes etc.), ni d'un portage institutionnel, ni de ressources financières structurelles.** Par conséquent, il demeure un programme méconnu et quantitativement peu répandu.

Cependant ces dernières années, suite au plaidoyer réalisé par la Plateforme, la question de l'institutionnalisation du SC est revenue sur le devant de la scène. La première étape importante a été la Carte blanche de 2015 rédigée par la Plateforme, cosignée par de nombreuses personnalités des deux côtés de la frontière linguistique et parue dans tous les grands quoti-

diens du pays. La seconde a été le résultat de l'enquête européenne « Génération Quoi ? » (2016), dans laquelle 63 % des plus de 44 000 jeunes Belges interrogés se déclaraient favorables à l'instauration d'un SC obligatoire (alternatif à l'armée). De fil en aiguille, cela a mené à un véritable « momentum » médiatique et politique sur SC au cours de la législature 2014-2019, en particulier en Flandre : émission Bell0 sur Radio 1 lors de laquelle le Ministre de la jeunesse flamand Sven Gatz (Open Vld) a dit vouloir « mouiller sa chemise pour le projet », grand dossier dans le magazine Knack, article de membres du Groupe du Vendredi partagé plus de 12 000 fois sur Twitter, débats TV et radio, questions et auditions parlementaires de la Plateforme, le CD&V qui en fait un point officiel de parti, etc.

Pour capitaliser sur cet engouement, la Plateforme a organisé un colloque international en collaboration avec le Sénat les 15 et 16 mai 2017 : « Vers un Service Citoyen en Belgique : contributions européennes ». Etaient présents les directeurs des programmes allemand, français, italien et luxembourgeois²⁰², une déléguée de la Commission européenne²⁰³, un ministre de chaque région (Didier Gosuin, Sven Gatz et Rachid Madrane), les représentants de huit cabinets ministériels de différents niveaux de pouvoir, des députés de sept partis (CD&V, cdH, PS, Open-Vld, Ecolo, Défi et MR), de nombreux membres de la société civile et... des jeunes en Service Citoyen. Lors des séances plénières, ateliers et panels du colloque, tous les participants ont exprimé leur soutien au projet²⁰⁴.

Ce colloque a débouché sur un résultat concret qui semblait prometteur : la citation pour la première fois du Service Citoyen dans une loi votée par un gouvernement en exercice²⁰⁵. Malheureusement, cette courte mention du SC dans une loi à la portée beaucoup plus vaste et relative « à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale » déposée par la ministre fédérale des Affaires sociales, Maggie De Block (Open Vld), s'est finalement avérée inopérante

et inutilisable. De plus, la loi fut annulée par la cour constitutionnelle avant même sa mise en application, mettant un terme définitif à ce que l'on pourrait nommer un « ersatz » d'institutionnalisation.

L'espoir de création d'un cadre légal pour le SC en Belgique retombait au plus bas.

En mars 2019, pour honorer ses dix ans d'activités, la Plateforme pour le SC a organisé un grand débat public à Bruxelles sur le Service Citoyen, invitant tous les partis démocratiques du pays à se positionner sur la question de son institutionnalisation. Le soutien politique s'est avéré quasi généralisé, dépassant largement les clivages partisans et communautaires. A cette occasion, un livre intitulé « Le Service Citoyen en Belgique, 25 jeunes témoignent »²⁰⁶ fut publié ainsi qu'un sondage auprès de la population belge sur l'instauration d'un Service Citoyen²⁰⁷. Celui-ci a montré, entre autres, que 7 belges sur 10 souhaitent l'instauration d'un Service Citoyen volontaire.

Cette mobilisation est sans doute la raison pour laquelle dès le début de la législature en cours (2019-2024), deux propositions de lois ont été (re)déposées par deux partis différents (PS et cdH), laissant présager d'un nouvel intérêt pour sa mise en œuvre fédérale.

3. OBJECTIFS

L'objectif de la Plateforme tel que défini dans ses statuts est de « promouvoir la mise sur pied, en Belgique, d'un SC pour tous les jeunes de 18 à 25 ans dans le but de favoriser leur développement personnel ainsi que leur intégration dans la société en tant que citoyens actifs, critiques, solidaires et responsables »

Plus tard, la Plateforme a formalisé ses objectifs comme suit :

- Favoriser le développement personnel des jeunes
- Augmenter la cohésion sociale
- Encourager l'exercice d'une citoyenneté engagée
- Renforcer la solidarité

Les mots clés correspondants à chacun de ces objectifs sont les suivants :

Développement personnel : émancipation, maturation, capacitation, réflexivité, réorientation, transition vers la vie active, renforcement des qualités existantes, acquisition de nouvelles compétences, soft skills (travail en équipe, communication, initiative...), formations, alternance...

Cohésion sociale : brassage socio-culturel, inclusion, diversité, mixité, intégration, égalité des chances, échanges, rencontres...

Citoyenneté : engagement, responsabilité, connaissance des droits et des devoirs, compréhension des enjeux de société, information, sens critique, participation démocratique, dialogue

Solidarité : utilité, entraide, coopération, action sociale et environnementale, apport d'idées et dynamisme de la jeunesse, convivialité, renforcement du secteur associatif...

4. PUBLIC CIBLE (CRITÈRES D'ADMISSION)

a. Âge

L'âge prévu par la Plateforme est de 18 à 25 ans.

b. Nationalité

Le programme est ouvert aux jeunes de toute nationalité, pourvu qu'ils possèdent un permis de séjour en règle.

c. Langue

Le critère de la langue dépend en principe de la région : en Flandre il faut savoir parler néerlandais, en Wallonie français, à Bruxelles les deux sont possible. Cependant ces prérequis ne sont pas rigides. Certains francophones demandent à effectuer leur SC en Flandre afin d'apprendre le néerlandais et vice-versa. Certains migrants ne parlent que l'anglais. Pour tous ces cas la Plateforme tente, dans la mesure des possibilités, de trouver des solutions.

d. Autres

Il n'y a pas d'autres critères de sélection.

5. ORGANISATIONS D'ACCUEIL

a. Domaine(s) d'activité

Le SC peut avoir lieu dans quatre domaines :

- Aide aux personnes (personnes âgées, handicap, migrants...)
- Education et culture (école des devoirs, centre culturel, théâtre...)
- Environnement, développement durable et lutte contre le changement climatique
- Sport et éducation par le sport

CHOIX DES DOMAINES D'ACTIVITÉ (2019)		
	Bruxelles	Wallonie
Aide aux personnes	34 %	47 %
Éducation et culture	40 %	28 %
Environnement	21 %	26 %
Sport	5 %	0 %

b. Types d'organisations d'accueil (associations / public / privé)

La Plateforme travaille exclusivement avec des organisations du secteur non-marchand (associations, services publics, fondations – pas d'entreprises privées).

c. Types de mission

Un SC comprend deux sortes de missions : principale et complémentaire.

Le jeune effectue sa **mission principale** (70% de son temps, soit +/-75 jours) dans l'organisme de son choix, selon l'offre proposée par la Plateforme et les disponibilités. Il est important de noter qu'il n'y effectue aucune tâche essentielle au développement de l'organisme afin de ne remplacer aucun emploi effectif ou potentiel. Par ailleurs, il ne peut effectuer que 20% de travail administratif. Sa mission doit être ancrée dans l'opérationnel et/ou le relationnel, elle doit être au service de de l'organisme, bien sûr, mais aussi au service de son développement personnel. La Plateforme recherche le win-win.

Par ailleurs, le jeune est invité à effectuer une **mission complémentaire** (10% de son temps, soit entre 8 et 15 jours) dans un autre secteur que celui de la mission principale afin de découvrir un nouveau secteur avec lequel l'on est peut-être moins familiarisé et/ou de vivre une expérience en groupe. Cette mission pourra avoir lieu sur un chantier international, dans un festival ou dans d'autres événements temporaires.

d. Agrément et contrôle

L'agrément des organisations d'accueil est dispensé par la Plateforme au moyen d'une convention de partenariat stipulant les engagements de chacun.

Quant au contrôle, il a lieu lors de la visite que les responsables de promotion de la Plateforme effectuent sur chaque lieu de mission, mais surtout de façon continue par les liens étroits qu'entretiennent les responsables de promotion avec les jeunes et les tuteurs. Quand il y a une difficulté, les responsables de la Plateforme respectent une procédure hiérarchisant leur intervention selon la nature du problème et sa répétition.

6. DURÉE ET INTENSITÉ

a. Durée (nombre de mois)

La durée du SC est de **six mois**. Cette durée a été fixée sous la contrainte du cadre de la loi sur le volontariat de 2005, afin de pouvoir garantir un minimum d'indemnités. C'est un minimum. Idéalement, la Plateforme voudrait pouvoir proposer des SC de 6 à 12 mois.

b. Intensité (heures / semaine)

Les jeunes prestent leur mission à raison de **28 heures par semaine**. La Plateforme conseille d'étaler cet horaire sur quatre journées, du lundi au jeudi, étant donné que les journées de formation ont systématiquement lieu le vendredi.

Toutefois, outre ces vendredis de formation, la Plateforme reste flexible et l'horaire peut être adapté (soirées, weekends...) au regard de la mission et en concertation avec le jeune. Les heures supplémentaires sont évidemment récupérées. L'horaire de la semaine est défini/confirmé ou modifié lors de la réunion hebdomadaire entre le jeune et le tuteur.

7. OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE

a. Niveau d'obligation

Le SC proposé par la Plateforme est **entièrement volontaire**. Cela fait partie de sa démarche fondamentale (libre choix du sujet).

Il existe toutefois certains défenseurs d'un SC obligatoire, tels que les membres du think-tank le Groupe du Vendredi, qui ont publié un tribune à ce sujet dans le magazine Knack, qui a été partagée plus de 12 000 fois sur Twitter, tandis que les députés cdH Georges Dallemagne et Catherine Fonck ont encore introduit une proposition de loi allant en ce sens en juillet 2019.

La position de la Plateforme est qu'il s'agit avant tout de monter en puissance et de développer le SC sous forme volontaire. Il sera toujours temps ensuite, à très long terme et après évaluation, de se poser la question de l'obligation. Si celle-ci présente un intérêt en termes d'égalité, elle peut par contre apparaître contre-productive en termes de motivation des participants.

b. Sanctions

Aucune sanction n'est prévue pour des jeunes qui ne respecteraient pas leur engagement sinon la fin du contrat. Celle-ci sera toujours discutée à l'avance avec son tuteur et son responsable de promotion.

Quant aux organismes d'accueil qui manqueraient à leurs devoirs, il en va de même. S'il y a faute grave ou répétitive, la Plateforme mettra fin à la collaboration.

8. BRASSAGE SOCIAL ET INCLUSION

a. Recrutement (discrimination positive / négative)

Le SC est ouvert à tous, quel que soit l'origine, le diplôme ou les compétences. Les seuls critères sont l'âge (18-25 ans) et la disponibilité pendant 6 mois. Pour le reste, il n'y a pas de sélection. Cette diversité est non seulement acceptée, elle est encouragée et érigée en principe pédagogique (voir point suivant : dimension collective). Quiconque soumet sa candidature et correspond à ces critères reçoit une offre de mission. Toutefois, cela a lieu dans la mesure des places disponibles à ce moment donné. Celui qui postule pour une promotion qui se trouve être déjà complète sera prioritaire sur la suivante.

Concrètement, le processus de recrutement passe par les étapes suivantes :

- Le jeune intéressé prend contact avec la Plateforme, qui l'invite à une séance d'information
- Si le jeune confirme son intérêt, les responsables du projet opérationnel lui proposent un entretien afin de mieux identifier ses besoins et ses motivations. Ils passent en revue avec lui la liste des missions et l'aident éventuellement à remplir son dossier de candidature
- Le jeune soumet son dossier candidature, dans lequel il sélectionne par ordre de préférence trois organismes d'accueil dans lesquels il souhaite effectuer sa mission
- La Plateforme prend contact avec les organismes d'accueil et propose au candidat les options de mission, si possible correspondant à leur premier choix.

- Les jeunes et les organismes d'accueil se rencontrent et s'il y a « matching », ils signent une convention tripartite avec la Plateforme
- Une semaine d'intégration formalise le début du programme en rassemblant 25 jeunes d'une même promotion. Cette semaine en hébergement est particulièrement importante pour lancer la dynamique de groupe de leur Service Citoyen
- Le jeune commence sa mission après cette semaine d'intégration

b. Dimension collective

La dimension collective est primordiale dans le dispositif du SC. Chaque jeune fait partie d'une « **promotion** » de **25 jeunes de tous horizons**. Ces promotions sont organisées de façon à reproduire la diversité de la société, elles contiennent chacune aussi bien des jeunes diplômés d'études supérieures que des jeunes ayant un niveau d'étude très bas, des jeunes avec un handicap physique lourd et/ou mental léger, des jeunes avec un passé judiciaire, des migrants etc. Cette diversité est très importante et enrichit chaque jeune. Elle constitue véritablement un principe pédagogique actif.

Ces promotions sont « formées » au cours de la **semaine d'intégration** pendant laquelle ils apprennent à se connaître et une dynamique positive est lancée. Ensuite elles se retrouvent environ chaque semaine pour des **temps de formation, d'échange, de maturation et d'évaluation**. Tout au long de son parcours, le jeune fait donc partie d'un groupe et ils sont nombreux à témoigner de l'importance de cette dynamique sur leur évolution. Il s'agit toutefois de l'encadrer et l'alimenter de manière professionnelle pour en tirer tous les bénéfices escomptés (voir points suivants : 9. Accompagnement et 10. Formations).

9. ACCOMPAGNEMENT

a. Tutorat (et si oui quelle formation)

Chaque jeune en SC a pour référent au sein de son organisme d'accueil un « tuteur ». Celui-ci :

1. Est un membre de l'équipe de l'organisme d'accueil
2. Est responsable du bon déroulement de la mission du jeune en SC
3. Fait le lien entre le jeune et l'équipe
4. Assure le suivi de la mission et son cadre
5. Est la personne de contact pour la Plateforme

Attention : l'accueil du ou des jeune(s) reste un projet d'équipe. Le tuteur n'est pas aux côtés du jeune en SC dans toutes ses missions ni seul responsable de son encadrement au quotidien. Il est conseillé de varier les contacts au sein de l'équipe et de s'appuyer sur d'autres personnes-ressources pour éviter une surcharge de travail au tuteur.

Le « bon » tuteur :

- Dispose de temps pour assurer sa mission d'encadrement
- Maîtrise sa mission et peut la faire évoluer en fonction de la progression du jeune
- Établit une relation de confiance avec le jeune et prend en compte ses aspirations
- Établit et suit les échéances
- Est garant du respect de la mission
- Évite l'isolement du jeune et veille à son intégration au sein de l'équipe
- Assure un entretien hebdomadaire de suivi avec le jeune

La collaboration tuteur-volontaire doit être équilibrée, consentie mutuellement (chacun s'y retrouve) et for-

malisée lors de la réunion hebdomadaire et les évaluations (à mi-parcours et finale).

Cette collaboration est caractérisée par une absence de lien de subordination, ce qui signifie en définitive que s'il y a bien une obligation de moyens, il n'y a pas d'obligation de résultats. Mais ceci ne signifie pas absence de lien d'autorité. Des règles ont été définies, on peut donc sanctionner le participant en cas de non respect de celles-ci.

Les tuteurs doivent participer à une formation obligatoire dispensée par la Plateforme. A cette occasion, ils reçoivent un « Guide d'accueil d'un jeune en SC » dans lesquels sont détaillés les fondamentaux du programme et les droits et devoirs des jeunes et des tuteurs.

b. Autre (éducateurs, suivi psycho-social individuel)

Chaque promotion de 25 jeunes est accompagnée par **deux « responsables de promotion »**, à savoir des éducateurs spécialisés de la Plateforme, un homme et une femme. Ce sont eux qui se chargent du suivi des jeunes et de leurs formations depuis le choix de l'organisme d'accueil et la semaine d'intégration jusqu'à la cérémonie de clôture, en passant par les formations et autres temps de maturation tout au long du SC. Ils entretiennent une relation personnelle avec chacun des jeunes. Véritables artisans du dispositif du SC, ce sont eux qui par leur engagement sur le terrain et le cadre bienveillant qu'ils mettent en place permettent le succès du programme.

De plus, un(e) **psychologue responsable du suivi individuel** au sein de l'équipe de la Plateforme se charge de l'accompagnement individuel de tous les jeunes. Il/elle fixe un rendez-vous avec chacun d'eux après un mois de SC pour faire le point et définir le

projet du jeune (ses attentes et objectifs). Il/elle reste ensuite disponible pour suivre de plus près les jeunes qui rencontreraient des difficultés.

10. FORMATIONS (POUR LES JEUNES)

Les temps de formation constituent un élément fondamental du SC en ce sens qu'ils développent réflexivité et maturité par rapport aux expériences vécues sur le terrain, contribuant petit à petit à la maturation du jeune et au renforcement de sa conscience citoyenne.

a. Combien de journées

Les temps de formation sont dispensés par la Plateforme (quasi tous) les vendredis et sont obligatoires. Ils se déclinent en 5 modules répartis sur 20 jours.

b. Par qui

Les formations sont pour la plupart données par les responsables de promotion de la Plateforme. Certaines formations sont toutefois externalisées et confiées à des partenaires (exemple : le Brevet Européens des Premiers Soins (BEPS, confié à la Croix Rouge).

c. Thèmes

Les cinq « modules » sont les suivants :

1. Formation générale

- Semaine d'intégration : 4 jours en résidentiel en début de programme (activités dynamiques de groupe, temps d'échange sur les attentes et craintes, chantier commun, session d'infos pratiques...)
- Cinq formations sont communes à tous les jeunes : Démocratie & moi, BEPS, environnement, inter-



culturalité, communication non-violente et interpersonnelle.

- Deux formations « à la carte » sont choisies parmi une offre d'une quinzaine de thématiques (handicap, intergénérationnel, citoyenneté européenne...)

2. Temps d'échange

- Chantiers communs
- Temps d'échange formalisés
- Echange des savoirs et savoirs faire

3. Temps de maturation

- Module de connaissance de soi et parcours d'orientation

4. Evaluation

- A mi-parcours
- En fin de parcours

5. Cérémonie de clôture

- Remise des certificats
- Table de témoignages

11. MOBILITÉ NATIONALE

La mobilité, qu'elle soit régionale ou nationale, est reconnue comme un important facteur d'émancipation. Elle est donc encouragée et facilitée dans la mesure des possibilités. Quand cela est possible, des logements sont prévus sur le lieu de mission. De nombreux jeunes effectuent ainsi chaque année un SC en Flandre, ou inversement en Wallonie, afin d'améliorer leur maîtrise respectivement du néerlandais ou du français.

12. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le SC est un projet centré sur la Belgique. La Plateforme développe toutefois des projets d'échanges transfrontaliers (Grande Région), et internationaux, notamment avec le programme italien de Servizio Civile. Il existe par ailleurs d'autres programmes

connexes de mobilité internationale pour les jeunes (BIJ, JINT...). La Plateforme met en place de plus en plus de ressources pour développer cette dimension internationale.

13. EVALUATION

L'évaluation des structures d'accueil est **un processus itératif continu**. Il commence dès la première rencontre ainsi que lors de la visite menée par le responsable de promotion sur le lieu de mission pour chaque jeune et il continue tout au long de chaque mission par le feedback du jeune et les relations entretenues par les responsables de promotion avec les tuteurs. Ainsi il existe de facto un système de contrôle qualité continue qui prévient et corrige les éventuelles dérives. La collaboration s'améliore normalement à chaque fois. S'il y a des manquements, la question sera abordée et si aucune amélioration n'est perçue, il sera mis fin à la collaboration.

L'**(auto)évaluation des jeunes** est elle aussi un processus continu permis par la relation étroite qu'entretiennent les responsables de promotion avec les jeunes. Elle passe cependant par une série de moments plus formels tels qu'un premier questionnaire de référence inclus dans le dossier de candidature, l'entretien de chaque jeune avec le responsable de suivi individuel, le temps d'évaluation à mi-parcours, la « synthèse citoyenne » en fin de parcours (deux jours en résidentiel) ainsi qu'un court questionnaire six mois après la fin du SC pour voir où le jeune en est dans son parcours d'insertion socio-professionnelle. Les temps d'échange et de maturation jouent aussi un rôle important dans l'auto-évaluation du jeune.

Cette alternance entre engagement sur le terrain et temps de réflexion permet au jeune de conscientiser son acquisition de compétences, de croître et de s'orienter. L'accompagnement personnalisé et le

maintien d'un cadre bienveillant et stimulant sont des éléments clés dans ce dispositif.

14. CERTIFICATION

Concernant le système de certification, chaque jeune reçoit deux documents à la fin de son Service Citoyen:

1. une attestation qui détaille la mission, les tâches effectuées et les compétences acquises et qui peut être valorisée sur le marché de l'emploi

2. un certificat formel donné au cours d'une cérémonie de clôture qui constitue davantage une reconnaissance personnelle et symbolique.

Ces deux documents sont dispensés par la Plateforme pour le Service Citoyen.

15. PARTENAIRES PRÉ-POST (LOGIQUE TRAJET)

En amont du SC, la Plateforme dispose de plusieurs partenaires pour recruter les jeunes, tels que le Forem, le VDAB, des CPAS / OCMW, des maisons de jeunes, centres d'orientation, CAW, AMO etc., ainsi que des associations d'aide à la jeunesse telles que Dynamo, Groep Intro, De Wissel etc. Il n'existe pas encore de coopération structurelle avec le secteur de l'enseignement qui permettrait à chaque jeune de recevoir systématiquement l'offre du SC.

En aval, il existe un guide recensant toutes les possibilités de formation professionnelle permettant de proposer des pistes concrètes aux jeunes. Le responsable de suivi individuel reste disponible après la fin du SC pour écouter et aiguiller les jeunes dans leur recherche. La Plateforme n'a pas de partenariats structurels avec le secteur de l'enseignement ou de

l'insertion professionnelle. Les statistiques de « sorties positives » dans les six mois qui suivent le SC sont toujours très élevées (> 80 %). Relevons le fait qu'il s'agit d'une conséquence et non d'un objectif. En d'autres mots, d'un effet et non d'un objet.

16. COMMUNICATION

Une équipe de communication se charge de mobiliser les jeunes et communiquer sur les progrès politiques du projet par les canaux suivants :

- Une « Newsletter » mensuelle, axée principalement sur le terrain (témoignages de jeunes et de tuteurs, compte-rendu d'événements, coups de cœur, avancée du plaidoyer...)
- Une activité soutenue sur les réseaux sociaux, en français et en néerlandais : Facebook, Twitter, Instagram
- Une campagne axée sur les Communes (municipalités) visant des objectifs à la fois politiques et opérationnels²⁰⁸ (informations des jeunes, ouvertures de nouvelles missions et partenariats)
- Des campagnes publicitaires dans les médias classiques (affichages publics, encart dans les magazines, spot radio...)
- De nombreuses activités de démarchage dans les écoles, haute-écoles, universités, foires à l'emploi etc.
- Des publications occasionnelles (communiqués et conférences de presse, livre de témoignages pour les dix ans de la Plateforme, mémorandums...)

17. NOMBRE DE JEUNES

En 2019, 273 jeunes ont effectué un SC. Le nombre de jeunes est stable à Bruxelles (118 jeunes par an) et en Flandre (50 jeunes par an) et en augmentation en Wallonie (100 jeunes en 2018-19, 400 jeunes en 2019-20).

STATISTIQUES 2018-2020	
Nombre total	839
Genre	
Masculin	50 %
Féminin	50 %
Nationalité	
Belge	76 %
Etrangère et binationale	24 %
Diplôme le plus élevé	
Master / Bachelier / Graduat	15 %
Secondaire supérieur	51 %
Secondaire inférieur	19 %
Primaire	6 %
Sans diplôme	3 %
Inconnu	1 %
Statut pendant le SC	
Demandeur d'emploi indemnisé	13 %
Demandeur d'emploi en stage d'insertion (non-indemnisé)	47 %
Demandeur d'emploi non-indemnisé	6 %
Etudiant	23 %
Autre	11 %
Situation 6 mois après le SC (chiffres pour Bruxelles en 2018)	
En formation	63 %
Travail	16 %
Volontariat	16 %
En recherche d'emploi ou de formation	4 %

18. CADRE LÉGAL

a. Statut

Actuellement, les jeunes en Service Citoyen (SC) n'ont pas de statut propre et opèrent dans le cadre de la loi sur le volontariat de 2005. Celui-ci est contraignant et inadéquat sur deux points majeurs: les indemnités et la dispense de recherche d'emploi - la différence majeure entre volontariat classique et SC étant que celui-ci s'effectue à temps plein et pour une longue durée.

Pour ce qui est des indemnités, la loi sur le volontariat impose des maximums (34,71 €euros par jour et 1388,40 euros par an). Ce plafond n'autorise pas la Plateforme à verser plus de 10 euros par jour, soit un peu plus de 200 euros mensuel pendant six mois. Ce défraiement est largement en-dessous de la moyenne européenne. En France, en Italie, au Luxembourg, ces indemnités oscillent entre 480 et 660 euros par mois, ordre de grandeur de montants que souhaiterait pouvoir octroyer la plateforme aux jeunes via un nouveau statut et un nouveau cadre légal.

En matière de dispense de recherche d'emploi, nécessaire pour pouvoir effectuer un SC sereinement, la Plateforme a réussi à obtenir, parfois aux termes de longues négociations, des accords avec les trois organismes régionaux que sont Bruxelles-Formation et Actiris pour la région de Bruxelles-Capitale, le VDAB pour la Flandre et le Forem en Wallonie. Ces accords ne sont toutefois pas uniformes et requièrent un suivi administratif lourd. Il n'existe donc pas de solution structurelle, raison supplémentaire de réclamer un statut propre.

Le statut de volontaire permet néanmoins de cumuler ses indemnités avec celles du CPAS, du chômage et les allocations familiales, ce qui est un avantage.

Quoiqu'il en soit, la Belgique est en attente d'un statut spécifique et d'un cadre légal instituant le programme à grande échelle dans le pays.

b. Sécurité sociale et assurances

La Plateforme contracte une assurance responsabilité civile et individuelle pour chaque jeune en Service Citoyen.

En termes de sécurité sociale, aucune disposition particulière n'est prévue dans la loi sur le volontariat. Ici encore, un statut propre spécifique au SC permettrait de mieux protéger le jeune pendant la durée de son Service Citoyen.

19. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

a. Agence centrale

Comme nous avons pu le voir, le SC n'est pas institutionnalisé et fonctionne dans le cadre de la loi relative aux personnes volontaires de 2005. Il n'y a donc pas d'« agence » officielle à proprement parler.

L'unique organisation de référence est la Plateforme pour le Service Citoyen (asbl). Celle-ci met en œuvre un SC depuis 2011 et assume dans ce cadre toutes les fonctions et missions d'une agence, depuis le recrutement et l'accompagnement des jeunes à l'agrément des organismes d'accueil et au paiement des indemnités.

A mesure de l'augmentation du volume et de la récurrence des subsides (et donc du nombre de participants pris en charge), la Plateforme perfectionne son rôle d'agence.



b. Principaux opérateurs

La taille restreinte du programme belge permet à la Plateforme d'avoir un contact direct avec tous ses membres. Il n'y a donc pas besoin d'intermédiaires. Deux membres fondateurs de la Plateforme développent cependant leur propre variante du SC en partenariat avec celle-ci : Solidarité et le CVB.

Solidarité est une organisation de jeunesse active à Bruxelles et à Liège qui propose une année citoyenne rassemblant des jeunes de 16 à 25 ans venant de tous les horizons. Regroupés en équipe de huit et encadrés par un responsable, ils s'engagent dans un projet dynamique reposant sur trois axes: volontariat, réflexion citoyenne et détermination d'un projet d'avenir.

Le CVB (Centre Vidéo de Bruxelles) anime un collectif du nom « d'extérieur jour ». Celui-ci accueille et accompagne de jeunes citoyens dans des projets de réalisations audiovisuelles. Ils sortent caméra au poing se frotter au monde et à sa complexité. Ils font tout eux-mêmes : choix du sujet, choix du point de vue, type de traitement, organisation logistique, prises de vues, prises de son, constructions narratives. Cet atelier de production par les jeunes et pour les jeunes se développe partiellement dans le cadre du Service Citoyen.

20. INDEMNITÉS

a. Jeunes

Les jeunes reçoivent un défraiement de 10 € par jour plus un maximum de 100 € par mois pour le remboursement de leurs frais de transport, ce qui équivaut à un maximum de 300 € par mois. Ces indemnités sont payées par la Plateforme. L'objectif de la Plateforme est de faire passer ces indemnités, via un statut fiscal spécifique, à un minimum de 500 € par mois.

b. Organisations hôtes

Les organisations hôtes ne touchent aucun défraiement de la part de la Plateforme. Elles ne doivent rien payer pour la contribution des jeunes à leur projet. Le SC constitue pour elles une opération neutre sur le plan strictement pécuniaire.

21. FINANCEMENT

a. Budget total

À Bruxelles, la Plateforme reçoit un subside annuel de 400 000 € du Ministre de l'Économie et de la Formation professionnelle (Bernard Clerfayt pour la période 2019-2024). À cette subvention est associé un financement annuel de 350 000 € du Fonds Social Européen (FSE).

En Wallonie, la Plateforme a contracté en 2018 une convention-cadre de trois ans avec le Gouvernement wallon (portée par le Ministre-Président), laquelle octroie un financement annuel progressif de 600 000 € pour 100 jeunes en 2018-19, de 2 960 000 € pour 400 jeunes en 2019-20, et de la même somme (2 960 000 €) pour le même nombre de jeune en 2020-21.

En Flandre, un financement du Gouvernement flamand associé au Fonds Social Européen octroie à la Plateforme une somme de 273.000 €/an pour la mise en œuvre de 50 jeunes annuellement.

b. Qui paye quoi ?

Voir point précédent.

NOTES :

- 198.** Compilation d'Edouard Cruysmans, département Recherche de la Plateforme pour le Service Citoyen
- 199.** Positionnements officiels de tous les partis démocratiques de Belgique sur l'instauration d'un Service Citoyen en Belgique (débat public à Bruxelles le 28 mars 2019)
- 200.** Voir à ce propos les témoignages complétés des regards croisés du sociologue Abraham Franssen et du pédagogue Beno Schraepen dans *Le Service Citoyen en Belgique*, 25 jeunes témoignent, CVB, 2019.
- 201.** Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires
- 202.** Leur présence était un argument de poids. En 2016, Le Bundesfreiwilligendienst allemand et programmes appartenés comptaient 101 000 jeunes, le service civique français 95 000, le servizio civile italien 35 000..., tous avec des résultats remarquables. Pour plus de détails, voir l'Annexe 2.
- 203.** La Commission européenne aussi est active sur le terrain du SC avec le projet de European solidarity corps lancé en 2017 et porté par le président Juncker lui-même.
- 204.** Voir actes du colloque (non publié à ce jour), Plateforme pour le Service Citoyen.

- 205.** Extrait de la loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (loi du 18 juillet 2018) : «§ 4. Si les prestations sont fournies dans le cadre d'un trajet de réactivation agréé par le service compétent, la condition d'activité professionnelle telle que définie au § 1er du présent article n'est pas requise dans la mesure où cela concerne l'un des trajets suivants: 1° un trajet de réactivation d'un demandeur d'emploi reconnu par le service compétent de l'emploi et de la formation professionnelle; 2° un trajet de service citoyen pour les jeunes agréé par l'organisme d'accréditation défini par décret; Les trajets susmentionnés peuvent avoir une durée maximale d'un an et ne sont après cette période maximale ni prolongeables ni renouvelables.»
- 206.** François Ronveaux & Gaétane Mangez, *Le Service Citoyen en Belgique*, 25 jeunes témoignent, préface de David Van Reybrouck et Thomas d'Ansembourg, contributions d'Abraham Franssen et Beno Schraepen, Editions du CVB, 2019.
- 207.** Sondage de la population belge par rapport à l'instauration d'un service citoyen en Belgique, IPSOS, 2019
- 208.** www.macommunepourleservicecitoyen.be/

VI. / LUXEMBOURG

1. NOM

Le Service Citoyen luxembourgeois s'appelle le **service volontaire (SV)**. Il est géré par le Service national de la Jeunesse.

Le SV existe sous quatre formes différentes :

1. le **Service volontaire national (SVN)**
2. le **Service volontaire écologique en Grande Région** ²⁰⁹ (SVEGR)
3. le **Service volontaire européen (SVE)**
4. le **Service volontaire de coopération au développement (SVCD)**

Il est à noter que le Service volontaire national (SVN) résulte de la fusion en 2017 de deux programmes distincts, le Service volontaire d'orientation (SVO) (en général pour des jeunes plus désaffiliés) et le Service volontaire civique (SVCi) (en général pour des profils plus « forts »).

2. HISTORIQUE

Le SV trouve ses racines dans le **Service national de la jeunesse (SNJ)**. Fondé en 1964 sur la demande de jeunes et d'associations, le SNJ était au départ un service interne au ministère de l'Enseignement constitué d'éducateurs spécialisés. En 1984 il est devenu une administration d'Etat avec son propre personnel fixe. Au long de son histoire, le SNJ a progressivement élargi son champ d'action et diversifié son offre, qui va bien au-delà du SV²¹⁰. Un élément commun relie pourtant toutes ces initiatives, à savoir une **fibres éducative au sens fort**.



Aujourd'hui sous l'autorité du ministre en charge de la Jeunesse, le SNJ a, outre l'administration générale, quatre domaines d'action :

1. Formations et soutien aux projets pédagogiques, incl. formations d'animateurs et de médiateurs, soutien aux activités et projets avec des jeunes, co-organisation de camps et de colonies, prêt de matériel, location de chalets et de terrains de camp, congé-jeunesse, réseaux et projets divers...

2. Trois centres pédagogiques : Education et développement durable (Hollenfels), Découverte sportive (Lultzhausen) et Bien-être et éducation aux médias (Mariantal)

3. Développement de la qualité de l'Education non-formelle : Suivi de la qualité pédagogique auprès des assistants parentaux et dans les services d'éduca-

tion et d'accueil et services pour jeunes (agents régionaux « jeunesse »), coordination de la formation continue, publications pour personnel éducatif, soutien et suivi de projets innovants

4. Soutien à la transition des jeunes vers la vie active : antennes locales pour jeunes, alternatives à l'inactivité (services volontaires et ateliers pratiques), mobilité internationale (service volontaire à l'étranger, visa vacances-travail, accueil au pair)

Le SV fait partie du dernier domaine d'action (Soutien à la transition des jeunes vers la vie active) qui emploie environ 40 ETP. De ces 40 ETP, environ 15 ETP sont affectés spécifiquement au SV. Ainsi donc, comme on peut le constater, le SV est ancré dans une **vaste politique d'éducation non-formelle** dont il ne forme qu'une modeste partie.

La naissance du SV à proprement parler date des années '90 lorsque, dans la foulée des discussions européennes à propos d'un service volontaire transnational et l'introduction d'un service volontaire européen (SVE) dans le cadre du programme du programme Jeunesse en action (1996), le Luxembourg a promulgué la première loi sur le service volontaire (1999). Ses objectifs étaient les suivants :

« L'objet de la présente loi consiste à promouvoir la participation solidaire des jeunes dans des activités de volontariat dans le cadre d'organisations non gouvernementales à but non lucratif. Elle a pour but de favoriser l'engagement actif des jeunes dans la société en leur facilitant l'exercice d'activités d'intérêt général qui peuvent leur apporter une expérience formatrice. » ²¹¹

La loi de 1999 a été réformée par **la loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes** afin de préciser le cadre existant, d'établir le service volontaire

comme période de transition entre les études et la vie professionnelle et de l'élargir comme moyen d'insertion des jeunes en difficulté. C'est cette loi qui encadre le SV aujourd'hui. La loi de 2007 :

- définit les conditions et modalités dans lesquelles se déroulent des projets de service volontaire
- confère au jeune qui s'engage dans un projet d'utilité public un statut spécifique: celui du volontaire
- désigne le Service National de la Jeunesse (SNJ) comme organe de coordination
- désigne comme ministre responsable le ministre en charge de la jeunesse
- encadre aussi bien les SV au Luxembourg (SVN) que les SV à l'étranger (SVEGR, SVE, SVCD)

3. OBJECTIFS

La loi de 2007 définit les objectifs du SV comme suit :

« Le service volontaire a pour but de développer la **solidarité entre les jeunes**, de promouvoir leur **citoyenneté active**, de favoriser la compréhension mutuelle entre eux ainsi que de constituer pour eux une **expérience d'apprentissage et d'orientation** en leur facilitant l'exercice d'**activités d'intérêt général** dans le cadre d'un **projet déterminé** ou dans le cadre d'un programme national ou communautaire appelé **programme de volontariat**. »²¹²

Rappelons par ailleurs que le SV est géré par l'unité « Transition vers la vie active » du SNJ. On peut donc estimer que le SV se situe dans le cadre d'une politique d'activation entendue au sens large.

4. PUBLIC CIBLE (CRITÈRES D'ADMISSION)

a. Âge

L'âge minimal est **16 ans** (fin de l'obligation scolaire), l'âge maximal **30 ans**²¹³. Pour certaines missions à l'étranger, il faut être majeur.

b. Nationalité

Le SV est ouvert aux jeunes de toute nationalité pourvu qu'ils aient un **permis de séjour en règle**²¹⁴.

c. Langue

Il n'y a pas de prérequis légal concernant les langues. Toutefois, en pratique, beaucoup d'associations requièrent la maîtrise d'au moins une langue nationale (français, allemand ou luxembourgeois) ; dans certains cas il est même nécessaire d'en parler plusieurs.

d. Autres

Le SV est réellement ouvert à tous les jeunes qui répondent à ces critères. Les seules conditions supplémentaires sont leur motivation et leur participation à la semaine d'introduction.

Pour ceux qui partent à l'étranger, la participation à deux formations préparatoires est obligatoire :

- la formation « Moi, volontaire ? »
- la formation avant le départ

5. ORGANISATIONS D'ACCUEIL

a. Domaine(s) d'activité

Comme dans la plupart des programmes de SC européens, les organismes d'accueil ou d'envoi du SV luxembourgeois sont actifs dans une vaste gamme de

domaines d'activité visant le bien commun:

« Les projets de SV relèvent des domaines suivants : **travail social et éducatif, culture, tourisme, sport, engagement pour la paix et la réconciliation internationale, protection de l'environnement et coopération au développement.** »²¹⁵

À peu près toutes les activités d'intérêt public peuvent entrer dans ce cadre.

b. Types d'organisations d'accueil (associations / public / privé)

Selon la loi de 2007 :

« Peuvent être agréés... comme organisations d'accueil... ou comme organisations d'envoi... **des organismes de droit public ou privé** implantés au Luxembourg. »²¹⁶

Ainsi, il les entreprises privées ne sont pas exclues a priori. Bien sûr, en grande majorité, les organismes d'accueil et d'envoi sont des associations et des services publics. Cependant, certains départements d'entreprises privées peuvent également être agréés, à condition que la mission proposée soit d'intérêt public et ne soit pas génératrice de bénéfices (voir point suivant).

c. Types de mission

Pour ce qui est du cadre des missions proposées, les éléments le plus importants sont ceux qui sont cités dans les objectifs du SV, et en particulier que le SV doit constituer pour les jeunes « **une expérience d'apprentissage et d'orientation** »²¹⁷ (voir point 3).

Ensuite, la loi offre encore les précisions suivantes :

« Le SV est une activité à **plein temps, non lucrative et non-rémunérée, au bénéfice de la collectivité**... »²¹⁸

« Le SV ne peut **ni porter préjudice ni se substituer aux emplois rémunérés**. Il n'existe **pas de lien de subordination** entre le volontaire et l'organisation concernée »²¹⁹

Ces principes sont ouverts et permettent à des types d'activité très divers d'être exercés dans le cadre du SV, allant du travail administratif au travail manuel en passant par l'entrepreneuriat.

Ils sont toutefois assez contraignants pour constituer d'efficaces garde-fous contre de potentielles dérives (sous-emploi, concurrence à l'emploi...). Le SNJ les garantit tant en amont par une évaluation des organismes d'accueil ou d'envoi (agrément) qu'en aval par un accompagnement suivi des volontaires tout au long de leur SV (contrôle).

d. Agrément et contrôle

Tout organisme voulant accueillir un volontaire ou l'envoyer à l'étranger doit introduire une demande détaillée au SNJ:

« L'agrément est accordé par le ministre, la commission [d'accompagnement du service volontaire] demandée en son avis, sur base d'une demande de l'organisme qui spécifie les raisons qui justifient le recours aux volontaires, la nature des missions qui seront confiées à ceux-ci et les capacités de prise en charge des volontaires par l'organisme. »²²⁰

Cet organisme doit en outre fournir un extrait de casier judiciaire de son ou ses dirigeant(s)²²¹ ainsi que prouver qu'il dispose des ressources humaines et organisationnelles ainsi que des capacités financières requises²²².

Sur base de ces informations, la commission d'accompagnement du SV (voir point 19a) / le SNJ, prend contact avec l'organisme d'accueil et organise une **visite de terrain** afin de s'assurer que celui-ci réponde bien aux exigences du SV. Ainsi, chacun des organismes agréés reçoit une visite et une évaluation avant d'être finalement pour une durée de trois ans renouvelable²²³.

ORGANISMES AGRÉÉS POUR LE SV ²²⁴		
	2016	2017
Organisation détenant un agrément	215	224
Dont nouvelles demandes	30	16

Ceci n'est d'ailleurs que la première étape du processus, car ensuite, lorsqu'un jeune entre en contact avec un organisme d'accueil et que la possibilité d'un SV se dessine, **ce jeune, son référent SNJ et son tuteur** au sein de l'organisme d'accueil vont discuter des termes du SV proposé et véritablement **« co-crée » la mission**. Cette **relation personnelle tripartite** sera entretenue tout au long du SV de manière à s'assurer que celui-ci se déroule dans les meilleures conditions.

C'est ce rapport direct et continu entre ces trois acteurs qui permet un **contrôle de facto** sur les missions et ainsi d'éviter tout risque de sous-emploi ou de concurrence à l'emploi. En cas d'enfreinte aux principes du SV, l'agrément peut être retiré. Cela arrive extrêmement peu dès lors que les contacts suivis remplissent une fonction préventive efficace.

6. DURÉE ET INTENSITÉ

a. Durée (nombre de mois)

La loi stipule que :

« la durée du SV... se situe **entre 3 et 12 mois, sans interruption et à plein temps**. Des dérogations à la durée peuvent toutefois être accordées par le ministre dans des cas individuels dûment motivés sans que la durée puisse être supérieure à 18 mois.»²²⁵

Mme Nathalie Schirtz, responsable du SV, estime que celui-ci a une **durée moyenne de 6 à 8 mois**.

Les dérogations peuvent par exemple concerner des jeunes défavorisés participant aux programmes de groupe du SVE, qui durent de deux semaines à deux mois, ou certains jeunes voulant prolonger leur SV d'un mois ou deux pour certaines raisons particulières. Ces cas exceptionnels sont toujours évalués **dans l'intérêt du jeune**.

b. Intensité (heures / semaine)

Comme évoqué ci-dessus, le SV est nécessairement **« sans interruption et à plein temps »**, c'est-à-dire **entre 30 et 35 h/sem**.

En général, tout ce temps est consacré à la mission principale. Toutefois il existe des possibilités de dérogation pour cumuler la mission avec une remise à niveau scolaire ou une formation. On effectue alors par exemple 20 h/sem dans sa mission et 15 h/sem en cours du soir => 35 h/sem au total²²⁶.

7. OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE

a. Niveau d'obligation

« Le SV... est de la part du volontaire **l'expression d'une décision libre et personnelle** »²²⁷

Le SNJ tient beaucoup à l'aspect volontaire de son programme, c'est-à-dire à la démarche personnelle et à la motivation du jeune comme moteur principal du programme. Il n'y a aucun débat pour le rendre obligatoire.

b. Sanctions

Les seules sanctions qui peuvent avoir lieu sont la perte des indemnités en cas de non-effectuation de la mission. Tout jeune peut quitter le SV quand il le veut. On demande un mois de préavis d'un mois pour un départ non-motivé. Lorsque le jeune part pour (re)prendre un emploi de plus de six mois, aucun préavis n'est requis et il peut partir du jour au lendemain²²⁸. La seule exigence est de signifier son départ par écrit à l'organisation d'accueil et à la commission d'accompagnement du SV.

8. BRASSAGE SOCIAL ET INCLUSION

a. Recrutement (discrimination positive / négative ?)

Le Service volontaire d'orientation (SVO) avait spécifiquement pour objectif de toucher les jeunes défavorisés. En 2017, le SVO et le SVCi ont fusionné pour constituer le SVN. Celui-ci s'adresse à tous les jeunes. Dans celui-ci, il n'y a pas à proprement parler de discrimination positive, c'est-à-dire de places réservées ou de quotas à atteindre.

Toutefois, plusieurs éléments permettent de sensibiliser un maximum de jeunes au SV. Tout d'abord, il y a bien sûr l'absence de prérequis pour s'engager dans un SV. Ensuite, il y a le facteur de proximité : 12 antennes locales sont distribuées à travers le Luxembourg. Enfin, il y a la communication dans les écoles et la participation aux foires qui permettent de faire connaître le programme.

Avec la fusion, une attention particulière est portée à ce que les profils plus forts n'évincent pas les profils plus faibles des lieux de mission et chaque jeune reçoit un accompagnement personnalisé. Par ailleurs, il faut noter que le Luxembourg n'a pas beaucoup de profils aussi problématiques que ceux des grands centres urbains des pays limitrophes.

Ensuite le jeune peut se rendre sur le site web du SNJ pour trouver une mission qui lui convient. Il prend contact avec l'organisme et, si ce contact s'avère positif, ils discutent ensemble jusqu'à ce qu'ils tombent d'accord sur la mission. Ils signent alors une convention dont les termes sont définis dans l'article 5 de la loi de 2007. Durant tout ce processus le jeune est conseillé / accompagné par son référent SNJ. C'est la fameuse **« co-création de la mission »**.

b. Dimension collective

La loi sur le SV évoque dès son premier article, dans la définition de ses objectifs (cf. ci-dessus point 3), **« le but de développer la solidarité entre les jeunes »**, **« de favoriser le compréhension mutuelle entre eux »** ainsi que **« le cadre d'un programme national ou communautaire »**²²⁹. La manière dont ces principes doivent être appliqués ne sont pas décrits dans la loi mais le message est clair : **le collectif entendu au sens de groupe de jeunes est une dimension essentielle** du SV luxembourgeois.

En pratique, tout jeune en SV participe obligatoirement à une « **semaine d'introduction** » ainsi qu'à des journées de formation appelées « **rencontres** » environ une fois toutes les six semaines avec le même groupe. En outre, il participe à certaines formations supplémentaires avec d'autres groupes / jeunes (voir point 10).

La dimension collective est primordiale, estime Nathalie Schirtz, responsable du programme de SV luxembourgeois, car elle apprend à **travailler en équipe**, ce qui sera essentiel par la suite. Elle permet aussi de faire de **nouvelles connaissances** et de **ne pas se sentir seul dans les démarches requises** par le SV. La dimension de groupe est réellement un pilier du SV.

9. ACCOMPAGNEMENT

Comme nous avons pu le constater dans les points précédents, les volontaires luxembourgeois bénéficient d'un accompagnement sur mesure. Les jeunes qui requièrent plus d'attention en reçoivent aussi davantage.

Concrètement, chaque jeune volontaire peut compter sur :

- un **tuteur** dans son organisme d'accueil
- un **référént** au SNJ qui l'accompagne tout au long de son trajet de volontaire

a. Tutorat (et si oui quelle formation)

Pour l'accompagnement des jeunes au sein des organismes d'accueil, la loi requiert seulement que ceux-ci :

« [disposent] des ressources humaines et organisationnelles... requises en vue de la prise en charge de la ou les personnes qu'elle affecte à un SV déterminé. »²³⁰

En pratique, cela signifie que le SNJ requiert que chaque volontaire soit accompagné au sein de son organisme d'accueil par un employé de la structure qui fasse office de **tuteur**. Son rôle est d'instruire et le guider le jeune tout au long de son SV.

Il existe deux formations par an pour les tuteurs à propos de sujets qui les intéressent. Ces formations sont données par les référents SNJ et ne sont pas obligatoires.

b. Autre (éducateurs, suivi psycho-social individuel)

Pour l'accompagnement plus général des jeunes, il y a les **référénts SNJ**. Leur rôle n'est pas mentionné dans la loi sinon, en filigrane, dans l'engagement pris par l'Etat d'« organiser la formation des jeunes »²³¹. Les référents constituent pourtant la pierre angulaire du SV. Ce sont eux qui accompagnent les jeunes tout au long de leur SV, les orientent, dispensent les formations, etc. Ils sont le visage du SNJ pour les jeunes ; ce sont eux qui permettent une approche réellement sur mesure pour chaque jeune. Les référents sont quasiment tous des **éducateurs spécialisés** en accompagnement. Ils s'occupent aussi des aspects psycho-sociaux et relayent éventuellement le jeune vers d'autres services si nécessaire. Il y a environ **un référent pour 25 jeunes simultanément**.

Il n'y a pas d'autres accompagnateurs, sinon certains formateurs extérieurs occasionnels.

10. FORMATIONS (POUR LES JEUNES)

La loi stipule seulement que « l'Etat organise la formation des jeunes... » et qu'il « participe aux dépenses... résultant de la prise en charge des frais de... formation »²³². Le nombre de jours, les formateurs et les théma-

tiques ne sont pas précisés.

a. Combien de journées

Si la loi ne précise pas le nombre de jours de formation, celui-ci est cependant relativement constant en pratique et correspond au décompte suivant :

JOURS DE FORMATION
5 jours de «semaine d'introduction»
1 journée de «rencontre» toutes les 6 semaines
+ certaines formations supplémentaires (techniques, etc.)
Total : environ 15 jours de formation par SV

a. Par qui

Les formations sont en général données par les référents SNJ (éducateurs spécialisés), qui connaissent bien les jeunes et utilisent ces moments collectifs comme leviers pédagogiques. Seul un petit nombre d'entre elles sont données par des formateurs extérieurs, par exemple pour des raisons de confidentialité.

c. Thèmes

Selon Nathalie Schirtz, responsable du SV, la « semaine d'introduction » ainsi que les « rencontres » sont des temps de maturation centrés sur le **développement personnel** du jeune : **orientation, communication, citoyenneté etc.**, et jamais des formations sur des thèmes sociétaux ou techniques. L'injonction de la loi à inclure « l'initiation à la langue, à l'histoire et aux structures politiques et sociales »²³³ n'est donc pas vraiment suivie d'effet. Les formations supplémen-

taires, trouvées par le jeune lui-même ou suggérées par son tuteur ou référent, par contre, peuvent être de types très différents, suivant la mission où les intérêts du jeune.

11. MOBILITÉ NATIONALE

La mobilité nationale n'est pas un objectif du dispositif. Le jeune choisit sa mission en fonction de sa mobilité. Le transport en commun lui est offert.²³⁴

12. MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le principe du SV à l'étranger est ancré dans la loi²³⁵. Il existe trois programmes différents : le SVEGR, le SVE et le SVCD. Les règles pour ces programmes correspondent grosso modo à celles pour le SVN. Ils ont toutefois chacun certaines modalités pratiques différentes.

13. EVALUATION

Pour ce qui est de l'**évaluation du SNJ**, il y a un bilan interne par an que l'on discute au cours d'une réunion annuelle sur ce thème afin d'améliorer le programme. Il y a aussi occasionnellement une évaluation externe, la dernière ayant eu lieu en 2010 et n'a pas eu beaucoup d'impact dès lors que le programme tournait bien.

Pour ce qui est de l'**évaluation des jeunes**, il y a tout d'abord une sorte d'**évaluation continue** de par la relation suivie entre le jeune et son référent. Par ailleurs, chaque jeune reçoit un à la fin de son SV une « **attestation d'engagement** », qui contient une évaluation finale (voir point suivant).

14. CERTIFICATION

L'attestation d'engagement que chaque volontaire reçoit à la fin de son SV est un **mélange d'auto-évaluation et d'évaluation externe (référént et tuteur)** dans laquelle sont abordées « les dates, la nature des tâches réalisées et... une description de la formation reçue ainsi qu'une évaluation de l'expérience acquise »²³⁶. Ces attestations sont écrites sur mesure sur base d'un schéma préétabli. Elles sont signées par le ministre et par le responsable de l'organisation d'accueil.

15. PARTENAIRES PRÉ-POST (LOGIQUE TRAJET)

Pour ce qui est de l'acheminement de jeunes vers le SV, un point important est la présence du SNJ au sein de la Maison de l'orientation. A une même adresse se trouvent des représentants des différents services qui proposent une orientation professionnelle et/ou scolaire, tels que les services d'insertion professionnelle, le SV etc. Il s'agit d'une sorte de « guichet unique » pour jeunes et adultes. Grâce à eux, les jeunes peuvent facilement être orientés dans le service qui leur convient le mieux. En plus de cela, le SNJ a des partenariats avec des Maisons de jeunes, qui orientent des jeunes dans sa direction. Et il ne faut pas oublier qu'à côté du SV, le « core business » de la SNJ sont les colonies de vacances. Par ce biais là aussi de nombreux jeunes sont amenés au SV.

Pour ce qui est de l'accompagnement des jeunes après le SV, le SNJ a des liens avec des lycées et des centres de formation. Mais c'est surtout l'accompagnement sur mesure des référents SNJ qui doit aider les jeunes à s'orienter et à effectuer les pas concrets dans la direction qu'ils se sont choisis.

Les résultats au niveau de l'insertion professionnelle sont les suivants :

RÉSULTATS INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE SV ²³⁷		
	2016	2017
Sans information	29 (= 19%)	32 (= 13%)
Sans occupation	12 (= 8%)	40 (= 16%)
Mesure en faveur de l'emploi	3 (= 2%)	7 (= 3%)
Contrat de travail	23 (= 15%)	10 (= 3%)
Retour à la formation	88 (= 56%)	158 (= 64%)
SV terminés	155	247

Au moins 71% ont une issue positive après les SVN ; 81% si l'on ne tient pas compte des jeunes pour lesquels nous ne disposons d'aucune information.

16. COMMUNICATION

Pour le SVN, il y a une séance d'information par semaine, en rotation dans les 12 antennes du SNJ. Pour les SV internationaux, il y a une réunion d'information par mois dans des campus scolaires. En outre le SNJ participe à deux grandes foires par an et fait des présentations sur demande dans les lycées et les maisons de jeune. Enfin, il y a bien sûr le site web www.volontaires.lu qui liste les différentes offres de mission. Il n'y a pas de communication Facebook au niveau du siège central du SNJ mais bien au niveau des antennes locales.

17. NOMBRE DE JEUNES

Il y a environ **1000 inscriptions** sur le site par an. Au total, après sélection, réorientations, abandons (relativement peu fréquents), environ **300 jeunes par an entament effectivement un SV**, soit un sur trois.

INSCRIPTIONS ET ENGAGEMENTS EN SERVICE VOLONTAIRE ²³⁸

	2016	2017
Inscriptions		
TOTAL	1015	1055
Engagements		
Service volontaire en Grande Région (SVGR)	10 (8 accueils, 2 envois)	4 (2 accueils, 2 envois)
Service volontaire de coopération au développement (SVCD)	31	26
Service volontaire civique (SVCi) + Service volontaire d'orientation (SVO) = Service volontaire national (SVN)	276	259
Service volontaire européen (SVE)	56 (27 accueils, 29 envois dont 13 court terme)	42 (19 accueils, 23 envois dont 16 court-terme)
TOTAL	373	331

2016 était la dernière année avant la fusion du SVO (profils plus « faibles ») et du SVCi (profils plus « forts »). Il y avait 210 nouveaux inscrits dans le SVO et 66 nouveaux inscrits dans le SVCi, ce qui donne une indication sur la démographie des jeunes en SVN.

Si l'on compte les jeunes qui ont commencé leur service volontaire en 2016 et qui étaient encore actifs en 2017, on arrive à **un total de 519 volontaires pour 2017**.

18. CADRE LÉGAL

a. Statut

La loi du 31 octobre 2007 sur le **service volontaire** des jeunes définit le statut de « volontaire ». Son cadre juri-

dique, tel qu'évoqué plus haut (point 5), est le suivant :

« Le SV est une activité à **plein temps, non-lucrative et non-rémunérée, au bénéfice de la collectivité et qui est de la part du volontaire l'expression d'une décision libre et personnelle.**

Le service volontaire est incompatible avec toute activité rémunérée, à l'exception de la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que des activités accessoires d'enseignement.

« Le SV ne peut ni porter préjudice ni se substituer aux emplois rémunérés. Il n'existe pas de lien de subordination entre le volontaire et l'organisation concernée.»



« **Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas au SV des jeunes.** »²³⁹

L'essentiel est là : l'intérêt public, la neutralité par rapport au marché de l'emploi, l'exemption du Code du travail.

C'est la convention de volontariat signée par le jeune et l'organisme d'accueil selon les dispositions de la loi qui signe l'entrée dans ce statut.

Dans ce cadre, l'Etat s'engage à :

« [délivrer] à chaque volontaire un **certificat attestant du statut de volontaire**, lui conférant **les mêmes droits accordés aux élèves et étudiants** et garantissant le libre accès aux transports publics au Luxembourg. »²⁴⁰

L'Etat s'engage en outre à soutenir financièrement tant les volontaires que les organismes d'accueil et d'envoi (voir point suivant et point 21b).

b. Sécurité sociale et assurances

La loi de 2007 précise d'une part que l'organisation d'accueil ou d'envoi prend l'engagement dans le contrat qu'elle passe avec lui:

« d'affilier le volontaire **aux assurances maladie, pension et accident** pour la durée de son SV, pour autant qu'il ne dispose pas déjà d'une protection sociale dans son pays d'origine. »

« de contracter une **assurance responsabilité civile** auprès d'un assureur dûment agréé au Luxembourg au profit du volontaire pour la durée de son SV. »²⁴¹

D'autre part, la loi stipule que l'Etat:

« participe aux dépenses occasionnées par l'accueil ou l'envoi du volontaire résultant de la prise en charge... **d'assurances...** »

« prend en charge les **cotisations de sécurité sociale** des volontaires conformément aux dispositions du Code des assurances sociales. »²⁴²

L'article 8 de la loi détaille les dispositions modificatives du code des assurances sociales pour y inclure les jeunes en SV et l'article 9 celles concernant les allocations familiales, qui peuvent aussi être maintenues.

Ainsi, **l'organisme d'accueil doit systématiquement affilier ses volontaires aux assurances nécessaires et ces dépenses sont remboursées par l'Etat.**

19. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

a. Agence centrale

Le **SNJ**, ou du moins **l'unité « Transition vers la vie active »**, constitue sans équivoque l'agence centrale du SV. Son rôle opérationnel peut se résumer comme suit :

- évaluer les demandes d'agrément / d'accréditation
- évaluer les projets de service volontaire
- favoriser l'échange entre organisations de service volontaire
- informer les jeunes sur les programmes de service volontaire
- offrir des formations aux volontaires
- accompagner les volontaires
- financement

Pour guider son travail, il existe une Commission d'accompagnement du SV, composée de représentants de différents ministères et de la jeunesse luxembourgeoise, auquel la loi assigne pour missions :

1. «de donner son avis sur les matières visées à la présente loi ;
2. de donner son avis sur la capacité des organisations d'accueil ou d'envoi de remplir les obligations prévues...;
3. de faire des propositions relatives à la formation des jeunes volontaires, à l'accompagnement et à l'évaluation des projets ;
4. de proposer, en cas de besoin, une médiation entre le volontaire et l'organisation d'accueil ou d'envoi.»²⁴³

b. Principaux opérateurs

Grâce à la petite taille du Luxembourg, il n'y a besoin d'aucune structure intermédiaire. Le SNJ joue le rôle d'agence centrale et toutes les organisations d'accueil ou d'envoi sont en lien direct et suivi avec cette instance.

20. INDEMNITÉS

a. Jeunes

Selon la loi, l'« aide mensuelle » versée aux volontaires ne peut dépasser le seuil de 800 € / mois²⁴⁴. En pratique, elle correspond à :

INDEMNITÉS JEUNES SV LUXEMBOURG (2017)	
Argent de poche	198,64 € /mois
Indemnité de subsistance	262,20 € /mois
Mesure en faveur de l'emploi	206,58 € /mois
Total	664,42 € /mois

Ces indemnités sont les plus importantes en Europe pour ce type de programme. Elles sont payées par le SNJ.

Autres avantages pour le jeune :

- Statut
- Affilié à la sécurité sociale (maladie, pension, assurance-accident)
- Formations
- Accompagnement
- Transport gratuit

b. Organisations hôtes

Les organisations d'accueil ne touchent aucune prime mais sont défrayés d'à peu près tous les frais (transport, formations, assurances, argent de poche ainsi qu'éventuellement logement et subsistance...). Les organismes d'envoi de jeunes à l'étranger touchent en prime un **défraiement unique de 500 €** pour les frais administratifs (téléphone, transport, visa), qu'ils remettent d'ailleurs souvent au jeune.

21. FINANCEMENT

a. Budget total

Budget total : 3 million d'euros (2017).

b. Qui paye quoi ?

Si de nombreux frais sont avancés par les organisations d'accueil ou d'envoi, ceux-ci sont pratiquement **tous couverts par l'Etat (le SNJ) en dernière instance** (voir point précédent).

Le SNJ a une dotation globale structurelle, plus deux lignes budgétaires variables, pour (1) les indemnités des jeunes, (2) le soutien aux organisations d'envoi.

NOTES :

209. La « Grande Région » est un territoire transnational comprenant la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, le Palatinat et la Wallonie.

210. Chiffres clés du SNJ pour 2016 : 145 collaborateurs, 450 intervenants externes (40 enseignants déchargés, 90 formateurs externes, 100 animateurs « freelance », 220 animateurs « camps, colonies ») ; 40.000 participations de jeunes à 1.900 activités ; 3.000 participations à 200 activités de formation ; 250 organisation et institutions partenaires, 25 nouvelles publications.

211. Loi du 28 janvier 1999, Art. 1

212. Loi du 31 octobre 2007, art. 1

213. Loi du 31 octobre 2007, art. 4.1

214. Loi du 31 octobre 2007, art. 4.5 et 5.6

215. Loi du 31 octobre 2007, art. 2

216. Loi du 31 octobre 2007, art. 3.1

217. Loi du 31 octobre 2007, art. 1.1

218. Loi du 31 octobre 2007, art. 2.3

219. Loi du 31 octobre 2007, art. 2.4

220. Loi du 31 octobre 2007, art. 3.2

221. Loi du 31 octobre 2007, art. 3.3

222. Loi du 31 octobre 2007, art. 3.4

223. Loi du 31 octobre 2007, art. 3.6

224. Cf. visite SNJ, 23 novembre 2017

225. Loi du 31 octobre 2007, art. 5.2

226. Cf. Visite au SNJ le 23 novembre 2017

227. Loi du 31 octobre 2007, art. 2.3

228. Loi du 31 octobre 2007, art. 5.8

229. Loi du 31 octobre 2007, 1.1

230. Loi du 31 octobre 2007, art. 3.4

231. Loi du 31 octobre 2007, art. 6

232. Loi du 31 octobre 2007, art. 6.4

233. Loi du 31 octobre 2007, art. 6.2

234. Loi du 31 octobre 2007, art. 6.2

235. du 31 octobre 2007, art. 1.2

236. Loi du 31 octobre 2007, art. 5. 7

237. Cf. visite SNJ, 23 novembre 2017

238. Cf. visite SNJ, 23 novembre 2017

239. Loi du 31 octobre 2007, art. 2

240. Loi du 31 octobre 2007, art. 6

241. Loi du 31 octobre 2007, art. 6

242. Loi du 31 octobre 2007, art. 6

243. Loi du 31 octobre 2007, art. 7

244. Loi du 31 octobre 2007, art. 6.6

LE SERVICE CITOYEN EN EUROPE						
	ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	PAYS-BAS	BELGIQUE	LUXEMBOURG
NOM	Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)	Service Civique	Servizio Civile Universale	Maatschappelijke diensttijd (MDT)	Service Citoyen / Samenlevingsdienst (pas de loi ni de statut)	Service Volontaire National
DURÉE	De 6 à 24 mois	De 6 à 12 mois, moyenne : 28 h / sem. (min. 24h / sem.)	12 mois (30h / sem.)	MDT général: De 2 sem. à 6 mois MDT communes: 6 mois à plein temps	6 mois (35 h / sem.)	De 3 à 12 mois (35 h / sem.)
INDEMNITÉS	BFD : 350 € Etat féd. + x € par org. d'accueil FSJ / FÖJ : 0€ Etat féd. + x € par org. d'accueil + Land	580 € (+ 108 € si conditions sociales d'application) (2019)	439 € / mois (2019)	Quand à plein-temps: 170 € / mois + parfois 500 € à la fin	+/- 200€ / mois + max 100€ / mois transport => +/- 300€ / mois	667 € / mois + avantages (2017)
JOURS DE FORMATION	25 jours (en 12 mois)	2 jours : 1 théorique + 1 pratique (certains organismes en font 20)	Min. : 13 jours, moyenne : 17 (en 12 mois)	Variable. Dans le MDT commune : 1 jour / semaine	20 jours	15 jours (+ 5 jour de sem. d'intro + «journées de rencontre»)
NOMBRE DE PARTICIPANTS	101 855 (2018)	140 080 (2019)	42 050 (2019)	MDT général: 9 500 MDT communes: 2 500 (2019)	273 (2019)	420 (2019)
BUDGET	263 millions d'EUR + mesures d'accompagnement des Länder (2018)	539 millions d'EUR (2019)	302 millions d'EUR (2018)	100 millions d'EUR (2020)	2,2 millions d'EUR (2019)	3 millions d'EUR + coûts de personnel (2017)

Conclusion

Ce survol des six programmes nationaux de Service Citoyen en Europe a permis de mettre en évidence les lignes de force communes et les spécificités de chacun. Les résultats les plus tangibles ont été synthétisés dans le tableau récapitulatif ci-dessus. D'autres éléments apparaissent par ailleurs, qu'il est intéressant de passer en revue en guise de conclusion.

Ce qui ressort de l'analyse du **dispositif allemand** est avant tout son profond enracinement dans la société. Ses deux courants majeurs, le Bundesfreiwilligendienst (BFD), coordonné par l'Etat fédéral, et le Freiwilliges Soziales / Ökologisches Jahr (FSJ / FÖJ), coordonné par la société civile et les Länder, ont une histoire qui remonte sans interruption à l'immédiat après-guerre et il existe une véritable tradition de l'engagement volontaire des jeunes. En moyenne, ce sont 100 000 jeunes par an qui y participent.

Le cadre juridique des deux programmes est différent mais apparenté. Ils ont en commun l'implication du BAFzA, instance administrative fédérale chargée du contrôle financier, un nombre assez élevé de jours de formation (25 jours pour 12 mois), la formation politique initiale etc. La principale différence tient dans le fait que, le BFD est plus centralisé que le FSJ / FÖJ. Le BAFzA y tient un rôle plus important et il y a des indemnités fédérales tandis qu'il n'y en a pas dans le FSJ / FÖJ.

Reste que les deux modèles sont tous deux marqués par la culture de la subsidiarité allemande et que de nombreuses tâches sont assumées par des opérateurs de terrain. L'élément le plus marquant de ce dispositif est la « centrale-qualité », soit un réseau de grands opérateurs et d'organisations hôtes impliqués dans l'agrément, la gestion et l'(auto)évaluation des

volontaires. Chaque organisation hôte en fait nécessairement partie. Il en résulte un remarquable système de contrôle qualité.

Le **dispositif français** du Service Civique est à la fois plus récent et plus centralisé. Après l'abolition du service national en 1997, le service civil n'a pas été perpétué. Ce sont les émeutes de 2005 puis les attentats de 2015 qui ont porté le monde politique à se tourner résolument vers ce type de programme comme réponse politique aux problèmes de cohésion sociale. Capitalisant sur l'expérience de certaines initiatives citoyennes de terrain, la France s'est alors dotée en quelques années d'un programme de grande ampleur (140 000 jeunes en 2019).

Avec une économie de moyens remarquable, l'Agence pour le Service Civique coordonne ce programme et son développement continu tant dans le monde associatif que dans la sphère publique. Tandis qu'en Allemagne les conditions varient beaucoup d'un programme à l'autre et de mission en mission, en France tous les jeunes jouissent des mêmes indemnités, d'un montant appréciable, et tout est mis en œuvre pour que le SC soit accessible au plus grand nombre. Le SC dure en moyenne 8 mois.

Le Service Civique demeure toutefois relativement compétitif, il dispose d'une offre de formations réduite (deux jours), porte une attention limitée à la dimension collective et effectue un contrôle assez aléatoire, ce qui a pu mener à certaines dérives en termes de concurrence à l'emploi. Il revient alors aux associations d'étayer leur offre en conséquence, ce que certaines font avec une grande expertise.

Pour ce qui est de l'**Italie**, le Servizio Civile a vu le jour progressivement, au fil du combat des objecteurs de conscience pour le service civil. Lors de l'abolition du service militaire en 2006, le Servizio Civile a immédiatement enchaîné sous la forme d'un programme autonome de grande ampleur et il n'y a donc pas eu d'interruption. Depuis 2017, le Servizio Civile Nazionale est devenu le Servizio Civile Universale (SCU), un dispositif qui se veut plus centralisé et plus inclusif.

Le SCU dure de 8 à 12 mois et compte au minimum 13 jours de formation. L'accompagnement des jeunes a été renforcé et une nouvelle mesure offre l'opportunité à tous les jeunes qui le souhaitent de passer 3 mois de leur SCU dans un autre pays membre de l'Union européenne.

Le «**Maatschappelijke Diensttijd**» ou **MDT néerlandais**, quant à lui, croît rapidement. Initié en 2018, il possède déjà en 2020 un budget de 100 millions d'euros par an. Il est divisé en deux grands volets: (1) le MDT général, très flexible en termes de durée et d'intensité et (2) le MDT pour les communes, calqué sur le modèle belge, qui dure 6 mois à plein temps. Plus de 12 500 jeunes ont déjà participé, dont 2500 dans le MDT communes.

Le **programme luxembourgeois**, quant à lui, est de taille bien plus réduite, eu égard à la taille de la population de ce pays. Il est toutefois intéressant pour l'important rôle donné aux « référents », c'est-à-dire des éducateurs spécialisés qui dépendent directement de l'Etat et qui offrent un accompagnement sur mesure pour chaque jeune. Cela permet de toucher des publics qui sans cela resteraient hors d'atteinte. Cette approche qualitative tient probablement au fait que le programme luxembourgeois n'a pas ses racines dans le service civil en tant qu'alternative au service militaire obligatoire mais que, depuis sa création en 1964, il est d'emblée considéré comme un pro-

jet éducatif au sens fort. Il dure en moyenne de 6 à 8 mois et comporte environ 15 jours de formation.

Le **programme de Service Citoyen belge**, enfin, n'est pas encore institutionnalisé. Mis en œuvre à l'initiative d'une Plateforme regroupant à ce jour plus de 700 organisations, le Service Citoyen / Samenlevingsdienst opère aujourd'hui dans le cadre de la loi sur le volontariat, dans l'attente d'un cadre législatif dédié. Des financements régionaux, plus ou moins structurels selon les Régions et les Gouvernements qui s'y succèdent, permettent de l'étendre progressivement et de façon cohérente dans tout le pays, mais à une échelle non comparable aux pays où ce dispositif est institutionnalisé.

Axé sur les 18-25 ans, il dure aujourd'hui six mois et compte 20 jours de formation. La dimension collective y est structurellement organisée en groupe (promotion) réunissant 25 participants. Si ceux-ci évoluent seuls sur leur lieu de mission, le groupe se retrouve régulièrement en formation, conférant une véritable dynamique de brassage et d'insertion au dispositif. Le programme est encadré par des responsables de promotion et des responsables de suivi individuel qui permettent l'accompagnement sur mesure des jeunes et ainsi l'inclusion de publics plus fragilisés.

À l'image des autres programmes européens, il ne manque à la Belgique qu'un programme institutionnalisé par l'Etat fédéral, octroyant un véritable statut aux participants et organisé à grande échelle grâce à un financement digne de ce nom pour satisfaire les attentes légitimes de sa population²⁴⁵.

NOTE :

245. Selon un sondage IPSOS de 2019, 70% des Belges sont favorables à l'instauration du Service Citoyen en Belgique.

SOURCES

I. Allemagne

Gesetz zur Förderung von eines Freiwilliges Soziales Jahres vom 17 August 1964

Gesetz zur Förderung von eines Freiwilliges ökologisches Jahres vom 17 Dezember 1993

Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten vom 16 Mai 2008

Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst vom 28 April 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Rahmenrichtlinie für die pädagogische Begleitung im Bundesfreiwilligendienst (BFD) unter besonderer Berücksichtigung der Seminararbeit und des dabei eingesetzten pädagogischen Personals, 24.07.2013

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Die Bildungszentren des Bundes : Demokratieförderung und Extremismusprävention im Bundesfreiwilligendienst

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), nov. 2015

Présentation du Dr Christof Steegmans (Directeur adjoint à la Politique d'Engagement civique au Ministère fédéral pour la Famille, les Séniors, les Femmes et la Jeunesse) au colloque sur le Service Citoyen au Sénat de Belgique, le 15 mai 2017

Interview téléphonique avec Mr Karl Boudjema, chef de bureau à l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ), le 1er décembre 2017.

Visite du Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) à Cologne le 21 février 2018

Article du Spiegel du 3 septembre 2012 <http://www.spiegel.de/schulspiegel/abi/bundesfreiwilligendienststaat-knausert-bei-bufdis-a-851953.html>

II. France

Code du service national, version consolidée au 1 janvier 2018, disponible à l'adresse: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071335> (consulté en mars 2018)

Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au Service Civique, disponible à l'adresse: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021954325&categorieLien=id> (consulté en mars 2018)

Loi n° 2017-86 du 27 juillet 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033934948&categorieLien=id> (consulté en mars 2018)

Présentation du Service Civique par Mr Yannick Blanc, Président de l'Agence du Service Civique, au colloque "Vers un service citoyen en Belgique: contributions européennes", Bruxelles, 15 mai 2017

Présentation de l'Association Unis-cité par Mme Marie Trelle Kane, Présidente et co-fondatrice, au colloque "Vers un service citoyen en Belgique: contributions européennes", Bruxelles, 15 mai 2017

Interview de Mr Etienne Maier, Directeur national de l'Association Unis-cité, en charge du projet et du développement, Paris, le 3 octobre 2017

Visite à l'Agence du Service Civique, Paris, 4 octobre 2017, incl. réunions avec: Mr Yannick Blanc, Président; Mr Ludovic Abiven, Directeur général; Mme Lionnelle Drillien, cheffe de cabinet; Mme Cécile Maysonnave, secrétaire générale; Mme Emmanuelle Antonioli, Responsable du pôle développement et ingénierie; Mme Elise Abib, Responsable adjointe aux stratégies de recrutement, pôle communication et partenariats

Site web de l'Agence du Service Civique: <https://www.service-civique.gouv.fr/>

Agence du Service Civique, Rapport d'activités 2016, disponible à l'adresse: <https://www.service-civique.gouv.fr/uploads/content/files/572b09c8bfb-688051d6a5f4a88c53e01b8320600.pdf> (consulté en mars 2018)

Agence du Service Civique, Référentiel de mission 2016, disponible à l'adresse: https://www.service-civique.gouv.fr/uploads/ressource_block/339e7e3664cf588dfd4855d1cce4554c22b94da9.pdf (consulté en mars 2018)

Site web de l'Association Unis-cité: <http://www.unis-cite.fr/>

Association Unis-cité, Rapport d'activités 2016, disponible à l'adresse: http://www.uniscite.fr/wp-content/uploads/2017/10/RA_2017_update_2609bd.pdf

Association Unis-Cité, Rapport d'activité 2019, disponible à l'adresse : <https://www.uniscite.fr/wp-content/uploads/2020/06/Rapport-dActivite-Unis-Cite-2019.pdf>

Luc Ferry, avec le Conseil d'analyse de la société, Pour un Service Civique, Rapport au président de la République, Editions Odile Jacob, Paris, 2008

Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep), Le Service Civique au défi de son expansion, Injep analyses et synthèses, Statistique publique, n° 7, Novembre 2017. http://www.injep.fr/sites/default/files/documents/ias7_service_civique.pdf

Jean-François Serres et Julien Blanchet, Service Civique, quel bilan ? quelles perspectives ?, Les études du conseil économique, social et environnemental, mai 2017

Agence du Service Civique, Note relative au décret n° 2012-310 du 6 mars 2012 relatif à l'aide versée aux organismes d'accueil de jeunes en Service Civique pour l'organisation de la formation civique et citoyenne.

Agence du Service Civique, Référentiel des thèmes de la formation civique et citoyenne, oct. 2014

Agence du Service Civique, Fiche Pratique : Formation Civique et Citoyenne – volet théorique, septembre 2015

Agence du Service Civique, Rapport annuel 2019

Ifop, Baromètre Connaissance, représentations et potentiel d'attractivité du Service Civique, novembre 2016

Kantar Sofres, Suivi du parcours des jeunes volontaires du Service Civique Note de synthèse, décembre 2016.

Ifop pour l'ASC, Baromètre Connaissance, représentations et potentiel d'attractivité du Service Civique – Grands enseignements – Synthèse Globale, juin 2019

Presse:

- Service national universel: à quoi va-t-il finalement ressembler?, RTL, 13 février 2018
- Service national universel: un rapport émet d'importantes réserves, RTL, 5 février 2018
- Service civique : objectif 150.000 jeunes en 2018, AFP, 6 mars 2018
- Le Service Civique, un substitut à l'emploi?, Le Monde, 28 décembre 2017
- Le Service Civique, « choix contraint » de jeunes diplômés, Le Monde, 27 juillet 2013
- Service civique et emplois déguisés, Le Figaro, 1er décembre 2011

III. Italie

Costituzione de la Repubblica Italiana

Legge 15 dicembre 1972, n. 772, Norme per il riconoscimento dell'obiezione di coscienza

Corte costituzionale, Sentenza 19, 31 luglio 1989, n° 470

Legge 8 luglio 1998 n. 230: Nuove norme in materia di obiezione di coscienza

Legge 6 marzo 2001, n. 64: Istituzione del servizio civile nazionale

Decreto legislativo 5-4-2002 n° 77, Disciplina del Servizio civile nazionale a norma dell'articolo 2 della Legge 6 marzo 2001, n° 64

Decreto legislativo n° 160/2013, Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale

Legge 6 giugno 2016, n° 106, Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale (LRTS 2016)

Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione sulla organizzazione, sulla gestione e sullo svolgimento del servizio civile nazionale, Anno 2016

Dipartimento della Gioventù e del servizio civile nazionale, Relazione sulla organizzazione, sulla gestione e sullo svolgimento del servizio civile nazionale/Universale, Anno 2017

Decreto legislativo 6 marzo 2017, n° 40, Istituzione e disciplina del servizio civile universale

Decreto n° 1117/2017, Carta di impegno etico del servizio civile universale

Decreto legislativo 13 Aprile 2018, num. 43, Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 6 marzo 2017, num. 40, concernente: "Istituzione e disciplina del servizio civile universale, a norma dell'articolo 8 della legge 6 giugno 2016, num 106 (18G00068)

Decreto Ministeriale del 4 novembre 2019 di approvazione del Piano triennale 2020-2022 e Piano annuale 2020

Circolare del 9 dicembre 2019 recante "Disposizioni per la redazione e la presentazione dei programmi di intervento di servizio civile universale - Criteri e modalità di valutazione"

Allocution de Mr Licio Palazzini, Président d'Arci Servizio Civile, au colloque "Vers un Service Citoyen en Belgique? Contributions européennes" tenu au Sénat, le 15-16 mai 2017

Visite au Dipartimento della gioventù e del Servizio civile nazionale à Rome le 5 décembre 2017 (contact: Mme Paola Tambuscio, responsable de l'assistance technique pour le programme européen Garantie Jeunesse pour le Servizio civile)

Visite à ARCI Servizio Civile (ASC) et interview de son Président Mr Licio Palazzini, à Rome le 5 décembre 2017

Site web du Dipartimento (consulté en août 2020): <http://www.gioventuserviziocivilenazionale.gov.it/>

Pour la liste à jour des textes légaux: https://www.serviziocivile.gov.it/menu-dx/verso_scu/normativa_scu.aspx

« Servizio Civile, Sfida dei Fondi », Corriere della sera, 14/01/2020

IV. Pays-Bas

MDT, Randvoorwaarden en richtlijnen voor de inrichting van MDT

Facts & Figures 2.0: Eerste beelden van MDT-proeftuinen, nov. 2018

MDT, programmalijn gemeenten factsheet 2019

Ministerie van VWS, Inzicht in de Maatschappelijke diensttijd, Tussenrapportage, 25 janvier 2019

Actieprogramma Maatschappelijke Diensttijd, Programmalijn Gemeenten, 4 juin 2019

Interview, au Ministère de la Santé, du Bien-Être et du Sport à La Haye avec Mme Fiona de Haan, coordinatrice du MDT; Mr Frank Robben, responsable financier; Dajana Perkic, Collaboratrice politique, le 12 février 2020

MDT, Subsidieoproep Ronde 4b: MDT groeit naar een landelijk dekkend netwerk, 14 avril 2020

Tweede Kamer der Staten-Generaal, Vergaderjaar 2017-2018, 34 775 XVI, Brief van de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 11 avril 2018

<https://www.doemeemetmdt.nl>

V. Belgique

Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires
Loi du 7 juin 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale

Plateforme pour le Service Citoyen, Guide d'accueil d'un jeune en Service Citoyen

Plateforme pour le Service Citoyen, Etude prospective relative à la place du Service Citoyen au sein du paysage associatif et institutionnel belge, novembre 2011

Plateforme pour le Service Citoyen, Guide à l'attention de l'équipe pédagogique

Ronveaux François & Mangez Gaétane, Le Service Citoyen en Belgique, 25 jeunes témoignent, CVB, 2019.

Sondage de la population belge par rapport à l'instauration d'un service citoyen en Belgique, IPSOS, 2019

Julien Guigon, Analyse des coûts-Bénéfices et modélisation économique du Service Citoyen en Belgique, mémoire de fin d'étude, Master en sciences de gestion, ULg, 2019-2020

www.service-citoyen.be

www.macommunepourleservicecitoyen.be/

VI. Luxembourg

Loi du 28 janvier 1999 concernant le service volontaire.
Accessible à l'adresse : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1999/01/28/n1/jo> (vérifié en mars 2018)

Loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes (LSVJ). Accessible à l'adresse : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2007/10/31/n1/jo> (vérifié en mars 2018)

Règlement grand-ducal du 18 décembre 2007 relatif à 1° la participation de l'Etat aux dépenses occasionnées par l'accueil ou l'envoi d'un volontaire, 2° la composition et les modalités de fonctionnement de la Commission d'accompagnement. Accessible à l'adresse : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2007/12/18/n5/jo> (vérifié en mars 2018)

Service national de jeunesse, Note à l'attention des organisations de service volontaire, 1er novembre 2015.
Accessible à l'adresse : https://www.volontaires.lu/sites/volontaires.lu/files/2015.11.01_Note_Organisations_conditions_avantages_SV_1.pdf (vérifié en mars 2018)

Présentation de Mr Georges Metz, Directeur du Service national de la jeunesse (SNJ), lors du colloque organisé co-organisé par la Plateforme pour le Service Citoyen et le Sénat, les 15 et 16 mai 2017

Interview de Mme Nathalie Schirtz, Directrice de l'unité Transitions du SNJ et responsable du service volontaire (SV), réalisée le 23 novembre 2017

Site web du SNJ : <http://www.snj.public.lu/fr> (vérifié en 2018).



Le Service Citoyen en Europe

Contact : Gerrit Spriet

Plateforme pour le Service Citoyen

Rue du marteau, 21 – 1000 Bruxelles (BE)

gerrit.spriet@service-citoyen.be

Gsm: +32 495 26 69 49

Fixe: +32 2 256 32 44

